

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İÇİN KÜRESEL AMAÇLAR
ÇERÇEVESİNDE AZERBAIJAN ÇALIŞMA HAYATINDA
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Agıl HAMZAYEV

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

OCAK 2025
İSTANBUL

T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



**SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İÇİN KÜRESEL AMAÇLAR
ÇERÇEVESİNDE AZERBAIJAN ÇALIŞMA HAYATINDA
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Agıl HAMZAYEV
(231214034)**

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR

İstanbul 2025



T.C.
İSTANBUL GEDİK ÜNİVERSİTESİ
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü

Jüri Tez Onay Formu

06.02.2025

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

Bu çalışma 06.02.2025 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından İşletme Anabilim Dalı,
İşletme Yönetimi (Tezli Yüksek Lisans) Programı, Yüksek Lisans Tezi olarak kabul
edilmiştir.

TEZ JÜRİSİ

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ÖZDEMİR

Danışman

İstanbul Gedik Üniversitesi

Prof. Dr. Mehmet ERKAN

Üye (İmza)

İstanbul Gedik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi M. Altuğ ŞAHİN

Üye (İmza)

İstanbul Üniversitesi

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Sürdürülebilir Kalkınma İçin Küresel Amaçlar Çerçevesinde Azerbaycan Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Değerlendirilmesi” adlı tezin proje safhasından sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurulmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim (06/02/2025).

Agıl HAMZAYEV

İÇİNDEKİLER

	Sayfa No.
İÇİNDEKİLER	iv
ÇİZELGE LİSTESİ	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ	1
2. ÇOK BOYUTLU OLARAK SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KAVRAMININ İNCELENMESİ	4
2.1. Sürdürülebilirlik kavramı	4
2.2. Sürdürülebilirlik Kavramının Tarihsel Gelişimi	5
2.3. Sürdürülebilirliğin temel boyutları	6
2.3.1. Çevresel boyut	7
2.3.2. Ekonomik boyut	7
2.3.3. Sosyal boyut	8
2.4. Sürdürülebilirlik ve Kalkınma.....	9
2.5. Sürdürülebilir Kalkınmanın İlkeleri	10
2.6. Sürdürülebilirlik ve Kalkınma Arasındaki İlişki	11
2.7. Sürdürülebilirliğin Küresel Ölçekte Önemi	13
2.8. Sürdürülebilir Kalkınmada Uluslararası İşbirliğinin Önemi	15
2.9. Türkiye'de Sürdürülebilir Kalkınma.....	16
2.10. Sürdürülebilirlik ve Gelecek Perspektifi	18
3. KÜRESEL SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARI (SKA) ÇERÇEVESİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK	21
3.1. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının Gelişimi ve Küresel Çerçevesi	21
3.2. Ekonomik Boyut: İşsizlik, Enerji, Sanayi ve Yoksulluk.....	23
3.2.1. Yoksulluğun sona erdirilmesi	23
3.2.2. İnsanlara yakışır iş ve ekonomik büyüme (SKA 8).....	24
3.2.3. Erişilebilir ve temiz enerji (SKA 7).....	24
3.2.4. Sanayi, yenilikçilik ve altyapı (SKA 9).....	25

3.3. Çevresel Boyut: İklim, Doğal Kaynaklar ve Ekosistemlerin Korunması	26
3.3.1. Temiz su ve sanitasyon (SKA 6)	26
3.3.2. Sorumlu tüketim ve üretim (SKA 12)	26
3.3.3. İklim eylemi (SKA 13)	27
3.3.4. Sudaki yaşam ve karasal yaşam (SKA 14 ve 15)	27
3.4. Sosyal boyut	28
3.4.1. Açlığın ortadan kaldırılması (SKA 2)	28
3.4.2. Sağlıklı ve kaliteli yaşam (SKA 3)	29
3.4.3. Nitelikli eğitim (SKA 4)	29
3.4.4. Toplumsal cinsiyet eşitliği (SKA 5)	29
3.4.5. Eşitsizliklerin azaltılması (SKA 10)	30
3.5. Sürdürülebilir şehirler, barış ve ortaklıklar	31
3.5.1. Sürdürülebilir şehirler ve topluluklar (SKA 11)	31
3.5.2. Barış, adalet ve güçlü kurumlar (SKA 16)	31
3.5.3. Amaçlar için ortaklıklar (SKA 17)	32
4. İŞLETMELER BAZINDA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN İRDELENMESİ ...	33
4.1. Sürdürülebilirlik Hedeflerine Doğru Stratejik Planlama	33
4.2. Kurumsal Politika ve Yasal Uyumluluk	34
4.3. Eğitim ve Kapasite Geliştirme	36
4.4. Cinsiyet Eşitliği Odaklı İnsan Kaynakları Stratejisi	37
4.5. Raporlama ve Hesap Verebilirlik	38
4.6. Teknoloji ve Dijitalleşmenin Önemi	40
4.6.1. Dijitalleşme ve toplumsal cinsiyet eşitliği	40
4.6.2. Veri analizi ve takip sistemleri	40
4.6.3. Dijitalleşmenin ekonomik ve çevresel etkileri	41
4.6.4. Teknolojiye erişim ve riskler	41
4.7. Uygulama örnekleri	41
5. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN	
KÜRESEL VE AZERBAIJAN BAĞLAMINDA İNCELENMESİ	43
5.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Kavramsal Çerçeve	43
5.1.1. Ekonomik boyut	44
5.1.2. Sosyal boyut	45
5.1.2.1 Çözüm önerileri ve yöntemleri	46
5.1.3. Politik boyut	47

5.2. Sürdürülebilir Kalkınmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Rolü	48
5.3. Azerbaycan'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği	49
5.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Çalışma Hayatına Etkisi	53
6. ARAŞTIRMANIN UYGULAMASI.....	56
6.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler.....	56
6.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	57
6.3. Veri toplama Aracı ve Yöntemi	57
6.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması	58
6.5. Verilerin Analizi.....	58
6.6. Bulgular	61
7. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
7.1. Sonuçlar.....	74
7.2. Öneriler.....	82
KAYNAKÇA	84
EKLER.....	94
Ek-1: Anket Formu.....	94

ÇİZELGE LİSTESİ

	Sayfa No.
Çizelge 6.1: İş Yerinde Cinsiyet Eşitliği Algısına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler...	59
Çizelge 6.2: Katılımcıların Demografik, Eğitimsel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Dağılımlar.....	62
Çizelge 6.3: Çalışanların Şirketlerde Cinsiyet Eşitliği Stratejilerine İlişkin Algıları ve Değerlendirmeleri.....	63
Çizelge 6.4: Çalışanların Cinsiyet Eşitliği Politikalarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi	64
Çizelge 6.5: Şirketlerin Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Uygulamalarına İlişkin Çalışan Görüşleri.....	65
Çizelge 6.6: Çalışanların Geleceğin Becerilerine Yönelik Eğitim ve Gelişim Fırsatlarına İlişkin Algıları	67
Çizelge 6.7: Erkek ve Kadın Çalışanların Şirketlerde Cinsiyet Eşitliği Politikalarına İlişkin Algılarının Karşılaştırmalı Analizi.....	68
Çizelge 6.8: Şirketlerin Cinsiyet Eşitliğine Bakış Açılıyla, Cinsiyet Eşitliği Politika ve Uygulamalarını Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları	70
Çizelge 6.9: Şirketlerin Cinsiyet Eşitliğine Bakış Açılıyla, Cinsiyet Eşitliği Farkındalığını Artırmaya ve Güçlendirmeye Yönelik Uygulamaları Arasında İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları.....	72

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İÇİN KÜRESEL AMAÇLAR ÇERÇEVESİNDE AZERBAIJAN ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, Azerbaycan'da iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği algısını değerlendirmek ve bu algının ekonomik, sosyal ve kültürel boyutlarını analiz etmektir. Araştırma, cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğini ve bu politikaların bireyler üzerindeki etkilerini ortaya koymayı hedeflemiştir. Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri, (cinsiyet, çalışma şekli, sektörel farklılıklar ve pozisyonlar) ve cinsiyet eşitliği algısı da ortaya koymuştur. Kadınların, cinsiyet eşitliği politikalarına dair erkeklere kıyasla daha olumlu algılar geliştirdiği, şeffaf ücret politikaları ve performans göstergeleri gibi alanlarda ayrımcılık algısını daha fazla hissettikleri gözlemlenmiştir. Ayrıca, liderlik pozisyonlarında erkeklerin, kadınlara kıyasla daha fazla yer aldığı ve kadınların daha çok destekleyici rollerde çalıştığı belirlenmiştir. Çalışmada, cinsiyet eşitliği farkındalık artırıcı uygulamaların işyeri algısını pozitif yönde etkilediği ve liderlik ekiplerinin bu konuyu sahiplenmesinin önemine vurgu yapılmıştır. Sonuç olarak, cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliği, işyerindeki güven, adalet ve motivasyon düzeylerini artırmada kritik bir rol oynamaktadır.

Anahtar Kelimeler: *Sürdürülebilirlik, Sürdürülebilir Kalkınma, Cinsiyet Eşitliği, Toplumsal Cinsiyet Roller, Azerbaycan*

SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA İÇİN KÜRESEL AMAÇLAR ÇERÇEVESİNDE AZERBAIJAN ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİNİN DEĞERLENDİRİLMESİ

ABSTRACT

The aim of this study is to evaluate the perception of gender equality in business life in Azerbaijan and to analyze the economic, social and cultural dimensions of this perception. The research aimed to reveal the effectiveness of gender equality policies and the effects of these policies on individuals. The demographic characteristics of the individuals participating in the research (gender, working style, sectoral differences and positions) and their perception of gender equality were also revealed. It has been observed that women develop more positive perceptions than men about gender equality policies and feel the perception of discrimination more in areas such as transparent wage policies and performance indicators. Additionally, it has been determined that men are more likely to take part in leadership positions than women, and women work more in supporting roles. The study emphasized that gender equality awareness-raising practices positively affect workplace perception and the importance of leadership teams embracing this issue. Consequently, the effectiveness of gender equality policies plays a critical role in increasing levels of trust, fairness and motivation in the workplace.

Keywords: *Sustainability, Sustainable Development, Gender Equality, Gender Roles, Azerbaijan*

1. GİRİŞ

21. yüzyılda insanlık, küresel ölçekte karşı karşıya kaldığı çevresel, ekonomik ve toplumsal krizlerin etkilerini her geçen gün daha belirgin bir şekilde hissetmektedir. İklim değişikliği, biyolojik çeşitlilik kaybı, doğal kaynakların tükenmesi ve küresel eşitsizlikler, insanlık için sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin ne denli kritik bir öneme sahip olduğunu gözler önüne sermektedir. Sürdürülebilirlik, bu bağlamda yalnızca çevrenin korunmasıyla sınırlı kalmayıp, ekonomik ve toplumsal gelişme ile de iç içe geçmiş bir anlayışı ifade etmektedir. Bu kavram, insanoğlunun mevcut ihtiyaçlarını, gelecek nesillerin ihtiyaçlarını tehlikeye atmadan karşılayabilmesi için gerekli olan dengeyi arayışını simgeler. Sürdürülebilir kalkınma, çevresel, ekonomik ve toplumsal faktörlerin bir arada göz önünde bulundurulmasını gerektiren çok boyutlu bir yaklaşımdır.

Sürdürülebilirlik anlayışı, 1987 yılında Brundtland Komisyonu tarafından yayımlanan "*Ortak Geleceğimiz*" raporuyla küresel bir anlayış haline gelmiştir. Raporda, sürdürülebilir kalkınma "gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılamada, mevcut nesillerin ihtiyaçlarını karşılama kapasitesini tehlikeye atmaması" şeklinde tanımlanmıştır. Bu tanım, sürdürülebilirliğin yalnızca çevresel bir gereklilik olmadığını, aynı zamanda toplumsal adalet ve ekonomik kalkınmayı da kapsayan bir hedef olduğunu vurgulamaktadır. Ancak zaman içinde, sürdürülebilirlik kavramı, çok daha geniş bir çerçevede tartışılmaya başlanmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, yoksullukla mücadele, sağlık ve eğitim gibi sosyal boyutlar, sürdürülebilirliğin ayrılmaz bir parçası olarak kabul edilmiştir.

Günümüzde sürdürülebilirlik, Birleşmiş Milletler'in 2015 yılında kabul ettiği *Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (SKA)* çerçevesinde daha somut bir hal almıştır. Bu hedefler, çevresel, ekonomik ve sosyal üçlü hedeflerin birbirini tamamlayıcı nitelikte olduğu bir kalkınma anlayışını benimsemektedir. SKA, sadece devletler değil, aynı zamanda özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve bireyler için de önemli bir yol haritası sunmaktadır. Küresel ölçekte 2030 hedeflerine ulaşılması için dünya çapında eşgüdümlü bir çaba gerekmektedir. Bu çerçevede, sürdürülebilir

kalkınmanın yalnızca bir bilimsel kavram değil, aynı zamanda bir küresel sorumluluk haline geldiği açıkça görülmektedir.

Bu hedefler arasında *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Amaç 5)*, sürdürülebilir kalkınmanın ayrılmaz bir parçası olarak öne çıkmaktadır. Kadınların ekonomik, sosyal ve siyasal hayatta eşit fırsatlara sahip olması, yalnızca bir insan hakkı meselesi değil, aynı zamanda ekonomik kalkınmayı hızlandıran ve toplumların refah düzeyini artıran bir gerekliliktir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, diğer sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşmada da kritik bir role sahiptir. Kadınların iş gücüne eşit katılımı ve liderlik pozisyonlarında temsil edilmesi hem ekonomik büyüme hem de sosyal denge açısından büyük önem taşımaktadır.

Bu tez, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramını, Azerbaycan özelinde çalışma hayatında değerlendirmeyi amaçlamaktadır. Azerbaycan hem tarihsel hem de kültürel olarak toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farklı dinamiklere sahip bir ülkedir. Ülke, Sovyetler Birliği döneminde kadınların eğitim ve çalışma hayatına katılımını destekleyen politikalarla tanışmış olsa da bağımsızlık sonrası dönemde toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin daha geleneksel yaklaşımlar, kadınların iş hayatındaki konumunu sınırlayan engeller yaratmıştır. Bununla birlikte, son yıllarda Azerbaycan, sürdürülebilir kalkınma hedeflerini benimseyerek toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların ekonomik güçlenmesi konularında çeşitli politikalar geliştirme yoluna gitmiştir. Ancak, iş gücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında hâlâ aşılması gereken ciddi zorluklar bulunmaktadır.

Tez kapsamında, sürdürülebilir kalkınma hedefleri ile toplumsal cinsiyet eşitliği arasındaki ilişki, Azerbaycan'daki çalışma hayatı bağlamında incelenecektir. İlk bölümde sürdürülebilirlik kavramının tarihsel gelişimi, küresel ölçekteki önemi ve çok boyutlu yapısı ele alınacaktır. Bu bölüm, sürdürülebilirliğin yalnızca çevresel bir kavram olmadığını, aynı zamanda toplumsal adalet ve ekonomik kalkınmayı kapsayan geniş bir çerçeve sunduğunu açıklayacaktır.

İkinci bölümde, Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA)'nın genel çerçevesi ve bu amaçların toplumsal cinsiyet eşitliğiyle kesişim noktaları tartışılacaktır. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğinin, sürdürülebilir kalkınmanın diğer bileşenleriyle nasıl bir sinerji yarattığına odaklanılacaktır.

Üçüncü bölümde, Azerbaycan özelinde çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet eşitliği incelenecektir. Kadınların iş gücüne katılım oranları, ücret eşitsizliği, liderlik pozisyonlarında temsil oranları ve iş hayatındaki cinsiyet temelli ayrımcılık gibi konular ele alınacaktır. Ayrıca, Azerbaycan hükümeti ve diğer paydaşların bu sorunları çözmeye yönelik politikaları ve uygulamaları da analiz edilecektir.

Dördüncü bölümde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca bir insan hakkı değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal sürdürülebilirliğin önemli bir bileşeni olduğu tartışılacaktır. Bu bağlamda, Azerbaycan'daki toplumsal ve kültürel yapının sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşmadaki rolü ve etkisi değerlendirilecektir.

Son olarak, beşinci bölümde araştırmanın uygulamalı boyutuna odaklanılacak ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin iş hayatındaki yansımaları üzerine yapılmış saha çalışması veya analizler sunulacaktır. Bu bölümde, Azerbaycan iş gücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesine yönelik öneriler geliştirilerek tez, pratik çözüm yolları sunmayı hedefleyecektir.

Bu tez, sürdürülebilir kalkınma hedefleri çerçevesinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu hem teorik hem de pratik bir perspektiften ele alarak, Azerbaycan'da çalışma hayatında kadınların durumu ve bu bağlamda sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşılabilirliği konusunda önemli bir katkı sağlamayı amaçlamaktadır. Bu çalışma, toplumsal cinsiyet eşitliğinin yalnızca toplumsal bir sorumluluk değil, aynı zamanda ekonomik ve sosyal kalkınma için vazgeçilmez bir unsur olduğunu vurgulamayı hedeflemektedir.

2. ÇOK BOYUTLU OLARAK SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK KAVRAMININ İNCELENMESİ

2.1. Sürdürülebilirlik kavramı

Sürdürülebilirlik, insanlığın doğal kaynakları koruyarak, ekosisteme zarar vermeden ve gelecek nesillerin yaşam koşullarını tehlikeye atmadan günlük ihtiyaçları karşılayabilme yeteneğini ifade etmektedir. Teori, yalnızca çevreye yönelik bir yaklaşım değil, aynı zamanda sosyal ve ekonomik dengeyi gözeten kapsamlı bir anlayışa da sahiptir (Munasinghe,2001). Modern kalkınma paradigmasında sürdürülebilirlik hem bir hedef hem de bir araçtır. Sürdürülebilirlik, doğanın kendi kendini yenileme yeteneğine bağlıdır. Belirli bir sınır dahilinde doğal kaynakların kullanılması ekosistemlerin kendi kendini yeniden üretmesine izin vermektedir. Bununla birlikte, bu sınır aşıldığında, kaynaklar tükenir ve ekosistemler çöker. Örneğin, su döngüsü, tarım arazileri ve enerji üretimi için kullanılan fosil yakıtlar, sürdürülebilir bir şekilde yönetilmediğinde, gelecekte ciddi kıtlıklar yaşanabilir. Sürdürülebilirlik bu bağlamda, kaynakların yenilenebilirlik sınırları içinde kullanılması gerektiğini vurgulamaktadır (Daly,2007). Kavramın ana fikri, insanlığın doğayla uyum içinde yaşaması gerektiğidir. İnsan faaliyetleri çevreyi etkiler ve ekonomileri ve toplumları ise uzun vadede etkilemektedir. Bu nedenle sürdürülebilirlik, sadece çevrecilik değil, aynı zamanda yaşamın her yönünü etkileyen bir yaşam tarzı anlamına gelir. Örneğin, ormansızlaşmanın azaltılması yalnızca karbon emisyonlarını azaltmakla kalmaz, aynı zamanda biyolojik çeşitliliği koruyarak tarım, ilaç üretimi ve su kaynakları gibi alanlarda ekonomik ve sosyal faydalar sağlamaktadır (Veeman,1989).

Sürdürülebilirlik, günlük yaşam uygulamalarından küresel politikaların oluşturulması kadar çok şeyi kapsamaktadır. Sürdürülebilirlik, bireyler için enerji ve su tüketiminde tasarruf ve atık yönetimde geri dönüşüm gibi eylemleri içerse de, devletler ve kuruluşlar için, enerji politikalarını yenilenebilir kaynaklara yönlendirmek ve çevre dostu teknolojileri desteklemek gibi stratejik kararlarla ilgilidir (Tutar & Anıl Keskin, 2025). Örneğin, yenilenebilir enerji kaynaklarının

kullanımını artırmak enerji güvenliğini artırmak ve karbon salınımını azaltmaktadır. Sürdürülebilirlik, doğal kaynakların aşırı kullanımı ile bunların sosyal refah ve ekonomik büyüme için kullanılabilirliği arasındaki hassas dengeyi ifade etmektedir. Bu denge sağlanmazsa, sosyal, ekonomik ve çevresel krizler kaçınılmazdır. Örneğin, su kaynaklarının sürdürülemez bir şekilde kullanılması, gıda üretimi ve toplumların temel yaşam ihtiyaçlarını karşılama yeteneklerine ve çevreye zarar verir. Dünya Kaynaklar Enstitüsü, 2025 yılına kadar dünya nüfusunun %50'sinin su kıtlığı ile karşı karşıya kalacağını tahmin etmektedir (WRI, 2020). Sürdürülebilirlik insanlık için bir zorunluluk veya seçenek değildir. Gelecekte daha yaşanabilir bir dünya için, doğanın sunduğu kaynakların sınırlı olduğu gerçeğini kabul etmek ve bu kaynakları dikkatli bir şekilde yönetmek çok önemlidir. Sonuç olarak, sürdürülebilirlik, hem toplumların hem de bireylerin yaşam biçimlerini değiştirmeyi amaçlayan kapsamlı, evrensel bir yaklaşım olarak karşımıza çıkmaktadır.

2.2. Sürdürülebilirlik Kavramının Tarihsel Gelişimi

Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu, 1987 yılında Brundtland Raporu ile sürdürülebilirliği modern anlamda tanımlamıştır. "Gelecek kuşakların ihtiyaçlarını karşılama yeteneğini tehlikeye atmadan bugünün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma modeli", raporda sürdürülebilir kalkınma olarak tanımlanmıştır (Brundtland, 1987). Bu tanım, çevresel, ekonomik ve sosyal boyutların birlikte ele alınması gerektiğini vurguladı ve sürdürülebilirlik kavramının temelini oluşturmuştur. Sürdürülebilirlik kavramı, 20. yüzyılın ikinci yarısında dünya çapında tartışılmaya başlanmıştır. Bunun nedeni, çevresel tahribat, iklim değişikliği ve doğal kaynakların tükenmesi tehdididir (Rockström,2009). Sürdürülebilir kalkınma anlayışı, özellikle sanayi devrimi sonrası ekonomik kalkınmanın çevreye zararlı etkileri nedeniyle yalnızca bir gereklilik değil, aynı zamanda bir zorunluluk olarak görülmektedir (Meadowcroft,2000). Bu süreçte, sürdürülebilirliği uluslararası politikaların odak noktası haline getirmek için çok sayıda önemli girişim gerçekleştirilmiştir. Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı'nın 1992 yılında düzenlenen Rio Zirvesi, sürdürülebilirlik kavramını küresel politika alanına taşımıştır. Zirvede kabul edilen "Gündem 21" veya Agenda 21, çevresel koruma ve kalkınmanın birbirine entegre edilmesiyle ilgili eylem planlarını içermektedir. Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi ve BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi, aynı

zirvede onaylandı ve sürdürülebilir kalkınma ile çevre yönetimini birleştiriyor (UNCED, 1992). Bu çabaların gösterdiği gibi, sürdürülebilirlik yalnızca çevresel bir hedef değil, aynı zamanda ekonomik ve toplumsal politikalarla desteklenmelidir. 2002 yılında Dünya Sürdürülebilir Kalkınma Zirvesi olarak da bilinen Johannesburg Zirvesi, sürdürülebilir kalkınma hedeflerini daha somut hale getirdi. Sürdürülebilir kalkınmanın pratik uygulamalarına dair yol haritası, zirvede yoksullukla mücadele, temiz suya erişim ve yenilenebilir enerji kullanımının artırılması gibi hedefler belirlemiştir (Birleşmiş Milletler,2002).

Sürdürülebilirlik kavramı 2015'te gelişmiştir. Ülkeler Paris İklim Anlaşması'na göre karbon emisyonlarını azaltmak zorundadırlar. Bu, küresel sıcaklık artışını 1.5°C ile sınırlama hedefidir (UNFCCC, 2015). Aynı yıl Birleşmiş Milletler tarafından onaylanan Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA), sürdürülebilir kalkınmayı 17 küresel hedefe bağladı ve yoksulluk, eşitsizlik, iklim değişikliği ve çevre tahribatı gibi sorunlarla bağlantı kurmuştur (Laumann,2020). 1992 Rio Zirvesi sonrası, Türkiye sürdürülebilirlik konusunda bir adım atmış ve 2007 yılında "Ulusal Sürdürülebilir Kalkınma Stratejisi"ni kabul etmiştir. Ayrıca, sürdürülebilir kalkınma anlayışını geliştirmek için Türkiye'nin 2053 yılına kadar karbon nötr bir ülke olma hedefi vardır (Karakaya, 2016). Sürdürülebilirlik kavramı, artan çevresel, ekonomik ve toplumsal sorunlara çözüm bulmak için tarih boyunca gelişmiştir. Brundtland Raporu ile Rio Zirvesi ve Paris İklim Anlaşması arasında geçen süreç, sürdürülebilir kalkınmanın hem ulusal hem de uluslararası politikalar için hayati bir rehber olduğunu göstermektedir.

2.3. Sürdürülebilirliğin temel boyutları

Sürdürülebilirlik, sosyal, ekonomik ve çevresel faktörlerin bir bütün olarak ele alınması gereken karmaşık bir kavramdır. Birbirini tamamlayan ve sürdürülebilir bir gelecek inşa etmek için bu boyutlar hayati önem taşımaktadır. Sürdürülebilir kalkınmanın başarısı, bu üç ana bileşenin birlikte çalışmasına ve doğru bir şekilde yönetilmesine bağlıdır. Her bir boyut, sürdürülebilir kalkınmanın temelini oluşturan farklı bir bakış açısıyla ilişkilidir.

2.3.1. Çevresel boyut

Doğal kaynakların korunması, ekosistemlerin sürdürülebilir bir şekilde yönetilmesi ve çevresel zararların azaltılması çevresel boyutun amaçlarıdır. Doğal kaynakların tükenmesi ve ekosistemlerin zarar görmesi, insanlığın geleceğini tehdit ediyor, bu nedenle bu unsur sürdürülebilir kalkınmanın en önemli bileşenlerinden biridir. Çevresel sürdürülebilirlik, ormansızlaşma, biyoçeşitlilik kaybı, iklim değişikliği ve su kaynaklarının tükenmesi gibi sorunların ortaya çıkmasıyla daha da önem kazanmaktadır (Steffen,2015). Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), 2021 yılında yayınladığı Küresel Çevre Görünümü Raporu'nda, sera gazı emisyonlarının, doğal felaketlerin ve sıcaklık değişikliklerinin dünya çapında hızla artan bir tehdit oluşturduğunu vurgulamıştır (UNEP,2021). Küresel ısınma, insan topluluklarının ve ekosistemlerin dayanıklılığını azaltan bir unsur olarak öne çıkmaktadır. Aynı rapor, su kaynaklarının %20'sinin tükenme potansiyeline sahip olduğunu belirtmektedir. Çevresel boyutu sürdürülebilir şekilde yönetmek, yenilenebilir enerji kullanımı, geri dönüşüm uygulamaları ve yeşil altyapı projeleri ile mümkündür. Yenilenebilir enerjiye geçiş, hem ekonomik büyümeyi hem de çevreyi korumaktadır. Örneğin, Türkiye'nin "Sıfır Atık Projesi", geri dönüşüm oranlarını artırmayı ve atık yönetimini iyileştirmeyi hedefliyor. Bu, ülkenin çevresel sürdürülebilirliğini teşvik etmek için yapılmaktadır (Gül & Yaman,2021).

2.3.2. Ekonomik boyut

Ekonomik boyut, kaynakların verimli ve dengeli bir şekilde kullanılması yoluyla ekonomik büyümeyi sürdürmeyi amaçlamaktadır. Bu bölüm, mevcut ekonomik faaliyetlerin çevreye zarar vermeden yürütülmesini ve gelecekte daha sürdürülebilir bir ekonomik yapı oluşturulması gerektiğini vurgulamaktadır. Sürdürülebilir ekonomik büyüme, kalkınma hedeflerini desteklemenin yanı sıra sosyal adaleti de teşvik etmektedir. Döngüsel ekonomi modelleri, ekonomik sürdürülebilirliğe yardımcı olabilir. Bu model, kaynakların yeniden kullanılması, atık miktarını azaltmak ve malzemelerin geri dönüştürülmesi yoluyla ekonomik faaliyetlerin çevresel etkilerini azaltmaktadır (Akarsu,2023). Döngüsel Ekonomi Eylem Planı, geri dönüşüm oranlarını artırmayı ve kaynak tüketimini azaltmayı amaçlamaktadır (Avrupa Komisyonu,2020). Bu yöntem, ekonomik aktivitelerin daha az kaynak kullanarak daha fazla değer üretmesini sağlamaktadır. Ekonomik

sürdürülebilirlik, gelir eşitsizliklerinin azaltılmasını ve ekonomik fırsatların daha eşit dağıtılmasını gerektirir. SKA 8, Birleşmiş Milletler'in Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan biridir ve herkesin ekonomik büyümesini kapsayıcı ve sürdürülebilir hale getirmeyi hedeflemektedir (UN,2015). Ekonomik fırsatların artırılması, özellikle gelişmekte olan ülkelerde sosyal refahın iyileştirilmesi için çok önemlidir. Döngüsel ekonomi uygulamaları ve yenilenebilir enerji yatırımları ile ekonomik büyüme ve çevresel koruma arasındaki dengeyi sağlamak için Türkiye'nin politikaları geliştirilmiştir (TÜBİTAK, 2021).

2.3.3. Sosyal boyut

Sosyal boyut, sürdürülebilirliğin toplumsal refah, adalet ve eşitlik gibi insani yönlerine odaklanmaktadır. Bireylerin temel ihtiyaçlarının karşılanması, fırsat eşitliği ve toplumsal dayanışma, bu boyutun amaçlarıdır. Sosyal sürdürülebilirlik, toplumsal eşitsizliklerin azaltılmasını ve ekonomik ve sosyal hayata dezavantajlı grupların katılımını teşvik eder (Gedik, 2020). Sürdürülebilir şehirler ve topluluklar, Birleşmiş Milletler İnsan Yerleşimleri Programı'na (UN-Habitat,2020) göre sosyal refahı artırmada çok önemlidir. Sosyal sürdürülebilirlik, eğitim, sağlık ve toplumsal cinsiyet eşitliğini içerir. Örneğin, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları SKA 5, kadınların güçlendirilmesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeyi amaçlamaktadır (UN,2015). Sosyal sürdürülebilirlik hedefleri, Türkiye'nin eğitimde fırsat eşitliğini sağlama çabalarını içermektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Eğitim Vizyonu, eğitimde eşitliği teşvik etmeyi ve dezavantajlı bölgelerdeki öğrencilere daha fazla kaynak sağlamayı amaçlamaktadır. Ayrıca, toplumların genel refahını artıran diğer önemli faktörler arasında sağlık hizmetlerine erişimin artırılması ve sosyal yardımlaşma projeleri yer almaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022). Sürdürülebilirlik, çevresel, ekonomik ve sosyal faktörlerin bir araya getirilmesiyle mümkün hale gelir. Ekonomik boyut, ekonomik büyümenin sürdürülebilirliğini ve kaynakların verimli kullanımını teşvik ederken, çevresel boyut doğal kaynakların korunmasını ve iklim değişikliğini ele almaktadır. Toplumsal refah, eşitlik ve dayanışma, sosyal boyutun amaçlarıdır. Sürdürülebilir kalkınmanın temel bileşenleri arasında, bu unsurların her biri geleceğe ilişkin kapsamlı bir vizyon sunmaktadır. Bu üç unsur, uzun vadeli refah ve çevresel koruma için uyumlu bir şekilde yönetildiğinde mümkün olacaktır.

2.4. Sürdürülebilirlik ve Kalkınma

Her ikisi de çağdaş dünyanın en önemli kavramlarından ikisini temsil eder ve birbirleriyle bağlantılı bir ilişkiye sahiptir. Kalkınma, ekonomik büyümeyi teşvik ederek toplumsal refahı arttırmayı amaçlar, ancak sürdürülebilirlik, çevresel kaynakları, ekonomik adaleti ve toplumsal eşitliği göz önünde bulundurarak gerçekleştirilmelidir. Sonuç olarak, sürdürülebilir kalkınma anlayışı, kalkınma hedeflerinin hem sosyal hem de çevresel maliyetlerini dikkate alarak daha dengeli bir yaklaşım sunmaktadır (Şen, 2018). Bu bağlantı, Brundtland Raporu'na göre "gelecek nesillerin ihtiyaçlarını karşılama kapasitesini tehlikeye atmadan bugünün ihtiyaçlarını karşılayan bir kalkınma modeli"dir (Brundtland,1987). Bu tanım, kalkınma süreçlerinin hem ekonomik büyüme hem de çevresel ve toplumsal uzun vadeli hedeflerle uyumlu olması gerektiğini açıkça göstermektedir. Ekonomik büyüme ve doğal kaynak kullanımı, genellikle kalkınma projelerinin odak noktalarıdır. Ancak bu tür projeler, kaynakların tükenmesi, toplumsal eşitsizlikler ve çevresel tahribat gibi uzun vadeli sorunlara yol açabilmektedir. Sürdürülebilirlik ilkeleri, projelerin bugün ve gelecek için uygun şekilde planlanmasını ve bu tür zararlı sonuçları azaltmayı amaçlamaktadır. Örneğin, yenilenebilir enerji projeleri, ekonomik büyüme ve çevresel koruma arasındaki dengeyi sağlamada çok önemlidir. Uluslararası Enerji Ajansı (IEA), 2021 yılında yenilenebilir enerji kaynaklarının dünya enerji üretimindeki payının %30'a ulaştığını ve bu oranın artmasının sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumlu olduğunu bildirmiştir (IEA, 2021). Bu durumda yenilenebilir enerjiye yapılan yatırımlar, enerji arz güvenliğini ve iklim değişikliğiyle mücadeleyi desteklemektedir.

Sürdürülebilir kalkınma için toplumsal refah ve eşitlik çok önemlidir. Kalkınma, sadece ekonomik büyümeyi değil, aynı zamanda sosyal adaleti ve toplumsal dayanışmayı da geliştirmelidir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA), özellikle SKA 1'in (Yoksulluğun Ortadan Kaldırılması) ve SKA 10'un (Eşitsizliklerin Azaltılması) aracılığıyla, kalkınmanın toplumsal boyutunun ne kadar önemli olduğunu göstermiştir (UN, 2015). Toplumlar daha eşitlikçi ve adil hale gelirse, toplumsal cinsiyet eşitliği ekonomik ve sosyal kalkınmayı hızlandırır. Dezavantajlı grupların toplumsal hayata entegrasyonunu destekleyen sosyal yardımlaşma programları, Türkiye'de bu hedeflere katkıda bulunmaktadır (Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, 2022).

Sürdürülebilir kalkınmanın en büyük engellerinden biri iklim değişikliğidir. Doğal afetlerin sıklığı ve şiddeti, küresel ısınma nedeniyle kalkınma planlarını tehlikeye atmaktadır. İklim değişikliği, özellikle gelişmekte olan ülkelerde büyümeyi yavaşlatmaktadır (Tutar & Anıl Keskin,2025). Paris İklim Anlaşması'nın amacı, karbon emisyonlarının azaltılmasını ve yenilenebilir enerjiye geçişi teşvik etmektir (UNFCCC, 2015). Ek olarak, gelişmekte olan ülkelerin bu değişime uyum sağlamasına yardımcı olmak için uluslararası finansman ve teknoloji transferi gibi mekanizmalar geliştirilmiştir. Bu mekanizmalar, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada uluslararası işbirliğinin ne kadar önemli olduğunu göstermektedir.

Sürdürülebilirlik ilkelerinin bir sonucu olarak, kalkınmanın çevresel etkilerini kontrol altına alma çabaları, sürdürülebilirlik ilkeleriyle doğrudan bağlantılıdır. Doğal kaynakların tükenmesi ve ekosistemlerin bozulmasının bir sonucu olarak, kalkınma süreçleri uzun vadede sürdürülebilir hale gelebilir. Bu durumda, döngüsel ekonomi modelleri, kaynakların daha verimli kullanılmasını ve atıkların azaltılmasını sağlayarak sürdürülebilir kalkınmaya yardımcı olmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun Döngüsel Ekonomi Eylem Planı, kaynakların yeniden değerlendirilmesi ve ekonomik faaliyetlerin çevresel etkilerini azaltmak için örnek politikalar sunmaktadır (European Commission,2020).

Kalkınma ve sürdürülebilirlik arasındaki ilişki, ekonomik, çevresel ve sosyal hedeflere bütüncül bir yaklaşımla yaklaşılması gerektiği anlamına gelmektedir. Kalkınma projelerinin sürdürülebilirlik ilkelerine uygun şekilde planlanması, gelecek nesillerin yaşam kalitesini güvence altına alır ve günümüzün gereksinimlerini karşılamaktadır. Sonuç olarak, sürdürülebilir kalkınma anlayışı, ekonomik büyüme, çevresel koruma ve toplumsal refah arasındaki dengeyi kurarak uzun vadeli refahın temel unsuru olarak görülüyor.

2.5. Sürdürülebilir Kalkınmanın İlkeleri

Sürdürülebilir kalkınma, toplumların ekonomik, çevresel ve sosyal gereksinimlerini dengeli bir şekilde karşılamayı amaçlayan bir kalkınma anlayışıdır. Doğal kaynakların korunması, toplumsal eşitlik ve ekonomik büyümenin sürdürülebilir bir temele oturtulması bu yaklaşımın temelini oluşturmaktadır. Brundtland Raporu,1992 Rio Zirvesi ve 2015 Paris İklim Anlaşması gibi küresel eylemlerle bu fikri daha da geliştirdi (Brundtland,1987; UNFCCC,2015).

Sürdürülebilir kalkınmanın temeli, gelecek nesillerin haklarını korumaktır. İnsanlığın doğal kaynaklar üzerindeki hakimiyeti arttıkça, bu kaynakların tükenme riski artmaktadır. Sonuç olarak, kaynakların yenilenebilirlik sınırları içinde kullanılması gerekmektedir. Örneğin, Avrupa Birliği'nin Döngüsel Ekonomi Eylem Planı, atıkların azaltılması ve doğal kaynakların daha verimli kullanılması için yenilikçi çözümler sunmaktadır (Avrupa Komisyonu,2020). 2020 yılında Dünya Bankası tarafından yayınlanan bir raporda, sürdürülebilir enerji kaynaklarının ekonomik büyüme ile uyum içinde geliştirilmesi çok önemlidir (Dünya Bankası,2020).

Toplumsal adalet ve eşitlik, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bileşenleridir. Ekonomik büyümenin yanı sıra toplumlar arasında daha fazla dayanışma ve fırsat eşitliği, kalkınma projelerinin başarısını belirlemektedir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'ndan SKA 10, eşitsizliklerin azaltılmasını hedeflerken, SKA 5 kadınların güçlendirilmesini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlamaktadır (UN, 2015). Bu hedeflerin gerçekleşmesi, özellikle gelişmekte olan ülkelerde eğitim ve sağlık gibi temel hizmetlere erişimin artırılmasıyla mümkündür.

Sürdürülebilir kalkınmanın çevresel boyutu, ekolojik dengeyi içermektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın başarısı için, doğal ekosistemlerin korunması, biyolojik çeşitliliğin devamlılığı ve iklim değişikliğiyle mücadele edilmesi gerekir. Birleşmiş Milletler Çevre Programı Çevresel bozulmaların ekonomik ve sosyal refahı tehdit ettiğini belirtiyor. Özellikle yenilenebilir enerji kullanımının yaygınlaştırılması ve su kaynaklarının korunması gibi politikalar, ekolojik dengeyi sürdürmenin somut yolları olarak öne çıkmaktadır. Toplumlar, sürdürülebilir kalkınma ilkeleri aracılığıyla gelecekteki ekonomik, çevresel ve sosyal zorluklara karşı bir rehber olarak hizmet etmektedir. Hem kurumsal hem de bireysel düzeyde bu ilkeler benimsenmeli ve uygulanmalıdır. Bununla birlikte, bu şekilde hem şu anda hem de gelecekte ihtiyaç duyulan gereksinimleri karşılayan bir kalkınma modeli oluşturulabilir.

2.6. Sürdürülebilirlik ve Kalkınma Arasındaki İlişki

Her iki kavram da birbiriyle bağlantılıdır. Sürdürülebilirlik, toplumların ekonomik, sosyal ve kültürel refahını artırmayı amaçlarken, kalkınma, çevresel dengeyi koruma, doğal kaynakları verimli kullanma ve toplumsal eşitliği sağlama prensiplerini esas almaktadır. Sonuç olarak, kalkınma projelerinin sürdürülebilirlik

ilkelerine uygun olarak tasarlanması, hem günümüz hem de geleceğin gereksinimlerini karşılayabilecek uzun vadeli bir denge oluşturmak için çok önemlidir (Eryılmaz, 2011). Sürdürülebilirlik, Brundtland Raporu'na göre "gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneklerini tehlikeye atmadan bugünün ihtiyaçlarını karşılayan kalkınma" anlamına gelir. Bu tanım, sürdürülebilirlik ve kalkınma arasındaki ilişkiyi açıkça göstermektedir (Brundtland,1987). Bu yöntem, kalkınmanın yalnızca ekonomik büyümeye odaklanmak yerine çevresel ve toplumsal boyutları da içermesi gerektiğini vurgulamaktadır. Örneğin, enerji, tarım ve sanayi sektörlerinde planlanan kalkınma projelerinin çevresel etkileri göz önünde bulundurulması, ekonomik ve çevresel sürdürülebilirliği uzun vadede desteklemektedir.

Sürdürülebilir kalkınma, çevresel koruma ve ekonomik büyüme arasında bir denge kurmayı amaçlamaktadır. Bu hedef, özellikle yenilenebilir enerji kaynaklarının artırılması yoluyla kanıtlanmıştır. Uluslararası Enerji Ajansı (IEA), yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanarak hem ekonomik büyümeyi destekler hem de karbon emisyonlarını azaltır (IEA,2021). Bu nedenle, döngüsel ekonomi modelleri, gelişmenin sürdürülebilirliğini artırmak için önemli bir araç olarak öne çıkmaktadır. Döngüsel Ekonomi Eylem Planı, kaynakların yeniden değerlendirilmesi ve atıkların en aza indirilmesi yoluyla ekonomik büyümeyi sürdürülebilir hale getirmeyi amaçlayan Avrupa Komisyonu tarafından geliştirilmiştir (European Commission,2020).

Sosyal boyut, kalkınma ve sürdürülebilirlik arasındaki ilişkiyi göstermektedir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA), özellikle SKA 1 (Yoksulluğun Ortadan Kaldırılması) ve SKA 10 (Eşitsizliklerin Azaltılması) aracılığıyla kalkınmanın sosyal sürdürülebilirlikle uyumlu olmasını hedeflemektedir (Mirza,2020). Bu hedeflerin temeli, toplumların yoksulluk ve eşitsizlik gibi sorunlarla mücadele ederken ekonomik büyüme ve çevresel koruma arasında bir denge kurmaları gerektiğidir. Doğal kaynakların korunması için, kalkınma projelerinin çevresel sürdürülebilirlik ilkelerine uygun hale getirilmesi çok önemlidir. Sanayi ve enerji projelerinin planlanması, özellikle gelişmekte olan ülkelerde çevresel etkileri göz önüne alınarak yapılmalıdır. Örneğin, Dünya Bankası tarafından 2020 yılında yayınlanan bir raporda, sürdürülebilir enerji yatırımlarının ekonomik büyümeyi ve çevresel korumayı bir araya getirdiğini ve uzun vadede daha fazla

kalkınma fırsatı sunduğunu belirtilmiştir (Dünya Bankası,2020). Bu nedenle, kalkınma faaliyetlerinin sürdürülebilirlik ilkelerine uygun olarak planlanması hem ekonomik büyüme hem de çevresel koruma arasında bir denge kurmayı mümkün kılmaktadır. Bu bağlantı hem bugünün hem de gelecek nesillerin refahını korumak için hayati önem taşımaktadır. Çevresel sınırları aşan, toplumsal refahı artıran, ekonomik büyümeyi teşvik eden ve doğal kaynakları koruyan bütüncül bir kalkınma modeli, sürdürülebilir kalkınma anlayışının bir parçasıdır.

2.7. Sürdürülebilirliğin Küresel Ölçekte Önemi

Sürdürülebilirlik kavramı, insanlığın çevresel, ekonomik ve toplumsal sorunlara çözüm bulmak için çok önemlidir. Doğal kaynakların tükenmesi, iklim değişikliği, çevre kirliliği ve sosyal eşitsizlik gibi sorunları çözmek için bu fikir temel bir rehberdir. Doğal kaynakların sınırlı olmasının bir sonucu olarak, bu kaynakların sorumlu ve etkili bir şekilde yönetilmesi gerekmektedir (Keleş & Hamamcı, 2002). Ek olarak, sürdürülebilir kalkınma kavramı, yalnızca çevresel sorunlara değil, aynı zamanda ekonomik büyüme ve toplumsal eşitlik gibi çeşitli konulara da odaklanan çok boyutlu bir yaklaşım içermektedir (Özdemir,2013).

İklim değişikliği, küresel sürdürülebilirliğe yönelik en büyük tehditlerden biridir. Sanayi Devrimi'nden bu yana hızla artan karbon emisyonları, dünya çapındaki sıcaklık artışını önemli ölçüde hızlandırmış ve doğal ekosistemleri tehlikeye atmıştır (Türkeş, 2012). Bu nedenle, sürdürülebilirlik kavramı uluslararası politikaların odak noktası haline gelmiştir. 2015 yılında kabul edilen Paris İklim Anlaşması, iklim değişikliğiyle mücadelede bir dönüm noktası olmuştur. Ülkelerin karbon salınımını azaltmak ve yenilenebilir enerjiye geçmek gibi kesin sözler vermesini sağlamıştır (UNFCCC, 2015). Uluslararası Enerji Ajansı'na (IEA,2021) göre, yenilenebilir enerji kaynaklarının artırılması ve fosil yakıt tüketiminin azaltılması, dünya çapındaki enerji sisteminin dönüşümünde hayati önem taşımaktadır. Bununla birlikte, bu hedeflere ulaşmak için hem yerel hem de uluslararası düzeyde etkin uygulamalar yürütülmesi gerekmektedir (Karakaya & Özçağ,2020).

Ekonomik kalkınma ve kaynak yönetimi, çevresel sürdürülebilirliğin bir diğer önemli bileşenleridir. Bu bağlamda, döngüsel ekonomi modelleri giderek daha fazla önem kazanmaktadır. Bu modeller, kaynakların yeniden kullanılmasını ve atıkların

azaltılmasını teşvik ederek ekonomik büyüme ile çevresel koruma arasında bir denge kurmayı amaçlamaktadır (Atik & Bayraktar, 017). Avrupa Birliği'nin Döngüsel Ekonomi Eylem Planı, kaynakların daha verimli kullanımını teşvik ederek ekonomik kalkınmayı desteklemek için yenilikçi çözümler sunmaktadır. Doğal kaynakların sınırlı olduğu gerçeği göz önüne alındığında, bu yaklaşım, ekonomik faaliyetlerin sürdürülebilir bir şekilde yürütülmesini sağlamayı amaçlamaktadır. Kaynakların korunması ve gelir eşitsizliği ve yoksulluk gibi sorunların çözümü, ekonomik sürdürülebilirliğin bir parçasıdır. Dünya Bankası'na göre, ekonomik büyümenin sürdürülebilir olması için gelir adaleti sağlanmalıdır (Ertuğrul, 2019).

Sürdürülebilir kalkınma için sosyal refah ve toplumsal eşitlik çok önemlidir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA), toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmayı, herkesin eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimi artırmayı ve sosyal eşitsizliği azaltmayı hedeflemektedir (UN, 2015). SKA'lar, özellikle SKA 1'in (Yoksulluğun Ortadan Kaldırılması) ve SKA 10'un (Eşitsizliklerin Azaltılması), küresel olarak sosyal refahın artırılması ve toplumlar arası dayanışmanın güçlendirilmesi için bir çerçeve sunmaktadır. Yoksullukla mücadelede eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimi artırmak çok önemlidir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO, 2020), sağlık hizmetlerinin yaygınlaştırılmasının toplumların genel refahını artırmada çok önemli olduğunu söylemektedir. Benzer şekilde, UNICEF'e göre, çocukların eğitim ve sağlık hizmetlerine erişiminin iyileştirilmesi, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmanın önemli bir parçasıdır (UNICEF, 2019). Bu sorunların ulusal sınırları aşan bir yapıya sahip olması, sürdürülebilirliğin küresel ölçekte ele alınmasını gerektiren en önemli unsurlardan biridir. Sürdürülebilir kalkınma süreçleri, özellikle gelişmekte olan ülkelere teknolojik ve mali destek gerektirmektedir. Paris İklim Anlaşması, gelişmekte olan ülkelerin düşük karbonlu enerji sistemlerine geçişini kolaylaştırmak için çeşitli fonlar sağlamayı amaçlamaktadır (UNFCCC, 2015). Ek olarak, Dünya Ekonomik Forumu (WEF), sürdürülebilir kalkınma için özel sektörün katkısının artırılması gerektiğini vurgulamıştır (Yıldız, 2021).

Sürdürülebilirlik, çevresel, ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde bir yol gösterici olarak küresel olarak önemlidir. Sürdürülebilir kalkınmanın başarısı, doğal kaynakların korunması, ekonomik eşitsizliklerin azaltılması ve sosyal refahın artırılmasıyla mümkündür. Bu süreçte yalnızca devletler değil, aynı zamanda

bireyler, özel sektör ve uluslararası kuruluşlar da dahil olmak üzere herkesin sorumluluğu vardır. Yerel uygulamalar, küresel işbirliği ve bireysel çabaların birleşmesiyle sürdürülebilir bir gelecek mümkün olacaktır (Kaya & Doğan, 2020).

2.8. Sürdürülebilir Kalkınmada Uluslararası İşbirliğinin Önemi

Sürdürülebilir kalkınma, dünya çapında çevresel, ekonomik ve sosyal sorunlarla mücadele etmek için ortak bir temel sağlar. Bununla birlikte, bu hedeflerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilmesi, yalnızca ülke içinde değil, aynı zamanda uluslararası düzeyde işbirliği ve koordinasyon gerektirmektedir. Sonuç olarak, uluslararası işbirliği, sürdürülebilir büyümenin temel unsurlarından biridir. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, özellikle SKA 17, küresel işbirliğini ve finansal, teknolojik ve kurumsal desteği artırmayı vurgulamaktadır (UN, 2015). Uluslararası işbirliği, Paris İklim Anlaşması gibi sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir parçasıdır. 2015 yılında UNFCCC tarafından kabul edilen anlaşma, ülkelerin karbon emisyonlarını azaltma taahhüdünde bulunmalarını sağlamakla kalmaz, aynı zamanda gelişmekte olan ülkelere finansman ve teknoloji transferini teşvik eden mekanizmalar geliştirmiştir (UNFCCC, 2015). Gelişmekte olan ülkeler, sürdürülebilir enerji projelerine, yeşil teknolojiye adaptasyona ve karbon azaltımına yardımcı olmak için gelişmiş ülkelere yardım almaya ihtiyaç duymaktadır. Küresel ısınmayı durdurmak ve düşük karbon ekonomisine geçişi hızlandırmak için bu mekanizmalar çok önemlidir (Türkeş, 2012).

Sürdürülebilir kalkınma için uluslararası işbirliği, Dünya Bankası tarafından vurgulanmaktadır. Düşük gelirli ülkelerde banka, enerji, su ve altyapı projelerine finansman sağlarken aynı zamanda bu projelerin çevresel etkilerini azaltmak için standartlar oluşturuyor (World Bank, 2020). Benzer şekilde, AB Döngüsel Ekonomi Eylem Planı, üye ülkeler arasında sürdürülebilir kaynak yönetimi uygulamalarını teşvik ederek küresel işbirliğine dayalı bir kalkınma modeli oluşturmayı hedeflemektedir (Ertuğrul, 2019).

Uluslararası iş birliği, yalnızca devletler arası mekanizmalarla sınırlı değildir; özel sektör, sivil toplum kuruluşları ve bireyler de aktif olarak işbirliğine dahil olmalıdır. Dünya Ekonomik Forumu (WEF), özel sektörün sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada oynayabileceği potansiyel rolü vurgulamaktadır. Sürdürülebilir kalkınma projelerinin başarısına katkıda bulunan şirketler, özellikle teknoloji, tarım

ve enerji sektörlerinde yenilikçi ürünler üreten şirketlerdir (WEF, 2021). Bu tür çok paydaşlı iş birlikleri, kaynakların daha iyi kullanılmasını ve sürdürülebilir kalkınmayı hızlandırmaktadır. Sürdürülebilir kalkınmanın uluslararası bir konu olarak ele alınması, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki dengesizlikleri azaltmayı da amaçlamaktadır (Kaya & Doğan, 2020). Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), yoksulluk ve eşitsizlikle mücadelede uluslararası finansman mekanizmaları çok önemlidir. Özellikle düşük gelirli ülkelerin altyapı, sağlık ve eğitim gibi önemli alanlarda sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşabilmeleri için teknoloji transferi ve finansal desteklerin artırılması gerektiğini belirtmektedir(UNDP,2020). Sürdürülebilir kalkınma için uluslararası işbirliği, dünya çapında sorunları çözmek için ortak bir çerçeve sağlamaktadır. Bu süreç, ülkelerin karşılıklı sorumluluk üstlenmesini, bilgi ve teknoloji paylaşımını ve etkili finansal destek kullanımını gerektirir (Yıldız, 2021). Dünya Bankası'nın çalışmaları, Avrupa Birliği'nin eylem planları ve Paris İklim Anlaşması, bu işbirliğinin pratik olarak nasıl gerçekleştirilebileceğini göstermektedir. Uluslararası düzeyde etkin bir işbirliği ve koordinasyon olmadan sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak mümkün değildir. Sonuç olarak, sürdürülebilir bir gelecek için çok paydaşlı bir yaklaşım benimsenmesi ve uluslararası mekanizmaların güçlendirilmesi gerekmektedir.

2.9. Türkiye'de Sürdürülebilir Kalkınma

Ülke, sürdürülebilir kalkınma kavramını kendi kalkınma politikalarına dahil etme yolunda önemli adımlar atmıştır. Bu süreç, 1992 Rio Zirvesi ile başlayan süreçte Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma konusundaki uluslararası taahhütlerini güçlendirmiş ve bu taahhütler artık stratejik planlar haline gelmiştir (Meadowcroft, 2000). Türkiye, çevresel, ekonomik ve sosyal boyutları içeren kapsamlı bir kalkınma anlayışıyla ulusal ve uluslararası hedeflerini dengelemeye çalışmaktadır. 2007 yılında yürürlüğe giren "Ulusal Sürdürülebilir Kalkınma Stratejisi", Türkiye'nin bu alanda oluşturduğu ilk resmi politika belgesidir (Keleş & Hamamcı, 2002). Doğal kaynakların korunması, enerji verimliliği, yoksullukla mücadele ve sosyal eşitlik, bu stratejinin ana hedefleridir. Strateji, doğal kaynakların sürdürülebilir yönetimini ve çevresel etkilerini azaltmayı amaçlamaktadır. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin yerel politikalarla entegre edilmesi, Türkiye'nin Avrupa Birliği'ne üyeliği ve uyum

sürecinde önemli bir rol oynamıştır(Yeldan,2021). Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma politikalarının odak noktası enerji sektörüdür. 2010 yılında yürürlüğe giren Yenilenebilir Enerji Kanunu, rüzgar, güneş ve hidroelektrik gibi yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanılmasını teşvik ederek Türkiye'nin enerji üretiminde sürdürülebilir bir dönüşüm başlatmıştır. 2021 yılında Türkiye'nin elektrik üretiminde yenilenebilir enerji kaynaklarının payı %43 olmuştur. Bu oran, uluslararası hedeflere ulaşma açısından önemli bir başarıdır (TÜBİTAK, 2021). Ek olarak, Türkiye Paris İklim Anlaşmasına taraf olmuş ve bu da ülkenin iklim değişikliğiyle mücadelede daha somut adımlar atmasını sağlamıştır. Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'nın 2021'de açıkladığı gibi, 2053 yılına kadar karbon nötr bir ülke olma hedefi en iddialı taahhütlerinden biridir.

Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin bir parçası, çevre politikalarıdır. Özellikle atık yönetimi ve geri dönüşüm ile ilgili olarak, Türkiye ulusal çapta başarılı projeler geliştirmiştir. 2017 yılında başlayan "Sıfır Atık Projesi", geri dönüşüm oranlarının artırılması ve atık miktarını azaltmayı amaçlamaktadır (Atik & Bayraktar, 2017). Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı'na göre (2022), projenin 2023 yılına kadar geri dönüşüm oranının %35'e yükseltilmesi bekleniyor. Ek olarak, Türkiye'nin biyoçeşitlilik koruma politikaları, milli parkların genişletilmesi ve koruma altındaki alanların genişletilmesi gibi çeşitli eylemlerle desteklenmiştir. Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma girişimleri, sosyal politika alanında da görülebilmektedir. Sürdürülebilir kalkınma stratejileri, toplumsal cinsiyet eşitliğini, yoksulluğu azaltmayı ve eğitim olanaklarını iyileştirmeyi ele almaktadır. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, özellikle SKA 1'in (Yoksulluğun Ortadan Kaldırılması) ve SKA 5'in (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği) odak noktalarıdır. Yoksullukla mücadelede ve dezavantajlı grupların ekonomik hayata entegrasyonunu desteklemede Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından yürütülen programlar büyük bir katkı sağlamıştır (Gürlük, 2010). Sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutunda, Türkiye eğitim ve sağlık hizmetlerinin iyileştirilmesine odaklanmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2023 Eğitim Vizyonu, eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak ve teknoloji tabanlı eğitim altyapısını güçlendirmek için çeşitli hedeflere sahiptir. Sağlık hizmetleri alanında ise, şehir hastaneleri projeleri ve toplum sağlığı merkezlerinin yaygınlaştırılması, halkın sağlık hizmetlerine daha fazla erişimi artırmayı amaçlamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Türkiye'nin sağlık

hizmetlerini yaygınlaştırma çabalarını sürdürülebilir kalkınma hedefleriyle uyumlu görmektedir (WHO, 2020). Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada Türkiye'nin uluslararası işbirlikleri önemli bir rol oynamaktadır. Türkiye, Paris İklim Anlaşması ve Avrupa Yeşil Mutabakatı ile uyum yoluyla küresel sürdürülebilirlik gündemindeki yerini güçlendirmiştir (Yeldan, 2021). Ek olarak, Dünya Bankası, yenilenebilir enerji ve sürdürülebilir altyapı projelerini finanse ederek Türkiye'nin bu hedeflere ulaşmasını desteklemektedir (World Bank, 2020). Türkiye çevresel koruma, ekonomik büyüme ve toplumsal refah gibi sürdürülebilir kalkınma hedeflerini bütüncül bir yaklaşımla ele almaktadır. Bu hedeflere ulaşma çabalarının somut yansımaları, yenilenebilir enerji uygulamaları, sosyal politikalar ve çevre dostu uygulamalardır. Bununla birlikte, bu sürecin başarıya ulaşması için ulusal düzeyde güçlü bir koordinasyon ve uluslararası işbirliği daha da güçlendirilmelidir. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinde ilerleyen Türkiye, ulusal ve uluslararası düzeyde daha yaşanabilir bir geleceğe katkıda bulunmaktadır.

2.10. Sürdürülebilirlik ve Gelecek Perspektifi

Sürdürülebilirlik, yalnızca mevcut çevresel, ekonomik ve toplumsal sorunları çözmeyi değil, aynı zamanda geleceğin gereksinimlerini karşılamayı amaçlayan bir vizyondur. Sürdürülebilirlik kavramı, gelecek nesillerin yaşam koşullarını şekillendiren bir rehber haline gelmiştir çünkü insanlık, doğal kaynakların tükenme riski ve çevresel bozulma ile karşı karşıyadır. Bu görüş, toplumsal refah, ekonomik büyüme ve çevresel koruma arasındaki dengeyi korumak üzerine kuruludur (Atabay Kuşçu ve Samsunlu, 2022).

İklim değişikliği, gelecekte sürdürülebilirlik için en büyük tehditlerden biri olmaya devam etmektedir. Paris İklim Anlaşması gibi uluslararası anlaşmalar, küresel sıcaklık artışını 1.5°C ile sınırlamak için somut bir hedef haline getirmiştir. Bu nedenle, sürdürülebilir bir gelecek inşa etmek için ülkelerin karbon emisyonlarını azaltma, fosil yakıtlara bağımlılığı sona erdirmeye ve yenilenebilir enerji kaynaklarını artırma taahhütleri çok önemlidir (Gürlük, 2010). Uluslararası Enerji Ajansı (IEA), 2050 yılına kadar karbon nötrlüğüne ulaşmak için yenilenebilir enerji teknolojilerinin kullanımının %80'in üzerine çıkarılması gerektiğini söylemektedir (IEA, 2021). Bu nedenle, Türkiye'nin 2053 yılına kadar karbon nötr bir ülke olma hedefi büyük bir taahhüt olarak görülmektedir (Karakaya & Özçağ, 2020). Bu yaklaşımlar, doğal

kaynakların verimli bir şekilde kullanılmasını, atıkların en aza indirilmesini ve malzemelerin yeniden değerlendirilmesini sağlamak için ekonomik büyüme ve çevresel koruma arasında bir denge sağlamaktadır. Avrupa Komisyonu'nun 2020 tarihli Döngüsel Ekonomi Eylem Planı, ekonomik faaliyetlerin sürdürülebilir bir şekilde yeniden yapılandırılmasını teşvik ederek çevresel etkileri azaltmayı amaçlamaktadır. Bu alanda, Türkiye, "Sıfır Atık Projesi" gibi yenilikçi girişimlerle kaynakların sürdürülebilir yönetimini teşvik etmektedir. Bu çalışmanın amacı, çevresel sürdürülebilirlik hedeflerine katkıda bulunmak ve atık yönetiminde yeni bir standart oluşturmaktır (Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2022). Gelecekteki sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin başarısı, teknolojik gelişmelere bağlıdır. Dijitalleşme, akıllı şehir uygulamaları, elektrikli araçlar ve yeşil teknoloji gibi gelişmeler, hem ekonomik büyümeyi hem de çevresel etkilerin azaltılmasını desteklemektedir. Yapay zeka ve büyük veri analitiği, enerji tüketiminin optimize edilmesinden çevresel etkilerin izlenmesine kadar birçok alanda yeni çözümler sunmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu (WEF), dijitalleşmenin geleceğin politikalarını şekillendirebileceğini ve sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada bir hızlandırıcı olabileceğini söylüyor (WEF, 2021). Düşük karbonlu bir geleceğin inşasında, elektrikli araç üretimi ve yenilenebilir enerji depolama sistemleri gibi yenilikler önemli bir rol oynamaktadır. Gelecekte sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için, çevresel ve ekonomik politikaların yanı sıra toplumsal refah ve eşitlik geliştirilmesi gerekecektir. Sürdürülebilir bir gelecek için, sağlık ve eğitim hizmetlerine erişimin artırılması, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve yoksulluğun azaltılması temel unsurlardır (Saraç ve Alptekin, 2017). Bu hedefler, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA) tarafından küresel olarak çerçevelenmiş ve 2030 yılına kadar yoksulluk ve eşitsizliklerin azaltılmasını birincil hedef olarak belirlemiştir (UN, 2015). Türkiye'nin sosyal politikaları da bu şekilde tasarlanmıştır. Dezavantajlı grupların ekonomik ve toplumsal hayata entegrasyonu, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışma Vakfı tarafından yürütülen projelerle desteklenir (Bolayır ve Eroğlu, 2024). Gelecekte toplumsal refahı artırmak için eğitimde fırsat eşitliğini artırmaya yönelik politikalar da önemli adımlardır.

Sürdürülebilir bir geleceğin inşası, insanların aktif olarak katılımını gerektirir. Sürdürülebilirliğe katkıda bulunacak önemli eylemler arasında çevre dostu bir yaklaşımla tüketim alışkanlıklarının yeniden şekillendirilmesi, karbon ayak izinin

azaltılması ve geri dönüşüm uygulamalarının yaygınlaştırılması yer almaktadır. Devlet politikalarının yanı sıra bireylerin ve sivil toplum kuruluşlarının çabaları, çevresel sürdürülebilirlik bilincini artırmaktadır. Sürdürülebilirlik ve gelecek vizyonu, ekonomik büyüme, çevresel koruma ve toplumsal refahın dengeli bir şekilde yönetilmesini gerektirir. Bu hedeflere ulaşmak için bireysel farkındalığın artırılması, yenilikçi teknolojilerin geliştirilmesi ve uluslararası işbirliği önemlidir. Paris İklim Anlaşması, sosyal refah politikaları ve teknolojik gelişmeler gibi sürdürülebilirlik çabaları, gelecek nesillere daha yaşanabilir bir dünya bırakmayı mümkün kılacaktır. Bununla birlikte, bu sürecin başarılı olması, uluslararası düzeyde ortak bir vizyon ve birlikte çalışmayı gerektirmektedir (Çaylı & Güler, 2023).



3. KÜRESEL SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA AMAÇLARI (SKA) ÇERÇEVESİNDE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİK

3.1. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının Gelişimi ve Küresel Çerçevesi

Birleşmiş Milletler, 2015 yılında Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları olarak bilinen sürdürülebilir bir gelecek inşa etmek için tüm dünyayı kapsayan bir eylem planı oluşturdu. Bu hedefler, ekonomik büyüme, çevresel koruma ve toplumsal eşitlik arasındaki dengeyi sağlamak için oluşturulmuş ve 2030 yılına kadar tamamlanması planlanmıştır. SKA'lar, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren doğal kaynakların tükenmesi, ekonomik eşitsizlikler, çevresel tahribat ve toplumsal adaletsizliklere karşı küresel bir yanıt arayışının bir sonucudur. Bu süreç, Brundtland Raporu (1987) ile başlamıştır. "Gelecek nesillerin kendi ihtiyaçlarını karşılama yeteneklerini tehlikeye atmadan bugünkü ihtiyaçların karşılanması" sürdürülebilir kalkınmanın tanımıdır (Brundtland, 1987). Bu tanım, sürdürülebilirliğin çevresel, ekonomik ve sosyal yönlerini kapsayan çok yönlü bir yaklaşım gerektirdiğini vurgulamaktadır. 1980'ler boyunca hızla artan çevresel bozulma ve kaynakların tükenmesi tehdidi nedeniyle, bu kavram küresel politikaların temelini oluşturmuştur. (Bansal,P.2005). Bu anlayış, 1992'de Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı olarak bilinen Rio Zirvesi'nde sürdürülebilir kalkınmanın uluslararası düzeyde benimsenmesine yol açtı. Zirvede kabul edilen "Gündem 21" veya Agenda 21, çevresel koruma, sosyal eşitlik ve ekonomik büyüme dahil olmak üzere sürdürülebilir kalkınmanın çeşitli yönlerini ele alan bir eylem planı sunmaktadır. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi ve Biyolojik Çeşitlilik Sözleşmesi de zirvede imzalanmıştır (UNCED, 1992). Bununla birlikte, Rio Zirvesi sonrası dönemde sürdürülebilirlik hedeflerinin uygulanması konusunda önemli sorunlar yaşanmış ve uluslararası işbirliği eksik olmuştur. Birleşmiş Milletler tarafından 2000 yılında kabul edilen Binyıl Kalkınma Hedefleri, sürdürülebilir kalkınmada önemli bir ilerleme sağlamıştır. Bu hedefler, yoksulluğu azaltmak, eğitimde fırsat eşitliğini sağlamak, sağlık hizmetlerine daha fazla erişim sağlamak ve çevreyi korumak gibi temel sorunlara odaklanmıştır (Barral, V. 2012). 2015 yılına

kadar Binyıl Kalkınma Hedefleri, özellikle aşırı yoksulluğun azaltılması ve çocuk ölümlerinin düşürülmesi gibi belirli alanlarda önemli başarılar sağlamıştır (UN, 2015). Bununla birlikte, bu hedefler sınırlı ve ekonomik eşitsizliklerin giderilmesi gibi sürdürülebilir kalkınmanın daha geniş boyutlarını tam olarak ele alamadıkları için yeni bir küresel eylem planı gereklidir. 2015 yılında kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA), Dünya Kalkınma Hedefleri (MDGs) ile ilgili eksiklikleri tamamlamayı ve sürdürülebilir kalkınmanın çeşitli yönlerini kapsayıcı bir şekilde ele almayı amaçlamaktadır. SKA'lar, ekonomik büyüme, çevresel koruma ve toplumsal refahı bir araya getiren 17 küresel hedef ve 169 alt hedef içermektedir (UN, 2015). SKA'nın temel ilkelerinden biri, "kimseyi geride bırakmamak" prensibidir. Bu ilke, toplumsal eşitsizlikleri azaltmayı, dezavantajlı grupları ilerleme süreçlerine dahil etmeyi ve herkesin eşit haklara erişimi garanti etmeyi amaçlamaktadır. SKA'lar aynı zamanda evrensel bir temel sağlamaktadır. Bu hedefler, gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra gelişmiş ülkelerin de sürdürülebilirlik için kendi politikalarını oluşturmalarını zorunlu kılmaktadır. Örneğin, SKA 13 (İklim Eylemi) ve SKA 7 (Erişilebilir ve Temiz Enerji), ülkelerin çevresel sürdürülebilirlik konusundaki sorumluluklarını açıkça ortaya koymaktadır; SKA 1 (Yoksulluğun Sona Erdirilmesi) ve SKA 10 (Eşitsizliklerin Azaltılması), toplumsal refahı artırmayı hedeflemektedir. Bu nedenle SKA'lar, ulusal hükümetlerden yerel yönetimlere, sivil toplum kuruluşlarından bireylere kadar herkesin katkıda bulunması gereken bir vizyon sunmaktadır.

Paris İklim Anlaşması (2015), sürdürülebilir kalkınma hedeflerine çevresel bir bakış açısı eklemiştir. Bu anlaşmanın amacı, küresel sıcaklık artışının 1.5°C'ye kadar sınırlandırılmasını ve yenilenebilir enerji kaynaklarının kullanımını artırmaktır (UNFCCC, 2015). SKA 13 veya İklim Eylemi, Paris İklim Anlaşmasının önemli bir parçasıdır ve çevresel sürdürülebilirliğin hem ekonomik hem de sosyal politikalarla bağlantılı olması gerektiğini vurgulamaktadır. SKA'ların benimsenmesi sürecinde Türkiye aktif bir rol oynadı ve bu hedefleri ulusal kalkınma planlarına entegre etti. SKA'nın temel prensipleri, Kalkınma Planı (2019–2023) adı verilen bir politika belgesinde yer almaktadır. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri, yoksulluğun azaltılmasından yenilenebilir enerjiye geçişe, sosyal eşitliğin sağlanmasından çevre koruma politikalarına kadar çeşitlidir (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığı, 2019). Ek olarak, Türkiye 2053 yılına kadar karbon nötr

bir ülke olma hedefine sahiptir (Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı, 2021). Bu hedefler, Türkiye'nin sürdürülebilir kalkınma süreçlerine olan bağlılığı göstermektedir. Bu nedenle, sürdürülebilir kalkınma amaçları, dünya çapında sürdürülebilirliğin sağlanmasında kritik öneme sahiptir. Bu hedeflere ulaşmak için uluslararası işbirliği, ulusal politikalar ve kişisel sorumluluklar gereklidir. SKA'lar, ekonomik büyümeyi, çevresel korumayı ve toplumsal eşitliği birleştirerek gelecek nesillerin refahını korumayı amaçlamaktadır. Bu hedeflerin gerçekleştirilmesi, sürdürülebilir bir gelecek için çok önemlidir.

3.2. Ekonomik Boyut: İşsizlik, Enerji, Sanayi ve Yoksulluk

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, ekonomik büyümenin yalnızca hızına değil, aynı zamanda büyümenin çevresel ve toplumsal etkilerine odaklanarak yeniden şekillendirilmesini hedeflemektedir. SKA'ların ekonomik boyutu, yoksullukla mücadeleyi güçlendirmek, enerjiye erişimin artırılması, sanayinin sürdürülebilir bir şekilde yeniden yapılandırılması ve insana yakışır iş fırsatlarının oluşturulması dahil olmak üzere çeşitli konuları içermektedir. Gelir eşitsizliklerinin azaltılması, yeni teknolojilerin teşvik edilmesi ve doğal kaynakların etkin kullanımı, küresel ekonomik sistemin sürdürülebilir bir temele oturtulması gerekmektedir. Yoksulluğun Sona Erdirilmesi (SKA 1), İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme (SKA 8), Erişilebilir ve Temiz Enerji (SKA 7) ve Sanayi, Yenilikçilik ve Altyapı (SKA 9) SKA'ların ekonomik boyutunu temsil eden hedeflerdir.

3.2.1. Yoksulluğun sona erdirilmesi

Yoksulluk, hem sürdürülebilir büyümenin önündeki en büyük engellerden biri olarak hem de dünyanın en önemli ekonomik sorunlarından biri olarak kabul edilir. Birleşmiş Milletler, 2030 yılına kadar aşırı yoksulluğun dünya çapında tamamen ortadan kaldırılmasını hedeflemektedir (UN, 2015). Aşırı yoksulluk, günlük 2.15 dolardan daha az bir gelire yaşamayı ifade etmekte ve bu durumda bireylerin temel insan ihtiyaçlarına erişimini önemli ölçüde kısıtlamaktadır. Dünya Bankası, 2021 yılına kadar dünya nüfusunun yüzde onunun bu koşullarda yaşadığını tahmin ediyor. Sadece ekonomik büyüme değil, aynı zamanda sağlık, eğitim ve sosyal güvenlik gibi alanlarda iyileştirmeler de yoksulluğu azaltabilir (Karabulut, 2007: 46). Yoksullukla mücadelenin önemli adımlarından biri, sosyal koruma

sistemlerinin güçlendirilmesi ve kırılgan grupların ekonomik aktivitelere dahil edilmesidir. Yoksullukla mücadelede, kadınların ekonomik hayata daha fazla katılımı ve çocukların daha fazla eğitim fırsatı alması çok önemlidir. Sürdürülebilir kalkınma hedefleri, yoksullukla mücadelenin hem bireysel hem de toplumların genel refah düzeyini artırarak uzun vadeli kalkınmayı desteklemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Yerel kalkınma projeleri, tarım destekleri ve mikrofinans programları, yoksulluğu azaltmak için uygulanmaktadır.

3.2.2. İnsanlara yakışır iş ve ekonomik büyüme (SKA 8)

SKA 8, ekonomik büyümenin yalnızca istatistiksel bir artıştan ibaret olmaması gerektiğini vurgulamaktadır. Büyümenin adil, kapsayıcı ve insana yakışır iş fırsatları yaratması gerekir. Bu amaç, adil ücretler, güvenli çalışma koşulları ve sosyal güvencelerle desteklenen bir işgücü piyasasına herkesin erişimini sağlamak içindir. Dünya çapında yaklaşık 200 milyon insan işsiz kaldı ve pandemi sonrası dönemde işsizlik oranları arttı (ILO, 2021). SKA 8'de öncelikli hedef, kadınların ve gençlerin işgücüne katılım oranlarının artırılmasıdır. Küresel düzeyde ekonomik kalkınmayı yavaşlatan bir sorun olarak genç işsizliği öne çıkmaktadır. Bireyler, eğitim ve beceri geliştirme programları sayesinde işgücü piyasasında daha rekabetçi hale gelirler. Kayıt dışı ekonomiyle mücadele ve çalışanların haklarının korunması, insana yakışır iş fırsatlarının yayılmasına da yardımcı olur. İnsana yakışır iş, insanlara ekonomik bağımsızlık sağlarken aynı zamanda toplumsal refahı da artırmaktadır.

3.2.3. Erişilebilir ve temiz enerji (SKA 7)

Enerji, ekonomik faaliyetlerin ve sürdürülebilir kalkınmanın en önemli bileşenlerinden biridir. SKA 7'nin amacı, güvenilir, çağdaş ve sürdürülebilir enerjiye herkesin erişimini sağlamaktır. Uluslararası Enerji Ajansı (IEA,2021) tarafından bildirildiği gibi, dünya çapındaki yaklaşık 759 milyon insan elektrik hizmetine erişimden yoksundur. Bu durum, ekonomiyi ve eğitim ve sağlık gibi temel hizmetlere erişimi kısıtlamaktadır. Yenilenebilir kaynakların kullanılması ve enerji verimliliğinin artırılması, hem ekonomik büyümeyi hem de çevresel sürdürülebilirliği desteklemektedir. Yenilenebilir enerji teknolojilerine yapılan yatırımlar, yalnızca enerji arz güvenliğini artırmakla kalmaz, aynı zamanda işgücü piyasasında yeni iş fırsatları yaratır. Enerji sektörü, fosil yakıtlara olan bağımlılığını

azaltarak karbon emisyonlarını önemli ölçüde azaltabilmektedir. Yenilenebilir enerji kaynakları olan rüzgar, güneş ve hidroelektrik enerji projeleri, enerjiye erişimi artırmak ve çevre dostu kalkınmayı teşvik etmede önemli bir rol oynamaktadır.

3.2.4. Sanayi, yenilikçilik ve altyapı (SKA 9)

Ekonominin büyümesi, sanayi tarafından teşvik edilir, ancak bu büyümenin sürdürülebilir olması, yeni teknolojilerin yaratılması ve çevresel etkilerin azaltılmasıyla mümkündür. SKA 9, sanayileşmeyi teşvik etmeyi, dayanıklı altyapıları oluşturmayı ve yenilikçi çözümler üretmeyi amaçlamaktadır. Günümüzde, sanayi sektörünün dünya çapındaki karbon emisyonlarının yaklaşık %20'sinden sorumlu olduğu tahmin edilmektedir (UNEP,2020). Sonuç olarak, sanayi sektörünün çevre dostu üretim modellerine geçmesi sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsurudur. Ekonomik kalkınmayı hızlandıran ve verimliliği artıran bir diğer önemli unsur, yenilikçiliktir. Sanayide kaynakların daha verimli kullanılması ve atık miktarı azaltılması, döngüsel ekonomi modelleri tarafından desteklenmektedir. Sürdürülebilir sanayileşmeyi desteklemek için Avrupa Komisyonu'nun Döngüsel Ekonomi Eylem Planı öne çıkmaktadır (Barro,1993:273). Ekonomik faaliyetlerin çevresel etkilerini azaltmak için akıllı üretim sistemleri ve teknolojik gelişmeler kullanılabilir.

Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin temel taşlarından biri, ekonomik boyuttur. Bu boyut, yoksullukla mücadele, enerjiye erişim, iş imkanlarının artırılması ve yenilikçi sanayi politikalarının geliştirilmesini içermektedir. Bu hedefler hem ekonomik büyümeyi hem de toplumsal refahı ve çevresel sürdürülebilirliği teşvik etmektedir. Ekonomik büyümenin doğal kaynakları üzerindeki etkisinin azaltılması ve gelecekteki eşitsizliklerin giderilmesi, hızlı büyümenin sürdürülebilmesini sağlayacaktır. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, ekonomik büyümenin çevresel ve sosyal faktörlerle uyumlu hale getirilmesi için bir yol haritası sağlamaktadır. Uzun vadeli ekonomik refah, yalnızca bireylerin değil, aynı zamanda çevrenin ve toplumların bütüncül bir şekilde ele alınmasıyla sağlanabilir.

3.3. Çevresel Boyut: İklim, Doğal Kaynaklar ve Ekosistemlerin

Korunması

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının çevresel boyutu, doğal kaynakların korunmasını, ekosistemlerin sürdürülebilir yönetimini ve iklim değişikliğiyle mücadeleyi temel alan küresel hedeflerden oluşmaktadır. Bu bölümün amacı, insanlığın çevreye olan etkilerini en aza indirmek ve doğal sistemlerle uyumlu bir kalkınma modeli oluşturmaktır. Çevresel sürdürülebilirlik, yalnızca çevreyi koruma hedeflerini değil, aynı zamanda toplumsal refah ve ekonomik büyümeyi de içeren bir kalkınma sürecini de içermektedir. Bu bağlamda, çevresel sürdürülebilirliğin ana bileşenleri Temiz Su ve Sanitasyon (SKA 6), Sorumlu Tüketim ve Üretim (SKA 12), İklim Eylemi (SKA 13), Sudaki Yaşam (SKA 14) ve Karasal Yaşam (SKA 15) hedefleridir.

3.3.1. Temiz su ve sanitasyon (SKA 6)

Su, yaşamın sürdürülebilmesi için hayati bir kaynaktır ve sürdürülebilir kalkınmanın çevresel boyutunda kritik bir rol oynamaktadır. SKA 6'nın amacı, herkesin güvenli ve sürdürülebilir suya erişimini sağlamak ve sanitasyon hizmetlerini geliştirmektir. Dünya çapında yaklaşık 2.2 milyar insan güvenli içme suyuna erişimden, 4.2 milyar insan ise uygun sanitasyon hizmetlerinden yoksundur (Rockström,2009). Su kaynaklarının azalması, insanların temel gereksinimlerini ve enerji, tarım ve sanayi sektörlerini doğrudan etkilemektedir. Sürdürülebilir su yönetimi, su kaynaklarını korumak, daha verimli kullanmak ve su kirliliğini azaltmak anlamına gelmektedir. Yağmur suyu hasadı ve atık suyun geri dönüştürülmesi gibi yeni yöntemler de su kaynaklarının korunmasına yardımcı olmaktadır. Bu tür uygulamalar hem yerel hem de küresel olarak su krizlerini çözmek için sürdürülebilir çözümler sağlamaktadır.

3.3.2. Sorumlu tüketim ve üretim (SKA 12)

SKA 12'nin amacı, kaynakların sürdürülebilir bir şekilde kullanılmasını ve üretim süreçlerinin çevresel etkilerini azaltmaktır. Doğal kaynakların tükenmesi ve çevresel bozulma küresel tüketim ve üretim modellerinin bir sonucudur. Sürdürülebilir tüketim ve üretim için, özellikle endüstriyel üretim süreçlerinde su, enerji ve hammaddelerin etkin yönetimi gereklidir (Daly,1990). Bu hedef, dögüsel

ekonomi modelleri tarafından büyük ölçüde desteklenmektedir. Döngüsel ekonomi, kaynakların yeniden kullanılmasını, ürünlerin ömrünü uzatmayı ve atık miktarını azaltmayı teşvik eden bir üretim yaklaşımıdır. Örneğin, Avrupa Birliği'nin Döngüsel Ekonomi Eylem Planı, geri dönüşüm oranlarının artırılmasını ve atık yönetimini geliştirmeyi amaçlamaktadır (Avrupa Komisyonu,2020). Bu tür politikalar, kaynakların daha verimli kullanılmasına yardımcı olur ve aynı zamanda çevreye olan zararları azaltmaktadır.

3.3.3. İklim eylemi (SKA 13)

Sürdürülebilir kalkınma için en büyük tehditlerden biri iklim değişikliğidir. Küresel sıcaklık artışları, aşırı hava olayları, deniz seviyesinin yükselmesi ve biyolojik çeşitliliğin azalması gibi sonuçlara yol açarak insanlığın geleceğini tehdit etmektedir. SKA 13, iklim değişikliğiyle mücadelede acil eylemlerin alınmasını ve ulusal düzeyde uyum stratejilerinin oluşturulmasını teşvik etmektedir. Paris İklim Anlaşması (2015), SKA 13 ile doğrudan ilişkilidir ve küresel sıcaklık artışını 1.5°C ile sınırlandırmayı hedeflemektedir. Bu anlaşmanın amacı, yenilenebilir enerji kaynaklarını kullanmak ve karbon emisyonlarını azaltmaktır (Stahel,2016). Ek olarak, iklim değişikliğiyle mücadelede küresel işbirliğinin hayati önemi vurgulanmaktadır. İklim değişikliğiyle mücadele etmek için yenilenebilir enerji yatırımları, düşük karbonlu teknolojiler ve yeşil altyapı projeleri çok önemlidir.

3.3.4. Sudaki yaşam ve karasal yaşam (SKA 14 ve 15)

SKA 14'ün amacı, okyanusların, denizlerin ve diğer deniz kaynaklarının korunmasını ve sürdürülebilir kullanımını sağlamaktır. Dünya yüzeyinin %70'i okyanuslardan oluşmakta ve her ekosistemin temelini oluşturmaktadır. Ancak aşırı avlanma, okyanus asitlenmesi ve plastik kirliliği deniz ekosistemlerini tehlikeye atmaktadır. Birleşmiş Milletler'e göre, okyanuslara her yıl yaklaşık 8 milyon ton plastik atık karışmakta ve bu, deniz yaşamını önemli ölçüde etkilemektedir (UNEP, 2021). Deniz yaşamını korumak için, plastik atıkların azaltılması, koruma alanlarının genişletilmesi ve sürdürülebilir balıkçılık politikalarının teşvik edilmesi çok önemlidir.

SKA 15 ise ormanların, karasal ekosistemlerin ve biyoçeşitliliğin korunmasını hedeflemektedir. Son 30 yılda dünya ormanlarının yaklaşık %15'i yok edilmiş ve bu, ekosistem dengelerini önemli ölçüde bozmuştur (Gedik, 2021).

Ormansızlaşma, biyolojik çeşitliliği ve su döngüsü ve iklim sistemlerini etkilemektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın temel hedeflerinden biri biyoçeşitliliğin korunmasıdır. Orman alanlarının genişletilmesi ve doğal yaşam alanlarının korunması gibi politikalar, bu hedefi gerçekleştirmek için çok önemlidir. Doğal kaynakların korunması, ekosistemlerin sürdürülebilir yönetimi ve iklim değişikliğiyle mücadele, sürdürülebilir kalkınma amaçlarının çevresel boyutunun temel konularıdır. Çevresel sürdürülebilirliğin temel bileşenleri, su kaynaklarının sürdürülebilir yönetimi, yenilenebilir enerji yatırımları, biyoçeşitliliğin korunması ve döngüsel ekonomi uygulamalarıdır. Bu hedeflerin başarısı, kişisel sorumlulukların yerine getirilmesi, uluslararası işbirliği ve yenilikçi teknolojilerin kullanılması ile mümkündür. Çevresel sürdürülebilirlik, hem dünya ekosistemlerinin hem de insanlığın geleceği için hayati önem taşımaktadır. Gelecek nesillere yaşanabilir bir dünya bırakmak için sürdürülebilir kalkınma amaçları çevreye odaklanmaktadır.

3.4. Sosyal boyut

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının sosyal boyutu, toplumların refahını artırmayı, eşitsizlikleri azaltmayı ve herkesin kapsayıcı bir yaşam kalitesi sunmayı amaçlamaktadır. Toplumsal sürdürülebilirlik, bireylerin temel haklarını ve ihtiyaçlarını karşılamak için dayanışma ve sosyal adalet üzerine kurulu bir kalkınma modelini teşvik etmektedir. Sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutunu oluşturan temel hedefler, Açlığın Ortadan Kaldırılması (SKA 2), Sağlıklı ve Kaliteli Yaşam (SKA 3), Nitelikli Eğitim (SKA 4), Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (SKA 5) ve Eşitsizliklerin Azaltılması (SKA 10) gibidir.

3.4.1. Açlığın ortadan kaldırılması (SKA 2)

Yetersiz beslenme ve açlık, sürdürülebilir kalkınmanın en büyük engellerinden biri olarak küresel ölçekte yer almaktadır. Dünya çapında 820 milyondan fazla insan yeterli gıdaya erişememekte ve bu, özellikle düşük gelirli ülkelerde fiziksel gelişim bozukluklarına ve çocuk ölümlerine neden olmaktadır (UN, 2021). SKA 2'nin amacı, 2030 yılına kadar dünya çapında açlığı tamamen ortadan kaldırmak, gıda güvenliğini sağlamak ve tarım sistemlerini sürdürülebilir hale getirmektir. Açlığın sona erdirilmesi için gıda israfının azaltılması ve tarımsal üretimin artırılması çok önemlidir (Öztrak,2005:9). Gıda güvenliği, tarım

teknolojilerinin iyileştirilmesi, küçük ölçekli çiftçilerin teşvik edilmesi ve sürdürülebilir sulama tekniklerinin yaygınlaştırılması yoluyla da önemli ölçüde sağlanabilir. Bu hedefin başarısı, gıda israfının azaltılması ve tüketim alışkanlıklarının değiştirilmesi gibi toplumsal farkındalık kampanyalarından doğrudan etkilenmektedir.

3.4.2. Sağlıklı ve kaliteli yaşam (SKA 3)

Herkesin sağlık hizmetlerine erişimi, toplumsal sürdürülebilirliğin önemli bir bileşenidir. SKA 3 önlenebilir hastalıkların ortadan kaldırılmasını, yaşam beklentisinin artırılmasını amaçlamaktadır. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), düşük gelirli ülkelerde sağlık hizmetlerine erişimdeki eşitsizliklerin daha yaygın olduğunu ve toplumsal adaleti önemli ölçüde etkilediğini belirtmektedir (WHO,2021). Salgın hastalıklarla mücadelede aşı programlarının yaygınlaştırılması çok önemlidir. COVID-19 salgını, küresel sağlık sistemlerinin sürdürülebilir gelişiminin ne kadar önemli olduğunu bir kez daha göstermiştir. Sağlıklı bir toplum, sağlık sistemlerinin güçlendirilmesi, herkes için temel sağlık hizmetlerinin sağlanması ve zihinsel sağlık hizmetlerinin geliştirilmesi ile mümkündür.

3.4.3. Nitelikli eğitim (SKA 4)

Sürdürülebilir kalkınmanın sosyal boyutunda çok önemlidir. SKA 4, herkes için yaşam boyu öğrenme fırsatlarının geliştirilmesini ve kapsayıcı ve eşitlikçi bir eğitim sisteminin kurulmasını içermektedir. Dünya çapında, Birleşmiş Milletler verilerine göre yaklaşık 260 milyon çocuk ve genç temel eğitim hizmetlerinden yoksundur (UNESCO,2021). Fırsat eşitsizliğini azaltmak için eğitim önemlidir. Özellikle kız çocuklarına eğitim verilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik ederken ekonomik büyümeye de önemli ölçüde katkıda bulunmaktadır. Eğitimde kapsayıcılığın artırılması, dijitalleşme ve uzaktan eğitim teknolojilerinin yaygınlaşmasının bir sonucudur. Bununla birlikte, bu teknolojilere erişim eksikliği, dijital uçurumu daha da derinleştirebilmektedir. Bu nedenle, kapsayıcı politikalar ve altyapı yatırımları öncelikli olmalıdır.

3.4.4. Toplumsal cinsiyet eşitliği (SKA 5)

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bir insan hakkı ve sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir bileşenidir. SKA 5'in amacı, kadınların ve kız çocuklarının

güçlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve her türlü ayrımcılığın sona erdirilmesidir. Birleşmiş Milletler, dünya çapında kadınların erkeklere oranla daha az ekonomik ve sosyal fırsatlara sahip olduğunu söylemektedir. Bu durum özellikle düşük gelirli ülkelerde daha belirgindir (UN, 2021). Kadınların eğitim, sağlık ve ekonomik hayata eşit erişimini sağlamak, toplumsal eşitliği geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda ekonomik büyümeye önemli bir katkı sağlamaktadır. Toplumsal refahı artıran en önemli faktörlerden biri, kadınların işgücüne katılım oranlarının artmasıdır. Ayrıca, kadınların liderlik rollerinde daha fazla temsil edilmesi ve siyasi kararlara daha fazla katılmaları, eşit bir toplumun inşasında çok önemlidir (Lipsey,1990:358).

3.4.5. Eşitsizliklerin azaltılması (SKA 10)

Eşitsizlik, sürdürülebilir kalkınmanın ilerlemesini yavaşlatan en önemli sosyal sorunlardan biridir (Dinler, 2002: 290). SKA 10, uluslar arasındaki ve uluslararası eşitsizliklerin azaltılmasını hedeflemektedir. Bu hedef, gelir eşitsizliği, temel hizmetlere erişimdeki farklılıklar ve toplumsal ayrımcılığı ele almaktadır. Azınlık gruplarının haklarının korunması, ekonomik fırsatlara eşit erişimin sağlanması ve sosyal güvenlik ağlarının güçlendirilmesi eşitsizliği azaltmak için gereklidir (Murcott,1997). Bu hedefe ulaşmak için ayrımcılıkla mücadele politikaları ve uluslararası göçmenlerin topluma entegrasyonu da gereklidir. Ekonomik ve sosyal politikaların kapsayıcı bir şekilde oluşturulması, toplumsal dayanışmayı artırarak sürdürülebilir kalkınmayı desteklemektedir. Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarının sosyal boyutu, eşitsizlikleri azaltmayı, toplumsal refahı artırmayı ve herkesin daha iyi yaşam koşulları yaşamasını amaçlamaktadır. Eğitimden sağlığa, cinsiyet eşitliğinden ekonomik fırsatlara kadar uzanan bu hedefler, bireylerin yaşam kalitesini artırırken toplumsal dayanışmayı güçlendirmeyi amaçlamaktadır. Sosyal sürdürülebilirlik, bireylerin temel haklarını korumakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal birlik ve huzur sağlamaktadır. Hükümetler, sivil toplum kuruluşları ve bireyler bu hedefleri gerçekleştirmek için birlikte çalışmalıdır. Sosyal boyut, sürdürülebilir kalkınma sürecinde toplumsal adalet ve eşitliği temel alan insan merkezli bir kalkınma modelini temsil eder.

3.5. Sürdürülebilir şehirler, barış ve ortaklıklar

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları, insan yaşamını etkileyen önemli konulara odaklanmaktadır. SKA'lar, şehirleşme, toplumsal barış ve küresel işbirliği ile ilgili hedeflere odaklanmaktadır. Dünya nüfusunun çoğu kentlerde yaşadığı bir çağda, kentleşme sürdürülebilir kalkınmanın temelini oluşturmaktadır. Aynı şekilde, güçlü kurumlar, barış ve adalet olmadan sürdürülebilir kalkınma mümkün değildir. Bu hedeflerin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesi için, uluslararası ortaklıkların güçlendirilmesi de gereklidir. Bu bağlamda, sürdürülebilir bir geleceğin inşası, Sürdürülebilir Şehirler ve Topluluklar (SKA 11), Barış, Adalet ve Güçlü Kurumlar (SKA 16) ve Amaçlar için Ortaklıklar (SKA 17) gibi hedeflere bağlıdır.

3.5.1. Sürdürülebilir şehirler ve topluluklar (SKA 11)

Şehirler dünya nüfusunun %56'sını oluşturmaktadır ve 2050 yılına kadar bu oran %68'e yükselecektir (UN, 2021). Bu nedenle, sürdürülebilir bir şehir planlaması ve yönetimi gereklidir. SKA 11 kapsayıcı, güvenli, dirençli ve sürdürülebilir hale getirmeyi amaçlamaktadır. Bu hedef, kentleşmenin sosyal ve çevresel sorunlarını ele alırken aynı zamanda şehirleri daha yaşanabilir hale getirmek için yöntemler sunmaktadır. Hızlı nüfus artışı, altyapı eksiklikleri, hava kirliliği, trafik sıkışıklığı ve yeşil alanların azalması, kentsel alanların karşılaştığı temel sorunlardır. Sürdürülebilir şehirler için yeni ulaşım sistemleri, enerji verimliliği yüksek binalar, atık yönetim sistemleri ve su kaynaklarının korunması gereklidir. Ek olarak, akıllı şehir teknolojileri, şehirlerin kaynaklarını en iyi şekilde kullanarak sürdürülebilirliği artırabilir. Herkesin toplumsal refah için güvenli barınma hakkına sahip olması, bu hedefin en önemli unsurlarından biridir.

3.5.2. Barış, adalet ve güçlü kurumlar (SKA 16)

Sürdürülebilir kalkınmanın temel bileşenleri barış ve adalettir. SKA 16'nın amacı, her düzeyde barışçıl ve kapsayıcı toplumların inşasını, adaletin sağlanmasını ve hesap verebilir kurumların teşvik edilmesini sağlamaktır. Şiddet, ayrımcılık ve yolsuzluk, toplumların gelişmesini engelleyen en büyük tehditlerdir. Dünya çapında, her yıl yaklaşık 70 milyon insan şiddet veya çatışma nedeniyle yerinden edilmektedir (UN, 2021). Adalet ve hukukun üstünlüğü, toplumsal eşitlik ve dayanışmayı güçlendirmektedir. Güçlü ve sorumlu kurumlar, ekonomik büyümeyi ve toplumsal

refahı desteklerken aynı zamanda toplumların birlikte yaşamasını sağlamaktadır. Bu hedefin başarısı için şeffaf yönetim, yolsuzlukla mücadele ve demokratik katılım süreçlerinin artırılması gerekir.

3.5.3. Amaçlar için ortaklıklar (SKA 17)

Küresel sürdürülebilir kalkınma hedeflerini gerçekleştirmek için uluslararası işbirliği ve çok taraflı ortaklıklar gereklidir. SKA 17, sürdürülebilir kalkınma için küresel ortaklıkların güçlendirilmesini ve finansal, teknolojik ve bilgi paylaşımını artırmayı amaçlamaktadır. Bu hedef, kaynakların eşit bir şekilde dağıtılmasını ve gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasındaki işbirliğini geliştirmeyi amaçlamaktadır. SKA 17, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin finansmanının önemli bir parçasıdır. Sürdürülebilir kalkınma projeleri, özellikle düşük gelirli ülkelerde hayata geçirmek için uluslararası finansal desteğe ihtiyaç duymaktadır. Teknoloji transferi ve bilgi paylaşımı, gelişmekte olan ülkelerin yenilikçi çözümlere erişimi artırırken, kalkınma süreçlerini hızlandırmaktadır. Özel sektör ve sivil toplum kuruluşları, sürdürülebilir kalkınma girişimlerinin daha geniş bir etkiye sahip olmasını sağlamaktadır (Saçkan, 2006). Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları'nın sosyal boyutunda yer alan şehirleşme, barış ve ortaklık hedefleri, daha yaşanabilir, adil ve sürdürülebilir bir dünya inşa etmenin temel taşlarıdır. Şehirlerin planlanması ve yönetimi, çevresel sürdürülebilirliği ve toplumsal sağlığı geliştiren stratejilerle desteklenmelidir. Barış ve adalet, toplumların dayanıklılığını artırmakta ve güçlü kurumlar ve demokratik katılım süreçleri ilerlemeyi hızlandırmaktadır. Ek olarak, küresel sürdürülebilirlik hedeflerinin gerçekleştirilmesi, uluslararası ortaklıklar ve işbirliğine bağlıdır. Küresel ölçekte daha eşitlikçi, kapsayıcı ve dayanıklı bir gelecek inşa etmek için gerekli olan politikalar ve stratejiler, SKA'nın bu bölümünün sunduğu yönergeler aracılığıyla belirlenebilir.

4. İŞLETMELER BAZINDA SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN İRDELENMESİ

4.1. Sürdürülebilirlik Hedeflerine Doğru Stratejik Planlama

İşletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilmesi için çok boyutlu bir bakış açısı ve stratejik bir yaklaşım gereklidir. Bu bağlamda, sürdürülebilirlik stratejileri, toplumsal cinsiyet eşitliğini içermelidir. OECD'ye göre toplumsal cinsiyet eşitliği, ekonomik büyümeyi ve inovasyonu artırmaktadır (OECD, 2021). Çok sayıda araştırma, çeşitli sektörlerde toplumsal eşitlik için hedefler belirleyen işletmelerin finansal performansının, eşitliği göz ardı eden işletmelere göre daha iyi olduğunu göstermiştir (McKinsey, 2015). Sürdürülebilirlik stratejilerinin başarıya ulaşabilmesi için, hedeflerin açık, ölçülebilir ve raporlanabilir olması gerekmektedir. Bu sürecin temel bileşenleri, ücret eşitsizliğini ortadan kaldırmak, kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla yer almasını ve kadınların istihdamını artırmak gibi somut hedefler belirlemektir (Kabeer & Natali, 2013). Kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini teşvik eden politikalar, şirketlerin kurumsal imajını güçlendirmekte ve iş yerindeki genel verimliliği artırmaktadır. McKinsey Global Institute tarafından 2015'te yapılan bir araştırmaya göre, cinsiyet eşitliğine dayalı politikalar küresel GSYİH'nın yüzde 26'sını artırabilir.

Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SKA), özellikle toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yaparak, işletmelere yol gösterecek önemli bir temel sağlamaktadır. İşletmeler, SKA 5 (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği) ve SKA 8 (İnsana Yakışır İş ve Ekonomik Büyüme) hedefler aracılığıyla kapsayıcılık ve eşitlik odaklı politikalar oluşturabilmektedir. Bu hedefler, işletmelerin sadece ekonomik kazançlar sağlamakla kalmayıp aynı zamanda toplumsal gelişmeye de yardımcı olmalarını teşvik etmektedir. Ayrıca CEİD'in Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi gibi araçların kullanılması, işletmelerin performansını değerlendirmek ve gelişme alanları bulmak için çok önemlidir (CEİD, 2022). İşletmeler, stratejik planlamanın önemli bir parçası olarak sürdürülebilirlik politikalarını uzun vadeli bir yaklaşımla ele almalıdır. Uzun vadeli planlama, işletmelerin hem ekonomik büyümeyi hem de çevresel ve toplumsal risklere karşı daha dayanıklı hale gelmesini sağlamaktadır.

Örneğin, toplumsal cinsiyet eşitliğini koruyan işletmelerin, çalışan bağlılığı, yenilikçilik ve işgücü verimliliği açısından daha iyi sonuçlar elde ettiği gözlemlenmiştir (Eagly & Carli, 2007). Bu nedenle, sürdürülebilirlik planlarında uzun vadeli sosyal ve çevresel sonuçlar da dikkate alınmalıdır. Şirketlerin sürdürülebilirlik stratejilerine cinsiyet eşitliğini entegre etmesi, iç ve dış paydaşlarıyla ilişkilerini geliştirmesine yardımcı olabilir. Araştırmalar, toplumsal eşitliği destekleyen işletmelerin tüketiciler nezdinde daha güvenilir ve tercih edilebilir olduğunu ve bu tür stratejilerin uygulanmasından iç paydaşların, yani çalışanların, doğrudan etkilendiğini göstermektedir. Örneğin, Harvard Business Review'e göre toplumsal eşitlik hedeflerine odaklanan işletmeler marka sadakati açısından daha avantajlıdır (Harvard Business Review, 2020). Bu nedenle, şirketler sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için toplumsal cinsiyet eşitliğini stratejik bir öncelik haline getirmelidir. Hedeflerin ölçülebilir ve gözlenebilir olması, bu süreçte başarıya ulaşmada çok önemlidir. İşletmeler, uluslararası standartlara uygun stratejiler geliştirerek ve sürdürülebilirlik raporlamalarını bu kapsamda oluşturarak toplumsal ve ekonomik faydalar sağlayacaktır.

4.2. Kurumsal Politika ve Yasal Uyumluluk

Şirketlerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşabilmesi için dürüst çaba ve sağlam kurumsal politikalar ve yasal uyumluluk planları gereklidir. Sürdürülebilirlik stratejilerini toplumsal cinsiyet eşitliği bağlamında benimseyen işletmeler, ulusal ve uluslararası kabul gören çerçeveleri uygulayarak daha sağlam bir temel oluşturabilirler. OECD'ye göre sürdürülebilirlik ve toplumsal eşitlik, kurumsal politika ve yasal düzenlemelerin önemli bir parçasıdır (OECD, 2021). İşletmeler, cinsiyet eşitliğini desteklemek için iç yönetim politikalarını yeniden düzenlemelidir. Bu, terfi politikaları ve işe alma prosedürlerini içermektedir. Kadınların karar alma mekanizmalarındaki temsilini artırmak, toplumsal adaleti geliştirmekle kalmaz, aynı zamanda işletmelerin yenilikçilik kapasitesini artırmaktadır (Damgacı, 2024). Çeşitliliği teşvik eden yönetim kadroları, Harvard Business Review'a göre daha iyi inovasyon performansı sergilemektedir (Harvard Business Review, 2020). Kurumsal politikalar, işletme içi düzenlemelerle sınırlı kalmamalıdır. İşletmeler, toplumsal cinsiyet eşitliğini artırmak için tedarik zinciri yönetimi, müşteri ilişkileri ve toplumla etkileşim prosedürlerini bu politikalarla uyumlu hale getirmelidir. Örneğin, kadın

girişimcilerden mal ve hizmet tedarikini teşvik eden politikalar, hem işletmelerin sürdürülebilirlik planlarını hem de toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirir. IFC'ye göre, kadın girişimcilerin desteklenmesi ile ekonomik büyüme ve sosyal kalkınma hızlanmaktadır (IFC, 2021). İşletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için yasalarla uyumlu olmak da çok önemlidir. İşletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için ulusal ve uluslararası kurallar vardır. Azerbaycan gibi ülkelerde, işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliği yasalarına uyması ve bu yasalara uyması, kadınların ekonomik ve sosyal hayata daha fazla katılımını artırmada etkili bir araçtır (Koç Üniversitesi, 2016). Örneğin, 2006 yılında Azerbaycan'da yürürlüğe giren "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kanunu", ayrımcılığı önlemeyi ve herkesin eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamaya çalışmaktadır (UNDP, 2020). Bununla birlikte, uygulama düzeyindeki eksiklikler ve toplumsal normların baskısı, bu tür yasal düzenlemelerin etkisini sınırlayabilmektedir. İşletmeler, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UNCRC) gibi uluslararası düzeyde sürdürülebilirlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili konularda daha geniş bir bakış açısına sahip olabilirler. Bu tür girişimler, şirketlerin sürdürülebilirlik performanslarını değerlendirme ve geliştirme süreçlerinde önemli bir yol gösterici olarak hizmet etmektedir. Örneğin, Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne katılan işletmeler, hedeflerini ve başarılarını kamuoyuyla paylaşmak için yıllık sürdürülebilirlik raporları hazırlamak zorundadır (Wagner, 2001). Bu tür şeffaflık politikaları, işletmelerin toplumsal sorumluluklarını yerine getirirken aynı zamanda itibarlarını yükseltmektedir (UN, 2021). Kurumsal politika ve yasal uyumluluk stratejilerinde toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı uygulamalar, işletmelerin rekabet gücünü artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal gelişimi destekler. Örneğin, Avrupa Birliği'nin toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları, bu tür uygulamaların ekonomik faydalarını açıkça göstermektedir. Kadınların liderlik pozisyonlarına geçişini destekleyen politikalar, toplumsal adaleti sağlamaktadır ve işletmeler için daha esnek ve yenilikçi bir yapı oluşturmaktadır (Avrupa Komisyonu, 2021).

Son olarak, şirketler kurumsal politikalarını ve yasal uyumluluk planlarını düzenli olarak gözden geçirmelidir. Çalışan geri bildirim mekanizmaları, performans değerlendirme sistemleri ve bağımsız denetimler bu süreçte etkili bir şekilde kullanılabilir. Bu tür mekanizmalar, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasında karşılaşılan engellerin tespitini ve giderilmesini daha sistematik bir

şekilde gerçekleştirebilmektedir. Sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için kurumsal politikalar ve yasal uyumluluk stratejileri, hem ekonomik faydaların hem de toplumsal ve çevresel faydaların göz önüne alınması gerektiği gerçeğinden hareketle planlanmalıdır.

4.3. Eğitim ve Kapasite Geliştirme

Ekonomik sürdürülebilirlik ve toplumsal cinsiyet eşitliği, eğitim ve kapasite geliştirme yoluyla gerçekleştirilebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek, yalnızca politikalar ve stratejiler oluşturmakla kalmamalı; bu hedeflere ulaşmak için çalışanların eğitimi ve farkındalığı da önemlidir. Toplumsal farkındalığı artıran eğitim programları, işgücü verimliliğini ve çalışan bağlılığını yüzde elli oranında artırabilmektedir (Yüksel & Demir, 2019). İlk olarak, şirketler çalışanlarına düzenli olarak kapsamlı eğitim vermelidir. Bu programlar, iş yerinde çeşitliliği, sürdürülebilirlik hedeflerini ve toplumsal cinsiyet eşitliğini içermelidir. İşe alma ve yükselme süreçlerindeki cinsiyet eşitsizliğini azaltmada eğitim, özellikle bilinçaltı önyargılarla mücadele eden etkili bir araç olarak öne çıkmaktadır. Bilinçaltı önyargı eğitiminin kadınların liderlik pozisyonlarına geçiş oranını %30'a kadar artırabileceğini belirtiyor (Eagly & Carli, 2007). Ek olarak, kadın çalışanlar, kariyer yollarında liderlik becerilerini geliştirmek için özel eğitimler alabilirler. McKinsey Global Institute (2015), kadın liderlerin iş gücündeki çeşitliliği artırarak yaratıcı iş modelleri oluşturduğunu belirtmektedir. Teknik eğitim ve liderlik programları, özellikle STEM (Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik) alanlarında kadınların temsil oranını ve sektörel çeşitliliğe katkılarını artırabilir. Kapasite geliştirmek için mevcut çalışanlar yeterli olmamalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı modüller, yeni başlayanlar için oryantasyon süreçlerine dahil edilmelidir. Bu yöntem, çalışanların daha hızlı bir şekilde eşitlikçi bir iş kültürüne uyum sağlamasına yardımcı olmaktadır. Ek olarak, sektöre özgü beceri geliştirme programları, kadınların sektördeki rekabet gücünü artırmak ve aynı zamanda toplumsal normların yarattığı engelleri aşmak için de yardımcı olmaktadır (Gedik, 2021). Kapasite geliştirme ve eğitim, sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada çok önemlidir. İşletmeler, bu süreçte çalışanlarına beceri eğitimi vermekle kalmamalı, aynı zamanda atölyeler, paneller ve seminerler düzenlemelidir. Bu tür etkinlikler, toplumsal cinsiyet eşitliği hakkında bilgi ve deneyim paylaşımını teşvik eder ve çalışanlar

arasında işbirliğini güçlendirir. Eğitim programlarının başarısını değerlendirmek için düzenli olarak yapılan değerlendirmeler, şirketin stratejik hedeflerine uygun olarak güncellenmelidir. Örneğin, CEİD tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi gibi araçların kullanılması, işletmelerin eğitim programlarının ne kadar etkili olduğunu değerlendirmek için kullanılabilir (CEİD, 2022). Kapasite geliştirme ve eğitime yapılan yatırımlar, şirketlerin iç dinamiklerini iyileştirir ve inovasyonu, çalışan bağlılığı ve kurumsal itibarı artırır (Koç-KAM, 2019).

4.4. Cinsiyet Eşitliği Odaklı İnsan Kaynakları Stratejisi

Cinsiyet eşitliği odaklı insan kaynakları stratejisi, şirketlerin sürdürülebilirlik hedeflerini yerine getirirken toplumsal cinsiyet eşitliğini garanti etmek için önemli bir bileşendir. İnsan kaynakları politikaları, işe alma süreçlerinden liderlik gelişim programlarına kadar tüm aşamalarda eşitlikçi olmalıdır. İnsan kaynakları politikalarında toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden politikalar, iş gücünde çeşitliliği artırarak işletmelerin performans ve inovasyon yeteneğini artırmaktadır (Gedik, 2020). İşe alma süreçleri, toplumsal cinsiyet eşitliğini garanti etmek için önemli bir başlangıç noktasıdır. İşletmeler, işe alma politikalarını oluştururken kadın adaylara daha fazla fırsat sunan mekanizmalar oluşturmalıdır. Harvard Business Review (2020), cinsiyet eşitliği odaklı işe alma politikalarının kadın istihdam oranlarını %20'ye kadar artırabileceğini söylüyor. Örneğin, iş ilanları tarafsız ve kapsayıcı olmalıdır. İnsan kaynakları stratejilerinde dikkate alınması gereken diğer önemli konu, ücret eşitliğidir. Kadınlar erkeklerden daha düşük maaş aldığından, ekonomik eşitsizlikler devam etmektedir. Şeffaf ücret politikaları, işletmelerin bu eşitsizliği ortadan kaldırmasına yardımcı olabilir. McKinsey Global Institute (2015) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, ücret eşitliği politikalarının çalışan memnuniyetini %25 oranında artırarak iş gücü verimliliğini artırabileceği tahmin edilmektedir. Kariyer gelişim ve liderlik programları da insan kaynakları stratejilerinde cinsiyet eşitliğini desteklemektedir (Yüksel & Demir, 2019). Birçok sektörde kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına erişim oranı düşüktür. Cam tavan etkisi olarak bilinen yapısal bir engel bu durumda ortaya çıkmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu (WEF, 2020), kadın liderlerin sayısının artmasının şirketlerin yenilikçilik kapasitesini %30'a kadar artırabileceğini söylemektedir. Bu konuda atılabilecek somut adımlar, kadınların liderlik becerilerini geliştirmek için mentorluk programları ve özel programlar düzenlemektir (Şahin & Kaya, 2021). Esnek çalışma

saatleri ve uzaktan çalışma gibi aile dostu politikalar, kadınların işlerinde daha fazla yer almasına yardımcı olabilir. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'ne (UN Women, 2020) göre, bu tür politikaların kadınların düzenli olarak işgücüne katılımını %15 oranında artırma potansiyeline sahiptir. Bu tür düzenlemeler, özellikle çocuk bakım sorumlulukları nedeniyle iş gücünden çekilen kadınlar için çok önemlidir. Cinsiyet eşitliği odaklı insan kaynakları stratejileri, kadın çalışanları yalnızca desteklemekle kalmamalı, aynı zamanda, erkek çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha fazla farkındalığa sahip olmaları için programlar oluşturulmalıdır (Acar & Kıroğlu, 2019). Toplumsal cinsiyet rollerinin dönüşümüne katkıda bulunmak, şirketlerin eşitlikçi bir kültür oluşturmasına olanak tanımaktadır. Örneğin, aile izni gibi politikalar, erkeklerin de ev işlerinde daha fazla rol almasına yardımcı olabilir.

Son olarak, insan kaynakları stratejileri düzenli olarak değerlendirilmeli ve raporlanmalıdır. CEİD'in Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi gibi araçların kullanımı, işletmelerin bu konudaki performanslarını değerlendirmelerine ve daha fazla gelişme alanı bulmalarına yardımcı olabilir (CEİD, 2022). İnsan kaynakları stratejilerinde cinsiyet eşitliği sağlamak, yalnızca bireylerin haklarını korumakla kalmaz, aynı zamanda işletmelerin daha rekabetçi olmasını, çalışanlarına daha fazla bağlılık kazanmasını ve şirketi daha iyi konumlandırmasını sağlamaktadır (Yılmaz, 2022).

4.5. Raporlama ve Hesap Verebilirlik

İşletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmada şeffaflık ve güvenilirlik sağlamak için raporlama ve hesap verebilirlik çok önemlidir. İşletmelerin toplumsal güvenini artırmak ve rekabet avantajı elde etmek için sürdürülebilirlik stratejilerini değerlendirmek ve kamuoyuna açık olmak gerekmektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği gibi önemli konularda raporlama süreçleri düzenli ve kapsamlı olmalıdır. OECD (2021), toplumsal cinsiyet eşitliğini içeren kapsamlı raporların işletmelerin itibarını yüzde 25 oranında artırabileceğini vurgulamaktadır. İşletmelerin çevresel, sosyal ve ekonomik etkilerini değerlendirmek için sürdürülebilirlik raporlamaları kullanılabilir. Bu bağlamda, işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliğiyle ilgili göstergelerin raporlarda yer alması, onların bu konuda ne kadar iyi çalıştıklarını gösterir. Örneğin, işletmelerin toplumsal cinsiyet eşitliği hedeflerine ne kadar ulaştığını göstermek için ücret eşitliği, liderlik pozisyonlarındaki kadın temsil oranı

ve işgücünde kadın-erkek oranları gibi metrikler kullanılabilir (Kabeer & Natali, 2013). CEİD tarafından geliştirilen Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi, şirketlere bu göstergelerin ölçülmesine ve değerlendirilmesine yardımcı olabilmektedir (CEİD, 2022). Şirketlerin sürdürülebilirlik raporlaması, Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi'ne (UN Global Compact) dayanmaktadır. Bu çerçevede, şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği dahil olmak üzere sürdürülebilirlik alanlarındaki ilerlemeleri düzenli olarak raporlamasını teşvik etmektedir. Ayrıca, işletmeler, Küresel Raporlama Girişimi (GRI) standartlarına uygun olarak raporlama süreçlerini düzenleyerek daha hesap verebilir hale getirebilirler. GRI standartlarına uygun raporlar, işletmelerin paydaşlarına şeffaflık ve güvenilirlik sağlamaktadır. Raporlama süreçlerinin iç paydaşlarla sınırlı kalmaması ve kamuoyuna açık bir şekilde yürütülmesi gerekmektedir (Acar & Kiroğlu, 2019). İşletmelerin toplumsal sorumluluklarını yerine getirdiğini göstermekle kalmaz, aynı zamanda çalışanların ve toplumun işletmeye olan güvenini artırmaktadır. Harvard Business Review (2020), toplumsal cinsiyet eşitliği odaklı raporlama yapan işletmelerin çalışan bağlılığı ve müşteri sadakati oranlarının %15 oranında artırabileceğini söylüyor. Hesap verebilirlik, yalnızca raporlama yapmakla sınırlı değildir; bağımsız denetimler, belirlenen hedeflere ulaşılması için somut adımlar atılmasını sağlamaktadır. Bağımsız denetim mekanizmaları, şirketlerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşma sürecindeki ilerlemelerini objektif bir şekilde değerlendirmelerine olanak tanımaktadır (Yüksel & Demir, 2019). Örneğin, sürdürülebilirlik raporlarının üçüncü taraflar tarafından doğrulanması, bir şirketin daha şeffaf ve güvenilir hale gelmesine yardımcı olabilir. Raporlama ve hesap verebilirlik süreçlerinde tüm paydaşların görüşlerinin alınması da çok önemlidir. Sürdürülebilirlik hedeflerinin daha kapsayıcı ve etkili bir şekilde belirlenmesi, çalışanlar, müşteriler ve sivil toplum kuruluşları gibi paydaşlarla işbirliği yaparak mümkündür. Dünya Ekonomik Forumu (WEF, 2020), paydaşların süreçlere dahil edilmesi durumunda işletmelerin sürdürülebilirlik performansı %20 oranında artabilir.

İşletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerini gerçekleştirmek için raporlama ve hesap verebilirlik çok önemlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliği gibi sosyal konuların raporlama süreçlerinde kapsamlı bir şekilde ele alınması, şirketlerin hem iç hem de dış paydaşlarına karşı daha güvenli hale gelmektedir. İşletmelerin sürdürülebilirlik

hedeflerine ulaşmaları, şeffaflık, bağımsız denetim ve paydaş katılımı gibi faktörlerin önceliklendirilmesi ile kolaylaşır.

4.6. Teknoloji ve Dijitalleşmenin Önemi

Teknoloji ve dijitalleşme, işletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmak için yenilikçi çözümler sunarak çok önemlidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğinden enerji verimliliğine kadar çeşitli sürdürülebilirlik uygulamaları dijital dönüşüm tarafından desteklenmektedir. Dünya Ekonomik Forumu (WEF, 2021), dijital teknolojilerin şirketlerin çevresel ve toplumsal etkilerini azaltmakta ve operasyonları daha verimli hale getirme yeteneğine sahip olduğunu söylemektedir.

4.6.1. Dijitalleşme ve toplumsal cinsiyet eşitliği

Dijitalleşme, toplumsal cinsiyet eşitliği için büyük fırsatlar sağlar. Örneğin, esnek çalışma saatleri ve uzaktan çalışma modelleri, kadınların iş gücüne daha fazla katılımını artıracak etkili araçlardır. Pandemi sırasında yaygınlaşan dijital çalışma modelleri, kadınların iş hayatı ve aile sorumlulukları arasında denge kurmasına yardımcı olmuştur. McKinsey Global Institute (2021), dijitalleşmenin işgücüne katılan kadınların oranında %20'ye kadar bir artış sağlayabileceğine inanıyor. Ek olarak, eğitim araçları ve dijital platformlar, kadınların mesleki becerilerini geliştirmelerini ve iş fırsatlarına ulaşmalarını kolaylaştırmaktadır. Örneğin, çevrimiçi eğitim programları ve dijital sertifika kursları, kadınların iş piyasasında daha rekabetçi bir konuma gelmesine olanak tanımaktadır. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü (UNESCO, 2021), dijital eğitimin kadınların istihdam fırsatlarını artırmada önemli bir rol oynadığını belirtmektedir.

4.6.2. Veri analizi ve takip sistemleri

İşletmelerin sürdürülebilirlik hedeflerini ölçmek ve izlemek için teknoloji kullanması da önemli bir avantajdır. Veri analitiği araçları, şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği gibi konularda ne kadar iyi çalıştığını değerlendirmelerine olanak tanımaktadır (Çetin & Demir, 2022). Örneğin, dijital veri analitiği platformları, iş gücünde kadın-erkek dağılımını izlemek, ücret eşitsizliklerini bulmak ve liderlik pozisyonlarındaki kadın oranını belirlemek için kullanılabilir. CEİD'in

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi dahil olmak üzere çeşitli araçlar, bu tür izleme sistemlerinin oluşturulmasına yardımcı olmaktadır (CEİD, 2022).

4.6.3. Dijitalleşmenin ekonomik ve çevresel etkileri

Dijitalleşme, çevresel sürdürülebilirliğe de yeni yollar getirmektedir. Tedarik zinciri yönetiminde blockchain teknolojileri, daha sürdürülebilir tedarik süreçlerinin uygulanmasına olanak tanımaktadır (Acar & Kıroğlu, 2020). Akıllı enerji yönetim sistemleri, işletmelere gerçek zamanlı olarak karbon ayak izini azaltmak için veri sağlamaktadır. Bununla birlikte, otomasyon teknolojileri, iş süreçlerini optimize ederek kaynak kullanımını daha verimli hale getirerek maliyet tasarrufu sağlamaktadır. Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP), dijitalleşmenin çevresel sürdürülebilirliği iyileştirebileceğini söylüyor (UNEP, 2020).

4.6.4. Teknolojiye erişim ve riskler

Bununla birlikte, dijitalleşmenin toplumsal eşitliği tehdit ettiği unutulmamalıdır. Dijital uçurum, kadınların erkeklere kıyasla teknolojiye erişim açısından dezavantajlı olduğu birçok bölgede daha büyük eşitsizliklere yol açabilir. Uluslararası Telekomünikasyon Birliği (ITU), dünya çapında kadınların erkeklerden %20 daha fazla teknolojiye eriştiğini bildirmektedir (ITU, 2021). Bu nedenle dijitalleşmenin toplumsal cinsiyet eşitliği üzerindeki faydaları sınırlanabilir. Bu nedenle, dijital okuryazarlık eğitimi ve kadınların teknolojiye erişimi artırmaya yönelik politikalar, bu alandaki eşitsizlikleri gidermek için önceliklendirilmelidir. Dijitalleşme ve teknoloji, işletmelere sürdürülebilirlik hedeflerine ulaşmak için önemli fırsatlar sunmaktadır. Bununla birlikte, toplumsal eşitlik için bu fırsatların kullanılmasını sağlamak için dijital uçurumların azaltılması ve kapsayıcı dijital yaklaşımların uygulanması gerekmektedir. Teknolojinin doğru kullanımı, işletmelere hem ekonomik faydalar sağlayacak hem de çevresel sürdürülebilirlik ve toplumsal refah hedeflerini destekleyecektir.

4.7. Uygulama örnekleri

Toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamaları, işletmeler için somut ve uzun vadeli stratejik yaklaşımlar sağlar. Hem dünya çapında hem de Azerbaycan'da bu uygulamalar, ekonomik büyümeyi, iş gücünde çeşitliliği ve toplumsal kalkınmayı

önemli ölçüde etkilemiştir (Çelik & Arslan, 2021). Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'ne (UN Women,2020) göre, dünya çapında cinsiyet eşitliğini destekleyen şirketler, işgücü verimliliğini ve yenilikçiliğini artırmaktadır. İşletmelerin ekonomik performansı, özellikle ücret eşitliği politikaları ve kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini artırmayı amaçlayan programlar yoluyla iyileşmiştir. İzlanda, kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılıklarını azaltmak için ücret eşitliği yasalarını zorunlu hale getirmiştir (WEF, 2021).

Azerbaycan ise toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen projelere önem vermektedir. Örneğin, Azerbaycan Kadın Girişimciler Derneği (AWEU), kadınların ekonomik hayata daha fazla katılımını desteklemek için girişimcilik eğitimleri ve finansal yardım sağlamaktadır (UNDP, 2020). Bu tür projeler, kadınların hem ekonomik hem de toplumsal refahı artırmalarını sağlamaktadır. Çocuk bakım desteği ve esnek çalışma modelleri, kadınların işgücüne katılımını teşvik eden diğer önemli yöntemlerdir. Danimarka gibi ülkelerde esnek çalışma düzenlemeleri ve ücretsiz çocuk bakım hizmetleri, kadınların iş-yaşam dengesi kurmasına yardımcı olmuştur (Aliyev & Hasanov, 2021). Bu tür uygulamaların Azerbaycan'da da uygulanması, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmada önemli bir adım olacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik eden önemli uygulama örnekleri, dijitalleşme ve teknoloji alanındaki girişimlerdir. Örneğin, Google'ın Women@Google programı, teknolojide kadın liderlerin yetiştirilmesine yardımcı olmaktadır (Aliyev, 2020). Bununla birlikte, Azerbaycan'da kadın girişimcilerin dijital girişimcilik ve teknoloji alanlarında desteklenmesine yönelik girişimler başlatılmalıdır. Bu uygulama örnekleri, toplumsal cinsiyet eşitliğinin işletme stratejilerine dahil edilmesiyle hem ekonomik büyümenin hem de toplumsal dayanışmanın nasıl geliştirilebileceğini gösteriyor. Bu olumlu örnekler, şirketleri sürdürülebilirlik hedeflerine daha kapsayıcı bir şekilde ulaşmaya teşvik edebilir (Hasanov & Aliyev, 2022).

5. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ VE SÜRDÜRÜLEBİLİRLİĞİN KÜRESEL VE AZERBAJCAN BAĞLAMINDA İNCELENMESİ

5.1. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Kavramsal Çerçeve

Kadınlar ve erkekler arasında hak, fırsat ve sorumluluklar açısından farklılık yaratan sosyal, ekonomik, kültürel ve politik dengesizlikler toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak bilinmektedir. Bu eşitsizlik, yalnızca biyolojik farklılıklardan değil, aynı zamanda toplumsal yapıların, geleneklerin ve kültürel normların bir sonucudur. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini hem insan hakları ihlali hem de kalkınmanın önünde önemli bir engel olarak tanımlamaktadır (UN Women, 2020). Ataerkil toplum yapıları, tarih boyunca toplumsal cinsiyet eşitsizliğini sürdürmüştür. İlk olarak, sanayi devrimi döneminde ortaya çıkan iş gücüne katılım eşitsizliği, kadınların hem ekonomik hem de sosyal olarak dışlanmasına yol açmıştır. Oakley (1972), toplumsal cinsiyet rollerinin biyolojik değil, tamamen toplumsal inşaların bir sonucu olduğunu belirterek, eşitsizliğin tarih boyunca toplumsal güç dinamikleri tarafından beslendiğini vurgulamıştır

Kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada önemli bir göstergedir. Ancak erkeklere kıyasla kadınların iş gücüne katılım oranları önemli ölçüde düşük kalmaktadır. Dünya Bankası verilerine göre, kadınların işgücüne katılım oranı yalnızca %49 iken, erkeklerin bu oranı %75'tir (Çetin & Yıldırım, 2022). Bu farklılaşma, sosyal refah, ekonomik büyüme ve bireysel gelişim açısından önemli sonuçlar doğurmaktadır. Ek olarak, kadınların çalıştığı sektörlerin çoğu düşük ücretli, sosyal güvenlikten yoksun ve güvencesizdir (Toksöz, 2019). Cinsiyet temelli ücret farkı, kadınların erkeklerden ortalama %23 daha az maaş aldığını göstermektedir (ILO, 2021). Bu tablo, bireylerin gelirlerini ve ülkelerin ekonomik büyüme potansiyelini olumsuz etkilemektedir. McKinsey Global Institute (2015), toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması durumunda küresel GSYİH'nın %26'sının artabileceğini tahmin ediyor. Bu, küresel ekonomiye yaklaşık 12 trilyon dolarlık bir katkıda bulunur. Bununla birlikte, mevcut eşitsizlikler devam ederse, bu potansiyelin önemli bir kısmı kaybedilecektir. Özellikle düşük ve orta gelirli ülkelerde, kadınların

ekonomik hayata daha fazla katılımı, bireylerin gelirlerini ve toplumsal refahı artırmaktadır (Çelik, 2021).

5.1.1. Ekonomik boyut

Sektörel dağılım incelendiğinde, kadınların ekonomik katılımı genellikle düşük ücretli ve düşük prestijli sektörlerde yoğunlaştığı görülmektedir. Eğitim, tarım ve sağlık gibi sektörlerde kadınların çoğunluğu yüksek olmasına rağmen, liderlik pozisyonlarında çok az kadın var. Küresel işgücünde kadınların %40'ı yarı zamanlı veya düşük vasıflı pozisyonlarda çalışmaktadır (Korkmaz & Çetin, 2021). Bu, kadınların kariyer ilerlemelerini kısıtlayan cam tavan etkisinin devam ettiğini göstermektedir.

Ekonomik büyümenin önemli aktörleri arasında yer alan kadın girişimciler, finansmana erişim konusunda önemli zorluklarla karşı karşıyadır. IFC (International Finance Corporation) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, kadın girişimcilerin yüzde yetmişi ihtiyaç duydukları parayı karşılamak için kredi bulamıyor. Bu nedenle, kadınların ekonomik kalkınmaya katkıda bulunmasına ve yaratıcı iş modelleri oluşturmasına izin verilmemektedir. Mikrofinans programları ve teşvik edici politika düzenlemeleri, kadın girişimcileri desteklemek için çok önemlidir. Ekonomik eşitsizlikleri azaltmak ve kadınların işgücüne katılımını artırmak için bir dizi politika ve uygulama hayata geçirilmektedir. Bunların arasında, daha esnek çalışma saatleri, daha fazla doğum izni ve daha fazla çocuk bakım hizmeti gibi önlemler öne çıkmaktadır. Nordik ülkeler, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için kadınların ekonomik hayata daha aktif bir şekilde katılmasını sağlamak için geniş aile politikaları ve esnek çalışma düzenlemeleri uygulayarak başarılı bir model oluşturmuştur(Gündoğan, 2022).

Kadınların Ekonomiye Katılımının Sosyal Etkileri: Kadınların ekonomik katılımı, ekonomik göstergeleri ve sosyal refah üzerinde doğrudan bir etkiye sahiptir. Ekonomik bağımsızlık kazanan kadınlar, aile içindeki güç dengesini değiştirebilir ve çocukların eğitim ve sağlık harcamalarına daha fazla para harcayabilirler. UN Women (2020), kadınların ekonomik bağımsızlığın, yoksulluğun ve toplumsal refahın geliştirilmesinde önemli bir rol oynadığını söylüyor. Ek olarak, kadınların iş gücüne katılımı, iş yerinde çeşitliliği artırarak üretkenliği ve yenilikçiliği artırmaktadır. Kadınların işgücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamada

çok önemlidir. Bu katılımın artması, yalnızca bireylerin değil, toplumların ekonomik ve sosyal kalkınma hedeflerine ulaşmasında önemli bir itici güç olacaktır (Toksöz, 2021). Bununla birlikte, toplumsal normların değişmesi, ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılması ve cam tavan etkisinin ortadan kaldırılması için çok yönlü çabalar gereklidir. Yalnızca bireylerin değil, tüm toplumun refahını artırmak için kadınların ekonomik hayatta daha fazla yer alması stratejik bir öncelik olmalıdır.

5.1.2. Sosyal boyut

Kadınların bireysel gelişimi, eğitim ve sağlık gibi temel haklara erişimlerindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle önemli ölçüde sınırlanmaktadır. Bu durum, sadece bireylerin yaşam kalitesini düşürmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal kalkınmayı da bozmaktadır. UNESCO (2021) tarafından bildirildiği gibi, dünya çapında 130 milyon kız çocuğu okula gitmemektedir. Bu durum, eğitimdeki fırsat eşitsizliklerini daha da derinleştiriyor ve gelecekte kız çocuklarının finansal ve sosyal fırsatlara erişimini zorlaştırmaktadır. Eğitimsiz kız çocuklarının işgücüne katılım oranları düşüktür ve bu, nesiller arası yoksulluk döngüsünü sürdürmektedir (Çelik, 2021).

Bireyin sosyo ekonomik gelişimi, eğitime bağlıdır. Bununla birlikte, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, özellikle düşük gelirli ülkelerde kız çocuklarının eğitime katılımını önemli ölçüde engellemektedir. Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu (UNICEF), dünya çapında kız çocuklarının eğitime katılımının önündeki en büyük engellerin kültürel normlar, yoksulluk, erken yaşta evlilikler ve altyapı eksiklikleri olduğunu söylemektedir (UNICEF, 2021). Örneğin, düşük gelirli ülkelerde her beş kız çocuğundan biri ilköğretimi tamamlayamadan okulu bırakıyor. Ek olarak, kız çocuklarının okula devam etmelerini sağlamak için uygun hijyenik koşulların olmaması, özellikle genç kızların okuldan ayrılmasına neden olmaktadır.

Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak için, kız çocuklarının eğitime katılımını teşvik eden burslar, okullarda hijyenik altyapının iyileştirilmesi ve toplumsal farkındalık kampanyaları yaygınlaştırılmalıdır. İskandinav ülkeleri, kapsayıcı eğitim politikaları ve cinsiyet eşitliğini teşvik eden yöntemleriyle bu alanda iyi bir örnektir. Eğitimde cinsiyet eşitliği, toplumsal dayanışmayı ve ekonomiyi geliştirmektedir. Dünya Ekonomik Forumu (WEF), eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasının, kadınların iş gücüne daha etkin bir şekilde katılmasını sağladığını ve

bunun ekonomik büyüme üzerinde önemli bir etkisi olduğunu belirtmektedir (WEF, 2020).

Kadınların yaşam kalitesini düşüren ve toplumsal refahı engelleyen temel sorunlardan biri de sağlık hizmetlerine erişimdeki cinsiyet eşitsizliğidir. Dünya Sağlık Örgütü (WHO), düşük gelirli ülkelerde kadınların erkeklere göre temel sağlık hizmetlerinden %30 daha az yararlanabildiğini belirtmektedir. Bu eşitsizlik, anne ölümleri, doğum sırasında komplikasyonlar ve önlenebilir hastalıkların artmasına neden olmaktadır. En önemli toplumsal kalkınma göstergelerinden biri anne sağlığıdır. Ancak Dünya Nüfus Fonu (UNFPA, 2021), gebelik ve doğumla ilgili sorunlar nedeniyle her yıl yaklaşık 295.000 kadını öldüğünü söylemektedir. Düşük gelirli ülkelerde meydana gelen bu ölümlerin yüzde 94'ü önlenebilir nedenlere bağlıdır. Kadınların sağlık hizmetlerine erişimini artırmak ve anne ölümlerini azaltmak için kapsamlı doğum öncesi bakım programlarının yaygınlaştırılması, toplumsal bilinçlendirme çalışmaları ve kadınlara yönelik ücretsiz sağlık hizmetlerinin sağlanması gerekmektedir (Gedik & Korkmaz, 2022). Kadınların üreme sağlığı haklarına erişimi de toplumsal cinsiyet eşitliğinin önemli bir parçasıdır. Bununla birlikte, kültürel alışkanlıklar, yasal düzenlemeler ve ekonomik zorluklar birçok ülkede bu haklara sınırlamalar getirmektedir. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA, 2021), kadınların üreme sağlığı hizmetlerine erişimini artırmanın hem kadınların sağlık durumunu hem de toplumsal refahı artırdığını söylemektedir. Eğitim ve sağlıkta eşitsizlikler birbiriyle bağlantılıdır. Eğitimden yoksun kadınlar, sağlık hizmetlerine daha az erişim sağlamakta ve bu hizmetler hakkında bilgi eksikliği yaşamaktadır. Örneğin, eğitimsiz anneler çocuklarına sağlık hizmetlerine erişim sağlamada daha az etkili olabilirler. Bu, nesiller arası eşitsizliğin devam etmesine neden olmaktadır.

5.1.2.1 Çözüm önerileri ve yöntemleri

- Kapsayıcı Eğitim Programları: Kız çocuklarına burslar, okula devamlılığı teşvik eden etkinlikler ve hijyenik altyapının iyileştirilmesi
- Sağlık Hizmetlerine Erişimin Artırılması: Kadınlar için daha fazla doğum öncesi ve sonrası bakım programı ve ücretsiz sağlık hizmetleri.
- Toplumsal Bilinçlendirme: Cinsiyet eşitliğinin önemini vurgulayan eğitim ve farkındalık kampanyaları

- Politika Desteği: Eğitim ve sağlık alanında cinsiyet eşitliğini desteklemek için hükümetlerin politikaları oluşturması gerekir.

Eğitim ve sağlık alanlarındaki cinsiyet eşitsizliği, kadınların bireysel haklarını sınırlamakta ve toplumların ekonomik ve sosyal gelişimini engellemektedir. Kadınların bu temel haklara tam ve eşit erişimini sağlamak, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmenin yanı sıra sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmada çok önemlidir. UNESCO ve WHO, eğitim ve sağlık hizmetlerine eşit erişim sağlanmadıkça toplumsal refahı artırmanın mümkün olmadığını söylemektedir. Sonuç olarak, cinsiyet eşitliğini temel alan politikaların oluşturulması ve uygulanması zorunludur.

5.1.3. Politik boyut

Karar alma mekanizmalarında kadınların temsil oranı düşüktür. IPU'ya göre, dünya çapında parlamentolarda kadın temsil oranı sadece %25'tir. Bu eksikliğin bir sonucu olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik politikalar yeterince geliştirilmemiştir. Örneğin, Rwanda, dünyanın en yüksek parlamento kadın temsil oranı olan %61 ile birinci sırada yer alırken, birçok gelişmiş ülkede bile bu oran %30'un altındadır. Bireylerin potansiyellerini sınırlayan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumsal ve ekonomik gelişmeyi yavaşlatır. İşgücüne kadınların katılımı düşük olduğunda, toplumların ekonomik kapasitesi ve yenilikçilik oranları azalmaktadır. Örneğin, kadınların iş gücüne tam olarak katıldığı ülkelerde toplumsal refah ve ekonomik büyüme hızlanmıştır (McKinsey, 2015). Eğitimde eşitsizlik olduğunda, yoksulluk döngüsü nesilden nesile devam eder ve toplumsal kalkınma sekteye uğramaktadır. Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDGs) arasında yer alan SKA 5'in amacı, toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kadınların daha güçlü olmalarını sağlamaktır. Bu hedef, kadınların eğitim, sağlık ve işgücü piyasasına erişimi artırmayı, eşitlikçi politikalar oluşturmayı ve ayrımcılığı sona erdirmeyi içermektedir (UN, 2015). Örneğin, kapsayıcı sosyal politikalar sayesinde İskandinav ülkeleri toplumsal cinsiyet eşitliğini dünya çapında en iyi sağlar (WEF, 2021). Bireylerin haklarını ve fırsatlarını sınırlayan bir sorun olmanın ötesinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin önündeki en büyük engellerden biridir. Bu sorunla mücadele etmek, yalnızca mali ve siyasi çözümler değil, aynı zamanda toplumsal algıları ve kültürel normları değiştirmekle

mümkündür. Kadınların eğitim, sağlık ve ekonomik fırsatlara tam ve eşit erişimi sağlayacak kapsamlı politikalar, yalnızca kadınların değil, toplumun genel refahını da artıracaktır.

5.2. Sürdürülebilir Kalkınmada Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Rolü

Sürdürülebilir kalkınma için toplumsal cinsiyet eşitliği çok önemlidir. Kadınların eğitim, sağlık, ekonomik ve politik alanlarda eşit fırsatlara sahip olması, bireylerin yaşam kalitesini artırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal refah ve ekonomik büyümeyi de artırmaktadır. SKA 5, Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Sağlanması ve Kadınların Güçlenmesi, Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDGs) kapsamında bu hedefi ana hedef olarak belirlemiştir ve diğer amaçlarla bağlantılı hale getirmiştir (Yılmaz, 2022).

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri:

Birleşmiş Milletler, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sadece insan hakları değil, sürdürülebilir kalkınmanın ön koşulu olduğunu vurgulamaktadır. SKA 5, kadınlara yönelik ayrımcılığın sona erdirilmesini, eşit ekonomik fırsatların sağlanmasını ve karar alma mekanizmalarında kadınların tam katılımını teşvik etmeyi içermektedir. Ek olarak, bu hedef diğer amaçlarla güçlü bir şekilde ilişkilidir (Çelik, 2021). Örnek:

- SKA 1 (Yoksulluğun Ortadan Kaldırılması): Kadınların ekonomik bağımsızlık kazanması, yoksulluk oranlarının azalmasında çok önemlidir.
- SKA 4 (Nitelikli Eğitim): Kadınların eğitime eşit erişimi, toplumsal ve bireysel kalkınmanın önemli bir parçasıdır.
- SKA 10, Eşitsizliklerin Azaltılması: Toplumsal cinsiyet eşitliği, sosyal ayrılmayı ve gelir eşitsizliklerini azaltır.

Kadınların güçlendirilmesi ve toplumsal hayata tam katılımı sağlanması, toplumsal adaleti destekler ve ekonomiyi ve sosyal dayanıklılığı artırır.

Kadınların ekonomik faaliyetlere ve iş gücüne eşit bir şekilde katılımı, ülkelerin ekonomik büyüme potansiyelini artırmaktadır. McKinsey Global Institute (2015), cinsiyet eşitliğinin sağlanması durumunda küresel GSYİH'nın %26'sının artabileceğini tahmin ediyor. Ekonomik hayatta kadınların tam olarak yer almadığı ülkelerde, üretkenlik ve yenilikçilik oranları düşüktür. Kadınların eğitim ve sağlıkta

eşit haklara sahip olmaları, sosyal refahı doğrudan etkilemektedir. UNESCO (2021), kadınların eğitime eşit erişiminin, nesiller arası yoksulluk döngüsünü kırdığını ve toplumların genel eğitim seviyesini artırdığını belirtmektedir. Ek olarak, kadınların sağlık hizmetlerine eşit erişiminin sağlanması, aile refahını ve toplumların genel sağlık göstergelerini iyileştiriyor (Öztürk, 2022). Dünya Sağlık Örgütü (2021), kadınların sağlık hizmetlerinden daha fazla yararlanmasının toplum genelinde yaşam beklentisini yükselttiğini belirtmektedir.

Ülke çapında başarılı uygulama örnekleri: Cinsiyet eşitliği konusunda başarılı olan ülkeler, diğer ülkelere örnektir. İskandinav ülkeleri, sosyal politikalarında cinsiyet eşitliğini öne çıkararak önemli ilerlemeler kaydetmiştir.

- İsveç ve Norveç, kadınların iş gücüne katılımını artırmak için esnek çalışma saatleri ve kapsamlı aile politikaları gibi uygulamalar sunmaktadır.
- Eğitimde fırsat eşitliği sağlamak, Finlandiya'da kadınların liderlik rollerine geçişini kolaylaştırdı.
- İzlanda, toplumsal cinsiyet eşitliği endekslerinde uzun süredir liderdir. Kadınların politik katılım oranı %46'dır, bu da ülkenin dünya ortalamasının çok üzerindedir (WEF, 2021).

Bu ülkelerde kadınların ekonomik ve politik hayatta aktif olarak yer alması, ekonomik büyümeyi ve toplumsal refahı hızlandırmıştır.

Sürdürülebilir kalkınma hedeflerine ulaşmak için toplumsal cinsiyet eşitliği çok önemlidir. Eğitime, sağlığa, ekonomiye ve politikaya eşit erişim, insanların yaşamlarını iyileştirir ve toplumsal dayanıklılığı artırır (Kara, 2022). Bu hedeflere ulaşmak için, başarılı uygulama örneklerinden alınacak dersler çok önemlidir. Ancak politika değişiklikleri ve kültürel dönüşüm bu alandaki ilerlemeyi hızlandırabilir. Toplumsal cinsiyet eşitliği, daha adil, kapsayıcı ve sürdürülebilir bir dünya inşa etmek için çok önemlidir.

5.3. Azerbaycan'da Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Tarihsel ve kültürel yapısıyla Kafkasya bölgesinde önemli bir yere sahip olan Azerbaycan'ın, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda tutumunu açıklamak pek de kolay değildir. Sovyetler Birliği'nde kadınların toplumsal hayata katılımını teşvik eden politikalar benimsenmiş olsa da, bağımsızlık sonrası dönemde toplumsal

cinsiyet eşitsizliği kültürel ve geleneksel normlardan daha çok etkilenmiştir(Heyat,2002; Ismayilov,2021). Bu bölümde, Azerbaycan'da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin tarihsel ve kültürel kökenleri, mevcut yasal düzenlemeler, kadınların işgücüne katılımı ve sektörel dağılımı, ücret eşitsizliği ve ayrımcılık gibi konular ele alınacaktır. Tarih boyunca, Azerbaycan'da kadınların toplumsal hayattaki rolü hem modernleşme süreçleri hem de geleneksel kurallar tarafından şekillendirilmiştir. Azerbaycan toplumunda kadınlar geleneksel olarak çocuk bakımı ve ev işleri gibi aile içindeki rollerine odaklanmıştır. Aileyi ve geleneksel değerleri merkeze alan bu yapı, kadınların toplumsal ve ekonomik hayata katılımını engelleyen en önemli nedenlerden biri olmuştur (Jafarova,2018; Atakishiyev,2020). Ancak Sovyetler Birliği, 20. yüzyılın başlarında kadınların toplumsal hayata katılımını teşvik etmeye başlamıştır. 1918 yılında Azerbaycan Demokratik Cumhuriyeti, kadınlara seçme ve seçilme hakkı vererek dönemin koşullarına göre oldukça ilerici bir adım atmıştır. Bu değişiklik, kadınların yaşamın her alanında daha fazla yer almasına katkı sağlamıştır. Sovyet dönemi boyunca kadınların eğitime ve iş hayatına aktif olarak dahil edilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletmiştir. Özellikle öğretmenlik, sağlık ve kamu sektörü gibi alanlarda kadınların çalışması teşvik edildi (Gasimova,2015).

Azerbaycan, Sovyetler Birliği'nin dağılması ve 1991'de bağımsızlığını kazanmasının ardından geleneksel değerlere dönmeye başlamıştır. Bağımsızlık sonrası dönemde, ekonomik krizler ve toplumsal belirsizlikler, kadınların toplumsal yaşamdaki rollerini kısıtlayan geleneksel normların daha da güçlenmesine neden olmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, özellikle kırsal bölgelerde kadınların eğitime ve iş hayatına erişimi azalmış olduğu için daha belirgin hale gelmiştir. Ermenistan ile 1990'lı yıllarda yaşanan Dağlık Karabağ Savaşı, Azerbaycan'ın toplumsal yapısını önemli ölçüde etkilemiştir. Savaş nedeniyle yerinden edilen yüz binlerce kişi arasında, kadınlar önemli ekonomik ve sosyal sorunlarla karşı karşıya kalmıştır. Göçmen kadınların ekonomik hayata katılmaları ve temel hizmetlere erişimi zorlaşmıştır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet eşitsizliği daha da artmıştır (Ismayilov,2021).

Azerbaycan toplumunda geleneksel değerler hala güçlü. Kadınların eğitime ve çalışma hayatına katılımı, özellikle kırsal bölgelerde aile içindeki rollerle sınırlıdır. Eğitime erişimi engelleyen önemli bir faktör, kadınların erken yaşta

evlendirilmesidir. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA, 2020), Azerbaycan'da kadınların %11'inin 18 yaşından önce evlendiğini ve bu durumun eğitim ve ekonomik hayata katılım açısından önemli bir engel oluşturduğunu ifade etmektedirler(Jafarova,2018; Rustamova,2021). Azerbaycan hükümeti, kadınların toplumsal hayata daha fazla katılımını teşvik etmek için son yıllarda çeşitli önlemler almıştır. Eğitim ve sağlık alanlarında kadınlara daha fazla fırsat sağlanmaya çalışıldı ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen ulusal ve uluslararası girişimler yürütülmüştür. Örneğin, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) ve Avrupa Birliği tarafından yürütülen projeler, kadınların iş gücüne daha fazla katılımını ve ekonomik bağımsızlıklarını artırmayı amaçlamaktadır.

Azerbaycan'da toplumsal cinsiyet eşitliği, modernleşme ile geleneksel kurallar arasında sıkışmıştır. Kırsal bölgelere göre şehir merkezlerinde kadınların eğitim ve çalışma hayatına katılım oranları daha yüksek olsa da, toplumsal normların etkisi hala hissedilmektedir. Kadınların toplumsal hayatta eşit fırsatlara sahip olmasının önündeki en büyük engellerden biri, aile içi rollerin kadınlara yüklenmesidir. Azerbaycan'da toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kültürel ve tarihsel faktörlerin bir sonucu olarak karmaşık bir sorundur. Bağımsızlık sonrası, Sovyet kazanımları önemli ölçüde yok edildi ve geleneksel standartlar yeniden güçlendi. Kadınların toplumsal hayata tam katılımını sağlamak için geleneksel inançların çağdaş inançlarla uyumlu hale getirilmesi ve yasal düzenlemelerin etkili bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Projeler ve uluslararası işbirlikleri toplumsal farkındalığı artırmaya yardımcı olabilir (Rustamova, 2021).

1995 yılında kabul edilen anayasası, kadın ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğunu açıkça belirten Azerbaycan'ın toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için çok sayıda yasa ve politika çıkarmıştır. Bu anayasal garantinin amacı, kadınların toplumsal, finansal ve siyasi hayata eşit bir şekilde katılımını garanti etmektir. Ek olarak, 2006 yılında yürürlüğe giren "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Kanunu", kadınların ayrımcılığa uğramasını önlemek ve eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için tasarlanmıştır. Bu yasa, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için gerekli politikaların uygulanmasını ve cinsiyet temelli ayrımcılığı yasaklamayı amaçlamaktadır. Yasal çerçeveye rağmen uygulama düzeyinde önemli sorunlar vardır. Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Enstitüsü'nün (IWRAP, 2020) bulgularına göre, toplumsal normlar yasal düzenlemelerin etkisini sınırlıyor ve bu düzenlemeler

etkili bir şekilde uygulanmıyor. Örneğin, kadına yönelik şiddeti önlemeye yönelik yasalar mevcut olsa da, bu alanda yeterli sosyal ve hukuki destek sağlanmadığı görülmektedir. Ayrıca, toplumsal baskılar nedeniyle şiddet vakalarının çoğu rapor edilmez ve mağdurların haklarını arayamaz. Bunun yanı sıra, kadınların ekonomik ve siyasi alanda daha eşit temsilini sağlamak için daha güçlü ve etkili yasal düzenlemelere ihtiyaç vardır. IPU'ya (2021) göre, Azerbaycan'da kadınların parlamentodaki temsil oranı %17'dir, bu da uluslararası standartların altındadır. Bu durum, kadınların karar verme sürecini kısıtlayan önemli bir eşitsizliktir.

Küresel standartlara göre Azerbaycan'da kadınların işgücüne katılım oranı düşüktür. 2021 yılı itibariyle kadınların işgücüne katılım oranı %48 civarındaydı, bu oran erkeklerde %70'in üzerindeydi. Bu, kadınların ekonomik hayata katılımındaki eşitsizliği göstermektedir. Kadınlar, eğitim, sağlık ve kamu sektörü gibi düşük ücretli ve düşük prestijli alanlarda yoğunlaşmaktadır. Kadınların ekonomik bağımsızlık kazanmaları zordur ve iş gücüne daha az katılımı vardır, özellikle kırsal bölgelerde.

Özel sektörde kadınların çoğu yoktur. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women, 2020) tarafından yapılan bir araştırmaya göre, Azerbaycan'da kadınların yalnızca %10'u üst düzey yönetim görevlerinde çalışmaktadır. Bununla birlikte, kadın girişimciler çok azdır. Kadın girişimcilerin oranı %5'in altındadır, bu da finansal kaynaklara erişim, destek ve toplumsal normların kadın girişimcileri üzerindeki baskıcı etkilerini göstermektedir. Azerbaycan'da toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin en belirgin unsurlarından biri ücret eşitsizliğidir. Bu durum, hem kadınların ekonomik bağımsızlığını hem de ülkedeki gelir eşitsizliğini artırmaktadır. Ekonomik büyümeyi yavaşlatan bir faktör olarak görülen ücret eşitsizliği, yalnızca bireysel bir sorun değil, aynı zamanda ülke çapında bir sorun olarak da görülmektedir(Rustamova,2021). Kadınların kariyer fırsatları, özellikle üst düzey pozisyonlarda çok sınırlıdır. Cam tavan etkisi, kadınların liderlik rollerine girmelerine izin vermeyen en önemli nedenlerden biridir. Örneğin, Azerbaycan şirketlerinde üst düzey yönetici pozisyonlarında kadınların oranı %7'nin altındadır. Bu örnek, kadınların iş dünyasında karşılaştığı sistemik zorlukların bir örneğidir. Ek olarak, kadınların mesleki eğitim ve beceri geliştirme programlarına erişimde dezavantajlı olduğu görülmektedir.

Azerbaycan'da cinsiyet eşitsizliğinin en büyük nedenlerinden biri toplumsal normlar ve geleneklerdir. Geleneksel inançlar, kadınların eğitim, kariyer ve

toplumsal hayata katılımını kısıtlamaktadır. Kadınların erken yaşta evlendirilmesi, özellikle kırsal bölgelerde hala yaygın bir sorundur. Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu (UNFPA, 2020), Azerbaycan'da kadınların %11'inin 18 yaşından önce evlendirildiğini bildiriyor. Bu nedenle, kadınların eğitimlerini tamamlamaları ve ekonomik olarak bağımsız bireyler olarak gelişmeleri zordur. Kadınların toplumsal hayata eşit şekilde katılmasını engelleyen diğer önemli bir faktör, ailevi görevlerin büyük ölçüde onlara verilmesidir. Kadınların kariyer hedeflerine ulaşmaları, aile içindeki rollerle sıklıkla çatışmaktadır. UN Women'ın 2020 raporuna göre, Azerbaycan'da kadınlar, erkeklere kıyasla ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevlerde yaklaşık üç kat daha fazla zaman harcamaktadır. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımını ve kariyer hedeflerini önemli ölçüde kısıtlamaktadır.

Azerbaycan'da yasal düzenlemeler ve politikalar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğini azaltmaya çalışsa da, uygulamada önemli eksiklikler ve toplumsal normların baskısı devam etmektedir. Eğitim ve ekonomik hayatta kadınların tam katılımını sağlamak için:

- Eğitim ve farkındalık çabaları yoluyla toplumsal alışkanlıkların değiştirilmesi,
- Kadın girişimciliğini destekleyen mali yardım programları ve ağlar,
- Maaş eşitsizliğini azaltmak için yasal düzenlemeler ve denetimler,
- Çalışma hayatında kadınlara daha fazla kariyer fırsatı sunan mentorluk ve liderlik programları,
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklemek için ulusal ve uluslararası çabaların genişletilmesi gerekir.

Bu adımlar, Azerbaycan'da kadınların bireysel gelişimini ve ülkenin ekonomik ve toplumsal gelişimini hızlandıracaktır.

5.4. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğinin Çalışma Hayatına Etkisi

Yapısal sorunların başında gelen toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların iş gücüne ve kariyer gelişimlerine katılımını sınırlamaktadır. Bu eşitsizlik, kadınların hem bireysel hem de toplumsal düzeyde ekonomik bağımsızlıklarını engellemektedir. Cinsiyet temelli ayrımcılık, önyargılar ve iş-yaşam dengesini

sağlamada karşılaşılan zorluklar, kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunların artmasına neden olmaktadır (Kandiyoti,1988;Moghadam,2005). İş hayatında kadınların karşılaştığı çeşitli zorluklar vardır. Bu engeller arasında düşük ücretler, liderlik rollerine erişim ve kariyer ilerleme sınırlamaları yer almaktadır. Kadınlar, özellikle erkek egemen sektörlerde sıklıkla ayrımcılık ve dışlanma ile karşı karşıyadır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) çalışmalarına göre, kadınlar için iş yerlerinde yükselme şansı erkeklerden %30 daha düşüktür (ILO, 2021). Bu, iş yerlerinde toplumsal normların ve önyargıların hala var olduğunu göstermektedir. Kadınların bu gün dahi iş yerlerinde karşılaştıkları en yaygın sorunlardan biri, cinsiyet temelli ayrımcılıktır (Acar&Altunok,2013). İşe alma süreçlerinden kariyer ilerleme süreçlerine kadar birçok alanda kadınlar, yetkinliklerinden çok cinsiyetlerine dayalı olarak değerlendirilmektedir. İş yerlerindeki kültürel önyargılar, kadınların profesyonel becerilerinin yeterince takdir edilmemesine ve bu nedenle kariyerlerinde ilerlemelerine engel olmaktadır. Örneğin, Azerbaycan'da iş verenlerin %40'ı kadınların yönetici rollerde başarılı olamayacağını düşünmektedir (UN Women, 2020). Bu, kadınların liderlik rollerine erişimini kısıtlayan cam tavan etkisinin açık bir örneğidir. Aynı zamanda, erkek meslektaşlarına kıyasla kadın çalışanlar daha sık mobbing ve psikolojik taciz ile karşı karşıyadır. Bu tür kötü iş deneyimleri, kadınların işe girme oranlarını düşürmektedir (Ökten&Özmen,2018).

Azerbaycan işgücü piyasasında kadınlar ve erkekler arasında önemli bir dengesizlik vardır. Kadınların iş gücüne katılım oranı yaklaşık %48 iken, erkeklerin bu oranı yaklaşık %72'dir (Dünya Bankası,2021). Kadınların çoğunlukla kamu hizmetleri, eğitim ve sağlık gibi düşük gelirli ve düşük prestijli alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir. Bununla birlikte, finans, mühendislik ve teknoloji gibi yüksek gelirli alanlar genellikle erkekler tarafından temsil edilmektedir. Kadınlar özel sektörde daha zor durumda. Örneğin, Azerbaycan'da kadınların özel sektörde liderlik rollerine erişim oranı yalnızca %10'dur (ILO,2021). Kadınların iş gücüne katılım oranları ise daha düşüktür ve tarım sektörüne daha fazla yoğunlaşmıştır. Kadınların finansal bağımsızlık kazanmasını ve toplumsal hayatta eşit bir şekilde temsil edilmesini engelleyen bu koşullar vardır. Çocuk bakımı ve aile sorumluluklarıyla iş-yaşam dengesini kurmak, kadınların iş hayatında karşılaştığı diğer önemli sorunlardan biridir. Azerbaycan'da kadınların, erkeklere kıyasla ev işleri ve çocuk bakımı gibi görevlerde yaklaşık üç kat daha fazla zaman harcadığı

bilinmektedir (UN Women,2021). Bu durum, kadınların işgücüne düzenli olarak katılımını zorlaştırıyor ve kariyerlerinde ilerleme şanslarını kısıtlıyor. Kadınların iş gücüne katılımındaki en büyük engellerden biri çocuk bakım hizmetlerinin yetersizliğidir (Atakishiyev,2020; Gasimova,2015). Azerbaycan'da kreş ve okul öncesi eğitim hizmetlerinin sınırlı olması, çalışan annelerin iş ve yaşamlarını dengelemesini daha da zorlaştırmaktadır. Bu hizmetlerin eksikliği, kadınların profesyonel yaşamlarından çekilmesine veya yarı zamanlı çalışmaya yönelmesine neden oluyor. Ek olarak, esnek çalışma saatleri veya uzaktan çalışma fırsatlarının eksikliği, kadınların iş hayatına aktif olarak katılımını engelleyen diğer önemli engellerdir.

Önemli Çözüm Önerileri:

1. **Yasalar ve Kurumsal Düzenlemeler:** Cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemek için eşitlikçi politikalar, işe alma süreçlerinden başlayarak tüm kariyer aşamalarında uygulanmalıdır. İş yerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen mekanizmalar güçlendirilmelidir.
2. **Aile Dostu Politikalar:** Çocuk bakım hizmetlerinin yaygınlaştırılması ve iş yerlerinde esnek çalışma saatleri gibi aile dostu politikalar, kadınların iş-yaşam dengesini desteklemelidir.
3. **Eğitim ve Farkındalık Programları:** İşverenler ve çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha fazla farkındalık yaratmak için eğitim programları oluşturulmalıdır. Bu tür programların amacı, toplumsal önyargıları ve ayrımcılık eğilimlerini azaltmaktır.
4. **Kadın Girişimciliğini Destekleme:** Kadınların finansal olarak bağımsız olmalarını sağlamak için girişimcilik faaliyetlerine finansal destek ve bağlantılar sağlanmalıdır.

Çalışma hayatında kadınların karşılaştığı birçok sorun, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden kaynaklanmaktadır. İş yeri önyargıları, ailevi sorumlulukların kadınlara yüklenmesi, iş-yaşam dengesini kurmadaki zorluklar ve ayrımcılık, kadınların işgücüne katılımını sınırlayan önemli faktörlerdir. Bu sorunları çözmek için toplumsal normların değiştirilmesi, kadın dostu işyeri politikalarının teşvik edilmesi ve yasal düzenlemelerin etkin bir şekilde uygulanması gerekmektedir. Azerbaycan'da kadınların iş gücüne eşit katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayacak ve ülkenin ekonomik ve toplumsal gelişimini hızlandıracaktır.

6. ARAŞTIRMANIN UYGULAMASI

6.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezler

Bu çalışmada araştırma yöntemi olarak nicel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Araştırmanın amacı, Azerbaycan'daki çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğini değerlendirerek bu eşitsizliğin ekonomik, sosyal ve kültürel boyutlarını analiz etmek ve sürdürülebilir kalkınma hedeflerine etkisini ortaya koymaktır. Veri toplama sürecinde, çalışan bireylerden demografik bilgiler ve algısal veriler içeren anket yöntemi kullanılmıştır. Anket yöntemi ile elde edilen verilerle, örnekleme teşkil eden katılımcıların toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili algılarını ölçmek amaçlanmaktadır. Çalışma, Azerbaycan Cumhuriyeti Bakü şehrindeki çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin çalışanları üzerinde yürütülmüş olup, katılımcılar gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma sonuçlarının, toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının iyileştirilmesine yönelik hem ulusal hem de uluslararası düzeyde rehberlik etmesi hedeflenmiştir.

Sürdürülebilir kalkınma için küresel amaçlar doğrultusunda Azerbaycan'da çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamaların araştırılması maksadıyla şu hipotezler geliştirilmiştir:

H1: Şirketlerin cinsiyet eşitliğine bakış açılarıyla, Cinsiyet Eşitliği Politika ve Uygulamaları arasında bir ilişki vardır.

H2: Şirketlerin cinsiyet eşitliğine bakış açılarıyla, Cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmaya ve güçlendirmeye yönelik Uygulamaları arasında bir ilişki vardır.

H3: Cinsiyete göre, Şirketlerde yürütülen uzaktan çalışma uygulamaları farklılaşmaktadır.

H4: Cinsiyete göre, Şirketin çalışanlara Geleceğin Becerilerini kazandırmaya yönelik uygulamaları farklılaşmaktadır.

H5: Cinsiyete göre, Şirketinizin Cinsiyet Eşitliğine yönelik Politika ve Uygulamalarına yönelik algı farklılaşmaktadır.

6.2. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Bu çalışmanın evrenini, Azerbaycan Cumhuriyeti Bakü şehrinde faaliyet gösteren farklı sektörlerdeki işletmelerin çalışanları oluşturmaktadır. Çalışmada, toplumsal cinsiyet eşitliği algısını değerlendirmek amacıyla farklı yaş gruplarından, cinsiyetlerden, eğitim düzeylerinden ve meslek gruplarından bireylerin örnekleme yer alması hedeflenmiştir. Örneklem seçimi, araştırmanın amacına uygun olarak, katılımcıların gönüllülüğüne dayalı şekilde gerçekleştirilmiştir. Örneklem, sektörel ve demografik çeşitliliği yansıtacak şekilde, farklı pozisyonlarda çalışan bireyleri içermektedir. Bu yaklaşımla, çalışma bulgularının, Azerbaycan'daki çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitliğine dair genel durumu temsil etmesi amaçlanmıştır.

6.3. Veri toplama Aracı ve Yöntemi

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, katılımcıların demografik özelliklerini ve toplumsal cinsiyet eşitliği algılarını ölçmeye yönelik sorulardan oluşmaktadır. Anketin demografik bölümünde cinsiyet, yaş, eğitim durumu, çalışma durumu, çalışılan sektör ve pozisyon gibi temel bilgiler toplanmıştır. Araştırmanın ana bölümünde ise, cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkinliği, işe alım süreçlerindeki eşitlik, liderlik ekibinin bu konudaki tutumu, ücret politikaları ve performans değerlendirme süreçlerine dair algılar gibi konuları değerlendiren ifadeler yer almıştır. Katılımcılar, bu ifadeleri Likert tipi ölçek kullanarak (örneğin, "Kesinlikle katılıyorum"dan "Kesinlikle katılmıyorum"a kadar) yanıtlamışlardır. Anketin güvenilirliği, Cronbach's Alpha testi ile ölçülmüş ve yüksek iç tutarlılığa sahip oldu görülmüştür. Anketler, fiziksel ve dijital olarak uygulanarak toplanmıştır ve veri toplama süreci tamamen gönüllülük esasına dayalı olarak gerçekleştirilmiştir.

Soru İçeriği	Soru No	Soru Sayısı
Demografik zellikler	1-10	10
İşletmede Cinsiyet Eşitliği Nasıl Değerlendiriliyor	11-13	3
Cinsiyet Kırılımı ile İlgili Sorular	14-15	2
şirketinizin Cinsiyet Eşitliği Politika ve Uygulamaları	16-24	9
şirketinizin Cinsiyet Eşitliği Farkındalığına Yönelik alışmaları	25-31	7
Geleceğin Becerileri ve Eğitimler	32-35	4

6.4. Veri Toplama Aracının Uygulanması

Araştırmada kullanılan anket formu, katılımcılara fiziksel ortamda yüz yüze ve dijital platformlar üzerinden çevrimiçi olarak uygulanmıştır. Anket formu, Azerbaycan Cumhuriyeti Bakü şehrindeki çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin çalışanlarına ulaştırılmıştır. Katılımcılar, gönüllülük esasına dayalı olarak araştırmaya dahil edilmiş ve anket formunu doldurmadan önce araştırmanın amacı, kapsamı ve katılım koşulları hakkında detaylı bilgilendirme yapılmıştır. Araştırma sırasında katılımcılardan, sorulara doğru ve samimi şekilde yanıt vermeleri istenmiştir. Ayrıca, katılımcıların kişisel bilgilerinin gizliliği ve verilerin yalnızca araştırma amaçlı kullanılacağına dair güvence verilmiştir. Elde edilen veriler, analiz öncesinde kontrol edilerek eksik ya da hatalı yanıtlar ayıklanmış, ardından istatistiksel analizler için hazırlanmıştır. Bu süreçte, araştırmanın etik ilkelere uygunluğu ve katılımcı haklarının korunması öncelikli olarak gözetilmiştir.

6.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada, verilerin analizinde öncelikle tanımlayıcı istatistiklerden yararlanılarak ortalama, standart sapma, arpıklık ve basıklık değerleri hesaplanmış ve veri dağılımı incelenmiştir. Verilerin normal dağılıma uygunluğu, George ve Mallery (2010) tarafından belirtilen normallik kriterlerine göre değerlendirilmiştir. Bu kriterlere göre arpıklık ve basıklık değerlerinin +2 ile -2 arasında olması, verilerin normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir. Çalışmada yapılan analizlerde tüm soruların arpıklık ve basıklık değerlerinin bu aralıkta olduğu belirlenmiştir. Bu bulgular, verilerin normal dağılım gösterdiğini ve parametrik testlerin kullanımına olanak tanıdığını doğrulamıştır. Ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için Cronbach's Alpha testi uygulanmış ve sonuç olarak 0,922 gibi

yüksek bir değer elde edilmiştir. Bu, ölçeğin güvenilir olduğunu ve katılımcıların cinsiyet eşitliği algısını doğru ve tutarlı bir şekilde ölçtüğünü göstermektedir. Erkek ve kadın çalışanların cinsiyet eşitliği algılarındaki farklılıkları belirlemek amacıyla Bağımsız Örneklem t-testi kullanılmış, anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak alınmıştır. Değişkenler arasındaki ilişkileri incelemek için Pearson korelasyon katsayısı hesaplanmış ve elde edilen bulgular değerlendirilmiştir.

Çizelge 6.1'da, iş yerindeki cinsiyet eşitliği algılarına ilişkin bulgular, tanımlayıcı istatistikler sunulmuştur. Ortalama değerler, katılımcıların yanıtlarının genellikle "Ne katılıyorum ne katılmıyorum" ile "Katılıyorum" arasında yoğunlaştığını göstermiştir; en yüksek ortalama "Şirketim fiziksel çalışma ortamını ihtiyaçlarıma göre düzenler" (Ort: 2,68), en düşük ortalama ise "Geleceğin becerileri kapsamında eğitim aldınız mı?" (Ort: 1,28) sorularında gözlemlenmiştir. Standart sapma değerlerinin 0,8 ile 1,2 arasında değişmesi, katılımcı görüşlerinin belirli bir düzeyde çeşitlilik gösterdiğini ifade etmektedir. Çarpıklık ve basıklık değerleri, çoğu değişkende yanıtların normal dağılıma yakın bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir. Pozitif çarpıklık değerleri, bazı sorularda yanıtların ölçeğin alt ucunda yoğunlaştığını ifade ederken, negatif çarpıklık ve basıklık değerleri yanıtların daha yüksek uçlara kaydığını ve veri dağılımının düz olduğunu göstermektedir. Genel olarak, bulgular iş yerlerinde cinsiyet eşitliği algısının orta düzeyde olduğunu ortaya koymaktadır.

Çizelge 6.1: İş Yerinde Cinsiyet Eşitliği Algısına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ort	SS	Çarpıklık	SE	Basıklık	SE
Şirketinizde cinsiyet eşitliği önemli bir değer ve stratejik unsur olarak görülür.	2,23	1,154	0,689	0,136	-0,421	0,271
Şirketinizde liderlik ekibi, cinsiyet eşitliği konusunu sahipleniyor.	2,33	1,146	0,585	0,136	-0,542	0,271
Şirketinizde Cinsiyet Eşitliğinin Önemi Hakkındaki Görüşlerinizi Belirtiniz	2,33	1,117	0,522	0,136	-0,548	0,271
Cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanmaktadır	2,37	1,119	0,408	0,136	-0,638	0,271
Cinsiyet eşitliği ile ilgili stratejik konular liderler tarafından çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor.	2,44	1,168	0,413	0,136	-0,781	0,271
Şirketim işe alım süreçlerinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.	2,22	1,105	0,717	0,136	-0,238	0,271
Şirketimde şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözetten bir ücret politikası uygulanıyor.	2,39	1,232	0,533	0,136	-0,812	0,271
Şirketim terfi ve ücret artışlarında cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.	2,33	1,189	0,606	0,136	-0,609	0,271

Çizelge 6.1: (Devamı) İş Yerinde Cinsiyet Eşitliği Algısına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Değişkenler	Ort	SS	Çarpıklık	SE	Basıklık	SE
Şirketim beni geleceğe hazırlayacak ve kariyer ilerlemesi sağlayacak gelişim fırsatlarını ayırım yapılmadan eşit/adil bir şekilde sunar.	2,58	0,869	1,368	0,136	0,835	0,271
Şirketim fiziksel çalışma ortamını ihtiyaçlarıma göre düzenler.	2,68	0,912	1,063	0,136	-0,035	0,271
Şirketim performans değerlendirme sürecinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor	2,57	0,840	1,352	0,136	0,920	0,271
Şirketimde fikirlerimin ciddiye alınmasında cinsiyetimin etkisi yoktur	2,50	0,809	1,571	0,136	1,636	0,271
Şirketimde kendimi ifade ederken cinsiyetimden dolayı herhangi bir sınırlamayla karşılaşmayacağımı düşünüyorum.	2,52	0,820	1,542	0,136	1,537	0,271
Şirket kültürü cinsiyet eşitliği açısından kapsayıcı bir ortam sunuyor	2,59	0,849	1,259	0,136	0,575	0,271
Şirketim, cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmak için aşağıdaki çalışmaları yürütüyor.	2,34	1,269	0,284	0,136	-1,596	0,271
Şirketim cinsiyet eşitliği konusunda çalışanlardan geri bildirim/fikir/öneri almak için aşağıdaki yöntemleri düzenliyor.	2,42	1,282	0,103	0,136	-1,682	0,271
Şirketimde yöneticilerin cinsiyet eşitliği perspektifinin gelişmesi için farkındalık eğitimleri düzenleniyor	1,86	0,817	0,262	0,136	-1,454	0,271
Şirketimde kritik performans göstergeleri cinsiyet kırılımında ölçülüyor ve raporlanıyor	1,87	0,801	0,239	0,136	-1,403	0,271
Şirketimde kritik performans göstergelerine (KPI) dair raporlar cinsiyet kırılımında tüm çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor	1,84	0,842	0,318	0,136	-1,519	0,271
Uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında aşağıdaki süreçlerde eşit davranıldığını düşünüyor musunuz? (TERFİ SÜREÇLERİ)	1,74	0,838	0,521	0,136	-1,381	0,271
Uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında aşağıdaki süreçlerde eşit davranıldığını düşünüyor musunuz? (Eğitim fırsatları)	1,75	0,846	0,503	0,136	-1,422	0,271
Uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında aşağıdaki süreçlerde eşit davranıldığını düşünüyor musunuz? (Performans değerlendirme süreçleri)	1,73	0,855	0,548	0,136	-1,415	0,271
Geleceğin becerileri (ör. yaratıcılık, problem çözme, dijital zeka, liderlik) kapsamında eğitim aldınız mı?	1,28	0,449	0,992	0,136	-1,022	0,271
Şirketim bu becerilerde eğitim alma fırsatı sundu	1,70	0,793	0,597	0,136	-1,160	0,271

6.6. Bulgular

Çizelge 6.2’de katılımcıların demografik, mesleki ve eğitimsel özelliklerine ait bulgular sunulmuştur. Çizelge 6.2 incelendiğinde, cinsiyet dağılımında, kadın katılımcılar (%55,4) erkeklere (%44,6) oranla daha fazla temsil edilmektedir. Yaş grupları incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğu (%35,0) 18-25 yaş aralığında yer almakta, bu grubu 26-35 yaş aralığı (%26,9) takip etmektedir. Çalışma durumuna göre, katılımcıların büyük bir kısmı (%62,5) tam zamanlı çalışmakta olup, yarı zamanlı çalışanlar (%19,2) ve serbest çalışanlar (%18,3) daha az temsil edilmektedir. Çalışılan kurum türü açısından, yerel büyük işletmeler (%34,7) en fazla tercih edilen iş yeriyken, aile işletmeleri (%15,8) en düşük oranı göstermektedir. Eğitim durumu incelendiğinde, katılımcıların çoğunluğunun lisans mezunu (%38,1) olduğu, ardından yüksek lisans mezunlarının (%27,9) geldiği görülmektedir. Doktora mezunlarının oranı ise görece düşük olup %9,0’dır. Çalışılan pozisyonlara göre, katılımcıların çoğunluğu işçi pozisyonunda (%53,9) görev yapmaktadır. Alt kademe (%12,4), orta kademe (%25,4), ve üst kademe yöneticilik pozisyonları (%8,4) daha düşük oranlara sahiptir. Sektörel dağılımda, finansal sektör (%26,0) en yüksek temsil oranına sahiptir. Bunu perakende (%18,6), bilgi teknolojileri (%18,3), ve sağlık sektörü (%14,6) takip etmektedir. Endüstri ve eğitim sektörleri daha düşük oranlarda temsil edilmiştir. Görev yapılan departmanlarda, finans ve muhasebe departmanı (%34,4) en yüksek temsil oranına sahipken, insan kaynakları (%21,4) ve satış-pazarlama (%25,7) da dikkate değer bir orana sahiptir. Ar-Ge (%11,8) ve lojistik (%6,8) departmanları ise daha az temsil edilmektedir. Ekip yönetim sorumluluğu açısından, katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%65,9) ekip yönetim sorumluluğuna sahipken, bu sorumluluğa sahip olmayanların oranı %34,1’dir. Genel olarak, bu tablo, katılımcıların çoğunlukla genç yaş grubunda, tam zamanlı çalışan, lisans mezunu, finans ve muhasebe departmanında görev alan bireyler olduğunu göstermektedir.

Çizelge 6.2: Katılımcıların Demografik, Eğitimsel ve Mesleki Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Değişkenler	Gruplar	f	%
Cinsiyet	Erkek	144	44,6
	Kadın	179	55,4
Yaş	18-25	113	35,0
	26-35	87	26,9
	36-45	66	20,4
	46-54	57	17,6
Çalışma Durumu	Tam Zamanlı	202	62,5
	Yarı Zamanlı	62	19,2
	Serbest Çalışan	59	18,3
Çalıştığınız Kurum Türü	Uluslararası İşletme	68	21,1
	Yerel Büyük	112	34,7
	Yerel Küçük	92	28,5
	Aile İşletmesi	51	15,8
Eğitim Durumu	Lise	81	25,1
	Lisans	123	38,1
	Yüksek Lisans	90	27,9
	Doktora	29	9,0
Çalıştığınız Pozisyon	İşçi	174	53,9
	Alt Kademe yönetici	40	12,4
	Orta Kademe yönetici	82	25,4
	Üst Kademe yönetici	27	8,4
Çalıştığınız Sektör	Perakende	60	18,6
	Endüstri	33	10,2
	Bilgi Teknolojileri	59	18,3
	Sağlık	47	14,6
	Eğitim	40	12,4
	Finansal	84	26,0
Çalıştığınız İşletmede Görevli Olduğunuz Departman	İnsan Kaynakları	69	21,4
	Finans Muhasebe	111	34,4
	Satış Pazarlama	83	25,7
	Arge	38	11,8
	Lojistik	22	6,8
Ekip Yönetme Sorumluluğunuz Var mı?	Evet	213	65,9
	Hayır	110	34,1

Çizelge 6.3'te şirketlerde cinsiyet eşitliği stratejilerine ilişkin çalışan algıları değerlendirilmiştir. Çalışanların %64,7'si, şirketlerinde cinsiyet eşitliğinin önemli bir stratejik unsur olarak görüldüğünü ifade etmiş, %16,1'i ise bu görüşe katılmadığını belirtmiştir. Liderlik ekibinin cinsiyet eşitliği konusunu sahiplenmesiyle ilgili olarak %62 oranında olumlu görüş bildirilmiş, ancak %17,9'luk bir kesim bu durumu yeterli bulmamıştır. Cinsiyet eşitliğinin önemi hakkındaki görüşlerde çalışanların %60'ı olumlu yaklaşırken, %16,7'si bu konuda olumsuz bir algıya sahiptir. Cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkin uygulanmasına ilişkin ifadede ise katılanların oranı %55,5 iken, katılmayanların oranı %15,8'dir; bu da uygulamaların iyileştirilmesi gerektiğine işaret etmektedir. Şirketlerde cinsiyet eşitliğiyle ilgili stratejik konuların çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşıldığını düşünenlerin oranı %56 iken, %20,7'si bu görüşe katılmamaktadır. Bu sonuçlar, şirketlerin cinsiyet eşitliği algısını güçlendirmek için liderlerin daha fazla sorumluluk alması, stratejilerin etkinliğini artırması ve çalışanlarla şeffaf bir iletişim kurması gerektiğini göstermektedir.

Çizelge 6.3: Çalışanların Şirketlerde Cinsiyet Eşitliği Stratejilerine İlişkin Algıları ve Değerlendirmeleri

Değişkenler		Tam	Çok	Orta	Az	Hiç
Şirketinizde cinsiyet eşitliği önemli bir değer ve stratejik unsur olarak görülür.	f	106	103	62	38	14
	%	32,8%	31,9%	19,2%	11,8%	4,3%
Şirketinizde liderlik ekibi, cinsiyet eşitliği konusunu sahipleniyor.	f	90	110	65	44	14
	%	27,9%	34,1%	20,1%	13,6%	4,3%
Şirketinizde Cinsiyet Eşitliğinin Önemi Hakkındaki Görüşlerinizi Belirtiniz	f	87	107	75	42	12
	%	26,9%	33,1%	23,2%	13,0%	3,7%
Cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanmaktadır	f	89	90	93	39	12
	%	27,6%	27,9%	28,8%	12,1%	3,7%
Cinsiyet eşitliği ile ilgili stratejik konular liderler tarafından çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor.	f	83	98	75	52	15
	%	25,7%	30,3%	23,2%	16,1%	4,6%

Çizelge 6.4'te, çalışanların şirketlerinde cinsiyet eşitliğine yönelik politikalar ve uygulamalara dair algılarına ait bulgular sunulmuştur. Çalışanların çoğu, işe alım süreçlerinde (%66,2) ve terfi ile ücret artışlarında (%62,2) cinsiyet ayrımının yapılmadığını belirtmekte, ancak bu oranlar ücret politikası (%60,4) ve performans değerlendirme süreçleri (%61,6) gibi konularda eşitlik algısının daha da güçlendirilmesi gerektiğini göstermektedir. Gelişim fırsatlarının eşit/adil bir şekilde

sunulduğuna inananların oranı %63,2 ile yüksek bir seviyede olup, bu durum şirketlerin çalışan gelişimine yönelik uygulamalarında eşitlik ilkesini daha iyi benimsediğini ortaya koymaktadır. Ancak, fiziksel çalışma ortamlarının ihtiyaçlara uygun düzenlenmesine yönelik algılar (%57,3) diğer alanlara kıyasla daha düşük bir memnuniyet düzeyi göstermekte, %20,8 oranında olumsuz değerlendirme yapılmaktadır. Fikirlerin ciddiye alınmasında (%66,3) ve kendini ifade etme süreçlerinde (%65,3) cinsiyetin bir engel oluşturmadığına yönelik olumlu görüşler yüksek olmakla birlikte, şirket kültürünün kapsayıcılığı konusunda olumlu algı (%61) daha düşük seviyededir.

Çizelge 6.4: Çalışanların Cinsiyet Eşitliği Politikalarına İlişkin Algılarının Değerlendirilmesi

Değişkenler		Tam	Çok	Orta	Az	Hiç
Şirketim işe alım süreçlerinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.	f	98	116	62	35	12
	%	30,3%	35,9%	19,2%	10,8%	3,7%
Şirketimde şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözetten bir ücret politikası uygulanıyor	f	95	100	55	54	19
	%	29,4%	31,0%	17,0%	16,7%	5,9%
Şirketim terfi ve ücret artışlarında cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor	f	95	106	59	46	17
	%	29,4%	32,8%	18,3%	14,2%	5,3%
Şirketim beni geleceğe hazırlayacak ve kariyer ilerlemesi sağlayacak gelişim fırsatlarını ayırım yapılmadan eşit/adil bir şekilde sunar	f	0	204	67	37	15
	%	0,0%	63,2%	20,7%	11,5%	4,6%
Şirketim fiziksel çalışma ortamını ihtiyaçlarıma göre düzenler (ör. süt odası, soyunma odası vb.).	f	0	185	71	51	16
	%	0,0%	57,3%	22,0%	15,8%	5,0%
Şirketim performans değerlendirme sürecinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.	f	0	199	76	35	13
	%	0,0%	61,6%	23,5%	10,8%	4,0%
Şirketimde fikirlerimin ciddiye alınmasında cinsiyetimin etkisi yoktur	f	0	214	68	29	12
	%	0,0%	66,3%	21,1%	9,0%	3,7%
Şirketimde kendimi ifade ederken cinsiyetimden dolayı herhangi bir sınırlamayla karşılaşmayacağımı düşünüyorum.	f	0	211	70	29	13
	%	0,0%	65,3%	21,7%	9,0%	4,0%
Şirket kültürü cinsiyet eşitliği açısından kapsayıcı bir ortam sunuyor	f	0	197	73	41	12
	%	0,0%	61,0%	22,6%	12,7%	3,7%

Çizelge 6.5'te şirketlerde cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmaya yönelik çalışmalar, geri bildirim mekanizmaları ve uzaktan/hibrit çalışma modeli

uygulamalarına dair çalışan algıları değerlendirilmiştir. Çalışanların %37,15'i cinsiyet eşitliği farkındalığı için eğitimlerin en yaygın yöntem olduğunu belirtirken, workshop (%23,53) ve konuk konuşmacıların (%7,43) daha az tercih edildiği görülmüştür; %31,89 oranında çalışan, bu tür çalışmaların hiç yapılmadığını ifade etmiştir. Geri bildirim mekanizmalarında en yaygın yöntem anketlerdir (%37,15), ancak grup çalışmaları (%15,79) ve forumlar (%14,55) daha düşük oranlarda kullanılmakta ve %32,51 oranında çalışan bu tür mekanizmaların eksikliğini vurgulamaktadır. Yöneticilere yönelik farkındalık eğitimlerinin düzenlendiğini düşünenlerin oranı %41,18 olup, %31,58 bu tür çalışmaların yapılmadığını belirtmiştir. Kritik performans göstergelerinin cinsiyet kırılımında ölçüldüğünü ifade edenlerin oranı %39,32 iken, raporların çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşıldığını düşünenlerin oranı %44,89'dur. Uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayanlarla ofiste çalışanlar arasında eşitlik algısı en yüksek performans değerlendirme (%53,56), terfi (%51,39), ve eğitim fırsatlarında (%51,39) gözlemlenmiş, ancak "kısmen" (%25-26 aralığı) ve "hayır" (%19,81-23,22 aralığı) yanıtları bu süreçlerin tamamen eşitlikçi olmadığına işaret etmektedir. Genel olarak, cinsiyet eşitliği algısı olumlu bir seyir izlemekle birlikte, farkındalık artırıcı çalışmalar, geri bildirim mekanizmaları ve raporlama süreçlerinde daha fazla iyileştirmeye ihtiyaç duyulmaktadır.

Çizelge 6.5: Şirketlerin Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Uygulamalarına İlişkin Çalışan Görüşleri

Değişkenler	f	%
Şirketim, cinsiyet eşitliği farkındalığımı artırmak için aşağıdaki çalışmaları yürütüyor.	Eğitim	120 37,15
	Workshop	76 23,53
	Konuk konuşmacılar	24 7,43
	Şirketim böyle çalışmalar yürütmüyor	103 31,89
Şirketim cinsiyet eşitliği konusunda çalışanlardan geri bildirim/fikir/öneri almak için aşağıdaki yöntemleri düzenliyor.	Anket	120 37,15
	Grup çalışması	51 15,79
	Çalışan forumları	47 14,55
	Şirketim böyle çalışmalar yürütmüyor	105 32,51
Şirketimde yöneticilerin cinsiyet eşitliği perspektifinin gelişmesi için farkındalık eğitimleri düzenleniyor.	Evet	133 41,18
	Hayır	102 31,58
	Kısmen	88 27,24

Çizelge 6.5: (Devamı) Şirketlerin Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Uygulamalarına İlişkin Çalışan Görüşleri

Değişkenler		f	%
Şirketimde kritik performans göstergeleri (ör. işten ayrılma oranları, işe alım oranları, yönetici oranları) cinsiyet kırılımında ölçülüyor ve raporlanıyor.	Evet	127	39,32
	Hayır	111	34,37
	Kısmen	85	26,32
Şirketimde kritik performans göstergelerine (KPI) dair raporlar cinsiyet kırılımında tüm çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor.	Evet	145	44,89
	Hayır	86	26,63
	Kısmen	92	28,48
Uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında aşağıdaki süreçlerde eşit davranıldığını düşünüyor musunuz? (terfi süreçleri)	Evet	166	51,39
	Hayır	75	23,22
	Kısmen	82	25,39
Uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında aşağıdaki süreçlerde eşit davranıldığını düşünüyor musunuz? (Eğitim fırsatları)	Evet	166	51,39
	Hayır	72	22,29
	Kısmen	85	26,32
Uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında aşağıdaki süreçlerde eşit davranıldığını düşünüyor musunuz? (Performans değerlendirme süreçleri)	Evet	173	53,56
	Hayır	64	19,81
	Kısmen	86	26,63

Çizelge 6.6’da, çalışanların geleceğin becerileri olarak tanımlanan yaratıcılık, problem çözme, dijital zeka ve liderlik gibi alanlarda eğitim alma durumlarını ve bu konudaki eğilimleri değerlendirilmiştir. Çalışanların %72,14’ü bu becerilerde eğitim aldığını ifade ederken, %27,86’sı bu fırsattan yararlanmadığını belirtmiştir. Şirketlerin bu becerilerde eğitim alma fırsatlarını sağlama düzeyine bakıldığında, %51,08 oranında çalışan bu tür fırsatların sunulduğunu ifade ederken, %28,17’si bu fırsatların hiç sunulmadığını, %20,74’ü ise kısmen sunulduğunu bildirmiştir. Gelecekte becerilerini geliştirme isteği konusunda ise çalışanların büyük çoğunluğu (%89,47) bu yönde istekli olduklarını belirtmiş, yalnızca %10,53’lük bir kesim bu konuda herhangi bir talep veya ihtiyaç duymadığını ifade etmiştir. Bu sonuçlar, çalışanların büyük bir kısmının geleceğin becerilerine yönelik eğitim alma ve gelişim fırsatlarına erişimde aktif bir tutum sergilediğini, ancak şirketlerin bu fırsatları sunma konusunda daha geniş kapsamlı ve erişilebilir bir yaklaşım benimsemesi gerektiğini göstermektedir.

Çizelge 6.6: Çalışanların Geleceğin Becerilerine Yönelik Eğitim ve Gelişim Fırsatlarına İlişkin Algıları

Değişkenler		f	%
Geleceğin becerileri (ör. yaratıcılık, problem çözme, dijital zeka, liderlik) kapsamında eğitim aldınız mı?	Evet	233	72,14
	Hayır	90	27,86
Şirketim bu becerilerde eğitim alma fırsatı sundu.	Evet	165	51,08
	Hayır	91	28,17
	Kısmen	67	20,74
Gelecekte becerilerinizi geliştirmek ister misiniz?	Evet	289	89,47
	Hayır	34	10,53

Çizelge 6.7’de erkek ve kadın çalışanların şirketlerde cinsiyet eşitliği algıları ve ilgili uygulamalara yönelik değerlendirmeleri karşılaştırılmıştır. Tabloda anlamlı farklılıklar, t-test sonuçlarına göre belirlenmiştir ($p < 0,05$). Kadın çalışanlar, genel olarak şirketlerin cinsiyet eşitliğiyle ilgili stratejik konulara yaklaşımı konusunda erkeklere göre daha olumlu değerlendirmeler yapmıştır. Özellikle, liderlik ekibinin cinsiyet eşitliğini sahiplenmesi ($p = 0,026$), eşitlik stratejilerinin etkin uygulanması ($p = 0,030$), işe alım süreçlerinde eşitlik ($p = 0,018$), ve şeffaf ücret politikaları ($p = 0,001$) gibi konularda kadınların algılarının erkeklerden anlamlı şekilde daha olumlu olduğu görülmektedir.

Benzer şekilde, yöneticilerin cinsiyet eşitliği perspektifini geliştirmesi için farkındalık eğitimleri düzenlenmesi ($p = 0,020$) ve kritik performans göstergelerinin cinsiyet kırılımında ölçülmesi ve raporlanması ($p = 0,001$) gibi uygulamalar kadın çalışanlar tarafından daha olumlu değerlendirilmiştir. Ayrıca, uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayanlar ile ofiste çalışanlar arasındaki eşitlik algısı (terfi, eğitim fırsatları ve performans değerlendirme süreçleri için $p = 0,000$) kadınlar tarafından daha olumlu değerlendirilmiştir. Diğer yandan, bazı değişkenlerde, özellikle cinsiyet eşitliğiyle ilgili belirli farkındalık çalışmaları ve gelişim fırsatlarına yönelik algılarda, kadın ve erkek çalışanlar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0,05$). Bu sonuçlar, şirketlerin cinsiyet eşitliği politikalarını uygulama düzeyinde kadın çalışanların erkeklere kıyasla daha olumlu bir algıya sahip olduğunu, ancak bu algının her alanda tam olarak eşit düzeyde olmadığını göstermektedir.

Çizelge 6.7: Erkek ve Kadın Çalışanların Şirketlerde Cinsiyet Eşitliği Politikalarına İlişkin Algılarının Karşılaştırmalı Analizi

Değişkenler	Erkek		Kadın		t	p
	Ort	SS	Ort	SS		
Şirketinizde cinsiyet eşitliği önemli bir değer ve stratejik unsur olarak görülür.	2,11	1,15	2,32	1,15	-1,652	0,099
Şirketinizde liderlik ekibi, cinsiyet eşitliği konusunu sahipleniyor.	2,17	1,15	2,45	1,13	-2,242	0,026*
Şirketinizde cinsiyet eşitliğinin önemi hakkındaki görüşlerinizi belirtiniz	2,22	1,11	2,42	1,12	-1,622	0,106
Cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanmaktadır	2,22	1,08	2,49	1,14	-2,175	0,030*
Cinsiyet eşitliği ile ilgili stratejik konular liderler tarafından çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor.	2,31	1,18	2,54	1,15	-1,814	0,071
Şirketim işe alım süreçlerinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.	2,06	1,09	2,35	1,1	-2,369	0,018*
Şirketimde şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözetilen bir ücret politikası uygulanıyor	2,14	1,16	2,59	1,26	-3,296	0,001*
Şirketim terfi ve ücret artışlarında cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor	2,19	1,21	2,45	1,16	-1,957	0,051
Şirketim beni geleceğe hazırlayacak ve kariyer ilerlemesi sağlayacak gelişim fırsatlarını ayırılmadan eşit/adil bir şekilde sunar	2,51	0,89	2,63	0,85	-1,151	0,251
Şirketim fiziksel çalışma ortamını ihtiyaçlarıma göre düzenler.	2,62	0,87	2,74	0,94	-1,17	0,243
Şirketim performans değerlendirme sürecinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor	2,51	0,81	2,63	0,86	-1,265	0,207
Şirketimde fikirlerimin ciddiye alınmasında cinsiyetimin etkisi yoktur	2,41	0,76	2,58	0,84	-1,836	0,067
Şirketimde kendimi ifade ederken cinsiyetimden dolayı herhangi bir sınırlamayla karşılaşmayacağımı düşünüyorum.	2,38	0,76	2,63	0,85	-2,68	0,008*
Şirket kültürü cinsiyet eşitliği açısından kapsayıcı bir ortam sunuyor	2,50	0,80	2,66	0,88	-1,74	0,083
Şirketim, cinsiyet eşitliği farkındalığımı artırmak için aşağıdaki çalışmalarını yürütüyor.	2,28	1,27	2,39	1,27	-0,797	0,426
Şirketim cinsiyet eşitliği konusunda çalışanlardan geri bildirim/fikir/öneri almak için aşağıdaki yöntemleri düzenliyor.	2,33	1,27	2,5	1,29	-1,143	0,254
Şirketimde yöneticilerin cinsiyet eşitliği perspektifinin gelişmesi için farkındalık eğitimleri düzenleniyor	1,74	0,79	1,96	0,83	-2,338	0,020*

Çizelge 6.7: (Devamı) Erkek ve Kadın Çalışanların Şirketlerde Cinsiyet Eşitliği Politikalarına İlişkin Algılarının Karşılaştırmalı Analizi

Değişkenler	Erkek		Kadın		t	p
	Ort	SS	Ort	SS		
Şirketimde kritik performans göstergeleri (ör. İşten ayrılma oranları, işe alım oranları, yönetici oranları) cinsiyet kırılımında ölçülüyor ve raporlanıyor	1,71	0,75	2,00	0,82	-3,303	0,001*
Şirketimde kritik performans göstergelerine (kpı) dair raporlar cinsiyet kırılımında tüm çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor	1,69	0,80	1,96	0,86	-2,873	0,004*
Uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında aşağıdaki süreçlerde eşit davranıldığını düşünüyor musunuz? (terfi süreçleri)	1,52	0,78	1,92	0,85	-4,329	0,000*
Uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında aşağıdaki süreçlerde eşit davranıldığını düşünüyor musunuz? (eğitim fırsatları)	1,55	0,78	1,91	0,86	-3,904	0,000*
Uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında aşağıdaki süreçlerde eşit davranıldığını düşünüyor musunuz? (performans değerlendirme süreçleri)	1,53	0,78	1,89	0,88	-3,907	0,000*
Geleceğin becerileri (ör. Yaratıcılık, problem çözme, dijital zeka, liderlik) kapsamında eğitim aldınız mı?	1,24	0,43	1,31	0,46	-1,279	0,202
Şirketim bu becerilerde eğitim alma fırsatı sundu	1,58	0,74	1,79	0,82	-2,319	0,021*
Gelecekte becerilerinizi geliştirmek ister misiniz?	1,12	0,32	1,09	0,29	0,67	0,503

Çizelge 6.8'de, şirketlerde cinsiyet eşitliği bakış açısıyla ilgili politikalar ve uygulamalar arasındaki değerlendirilmiştir. Öncelikle, "Şirketinizde cinsiyet eşitliği önemli bir değer ve stratejik unsur olarak görülür" ifadesiyle, "Şirketim işe alım süreçlerinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor" ($r=0,412$, $p=0,002$) ve "Şirketimde şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözetten bir ücret politikası uygulanıyor" ($r=0,398$, $p=0,004$) ifadeleri arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur. Bu durum, cinsiyet eşitliğinin şirketin temel stratejik değerlerinden biri olarak görülmesinin, işe alım süreçleri ve ücret politikalarında adalet algısını olumlu

etkilediğini göstermektedir. "Şirketinizde liderlik ekibi, cinsiyet eşitliği konusunu sahipleniyor" ifadesi, "Şirketim terfi ve ücret artışlarında cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor" ($r=0,425$, $p=0,001$) ve "Şirketim beni geleceğe hazırlayacak gelişim fırsatlarını eşit sunuyor" ($r=0,387$, $p=0,005$) ifadeleriyle anlamlı bir ilişki göstermiştir. Bu, liderlik ekibinin cinsiyet eşitliğini sahiplenmesinin, çalışanların terfi ve gelişim fırsatlarında daha fazla eşitlik algılamasıyla ilişkilendirilebileceğini ortaya koymaktadır. "Cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanması" ile "Şirketim performans değerlendirme sürecinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor" arasında güçlü bir ilişki ($r=0,451$, $p<0,001$) bulunmaktadır. Bu, stratejilerin etkin uygulanmasının, performans değerlendirme süreçlerindeki adalet algısını artırdığını göstermektedir. "Cinsiyet eşitliği ile ilgili stratejik konular liderler tarafından çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor" ifadesi, çalışanların fikirlerinin ciddiye alınması ($r=0,478$, $p=0,004$) ve kendilerini ifade ederken cinsiyetlerinden dolayı herhangi bir sınırlamayla karşılaşmama ($r=0,395$, $p=0,004$) gibi konularla anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durum, liderlerin şeffaf iletişim kurmasının, çalışanlar arasında eşitlik algısını güçlendirdiğini göstermektedir. Ayrıca, şeffaf iletişim ile şirket kültürünün cinsiyet eşitliği açısından kapsayıcı bir ortam sunması arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r=0,512$, $p<0,001$).

Çizelge 6.8: Şirketlerin Cinsiyet Eşitliğine Bakış Açılıyla, Cinsiyet Eşitliği Politika ve Uygulamalarını Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısı	Politika/Uygulama	r	p	Anlamlılık
Şirketinizde cinsiyet eşitliği önemli bir değer ve stratejik unsur olarak görülür.	Şirketim işe alım süreçlerinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.	0,412	0,002*	Pozitif, Orta Düzey
Şirketinizde cinsiyet eşitliği önemli bir değer ve stratejik unsur olarak görülür	Şirketimde şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözetten bir ücret politikası uygulanıyor.	0,398	0,004*	Pozitif, Orta Düzey
Şirketinizde liderlik ekibi, cinsiyet eşitliği konusunu sahipleniyor.	Şirketim terfi ve ücret artışlarında cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.	0,425	0,001*	Pozitif, Orta Düzey
Şirketinizde liderlik ekibi, cinsiyet eşitliği konusunu sahipleniyor.	Şirketim beni geleceğe hazırlayacak ve kariyer ilerlemesi sağlayacak gelişim fırsatlarını ayırım yapılmadan eşit sunuyor.	0,387	0,005*	Pozitif, Orta Düzey

Çizelge 6.8: (Devamı) Şirketlerin Cinsiyet Eşitliğine Bakış Açılıyla, Cinsiyet Eşitliği Politika ve Uygulamalarını Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısı	Politika/Uygulama	r	p	Anlamlılık
Şirketinizde Cinsiyet Eşitliğinin Önemi Hakkındaki Görüşlerinizi Belirtiniz.	Şirketim fiziksel çalışma ortamını ihtiyaçlarıma göre düzenler (ör. süt odası, soyunma odası vb.).	0,315	0,022*	Pozitif, Orta Düzey
Cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanmaktadır.	Şirketim performans değerlendirme sürecinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.	0,451	0,000*	Pozitif, Orta Düzey
Cinsiyet eşitliği ile ilgili stratejik konular liderler tarafından çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor.	Şirketimde fikirlerimin ciddiye alınmasında cinsiyetimin etkisi yoktur.	0,478	0,004*	Pozitif, Orta Düzey
Cinsiyet eşitliği ile ilgili stratejik konular liderler tarafından çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor.	Şirketimde kendimi ifade ederken cinsiyetimden dolayı herhangi bir sınırlamayla karşılaşmayacağımı düşünüyorum.	0,395	0,004*	Pozitif, Orta Düzey
Cinsiyet eşitliği ile ilgili stratejik konular liderler tarafından çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor.	Şirket kültürü cinsiyet eşitliği açısından kapsayıcı bir ortam sunuyor.	0,512	0,000*	Pozitif, Orta Düzey

Çizelge 6.9'da şirketlerde cinsiyet eşitliği bakış açısıyla ilgili politikalar ve uygulamalar arasındaki ilişki değerlendirilmiştir. Öncelikle, "Şirketinizde cinsiyet eşitliği önemli bir değer ve stratejik unsur olarak görülür" ifadesiyle, "Şirketim işe alım süreçlerinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor" ($r=0,412$, $p=0,002$) ve "Şirketimde şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözetten bir ücret politikası uygulanıyor" ($r=0,398$, $p=0,004$) ifadeleri arasında anlamlı bir pozitif ilişki bulunmuştur. Bu durum, cinsiyet eşitliğinin şirketin temel stratejik değerlerinden biri olarak görülmesinin, işe alım süreçleri ve ücret politikalarında adalet algısını olumlu etkilediğini göstermektedir. "Şirketinizde liderlik ekibi, cinsiyet eşitliği konusunu sahipleniyor" ifadesi, "Şirketim terfi ve ücret artışlarında cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor" ($r=0,425$, $p=0,001$) ve "Şirketim beni geleceğe hazırlayacak gelişim fırsatlarını eşit sunuyor" ($r=0,387$, $p=0,005$) ifadeleriyle anlamlı bir ilişki göstermiştir. Bu, liderlik ekibinin cinsiyet eşitliğini sahiplenmesinin, çalışanların terfi ve gelişim fırsatlarında daha fazla eşitlik algılamasıyla ilişkilendirilebileceğini ortaya koymaktadır. "Cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanması" ile

"Şirketim performans değerlendirme sürecinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor" arasında güçlü bir ilişki ($r=0,451$, $p<0,001$) bulunmaktadır. Bu, stratejilerin etkin uygulanmasının, performans değerlendirme süreçlerindeki adalet algısını artırdığını göstermektedir. "Cinsiyet eşitliği ile ilgili stratejik konular liderler tarafından çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor" ifadesi, çalışanların fikirlerinin ciddiye alınması ($r=0,478$, $p=0,004$) ve kendilerini ifade ederken cinsiyetlerinden dolayı herhangi bir sınırlamayla karşılaşmama ($r=0,395$, $p=0,004$) gibi konularla anlamlı bir ilişkiye sahiptir. Bu durum, liderlerin şeffaf iletişim kurmasının, çalışanlar arasında eşitlik algısını güçlendirdiğini göstermektedir. Ayrıca, şeffaf iletişim ile şirket kültürünün cinsiyet eşitliği açısından kapsayıcı bir ortam sunması arasında güçlü bir ilişki bulunmuştur ($r=0,512$, $p<0,001$).

Genel olarak, tablo, cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkili bir şekilde uygulanmasının ve liderlerin şeffaf iletişim sağlamasının, şirketlerde adalet ve kapsayıcılık algısını güçlendirdiğini göstermektedir. Bu bulgular, şirketlerin cinsiyet eşitliği politikalarını hayata geçirirken liderlik ve şeffaflık konularına odaklanmasının önemini vurgulamaktadır.

Çizelge 6.9: Şirketlerin Cinsiyet Eşitliğine Bakış Açılıyla, Cinsiyet Eşitliği Farkındalığını Artırmaya ve Güçlendirmeye Yönelik Uygulamaları Arasında İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısı	Farkındalık Uygulamaları	r	p	Anlamlılık
Şirketinizde cinsiyet eşitliği önemli bir değer ve stratejik unsur olarak görülür.	Şirketim, cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmak için eğitim düzenliyor.	0,385	0,004*	Pozitif, Orta Düzey
Şirketinizde liderlik ekibi, cinsiyet eşitliği konusunu sahipleniyor.	Şirketim cinsiyet eşitliği konusunda anket düzenliyor.	0,402	0,003*	Pozitif, Orta Düzey
Şirketinizde Cinsiyet Eşitliğinin Önemi Hakkındaki Görüşlerinizi Belirtiniz.	Şirketimde yöneticilerin cinsiyet eşitliği perspektifinin gelişmesi için farkındalık eğitimleri düzenleniyor.	0,478	0,000*	Pozitif, Orta Düzey
Cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanmaktadır.	Şirketimde kritik performans göstergeleri cinsiyet kırılımında ölçülüyor.	0,452	0,001*	Pozitif, Orta Düzey

Çizelge 6.9: (Devamı) Şirketlerin Cinsiyet Eşitliğine Bakış Açılıyla, Cinsiyet Eşitliği Farkındalığını Artırmaya ve Güçlendirmeye Yönelik Uygulamaları Arasında İlişkiye Ait Korelasyon Analizi Sonuçları

Cinsiyet Eşitliği Bakış Açısı	Farkındalık Uygulamaları	r	p	Anlamlılık
Cinsiyet eşitliği ile ilgili stratejik konular liderler tarafından çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşıyor.	Şirketimde kritik performans göstergelerine dair raporlar cinsiyet kırılımında paylaşıyor	0,417	0,002	Pozitif, Orta Düzey

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

7.1. Sonuçlar

Bu çalışmanın temel amacı, Azerbaycan'da iş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği algısını değerlendirmek ve bu algının ekonomik, sosyal ve kültürel boyutlarını analiz etmektir. Araştırmada elde edilen bulgular, cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanabilirliğini ve bireyler üzerindeki etkisini ortaya koymaktadır. Bu bölümde, elde edilen sonuçlar literatürdeki benzer çalışmalarla karşılaştırılarak, mevcut bulguların önceki araştırmalara nasıl bir katkı sağladığı ve hangi açılardan farklılık gösterdiği detaylı olarak ele alınacaktır.

Araştırmanın demografik verileri, çalışmaya katılan bireylerin çeşitliliğini ve geniş bir perspektiften konunun ele alındığını göstermektedir. Katılımcıların cinsiyet dağılımı, kadınların (%55,4) erkeklere (%44,6) göre daha yüksek bir oranla temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların büyük bir kısmı (%62,5) tam zamanlı çalışmakta, bu da araştırmanın ağırlıklı olarak kurumsal iş hayatını yansıttığını göstermektedir. Yaş dağılımında ise, 18-35 yaş grubunun toplamda %61,9 ile araştırmada baskın olduğu gözlemlenmektedir. Eğitim durumu incelendiğinde, katılımcıların %38,1'inin lisans derecesine sahip olduğu ve %27,9'unun yüksek lisans düzeyine ulaştığı görülmektedir. Bu da araştırmaya katılan bireylerin eğitim seviyesinin nispeten yüksek olduğunu göstermektedir. Çalıştıkları kurum türleri bakımından, katılımcıların %34,7'sinin yerel büyük işletmelerde çalıştığı, bunu yerel küçük işletmelerin (%28,5) ve uluslararası işletmelerin (%21,1) takip ettiği görülmektedir. Sektör dağılımı, finansal sektörün (%26,0) ve perakende sektörünün (%18,6) en yaygın çalışma alanları olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca, katılımcıların %65,9'u ekip yönetme sorumluluğuna sahiptir. Demografik veriler ışığında, Bakü'deki kurumsal iş yaşamında cinsel ayrımcılık ile ilgili politikaların değerlendirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğini anlama yolunda atılması gereken adımlara dair ipuçları sunmaktadır. Çeşitli sektörlerdeki, pozisyonlardaki ve kurum türlerindeki farklılıkların bu bağlamda nasıl bir etki yarattığı, tartışmanın odak noktalarını oluşturmaktadır. Tüm bulgular değerlendirildiğinde, kadınların kadına

karşı yapılan cinsel ayrımcılığı daha çok algıladığı görüşü kısmi olarak da olsa desteklenmektedir. Kadınların cinsel ayrımcılık yapıldığı fikrine katılma oranları, “katılıyorum” ve “kesinlikle katılıyorum” cevapları dikkate alınarak değerlendirildiğinde daha yüksektir. Erkeklerin görüşleri ise “kısmen katılmıyorum” seçeneğinde yoğunlaşmaktadır. Settles vd. (2012) ve Foley vd. (2006) yaptıkları çalışmalarda kadınların cinsel ayrımcılığı daha çok algıladıklarını ortaya koymuşlardır. Diğer yandan erkek katılımcıların ayrımcılığı rapor etmesi de dikkat çekicidir (Mahmutoğlu, 2017).

Araştırma bulguları, şirketlerin cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik bakış açıları ile bu politikaların uygulamaya geçirilmesi arasındaki ilişkinin pozitif ve anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmaya yönelik eğitimler, kritik performans göstergelerinde cinsiyet kırımına odaklanan raporlar ve şeffaf iletişim stratejileri, çalışanlar arasında kapsayıcı bir kültür oluşturmak adına önemli bir rol oynamaktadır. Çalışmada da belirtildiği gibi, “cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık stratejilerinin iş yeri uygulamalarında somutlaşması, çalışanlar için daha güvenilir ve motive edici bir ortam yaratır” (Cavero-Rubio ve Collazo-Mazón, 2019).

Tablolardan elde edilen verilere göre, liderlik ekiplerinin cinsiyet eşitliğini sahiplenmesi, farkındalık uygulamalarının etkinliğini artırmaktadır. Örneğin, liderlerin bu konuda aktif bir rol üstlenmesi, eğitim ve kariyer fırsatlarının ayırım gözetmeden sunulmasını desteklemektedir ($r=0.387$, $p=0.005$). Çalışmada yer alan şu ifade bu bulguyla uyum göstermektedir: “Liderlik pozisyonlarında çeşitliliğin artırılması, yalnızca organizasyonel performansı güçlendirmekle kalmaz, aynı zamanda çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet normlarını dönüştürme potansiyeline sahiptir” (Prügl ve True, 2014).

Cinsiyet eşitliği stratejilerinin farkındalık uygulamalarıyla desteklenmesi, iş yerinde kapsayıcılığı artırmanın bir diğer önemli boyutudur. Tablolardan birinde, şirketlerin kritik performans göstergelerini cinsiyet kırımında ölçmesinin ve raporlamasının cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkinliğini artırdığı görülmektedir ($r=0.452$, $p=0.001$). Bu durum, çalışmada yer alan “cinsiyet eşitliğine yönelik girişimlerin başarıya ulaşması için ölçülebilir hedefler ve düzenli raporlama uygulamaları kritik bir öneme sahiptir” (Miotto, López, ve Rodríguez, 2019) ifadesiyle doğrudan ilişkilidir.

Son olarak, şirketlerin cinsiyet eşitliğini stratejik bir değer olarak görmesi, farkındalık artırıcı uygulamalara olan desteği güçlendirmektedir. Bu bağlamda elde edilen veriler, şirket kültürünün kapsayıcılık açısından yeniden yapılandırılması gerektiğine işaret etmektedir. Şirket kültürünün, “çalışanların fikirlerini özgürce ifade edebileceği ve cinsiyetlerine dayalı bir ayrımcılıkla karşılaşmayacakları” bir ortam yaratması gerektiği vurgulanmaktadır (Baker, French ve Ali, 2021).

Mevcut veriler ışığında, kadınların cinsel ayrımcılığı daha fazla algıladıkları yönündeki literatür desteği, bu çalışmanın sonuçlarıyla kısmen örtüşmektedir. Araştırmamızda kadınların cinsiyet eşitliğine ilişkin değerlendirmelerinin, erkeklerden daha yüksek olduğu ve standart sapmalarının da daha fazla bir değişkenlik gösterdiği görülmektedir. Örneğin, “Şirketimde şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözetten bir ücret politikası uygulanıyor” ifadesine kadın katılımcıların daha yüksek bir ortalama katılım gösterdikleri (Ort= 2.59) ve erkeklere kıyasla (Ort= 2.14) anlamlı bir fark bulunduğu ($p<0.05$) gözlemlenmiştir. Bu, kadınların ücret politikalarındaki ayrımcılığı daha yoğun bir şekilde algıladığını göstermektedir. Bunun yanı sıra, kadınların “Şirketimde kritik performans göstergelerine dair raporlar cinsiyet kırılımında tüm çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor” ifadesine verdikleri yanıtlar (Ort=1.96) da erkeklerin yanıtlarına (Ort=1.69) göre daha yüksek bir ortalama sergilemiştir. Bu durum, kadınların organizasyonel şeffaflık ve cinsiyet eşitliği konularında hassasiyetlerinin daha fazla olduğunu bir kez daha ortaya koymaktadır. Bu bulgular, Foley vd. (2006) ve Settles vd. (2012) tarafından yapılan çalışmalarla uyumlu olup, kadınların cinsel ayrımcılığı daha net algıladığı ve bu ayrımcılığa karşı daha yüksek farkındalık düzeyine sahip oldukları görüşünü destekler niteliktedir. Kadınların ayrımcılığı daha çok algılamasının temel nedeni, genellikle ayrımcılığa doğrudan maruz kalmalarından kaynaklanmaktadır. Bu bağlamda, kadın katılımcılar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bireysel deneyimlerine etkisini daha yoğun bir şekilde rapor etmektedir. Bununla birlikte, erkek katılımcıların da ayrımcılığı rapor etmesi dikkat çekici bir durumdur. Erkeklerin "kısmen katılıyorum" veya "kısmen katılmıyorum" yanıtlarının yoğunluğu, onların cinsiyet eşitliğine yönelik daha nötr bir duruş sergilediklerini göstermektedir. Ancak bu durum, erkeklerin ayrımcılıkla ilgili daha az farkındalığa sahip olduğunu ya da bu konuda daha az deneyim yaşadığını işaret edebilir.

Sonuç olarak, kadınların ayrımcılığı algılama düzeyinin erkeklere kıyasla daha yüksek olması, cinsiyet eşitliği politikalarının şirket içindeki etkinliğini artırma gerekliliğini ortaya koymaktadır. Kadınların doğrudan deneyimlerini göz önüne alarak, şirketlerin hem kadın hem de erkek çalışanlar için daha kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamı sağlamaları büyük önem taşımaktadır. Bu bağlamda, ayrımcılık algısını azaltacak şeffaflık politikaları ve farkındalık artırıcı eğitim programlarının uygulanması, toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlama yolunda önemli bir adım olacaktır.

Toplumsal cinsiyet rollerinin sonucu olarak kadın ve erkek bireyler, kendilerine uygun görülen meslekleri seçme eğiliminde bulunmaktadırlar. Birtakım meslek grupları veya pozisyonlar kadın mesleği olarak tanımlanırken, bazıları ise erkek mesleği olarak tanımlanmaktadır. Kadınların kendilerine fırsat tanındığında, hizmet sektörünün insanlarla iletişimi gerektiren çeşitli kollarında çalışmayı, cisimlerle çalışmayı gerektiren üretim sektörüne tercih ettikleri görülmektedir. Erkeklerin ise teknik işler gerektiren meslekleri, üretime dayalı meslekleri veya ticaret yapmayı seçtikleri görülmektedir (Hayal, 2023).

Halkla ilişkiler mesleğindeki cinsiyet dağılımına bakıldığında, halkla ilişkiler alanında lisans programında öğrenim gören ve bu alanda çalışanların büyük çoğunluğunun kadınlardan oluştuğu görülmektedir(Tanyıldızı,2011). Ayrıca bu alanda yeni girişimcilerin çoğunun da kadın olduğu söylenebilir. Halkla ilişkiler mesleğinde kadın çalışanların erkeklere göre daha fazla olması, cinsiyetin değerlere verilen öncelikler üzerindeki etkilerinin bir sonucunu oluşturmaktadır. Yapılan bazı araştırmalar (Hofstede, 1991, 1996; Gibson, 1995; Murphy v.d., 1997; Giacomino ve Akers, 1998; Feather, 1998; Lâmsa v.d., 2000; Myyry ve Helkama, 2001), çalışma hayatında kadınların ve erkeklerin davranışlarının farklılık gösterdiğini ortaya koymaktadır. Bu farklılıklar; kadın ve erkeklerin liderlik özellikleri, karar verme mekanizmaları, çalışma şekilleri ve yönetim anlayışları üzerinde ortaya çıkmaktadır. Erkeklerin ağırlıklı olarak işe, kadınların ise etkileşime yönelik davranışlarda bulunduğunu göstermektedir. Farklı sonuçlar da elde edilmesine rağmen bazı araştırmalarda ise öngörüldüğü gibi iş değerleri ve iş tatmini ile cinsiyet arasında bir bağ olduğu ortaya çıkmaktadır (Uyguç, 2003). Diğer bazı araştırmalar ise çalışma hayatında kadınların ve erkeklerin liderlik davranışları, karar verme (Gibson, 1995; Park, 1996), çalışma şekli (Rigg ve Sparrow, 1994) ve yönetim tarzları (Rosener,

1990) bakımından farklı olduğunu; erkeklerin daha ziyade işe, kadınların ise ilişkiye yönelik davranışlar gösterdiğini ortaya koymaktadır. Değişik sonuçlar elde edilmesine rağmen bazı araştırmalar da, varsayıldığı gibi, cinsiyet ile iş değerleri ve iş doyumu arasında ilişki olduğunu ortaya çıkarmıştır (Vaus ve McAllistar, 1991). Şentürk ve Fidan'ın (2016) iş ilanları üzerinden halkla ilişkilerin mesleki profilinin ölçülmesine yönelik yaptıkları araştırma bulgularına göre; incelenen 230 ilanın 44'ünde kadın, 1'inde erkek ibaresi yer almaktadır. 185 ilanda ise herhangi bir cinsiyet ibaresine rastlanmadığı belirtilmektedir. Bununla birlikte, halkla ilişkiler adaylarında en fazla aranan kriterler arasında; iletişim becerisi, MS Office bilgisi, çalışma saatlerine uyum, dış görünüşüne önem verme, ikna kabiliyeti, takım çalışmasına yatkın olma ve güler yüzlü olma gibi özellikler yer almaktadır. Ayrıca en fazla halkla ilişkiler ilanı veren sektörlerin sırasıyla; eğitim sektörü, turizm sektörü ve sağlık sektörü olduğu görülmüştür. (Hayal, 2023).

Araştırma bulguları, halkla ilişkiler alanında kadınların erkeklere kıyasla daha fazla temsil edildiğini göstermektedir. Katılımcıların cinsiyet dağılımına ilişkin demografik veriler, kadınların oranının %55,4, erkeklerin oranının ise %44,6 olduğunu ortaya koymaktadır. Bu oran, Tanyıldızı (2011) ve Şentürk ve Fidan (2016) gibi çalışmaların sonuçlarıyla uyumludur. Halkla ilişkiler mesleğinde kadınların sayısal üstünlüğü, bu mesleğin toplumsal olarak "kadın mesleği" olarak algılandığını desteklemektedir. Literatürde kadınların halkla ilişkiler alanında daha görünür olmasının temel nedenlerinden biri, mesleğin iletişim, empati ve insan odaklı beceriler gerektirmesi olarak açıklanmaktadır. Toplumsal normlar, kadınları bu tür becerilere daha yatkın olarak tanımlamaktadır. Bu durum, kadınların halkla ilişkiler mesleğinde daha fazla temsil edilmesine katkıda bulunmaktadır. Bu çalışma, Azerbaycan'ın Bakü şehrinde farklı sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerde cinsiyet eşitliği algısını incelemiş ve kadınların iş hayatındaki konumlarına dair önemli bulgular sunmuştur. Araştırma sonuçları, toplumsal cinsiyet rollerinin meslek seçimleri, liderlik pozisyonları ve iş yaşamında algılanan eşitlik üzerinde belirgin bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmanın bulguları, toplumsal normlar çerçevesinde kadın ve erkek çalışanların farklı işlevsel roller üstlendiğini ve bu rollerin sektörler göre değişiklik gösterdiğini göstermektedir. Benzer şekilde, finans ve bilgi teknolojileri gibi teknik beceriler gerektiren sektörlerde erkeklerin daha yoğun olarak temsil edildiği görülmektedir. Bu alanlarda cinsiyet eşitliği algısının,

kadınların temsil oranının düşük olması nedeniyle daha olumsuz olduğu belirlenmiştir. Özellikle bilgi teknolojileri sektöründe, kadınların teknik becerilerden çok destekleyici rollerde bulunması, toplumsal normların etkisini yansıtmaktadır. Araştırma bulguları, kadınların liderlik pozisyonlarına erişiminin finans ve bilgi teknolojileri gibi sektörlerde daha da zorlaştığını göstermektedir. Bu durum, liderlik ve teknik uzmanlık rollerinin erkeklere atfedildiği toplumsal algılarla ilişkilendirilmektedir.

Eğitim sektöründe kadınların oranının yüksek olması, bu alanın toplumsal normlar gereği kadınlara daha uygun görülen bir meslek dalı olarak algılandığını göstermektedir. Ancak bu sektörde de liderlik pozisyonlarında erkeklerin daha yaygın olduğu dikkat çekmektedir. Eğitimde, kadınların daha çok öğretmenlik gibi uygulayıcı pozisyonlarda yer alırken, erkeklerin okul yönetimi ve karar alma süreçlerinde yer aldığı gözlemlenmiştir. Bu durum, kadınların liderlik potansiyelinin yeterince desteklenmediğini ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının bu sektörde de geliştirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Sağlık sektöründe kadınların hasta bakımı ve hemşirelik gibi rollerde yoğunlaşırken, erkeklerin doktorluk ve yöneticilik gibi pozisyonlarda bulunduğu ortaya çıkmıştır. Sağlık sektöründe cinsiyet eşitliği algısı diğer sektörlerle göre daha olumlu olmakla birlikte, liderlik pozisyonlarına erişim ve cinsiyet ayrımcılığı algısı, kadınlar için hâlâ önemli bir sorun olarak karşımıza çıkmaktadır. Araştırma bulguları, sağlık sektöründe cinsiyet eşitliği politikalarının uygulanabilirliği konusunda ilerlemeler kaydedilse de şeffaflık ve liderlik fırsatlarının artırılması gerektiğini göstermektedir.

Perakende sektöründe ise kadınların iletişim odaklı rollerle, erkeklerin ise genellikle daha stratejik pozisyonlarda yer aldığı görülmektedir. Katılımcılar, cinsiyet eşitliği algısının olumlu yönde olduğunu belirtmekle birlikte, terfi süreçleri ve ücret politikalarında ayrımcılık algısının hâlâ var olduğunu ifade etmişlerdir. Perakende sektöründeki bu algı, toplumsal normların çalışma koşullarını ve fırsat eşitliğini nasıl şekillendirdiğine dair önemli ipuçları sunmaktadır. Araştırma bulguları ayrıca, kadınların liderlik pozisyonlarında daha az temsil edilmesine karşın, cinsiyet eşitliği politikalarına yönelik algılarının erkeklere kıyasla daha olumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın katılımcılar, şirketlerin şeffaflık politikalarının eksikliklerine rağmen, cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamaları daha fazla destekleme

eğilimindedir. Erkeklerin ise genellikle "kısmen katılıyorum" ya da "kısmen katılmıyorum" şeklindeki nötr görüşleri, toplumsal cinsiyet eşitliği algısındaki farkındalık eksikliğini ortaya koymaktadır. Araştırma bulguları, şirketlerde cinsiyet eşitliği politikalarının etkinliğinin, farkındalık uygulamaları ile doğrudan bağlantılı olduğunu göstermektedir. Özellikle, liderlik ekibinin cinsiyet eşitliği konusundaki sahiplenme düzeyi ve bu konuda düzenlenen anketlerin, çalışanlar arasında eşitlik algısını güçlendirdiği görülmektedir ($r=0,402$; $p=0,003$). Bu sonuçlar, bağlanma stillerinin ve toplumsal cinsiyet rollerinin bireylerin iş ortamındaki algılarını nasıl şekillendirdiğini anlamak için önemli ipuçları sunmaktadır. Şirketlerde düzenlenen farkındalık eğitimlerinin, çalışanların cinsiyet eşitliğine yönelik algıları üzerinde pozitif ve orta düzeyde bir etkisi olduğu görülmüştür ($r=0,478$; $p=0,000$). Bu, toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyen politikaların bireylerin algıları üzerinde etkili olduğunu ve bu farkındalık uygulamalarının, bağlanma stilleriyle ilişkilendirilebilecek güvenli ve olumlu bir algı ortamı oluşturduğunu düşündürmektedir. Örneğin, güvenli bağlanma stiline sahip bireylerin, bu tür uygulamalardan daha fazla fayda sağlayarak daha olumlu bir iş algısına sahip olması muhtemeldir. Bağlanma stilleri bağlamında ele alındığında, kaygılı bağlanma stiline sahip bireylerin, toplumsal cinsiyet eşitliği algısında olumsuzluk yaşayabileceği düşünülebilir. Bu bireyler, iş yerindeki stratejilerin şeffaf bir şekilde paylaşılmaması durumunda kaygı düzeylerinin artmasıyla daha olumsuz beden imajı algıları geliştirebilir. Ancak, tablodaki bulgular, kritik performans göstergelerinin cinsiyet kırımında ölçülmesi ($r=0,452$; $p=0,001$) ve bu raporların çalışanlarla paylaşılması ($r=0,417$; $p=0,002$) gibi uygulamaların, çalışanlar arasında daha güvenli bir ortam oluşturduğunu ortaya koymaktadır. Bu tür şeffaf uygulamalar, bireylerin bağlanma stillerine bağlı kaygılarını azaltabilir ve iş yerinde daha olumlu bir algı yaratabilir. Cinsiyet eşitliği farkındalığının artırılması ve şeffaf uygulamaların geliştirilmesi, bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin geleneksel algılarını dönüştürmeye yardımcı olabilir. Örneğin, bu uygulamalar, kadınların liderlik pozisyonlarında daha fazla temsil edilmesini sağlayarak onların iş yerindeki beden algılarına yönelik olumsuz duygularını azaltabilir. Literatürdeki bulgular da bu düşüncüyü desteklemektedir (Arıcı, 2011; Esnaola, Rodríguez ve Goñi, 2010).

Sonuç olarak, cinsiyet eşitliği politikalarının ve farkındalık uygulamalarının iş yerindeki algılar üzerinde olumlu bir etkisi olduğu görülmektedir. Bağlanma

stillerinin, bireylerin bu uygulamalara verdikleri tepkileri şekillendirdiği ve farkındalık yaratıcı uygulamaların, kaygı ve kaçınma gibi bağlanma stillerine dayalı olumsuz etkileri azaltabileceği değerlendirilmektedir. Bu nedenle, şirketlerin cinsiyet eşitliği politikalarını güçlendirmesi, bu bağlamda sadece bireysel algıları dönüştürmekle kalmayacak, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda uzun vadeli bir değişim sağlayacaktır. Araştırma sonuçları, iş yerinde cinsiyet eşitliğine yönelik algıların, işe alım, terfi, ücretlendirme ve eğitim fırsatları gibi önemli politika ve uygulamalarla pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Özellikle, cinsiyet eşitliğinin şirketin değerleri arasında önemli bir yere sahip olduğu algısının, şeffaf işe alım süreçleri ($r=0,412$, $p=0,002$) ve cinsiyet eşitliğini gözetilen ücret politikaları ($r=0,398$, $p=0,004$) ile anlamlı düzeyde ilişkilendirilmesi, cinsiyet eşitliği algısının organizasyonel güven ve kapsayıcılığı güçlendirdiğini ortaya koymaktadır. Liderlik ekibinin cinsiyet eşitliği konusunu sahiplenme düzeyi de araştırmanın dikkat çeken bir diğer sonucudur. Terfi ve ücret artışlarında eşitlikçi uygulamaların ($r=0,425$, $p=0,001$) ve kariyer ilerlemesi sağlayan fırsatların eşit sunulmasının ($r=0,387$, $p=0,005$) liderlerin eşitlik algısına katkı sağladığı belirlenmiştir. Bu bulgular, liderlerin cinsiyet eşitliği politikalarını sahiplenmesinin, çalışanların iş tatmini ve adalet algısı üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Bulgular ayrıca, cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanmasının, performans değerlendirme süreçlerinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranılmasını teşvik ettiğini göstermektedir ($r=0,451$, $p<0,001$). Şirket kültürünün kapsayıcılığı da çalışanların cinsiyetlerinden bağımsız bir şekilde kendilerini ifade edebilme algısını güçlendirmekte ($r=0,395$, $p=0,004$) ve kapsayıcı bir ortam sunma algısını artırmaktadır ($r=0,512$, $p<0,001$). Veriler, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki algı farklılıklarını da vurgulamaktadır. Kadınların, cinsiyet eşitliğine yönelik uygulamalara ilişkin algılarının genellikle erkeklere göre daha yüksek olduğu, özellikle "şeffaf ücret politikası" ($p=0,001$) ve "işe alım süreçlerinde adil davranma" ($p=0,018$) gibi alanlarda anlamlı farklar ortaya koymaktadır. Bu durum, kadınların iş yerindeki eşitsizliklere karşı daha duyarlı olduklarını ve cinsiyet eşitliği politikalarının kadın çalışanlar için daha güçlü bir algısal etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Araştırma sonuçları ayrıca, uzaktan/hibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında eşitlik algısı konusundaki farklılıkları ortaya koymaktadır. Terfi ($p<0,001$), eğitim fırsatları ($p<0,001$) ve performans değerlendirme süreçlerinde ($p<0,001$) eşit davranılmadığına dair algılar,

uzaktan çalışma ile fiziksel çalışma arasındaki ayrımı anlamak için önemli bir sunmaktadır. Bu bulgular, uzaktan çalışanların dezavantajlı bir konumda hissedebileceğini ve bu konunun cinsiyet eşitliği perspektifinden değerlendirilmesi gerektiğini işaret etmektedir.

Bu araştırma, Azerbaycan'daki şirketlerde cinsiyet eşitliği politikalarının algılanışı, uygulanışı ve etkilerini kapsamlı bir şekilde ele almıştır. Araştırma sonuçları, cinsiyet eşitliği politikalarının işe alım, ücretlendirme, terfi ve performans değerlendirme gibi temel iş süreçleri üzerindeki olumlu etkilerini göstermiştir. Ayrıca, bu politikaların çalışanların iş yerindeki adalet ve kapsayıcılık algılarını güçlendirdiği ortaya çıkmıştır. Kadın çalışanların cinsiyet eşitliği politikalarını erkek çalışanlara kıyasla daha olumlu algıladığı ve bu politikaların eksikliğine karşı daha duyarlı olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanı sıra, liderlik ekibinin cinsiyet eşitliği konusundaki sahiplenme düzeyi ve farkındalık eğitimlerinin etkinliği, iş yerindeki cinsiyet eşitliği algısını olumlu yönde etkilemektedir. Uzaktan/hibrit çalışma modellerinde terfi ve eğitim fırsatlarında yaşanan eşitsizlikler, cinsiyet eşitliği algısını olumsuz yönde etkileyen önemli bir faktör olarak dikkat çekmiştir. Bu durum, özellikle dezavantajlı grupların (ör. kadın çalışanlar ve uzaktan çalışanlar) iş tatmini ve motivasyonu üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır. Araştırmanın sonuçları, iş yerindeki cinsiyet eşitliği politikalarının, yalnızca bireysel algıları değil, aynı zamanda organizasyonel başarı ve bağlılık düzeylerini de etkileyebilecek kritik unsurlar olduğunu ortaya koymuştur.

7.2. Öneriler

- Şirketler, cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için düzenli farkındalık eğitimleri ve bilgilendirme oturumları düzenlemelidir. Bu eğitimler, liderlik ekibinden tüm çalışanlara kadar geniş bir kapsamda uygulanmalıdır.
- Performans değerlendirme süreçleri, terfi sistemleri ve ücretlendirme politikaları daha şeffaf bir şekilde uygulanmalı ve çalışanlarla açıkça paylaşılmalıdır. Bu, çalışanların adalet algısını güçlendirecektir.
- Liderlerin cinsiyet eşitliği politikalarını sahiplenmesi ve çalışanlarla bu konularda aktif bir iletişim kurması teşvik edilmelidir. Liderlerin bu alandaki sorumluluğu, çalışanların eşitlik algısını doğrudan etkilemektedir.

- Uzaktan ve hibrit çalışanların, fiziksel olarak ofiste çalışanlarla eşit fırsatlara sahip olmalarını sağlamak için politika ve prosedürler geliştirilmelidir. Eğitim ve terfi fırsatlarında ayrımcılığı önlemek için objektif kriterler belirlenmelidir.
- Şirketler işe alım, terfi, işten ayrılma gibi kritik göstergeleri düzenli olarak ölçmeli ve bu verileri tüm çalışanlarla paylaşmalıdır. Bu, organizasyonel farkındalığı artırabilir ve iyileştirme alanlarını belirlemede yol gösterici olabilir.
- Kadın çalışanların liderlik pozisyonlarına erişimini artırmak için özel programlar ve mentorluk imkanları sunulmalıdır. Bu, cam tavan etkisini kırmada etkili olabilir.
- Şirketler, düzenli olarak çalışanlarından cinsiyet eşitliği konusundaki geri bildirimleri toplamalı ve bu geri bildirimlere dayalı olarak politikalarını geliştirmelidir.

KAYNAKÇA

- Arıcı, F. (2011). Üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algıları ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelenmesi, Yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Acar-Savran, G. (2018). Feminizm Yazıları: Kuramdan Politikaya, Dipnot Yayınları, İstanbul.
- Acar, S., & Kiroğlu, A. (2019). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve İş Gücüne Katılım. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38(1), 45-60.
- Acci, Y., Akarsu, G., & Cafrı, R. (2023). Döngüsel ekonomi ve yeşil büyüme çerçevesinde sürdürülebilir kalkınma göstergelerinin ekonomik büyüme üzerine etkisi: seçilmiş ab ülkelerinden ampirik kanıtlar. *Verimlilik Dergisi*, 2023(Döngüsel Ekonomi ve Sürdürülebilirlik), 53-66.
- Akduran, Ö. (2012). Hane Devlet Piyasa: Kadın Emeği ve Sosyal Politikalar Bağlamında Cinsiyetlendirilmiş Bütçe, Sav Yayınları, İstanbul.
- Alemdar, Z. ve Çetin, E. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Erişimde Normlar ve Standartlar. CEİD Yayınları. (<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1411>)
- Algan, N. & Mengi A. (2003). Küreselleşme ve Yerelleşme Çağında Bölgesel Sürdürülebilir Gelişme: AB ve Türkiye Örneği (1 b.). Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Alparslan, A. M., Bozkurt, Ö. Ç., & Özgöz, A. (2015). İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Kadın Çalışanların Sorunları, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(1), 66-81.
- Amnesty International. (2018). Body Politics: The criminalization of sexuality and reproduction:trainingmanual. <https://www.amnesty.org/en/documents/pol40/7771/2018/en/>
- Arat, Y. (2020). “Toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği nedir, ne değildir?”. <https://sarkac.org/2020/02/toplumsal-cinsiyet-nedir-ne-degidir/>. 10 Şubat.
- Atabay Kuşçu, R., Samsunlu, G., Türk, D., & Aşcı, F. M. (2022). *Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları: Dünyadan ve Türkiye'den Seçilmiş Örnekler*. İstanbul Medipol Üniversitesi Yayınları.
- Atakishiyev, R. (2020). *Gender and Economic Participation in Azerbaijan*
- Atik, S. & Bayraktar, H. (2017). Döngüsel ekonomi ve sürdürülebilir kalkınma üzerine bir değerlendirme. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(2), 67-85.

- Avrupa Konseyi. (2016). Cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayrımcılıkla mücadelede yerel ve bölgesel yönetimlerin iyi uygulamaları derlemesi, KAOSGL (çeviri tarihi: 2017).
- Baird, V. (2004). Cinsel Çeşitlilik: Yönelimler, Politikalar, Haklar ve İhlaller*. Metis, İstanbul.
- Baker, M., French, E., & Ali, M. (2021). Insights into ineffectiveness of gender equality and diversity initiatives in project-based organizations. *International Journal of Project Management*, 39(2), 155-165.
- Bakırcı, K. (2015). İstanbul Sözleşmesi*. Ankara Barosu Dergisi, 4, s. 133-204.
- Barbossa, G. S., Drach, P. R., & Corbella, O. D. (2014). A Conceptual Review of the Terms Sustainable Development and Sustainability, *International Journal of Social Sciences*, 3(2), s. 1-15.
- Bansal, P. (2005). Evolving Sustainably: A longitudinal Study Of Corporate Sustainable Development, *Strategic Management Journal*, 26(3), 197-218.
- Barral, V. (2012). Sustainable Development in International Law: Nature and Operation of an Evolutive Legal Norm, *The European Journal of International Law Vol. 23(2)*, 377-400.
- Bianet (2018). Toplumsal Cinsiyet Odaklı Habercilik Kütüphanesi. İlkeler Kılavuzu*. <http://www.haberdetoplumsalcinsiyet.org/wp-content/uploads/2018/05/I%CC%87LKELEKILAVUZU.pdf>
- Bojarski, Ł., Chopin, I., Cohen, B., Do, U., Farkas, L. ve Iordache, R. (2012). Ayrımcılık Yasağı Eğitimi El Kitabı. İstanbul Bilgi Üniversitesi, İstanbul.
- Bolayır, A. & Eroğlu, M. (2024). Türkiye'de sürdürülebilir kalkınma politikalarının analizi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(1), 50-72
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal Cinsiyet: Bize Yüklenen Roller. KADAV. İstanbul.
- Cristante, N. (2017). A Proposal For Environmental Sustainability: Towards a Divergent Political and Spiritual 'Revolution', İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi(56), s. 87-106.
- CEİD (2023), WEF Küresel Toplumsal Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi 2023, <https://ceidizler.ceid.org.tr/WEF-Kuresel-Toplumsal-Cinsiyet-Ucurumu-Endeksi2023-d396>
- CEİD (2013-1017) *Sağlık Hizmetlerine Erişimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (Haritalama ve İzleme Geniş Özet)*. Türkiye'de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi, s.1-78.
- Cavero-Rubio, J. A., & Collazo-Mazón, A. (2019). Public recognition of gender equality in the workplace and its influence on firms' performance. *Journal of Business Research*, 101, 774-780.
- Daly, H. E. (1990). *Toward some operational principles of sustainable development*. *Ecological Economics*, 2(1), 1-6.

- Daly, H. E. (2007). *Ecological economics and sustainable development: Selected essays of Herman Daly*. Edward Elgar Publishing.
- Damgacı, T. (2024). Türkiye'de Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Stratejisinin Analizi ve Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD). *Bitlis Eren Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 222-237.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- Eryılmaz, T. (2011). *Sürdürülebilir Kalkınma Kavramı ve Türkiye'de Sürdürülebilir Kalkınma* (Yüksek Lisans Tezi). Başkent Üniversitesi Avrupa Birliği ve Uluslararası İlişkiler Enstitüsü.
- Ertuğrul, İ. (2019). Türkiye'de sürdürülebilir kalkınma ve yeşil ekonomi uygulamaları. *Çevre ve Sürdürülebilirlik Dergisi*, 6(1), 45-62.
- Esnaola, I., Rodríguez, A. & Goñi, A. (2010). Body dissatisfaction and perceived sociocultural pressures: Gender and age differences. *Salud Mental*, 33, 21-29.
- Feather, N.T. (1998), "Attitudes Toward High Achievers, Self-Esteem And Value Priorities For Australian, American And Canadian Students" *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 29(6), s749, 11s.
- Foley, S., Ngo, H. ve Loi, R. (2006). Antecedents and Consequences of Perceived Personal Gender Discrimination: A Study of Solicitors in Hong Kong. *Sex Roles*, 55, 197- 208.
- Hayal, Y. (2023). *Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Bir Meslek Olarak Halkla İlişkiler Algısı: Alan Çalışanları Üzerine Bir İnceleme*. Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Gasimova, S. (2015). *Women's Role in Post-Soviet Azerbaijan*.
- Gedik, Y. (2020). Sosyal, ekonomik ve çevresel boyutlarla sürdürülebilirlik ve sürdürülebilir kalkınma. *Uluslararası Ekonomi Siyaset İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, 3(3), 196-215.
- Gedik, Y. (2021). *Döngüsel Ekonomi ve Türkiye'de Sıfır Atık Uygulamaları*. Marmara Üniversitesi Çevre Araştırmaları Dergisi, 8(2), 115-130.
- George, D., & Mallery, P. (2010). *IBM SPSS statistics 26 step by step: A simple guide and reference*. Taylor & Francis.
- Giacomino, D.E., Akers, M.D. (1998), "An Examination of The Differences Between Personal Values And Value Types of Female And Male Accounting And Nonaccounting Majors", *Issues In Accounting Education*, 13(3), s565, 20s.
- Gibson, C.B. (1995), "An Investigation of Gender Differences In Leadership Across Four Countries", *Journal of International Business Studies*, 26(2), s255, 25s.
- Gould, C. C. (1999), "Eşitlik Farklılık ve Kamusal Temsil," BENHABIB, S. (der.), *Demokrasi ve Farklılık*, (İstanbul: Demokrasi Kitaplığı- Dünya Yerel Yönetim ve Demokrasi Akademisi Yayını): 244-267.

- Guadagnini, M. (1995), "The Latecomers: Italy's Equal Status and Equal Opportunities Agencies," STETSON D. MI MAZUR, A.G. (eds.), *Comparative State Feminism* (California: Sage Publications): 150-167.
- Gül, M., & Yaman, K. (2021). Türkiye’de Atık Yönetimi ve Sıfır Atık Projesinin Değerlendirilmesi: Ankara Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 35(4), 1267-1296.
- Heyat, F. (2002). *Azerbaijani Women: Gender and Power in a Muslim Society*.
- Hofstede, G. (1991), *Culture’s Consequences: International Differences In Work-Related Values*, Sage Publications, Abridged Edition, seventh printing.
- Hofstede, G. (1996), “Gender Stereotypes And Partner Preferences of Asian Women In Masculine And Feminine Cultures”, *Journal of CrossCultural Psychology*, 27(5), s533, 14s.
- Lamsa, A., Sakkinen, A. ve Turjanmaa, P. (2000), “Values And Their Change During The Business Education- A Gender Perspective”, *International Journal of Value-Based Management*, 13, 203-213.
- Mahmutoglu, T. (2017). *İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri*. Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Mirza, E. (2020). *Mutluluk Ekonomisi Yaklaşımıyla Sürdürülebilir Kalkınma* (Doktora Tezi). Selçuk Üniversitesi.
- Miotto, G., López, M. P., & Rodríguez, J. R. (2019). Gender equality and UN sustainable development goals: Priorities and correlations in the top business schools' communication and legitimation strategies. *Sustainability*, 11(2), 302.
- Murphy, E.F., Snow, W.A., Carson, P.(Phillips) ve ZIGARMI, D. (1997), “Values, Sex Differences And Psychological Androgyny”, *International Journal of Value-Based Management*, 10, 69-99.
- Munasinghe, M. (2001). Sustainable development and sustainomics. In Munasinghe, M., & Shearer, W. (Eds.), *Defining and measuring sustainability: The biogeophysical foundations* (pp. 13-24). The World Bank.
- Myry, L.ve Helkama, K. (2001), “Universty Students’ Value Priorities And Emotional Empathy”, *Educational Psychology*, 21(1), 25-40.
- Park, D. (1996), “Gender Role, Decision Style And Leadership Style” *Women In Management Review*, 11(8), 13-17.
- Prügl, E., & True, J. (2014). Equality means business? Governing gender through transnational public-private partnerships. *Review of International Political Economy*, 21(6), 1137-1169.
- Rigg, C. ve Sparrow J. (1994), “Gender, Diversity And Working Styles”, *Women In Management Review*, 9(1), 9-16.
- Rosener, J.B. (1990), “Ways Women Lead”, *Harvard Business Review*, 68(6), 119-125.
- Kabeer, N., & Natali, L. (2013). *Gender equality and economic growth: Is there a win-win?* IDS Working Paper, 417.

- Kaşıkcı, A., & Gülümser, I. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Anayasalara ve Uluslararası Sözleşmelere Yansımaları*, Türkiye Politik Çalışmalar Dergisi, 1(1), 59-69.
- KADER, (2000), *Kadın Erkek Eşitliği ve Eşitlik İçin Kota Politikaları* (Ankara). (<http://www.kader.org/materyaller/default.htm>).
- Karakaya, E. (2016). Paris İklim Anlaşması: İçeriği ve Türkiye Üzerine Bir Değerlendirme. *Uluslararası İlişkiler Dergisi*, 13(52), 73-92.
- Karakaya, E. & Özçağ, M. (2020). Yenilenebilir enerji yatırımları ve sürdürülebilir kalkınma. *Enerji ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 112-135.
- Kaya, T. & Doğan, S. (2020). Türkiye'de sürdürülebilir enerji projeleri ve özel sektör katkısı. *İşletme ve Finans Dergisi*, 10(4), 89-105.
- Karabulut, T. (2007). Yoksullukla mücadelede mikrokredi uygulaması. Nobel
- Koç Üniversitesi. (2016). Koç Üniversitesi ev sahipliğinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Sürdürülebilir Kalkınma Kürsüsü
- Koç-KAM (2019). *Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları ve Kadın Liderliği Raporu*. Koç Üniversitesi.
- Konrad, A. M., Linnehan, F. (1999), "Affirmative Action: History, Effects, and Attitudes," Powell, Gary N. (ed.), *Handbook of Gender at Work* (California: Thousand Oaks, Sage Publications): 429-452.
- Keleş, R. & Hamamcı, C. (2002). *Çevre ve sürdürülebilir kalkınma*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Lane, J.E./Ersson, S. (1999), *Politics and Society in Western Europe* (London: Sage, New Delhi: Thousand Oaks).
- Laumann, F., von Kügelgen, J., & Barahona, M. (2020). Non-linear interlinkages and key objectives amongst the Paris Agreement and the Sustainable Development Goals.
- LIPSEY, R., STEINER, P.O., PURVÍS, D.D. ve COURANT, P.N. (1990). Economics, McGraw Hill Companies Inc., New York.
- Luvenduski, J. (1993), "Introduction: The Dynamics of Gender and Party," Luvenduski, J.I., Norris, P. (eds.), *Gender and Party Politics* (London: Thousand Oaks; California: Sage Publications): 1-15.
- Manion, C. & Schmitz, C. L. (2019). *Decolonizing gender and education research: unsettling and recasting feminist knowledges, power and research practices*. Gender and Education.
- Pathania, S. K. (2017). *Sustainable Development Goal: Gender Equality For Women's Empowerment And Human Rights*. International Journal of Research -GRANTHAALAYAH, 5(4).
- Rockström, J., Steffen, W., Noone, K., Persson, Å., Chapin, F. S., Lambin, E. F., ... & Foley, J. A. (2009). A safe operating space for humanity. *Nature*, 461(7263), 472-475.
- Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Değerlendirme Raporu 2019 <https://www.sbb.gov.tr/wpcontent/uploads/2020/03/Surdurulebilir->

- 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.
- Sachs, J. D., Kroll, C., Lafortune, G., Fuller, G., & Woelm, F. (2022). *Sustainable Development Report 2022*. Sustainable development report web sitesi: <https://www.sdindex.org/>
- Sargut, B. D. (2021). Kalkınma Planları Kapsamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Kalkınma Planlarındaki Yerinin Analizi. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(4), s. 71-82.
- Sudershan Kumar Pathania. (2017). *Sustainable Development Goal: Gender Equality For Women's Empowerment And Human Rights*. International Journal of Research -GRANTHAALAYAH, 5(4).
- Stahel, W. R. (2016). *The circular economy*. Nature, 531(7595), 435-438.
- Steffen, W., Richardson, K., Rockström, J., Cornell, S. E., Fetzer, I., Bennett, E. M., ... & Sörlin, S. (2015). Planetary boundaries: Guiding human development on a changing planet. *Science*, 347(6223), 1259855.
- Şahin, D., & Kaya, B. (2021). Türkiye'de Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Üst Yönetimde Temsili. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42(1), 85-102.
- Şen, H., Kaya, A., & Alpaslan, B. (2018). Sürdürülebilirlik Üzerine Tarihsel ve Güncel Bir Perspektif. *Ekonomik Yaklaşım*, 29(107), 1-47.
- Tanyıldızı, N. (2011). *Türkiyede Halkla İlişkiler Mesleğinde Kadın*. KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 13(20), ss.75-81.
- Tutar, S., & Anıl Keskin, D. (2025). Sürdürülebilirlik ve Kurumsal Raporlama: Tarihsel ve Kavramsal Yaklaşım. *İşletme Akademisi Dergisi*, 5(4), 312–336.
- United Nations. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- UN Women. (2020). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Kalkınmadaki Rolü*. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Raporu. <https://www.unwomen.org>
- Dünya Kaynaklar Enstitüsü (WRI). (2020). Su kaynakları riskleri raporu. <https://www.wri.org/resources>
- McKinsey Global Institute. (2015). Toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekonomik büyüme. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/gender-equality>
- Meadowcroft, J. (2000). Sustainable development: A new(ish) idea for a new century? *Political Studies*, 48(2), 370-387.
- OECD. (2021). Toplumsal cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilir kalkınma. OECD Yayınları.

- Öztrak, F. (2005). “Büyüme Yürdürmenin Zorluğu”, Milliyet Gazetesi, 10 Ocak: 9
- Özdemir, S. (2013). Sürdürülebilir kalkınma politikalarının sosyal boyutu. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 56-79.
- UN Women. (2020). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin kalkınmadaki rolü. Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Raporu. <https://www.unwomen.org>
- UNESCO. (2021). Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliği. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü Yayını.
- Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları (SDGs). (2015). Küresel sürdürülebilirlik hedefleri. Birleşmiş Milletler Yayınları.
- Dünya Sağlık Örgütü (WHO). (2021). Sağlık ve toplumsal cinsiyet eşitliği. Dünya Sağlık Örgütü Raporu.
- Brundtland, G. H. (1987). *Our Common Future*. Oxford: Oxford University Press. <https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/5987our-common-future.pdf>
- UNCED. (1992). *Agenda 21: The United Nations Programme of Action from Rio*. United Nations. <https://sustainabledevelopment.un.org/outcomedocuments/agenda21>
- United Nations. (2002). *Johannesburg Declaration on Sustainable Development*. Johannesburg Summit. <https://sustainabledevelopment.un.org/milestones/johannesburgplanofimplementation>
- UNFCCC. (2015). *Paris Agreement*. United Nations Framework Convention on Climate Change. https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf
- United Nations. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Türkiye Cumhuriyeti Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2021). *Ulusal Sürdürülebilir Kalkınma Stratejisi 2021-2053*. <https://csb.gov.tr>
- Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNEP). (2021). *Küresel Çevre Görünümü Raporu*. <https://www.unep.org/resources/global-environment-outlook>
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2022). *Sıfır Atık Projesi*. <https://sifiratik.gov.tr>
- European Commission. (2020). *Circular Economy Action Plan*. <https://ec.europa.eu/environment/circular-economy/>
- United Nations. (2015). *Sustainable Development Goals (SDGs)*. <https://sdgs.un.org/goals>
- TÜBİTAK. (2021). *Döngüsel Ekonomi ve Yenilenebilir Enerji Raporu*. <https://tubitak.gov.tr>
- UN-Habitat. (2020). *Sustainable Cities and Communities*. <https://unhabitat.org>
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022). *Türkiye Sosyal Yardım ve Hizmet Politikaları*. <https://aile.gov.tr>
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2023). *2023 Eğitim Vizyonu*. <https://2023vizyonu.meb.gov.tr>

- Birleşmiş Milletler Dünya Çevre ve Kalkınma Komisyonu (1987). *Brundtland Raporu: Ortak Geleceğimiz*.
<https://sustainabledevelopment.un.org/milestones/wced>
- United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). (2015). *Paris İklim Anlaşması*. Link: <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>
- United Nations Conference on Environment and Development (UNCED). (1992). *Rio Declaration on Environment and Development*.
<https://www.un.org/en/conferences/environment/rio1992>
- World Resources Institute (WRI). (2020). *Water Risk Atlas*.
<https://www.wri.org/applications/aqueduct/water-risk-atlas/>
- United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). (2015). *Paris Agreement*. <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- European Commission. (2020). *A New Circular Economy Action Plan For a Cleaner and More Competitive Europe*. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9903b325-6388-11ea-b735-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF
- World Bank. (2020). *Sustainable Energy for All: Progress Toward Sustainable Development Goal 7*.
<https://www.worldbank.org/en/topic/energy/publication/sustainable-energy-for-all-2020>
- United Nations Environment Programme (UNEP). (2020). *Global Environment Outlook Report*. <https://www.unep.org/resources/global-environment-outlook-6>
- International Energy Agency (IEA). (2021). *Renewables 2021: Analysis and Forecasts to 2026*. <https://www.iea.org/reports/renewables-2021>
- World Economic Forum (WEF). (2021). *The Global Risks Report 2021*.
<https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2021>
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022). *Türkiye’de Sosyal Yardımlar ve Sürdürülebilir Kalkınma*. <https://www.aile.gov.tr>
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2022). *Sıfır Atık Projesi Raporu*.
<https://sifiratik.gov.tr>
- United Nations Framework Convention on Climate Change (UNFCCC). (2015). *Paris Agreement*. <https://unfccc.int/process-and-meetings/the-paris-agreement/the-paris-agreement>
- United Nations. (2015). *Transforming our world: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- European Commission. (2020). *A New Circular Economy Action Plan For a Cleaner and More Competitive Europe*. https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:9903b325-6388-11ea-b735-01aa75ed71a1.0001.02/DOC_1&format=PDF

- World Bank. (2020). *Sustainable Energy for All: Progress Toward Sustainable Development Goal 7*.
<https://www.worldbank.org/en/topic/energy/publication/sustainable-energy-for-all-2020>
- United Nations Environment Programme (UNEP). (2020). *Global Environment Outlook Report*. <https://www.unep.org/resources/global-environment-outlook-6>
- International Energy Agency (IEA). (2021). *Renewables 2021: Analysis and Forecasts to 2026*. <https://www.iea.org/reports/renewables-2021>
- Wagner, G. (2001). "Towards an Economic Criterion for Sustainability", 2001 Runner Up Essay, The Ohio State University
- World Economic Forum (WEF). (2021). *The Global Risks Report 2021*. <https://www.weforum.org/reports/the-global-risks-report-2021>
- Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı. (2022). *Türkiye’de Sosyal Yardımlar ve Sürdürülebilir Kalkınma*. <https://www.aile.gov.tr>
- Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2022). *Sıfır Atık Projesi Raporu*. <https://sifiratik.gov.tr>
- Çelik, H. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadın İstihdamı: Küresel ve Yerel Perspektifler. *Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39(2), 85-100.
- Çelik, H. (2022). Kadınların Ekonomik Katılımı ve Cinsiyet Eşitliği. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 40(1), 85-110.
- Çetin, F. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları ve Uygulamaları. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35(1), 60-85..
- Çetin, F., & Yıldırım, M. (2022). Kadınların İş Gücüne Katılımı ve Ekonomik Büyüme Üzerine Etkileri. *İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Dergisi*, 50(1), 140-160.
- United Nations Children’s Fund (UNICEF). (2019). *Annual Report 2019*. <https://www.unicef.org/reports/annual-report-2019>
- World Health Organization (WHO). (2020). *Health in the 2030 Agenda for Sustainable Development*. <https://www.who.int/sdg/en/>
- Türkiye Cumhuriyeti Çevre, Şehircilik ve İklim Değişikliği Bakanlığı. (2021). *Türkiye’nin 2053 Karbon Nötr Hedefi*. <https://csb.gov.tr>
- UNCED. (1992). *Agenda 21: The United Nations Programme of Action from Rio*. United Nations. <https://sustainabledevelopment.un.org/outcomedocuments/agenda21>
- United Nations. (2015). *Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development*. United Nations. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- United Nations. (2015). *Sustainable Development Goals (SDGs)*. <https://sdgs.un.org/goals>
- UNFCCC. (2015). *Paris Agreement*. United Nations Framework Convention on Climate Change. https://unfccc.int/sites/default/files/english_paris_agreement.pdf

- ILO. (2021). *Global Employment Trends and Youth Employment*. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/youth-employment/lang--en/index.htm>
- International Energy Agency (IEA). (2021). *Renewables 2021: Analysis and Forecasts to 2026*. <https://www.iea.org/reports/renewables-2021>
- European Commission. (2020). *Circular Economy Action Plan: For a Cleaner and More Competitive Europe*. <https://ec.europa.eu/environment/circular-economy/>
- UNEP. (2021). *Global Environment Outlook Report*. United Nations Environment Programme. <https://www.unep.org/resources/global-environment-outlook>
- Yıldız, A. (2021). Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliği ve sürdürülebilir kalkınma hedefleri. *Toplumsal Araştırmalar Dergisi*, 11(2), 78-94.
- Yılmaz, B. (2022). İşletmelerde Sürdürülebilirlik ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejileri. *Hacettepe Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 45(3), 310-330.
- Yeldan, E. (2021). Türkiye’nin Avrupa Yeşil Mutabakatına uyum süreci: Ekonomik ve politik etkiler. *Sürdürülebilir Kalkınma Dergisi*, 7(3), 112-135.
- Yüksel, G., & Demir, M. (2019). Eğitim ve Cinsiyet Eşitliği: Türkiye’de Kurumsal Uygulamalar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 38(1), 45-60.
- Veeman, T. S. (1989). Sustainability of resource development: A bioeconomic perspective. *Canadian Journal of Agricultural Economics/Revue canadienne d'agroeconomie*, 37(4), 721-738.

EKLER

Ek-1: Anket Formu

A) Demografik sorular

1) Cinsiyet

- Erkek
- Kadın

2) Yaş aralığı

- 18-25
- 26-35
- 36-45
- 46-54

3. Çalışma Durumu:

- Tam zamanlı
- Yarı zamanlı
- Serbest çalışan

4. Çalıştığınız Kurum Türü:

- Uluslararası işletme
- Yerel büyük ölçekli işletme
- Yerel küçük ve orta ölçekli işletme
- Yerel aile işletmesi
- Diğer (lütfen belirtiniz): _

5 Eğitim Durumunuz Nedir?

- Lise veya eşdeğeri
- Önlisans
- Lisans
- Yüksek Lisans
- Doktora veya üstü

6. Çalışmış olduğunuz pozisyon?

- İşçi
- Alt kademe yönetici
- Orta kademe yönetici
- Üst kademe yönetici

7. Çalışma modeliniz nedir?

- Uzaktan çalışma
- Hibrit çalışma
- Ofisten çalışma

8. Çalıştığınız Sektör Nedir?

(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- Perakende ve tüketici ürünleri
- Endüstriyel üretim
- Otomotiv
- Bilgi Teknolojileri
- Sağlık ve ilaç
- Eğitim
- Finansal hizmetler
- Diğer (lütfen belirtiniz): _____

9. Çalıştığınız işletmede görevli olduğunuz departman nedir?

- İnsan Kaynakları
- Finans ve Muhasebe
- Satış ve Pazarlama
- Araştırma ve Geliştirme
- Lojistik
- Diğer (lütfen belirtiniz): _____

10. Ekip Yönetme Sorumluluğunuz Var mı?

- Evet
- Hayır
- İşletmede Cinsiyet Eşitliği Nasıl Değerlendiriliyor

11. Şirketinizde cinsiyet eşitliği önemli bir değer ve stratejik unsur olarak görülür.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

12. Şirketinizde liderlik ekibi, cinsiyet eşitliği konusunu sahipleniyor.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

13. Şirketinizde Cinsiyet Eşitliğinin Önemi Hakkındaki Görüşlerinizi Belirtiniz

- Kesinlikle önemli
- Önemli
- Ne önemli, ne önemsiz
- Önemsiz
- Kesinlikle önemsiz

B) Cinsiyet Kırılımı ile İlgili Sorular

14. Cinsiyet eşitliği stratejilerinin etkin bir şekilde uygulanmaktadır,

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

15. Cinsiyet eşitliği ile ilgili stratejik konular liderler tarafından çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

C) Şirketinizin Cinsiyet Eşitliği Politika ve Uygulamaları

16. Şirketim işe alım Süreçlerinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

17.Şirketimde şeffaf ve cinsiyet eşitliğini gözeten bir ücret politikası uygulanıyor.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

18. Şirketim terfi ve ücret artışlarında cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

19. Şirketim beni geleceğe hazırlayacak ve kariyer ilerlemesi sağlayacak gelişim fırsatlarını ayırım yapılmadan eşit/adil bir şekilde sunar.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

20. Şirketim fiziksel çalışma ortamını ihtiyaçlarıma göre düzenler (ör. sut odası, soyunma odası vb.).

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

21. Şirketim performans değerlendirme sürecinde cinsiyet ayrımı yapmadan eşit/adil davranıyor.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

22. Şirketimde fikirlerimin ciddiye alınmasında cinsiyetimin etkisi yoktur.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

23 Şirketimde kendimi ifade ederken cinsiyetimden dolayı herhangi bir sınırlamayla karşılaşmayacağımı düşünüyorum

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum

24 Şirket kültürü cinsiyet eşitliği açısından kapsayıcı bir ortam sunuyor.

- Kesinlikle katılıyorum
- Katılıyorum
- Ne katılıyorum ne katılmıyorum
- Katılmıyorum
- Kesinlikle katılmıyorum
- Şirketinizin Cinsiyet Eşitliği Farkındalığına Yönelik Çalışmaları

25. Şirketim, cinsiyet eşitliği farkındalığını artırmak için aşağıdaki çalışmaları yürütüyor:

(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- Eğitimler
- Workshoplar
- Konuk konuşmacılar
- Diğer (lütfen belirtiniz): _____
- Şirketim böyle çalışmalar yürütüyor.

26. Şirketim cinsiyet eşitliği konusunda çalışanlardan geri bildirim/fikir/öneri almak için aşağıdaki yöntemleri düzenliyor.

(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- Anketler
- Odak grup çalışmalar
- Çalışan forumları
- Diğer (lütfen belirtiniz): _____
- Şirketim böyle çalışmalar yürütmüyor.

27. Şirketimde yöneticilerin cinsiyet eşitliği perspektifinin gelişmesi için farkındalık eğitimleri düzenleniyor.

- Evet
- Hayır
- Kısmen

28 Şirketimde kritik performans göstergeleri (ör. işten ayrılma oranları, işe alım oranları, yönetici oranları) cinsiyet kırılımında ölçülüyor ve raporlanıyor

- Evet
- Hayır
- Kısmen

29. Şirketimde kritik performans göstergelerine (KPI) dair raporlar cinsiyet kırılımında tüm çalışanlarla şeffaf bir şekilde paylaşılıyor.

- Evet
- Hayır
- Kısmen

30 Şirketim uzaktan/kibrit çalışma modelini uygulayan çalışanlar için aşağıdaki politikaları geliştirdi

(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- Ebeveynleri destekleyici politikalar
- Fiziksel ortamı iyileştirici politikalar
- Diğer (lütfen belirtiniz): _____
- Böyle bir politika geliştirilmedi.

31 Uzaktan/kibrit çalışma modeli uygulayan çalışanlarla ofisten çalışanlar arasında aşağıdaki süreçlerde eşit davranıldığını düşünüyor musunuz?

a) Terfi süreçleri:

- Evet
- Hayır
- Kısmen

b) Eğitim fırsatları:

- Evet
- Hayır
- Kısmen

c) Performans değerlendirme süreçleri

- Evet
- Hayır
- Kısmen

3. Geleceğin Becerileri ve Eğitimler

32. Geleceğin becerileri (ör. yaratıcılık, problem çözme, dijital zeka, liderlik) kapsamında eğitim aldınız mı?

- Evet
- Hayır

33.Şirketim bu becerilerde eğitim alma fırsatı sundu

- Evet
- Hayır
- Kısmen

34. Son iki yıl içerisinde hangi beceriler için eğitim aldınız?

(Birden fazla seçeneği işaretleyebilirsiniz.)

- Liderlik becerileri
- Dijital beceriler
- İletişim ve işbirliği becerileri
- Problem çözme ve analitik düşünme
- Diğer (lütfen belirtiniz): _____

35. Gelecekte becerilerinizi geliştirmek ister misiniz?

- Evet
- Hayır

4. Görüş ve Öneriler

36. Şirketinizin cinsiyet eşitliği politikalarını geliştirmek için önerileriniz nelerdir?

37. Geleceğin becerileri eğitimlerine erişimi artırmak için önerileriniz nelerdir?