

İşyerinde Cinsiyet Eşitliği İçin Strateji Önerileri

Birol Büyüksivri¹

Özlem Balaban²

Özet

Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin iş yaşamına yansımaları önemli bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Uzun yıllardır süren toplumsal cinsiyet eşitliği araştırmalarına ve son yıllarda özellikle sivil toplum kuruluşlarının etkin çabalarına rağmen, literatürde toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik kapsayıcı iş yeri yaklaşımlarını içeren çalışmaların sayısı yeterli değildir.

Bu çalışmada söz konusu açık alan, işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık yaratacak şekilde tanımlanmıştır. Bu tanımlamanın devamında, kurumsal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği çabaları için uygulama stratejileri ele alınmıştır. Son bölümde ülkemizde konu üzerinde ilgili olan uygulayıcı ve akademisyenler için rol model olabilecek kapsamlı bir proje değerlendirilmiştir.

I. GİRİŞ

Uzun yıllar süren mücadeleler ile dünya elbette cinsiyet eşitliğine yönelik birtakım iyileşmelere sahne olmaktadır. Daha fazla sayıda kız çocuğu eğitim görmektedir ve daha fazla kadın işgücüne katılmaktadır. Birleşmiş Milletlerin (BM) sürdürülebilir kalkınma hedefleri arasında yer almasına rağmen bu gelişmeler yeterli midir? Her yıl yayınlanan Global Cinsiyet Eşitliği Raporundaki rakamlar öyle söylememektedir. Rakamlarla gelişimin son derece yavaş olduğu görülebilir.

1 Doktora Öğrencisi, Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü; bbuyuksivri@axisment.com; ORCID ID 0000-0003-4082-9924

2 Doç. Dr. Sakarya Üniversitesi, İşletme Fakültesi, adiguzel@sakarya.edu.tr, ORCID ID 0000-0001-6830-5052.

Türkiye'nin sıralamadaki yeri önemlidir. 2024 raporunda 146 ülke arasında 127. sırada olduğu gözükmemektedir. Ancak daha da önemlisi Türkiye'nin yıllar içerisinde göster(eme)diği gelişim seviyesidir (WEF, 2024).

Bu çalışmada öncelikle toplumsal cinsiyet eşitsizliği kavramsal olarak ele alınmıştır. Daha sonra bu önemli eşitsizliğin ortadan kaldırılması için literatürde yer alan örnek stratejiler incelenmiştir. Son olarak bu kapsamda Türkiye'de otomotiv yan sanayi firmalarının TAYSAD liderliği ile katılım sağladığı "Fırsatı Eşitle Yönetimi Çeşitle" projesi sunulmaktadır.

II. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler arasında hayatın her alanında fırsatlar, haklar ve sorumlulukların eşit bir şekilde paylaşılmasını ifade eder. Bu tür ayrımcılık ve hak mahrumiyetleri, kadınların politik, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlardaki insan haklarının yanı sıra temel özgürlüklerinin tanınmasını ve bu haklardan yararlanılmasını engellemekte ya da ortadan kaldırmaktadır (Bardakçı ve Oğlak, 2022). Bu tanım en yalın ifade ile bireylerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak yaşamın her alanında eşit muamele görmelerini ve eşit fırsatlara sahip olmalarını amaçlamaktadır. Bu doğrultuda kadın-erkek eşitliği, 26 Haziran 1945 tarihinde imzalanan ve üye devletlerin hak ve yükümlülüklerini belirleyen Birleşmiş Milletler'in kurucu belgesinin temel ilkelerinden biridir. Bu belge, hiçbir ayrım yapmadan bütün insanların haklarına ve temel özgürlüklerine saygının geliştirilip, güçlenmesini hedeflemektedir (Ecevit, 2021, s.37)

Toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesi uzun ve zahmetlidir. 1948-1978 yılları arasında bu sözleşmelerin açtığı yolda ayrımcılıkla ilgili kayda değer gelişmeler görülmüştür. Ayrımcılıkla mücadelenin uluslararası sözleşmeler açısından önemli bir alan oluşturduğunun kabul edilmesinden sonra, bazı ülkeler eşitlik yasaları çıkararak, bazıları ayrımcılığı suç sayan yasalar oluşturarak ve daha sonra da ayrımcılığa uğrayanları koruyan kurumlar oluşturarak birçok düzenleme yapmıştır (Ecevit, 2021). Ancak, 75 yıl sonra, kadınlar ve kız çocukları toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yaygın olduğu bir dünyada yaşamaktadır. Bu durumu tersine çevirmek, Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nun 25. yıldönümü; Güvenlik Konseyi'nin Kadın, Barış ve Güvenlik konulu 1325 sayılı kararının 20. yıldönümü ve Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin 5. yıldönümü olan 2020 yılında BM'nin önceliğidir (UN, 2020).

Bu yaman mücadeleden bahsederken, Olympe de Gauges'in adını anmadan geçmek haksızlık olacaktır. Fransız devriminden üç yıl sonra 1791 yılında Fransız Devrimi'nin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki zafiyetlerine

karşılık yayınlanmasına  n ayak olduğu Kadın ve Yurttaş Hakları Bildirgesi, tüm bu yolculuğun temel yapı taşlarından biridir. 1789 Fransız Devrimi'nin kahramanlarından biri olan de Gouges, dönemin tanınmış simalarındandır. Kadınların ve erkeklerin yasa önünde eşit olmalarının mücadelesini veren bir kişi olarak bu amaçla, çeşitli kadın örgütlerini birleştirmiş ve cinsiyetlerin siyasal eşitlik taleplerini dile getirmiştir. De Gouges'un Kadın ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'nde de yer alan en çarpıcı tezlerinden birisi, "Kadınların giyotine gitme hakları varsa, kürsüye çıkma hakları da olmalıdır!" tezidir. De Gouges'un "Kadın ve Yurttaş Hakları Bildirgesi'nde de yer alan en çarpıcı tezlerinden birisi, "kadınların giyotine gitme hakları varsa, kürsüye çıkma hakları'da olmalıdır!" tezidir. 'Kürsüye ıkma hakkını', 1793'deki Jakoben darbe sonrasında kullanmıştır. Ancak bu cesur hamlesi polemikleriyle mücadele ettiği Robespierre'in gazabına uğramasına neden olmuş ve kırk beş yıllık aralıksız mücadelesi Kasım 1793'te giyotinle son bulmuştur (Göztepe, 1996).

III. TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNE ETKİ EDEN BAŐLICA FAKTÖRLER

Toplumun temelini oluşturan en k ek ve en güçlü sosyal birim olarak kabul edilen aile, toplumsal cinsiyet rollerinin, cinsiyet kimliklerinin ve eşitsizliklerin yeniden üretildiği ve geliştirildiği bir alandır (Bardakçı ve Oğlak, 2022). Toplumda korunması gereken kişiler arasında kadınlar da yer almaktadır.

Kadın-erkek eşitsizliği, dünyada ve yaşamın her alanında karşılaşılan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu olgunun en temel nedeni ise ataerkil toplum yapısıdır. Ataerkillik, genel anlamda, kadın-erkek eşitsizliğini besleyen ve derinleştiren bir olgudur. Kadının ikincilleştirilmesi, genellikle biyolojisiyle ilişkilendirilse de, asıl neden toplumsal cinsiyet ve bunun oluşturduğu cinsiyet kalıplarıdır; bu kalıplar, kadına ve erkeğe atfedilen cinsiyet rollerini şekillendirir (Uçak, 2020). Toplumsal cinsiyet eşitliği sadece biyolojik farklılıklarla sınırlı bir kavram olmayıp, kadınlar ve erkekler arasındaki mevcut eşitsiz toplumsal konumlandırılmalarıyla da yakından ilgilidir. Bu kavramın temelinde, tarihsel ve toplumsal g ler nedeniyle ortaya çıkan ücret, eğitim, sağlık, karar alma gibi yaşamın çeşitli alanlarındaki eşitsizlikler yatmaktadır. Ne yazık ki bu eşitsizlikler genellikle kadınların aleyhine işlemekte ve toplumda birçok kanaldan beslenmektedir (Ecevit, 2021: 25). ocuk edebiyatı da dahil olmak üzere kültürün temsili, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin yeniden üretilmesinde ve meşrulaştırılmasında önemli bir rol oynamaktadır. Toplumsal cinsiyet, biyolojik bir olgudan ziyade sosyal bir yapıdır ve edebi eserler bu yapıyı pekiştirme gücüne sahiptir. ocuk kitaplarındaki oğlan-kız

ve erkek-kadın temsilleri aracılığıyla iletilen mesajlar, çocukların erkek veya kadın olmanın ne anlama geldiğine dair fikirlerine katkıda bulunmaktadır (Dean ve Mgrdichian, 2021). Ayrıca bu durum, toplumların dini, geleneksel yapılarına, felsefi, kültürel, sosyoekonomik yapılarına göre şekillenmekte, böylece nesilden nesle aktarılmaktadır. Ülkemizde, erkek çocukların isteklerine esnek ve hoşgörülü davranılırken kız çocuklarının talepleri din, töre, gelenek, güvenlik gibi gerekçeler ile kısıtlanmaktadır (Aydın, 2022). Öyle ki, bu kabul edilmiş dilimize deyim ve atasözleri ile yansımaktadır: “Kızı bırakırsan ya davulcuya kaçar (varır) ya zurnacıya” ya da “Kızını dövmeden dizini döver” örnekleri bu anlayışı vurgulamaktadır.

Toplumdaki örf, adet, gelenek, inanç yapısı ve din cinsiyete yönelik rollerinin ve toplumsal cinsiyete bakış açısının şekillenmesinde ve yeni kuşaklara aktarılmasında rol oynayan en önemli faktörler olarak değerlendirilmektedir (Eroğlu ve İrdem, 2016). Din, etkin olduğu ölçüde her toplumda dolaylı ve dolaysız olarak aile yapısını, eğitim programlarını, hükümet politikalarını biçimlendirebilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri günümüzde birçok toplumda din adına meşru hale getirilerek, çoğu zaman dinin şartları gibi gösterilmeye çalışılmakta, bu nedenle kadınlar başta çalışma hayatı olmak üzere birçok alanda geri planda kalabilmekte ve bu durum toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yol açmaktadır (Berktaş, 2006: 63-64).

Benzer şekilde medyada kadın haberleri bir başka önyargı nedenidir. Uçak (2020), kadınların kâğıt üstünde sahip oldukları sayısız hak ve özgürlüğün gündelik hayatta ne ile sınırlı olduğunu göstermek üzerine yaptığı incelemede; kadınların seçilen haberler ve enformasyon özellikleri nedeniyle zayıf ve etkisiz bireyler yerine bağımsız, güçlü ve etkin bireyler olarak temsil edilmesinin önemine vurgu yapılmaktadır. Aynı makalede, haberlerde özensiz dil kullanımı veya görsel unsurlar ile töre ve namus nedenleri ile işlenen cinayetlere adeta meşruiyet kazandırıldığını dile getirilmiştir.

Konunun medyadaki diğer önemli yansıması; TV dizilerindeki temsildir. Bu yolla, topluma yansıtılan roller kullanılarak, cinsiyetlere ilişkin olması gerekenler benimsetilmeye çalışılmaktadır. Bu şekilde toplumda kadınlar, üretilen bu kurgusal rollerle sınırlandırılmaktadır. Sonuçta, bu rollerle toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin üretilmesine ve pekiştirilmesine neden olmaktadır (Hoşaf ve Arslan, 2019). Televizyondaki kurgusal gerçekliğin izleyiciye aktarılması izleme süresiyle doğru orantılıdır. Maruz kalma süresi arttıkça kurgusal gerçeklik, günlük yaşam gerçekliklerinin yerine geçmektedir. TV içerikleri tarafından oluşturulan bilinçlilik ile özel tutum ve kanaat gelişimi amaçlanmamaktadır, aksine hayatın gerçekleriyle ilgili temel yargılama kıstasları insanların bilinçlerine işlenmektedir (Polat, 2019).

Medyadaki imgeler, gerçek yaşamın bir yansımasıdır. Ayrıca, bu roller üzerine izleyicilerin beklentilerini de göz önünde bulundurmak önemlidir. “Erkekler ve kadınlar, hangi davranışın erkege hangisinin kadına ait olduğunu çoğu zaman filmlerden, çizgi romanlardan ya da rekl mlardan öğrenirler” (Yılmaz ve Uluyağcı, 2007). Cinsiyet rolü klişelerine yönelik yapılan araştırmaların sıklıca reklamcılık alanında yoğunlaştığı görülmektedir. Medya ürünü olarak rekl mlar, toplumda mevcut cinsiyet stereotiplerini kullanarak, yeni imgeler ve tanımlamalardan uzak, sosyal kabullere dayalı bir şekilde kurgulanmaktadır (Yavuz, 2007: 54). Kız ve erkek çocuklarının cinsiyet rollerinin temsil biçimini üzerine 4-10 yaş arasındaki 12 çocukla yapılan bir görüşmede, çocukların rekl mları “erkekçe” ve “kızca” olarak ayırt edebildikleri bulunmuştur (Ezmeci vd., 2017’den akt. Erbaş, 2019).

Bu gibi nedenlerden kaynaklanan toplumsal cinsiyet eşitsizliği halen devam etmektedir. Bu durumu tersine çevirmek, Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri içinde Birleşmiş Milletler’in öncelikleri arasında belirtilmiştir.

IV. BİRLEŞMİŞ MİLLETLER SÜRDÜRÜLEBİLİR KALKINMA HEDEFİ NO:5

İlk olarak 1945-1948 yılları arasında Birleşmiş Milletler Kadının Statüsü Komisyonu oluşturulmuştur. Bugün, bu komisyonun Birleşmiş Milletlere  ye ülkelerin toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayıcı yasal düzenlemelerinde çok önemli bir rol oynayan ve küresel kadın haklarının güçlenmesi için çalışan ilk mekanizma olduğunu söylenebilir (Ecevit, 2021). O günden bu yana farklı dönemlerde cinsiyet eşitliği odaklı birçok faaliyet organize edilmiş, konferanslar düzenlenmiştir. 1979 yılında BM Genel Kurulu’nda kabul edilen Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi önemli bir insan hakları sözleşmesidir. Bu sözleşme cinsiyet eşitizizliğini besleyen her türlü engelin ortadan kaldırılması için gerekli tedbirleri almak üzere taahhütte bulunmuşlardır.

25-27 Eylül 2015 tarihlerinde New York’ta gerçekleştirilen Birleşmiş Milletler Genel Kurulu sırasında kabul edilen Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, 2030 yılına kadar “herkes için daha iyi ve daha sürdürülebilir bir geleceğe ulaşmak için plan” olarak tasarlanmış 17 küresel hedeften oluşmaktadır. Bu hedefler, yoksulluk, eşitizizlik, iklim değişikliği, çevresel bozulma, barış ve adalet gibi birbirine bağlı çok çeşitli konuları kapsamaktadır. Bu kapsam “dünyamızı dönüştürme” ve “kimseyi geride bırakmama” taahhüdünü içermektedir (Eden ve Wagstaff, 2021; Kim, 2017). Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri, hiç kimsenin geride bırakılamayacağı önemli zorlukların mevcut olduğu durumlarda harekete geçmek,

yoksulluğun her türlüünü sona erdirmek için önlem almak, eşitsizlikler ve iklim değişikliği ile savaşmak için küresel bir ortaklığa rehberlik etmek üzere tasarlanmıştır. Bu geniş amaçların gerçekleştirilmesi, devletler, firmalar, sivil toplum kuruluşları ve kişiler arasında sosyal ve çevre dostu bir çevre için ortaklık kurulmasını gerektirmektedir.

İnsanoğlunun karşılaştığı zorlukları ele almak için kullanılan ve BM Genel Kurulu'nun 193 üye ülkesi tarafından Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerinin bir parçası olarak kabul edilen bu hedeflerden biri de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği'dir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) bu hedefleri uygulamaya yönelik politika ve fonlarına rehberlik edecektir (Sharma ve Chawla, 2021). BM, cinsiyet eşitliğini tüm Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri için doğal bir katalizör olarak vurgulamaktadır (Cameron ve Campa, 2023). Toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik birçok çalışma Birleşmiş Milletler tarafından belirlenmiş bu yaklaşımı kapsamaktadır.

Hedef 5'in temel amacı kadınları ve kız çocuklarını tam potansiyellerine ulaşmaları için güçlendirmektir. Bu yolda zararlı uygulamalar da dahil olmak üzere, onlara yönelik her türlü ayrımcılık ve şiddetin ortadan kaldırılması için çalışılacaktır. Böylece cinsel sağlık, üreme sağlığı ve üreme hakları için her türlü fırsata sahip olmaları; ücretsiz çalışmalarının karşılığını almaları, üretken kaynaklara tam erişimlerinin olması ve siyasi, ekonomik ve kamusal hayata erkeklerle eşit katılımlarının sağlanması amaçlanmaktadır (UN, 2016).

Bu başlık altındaki hedefler değerlendirilmesi için aşağıdaki gelişim göstergeleri ile takip edilmektedir (UN, 2016):

- Kız çocukları ve kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığın her yerde sona erdirilmesi,
- Özel ve kamuya yönelik alanlarda kız çocukları ve kadınlara yönelik, kadın ticareti ve cinsel istismar olmak üzere her türlü istismarı kapsayan şiddetin her çeşidinin ortadan kaldırılması,
- Erken yaşta zorla evlendirme gibi bütün zararlı uygulamaların ortadan kaldırılması,
- Ücretsiz bakım ve ev işleri ile ilgili kamu hizmetlerinin, altyapı ve sosyal koruma politikalarının sağlanması ve hane ile aile içindeki sorumlulukların ulusal düzeyde uygun bir şekilde paylaşılmasının geliştirilmesi yoluyla bu alandaki tanınma ve değer görmenin sağlanması.

- Uluslararası Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı, Pekin Eylem Platformu ve bunların gözden geçirme konferansları sonucunda elde edilen veri ve raporlara dayanarak, üreme sağlığı ve cinsel sağlık haklarına evrensel erişimin sağlanması.
- Kadınların ekonomik açıdan kaynaklara erişim, toprak ve diğer mülk türlerine sahip olma, bunlar üzerinde denetim kurabilme, finansal hizmetler ve miras gibi konularda ulusal yasalara uygun olarak eşit haklara sahip olmalarını sağlamak amacıyla bir takım reformlar yapılması.
- Kadınların güçlenmesini ilerletmek için, özellikle bilgi ve iletişim teknolojileri gibi etkinleştirme teknolojilerinin kullanımının artırılması.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve kız çocukları ve kadınların her platformda güçlenmesini sağlamak için, istikrarlı politikaların ve yasal olarak uygulanabilir mevzuatların kabul edilmesi ve güçlendirilmesi.

İnsanlığın yarısına aynı fırsatlar tanınmadığı, aynı hakların verilmediği potansiyeli kullanamadığımız koşullar altında doğal olarak sürdürülebilir kalkınmadan bahsedilebilmesi mümkün değildir. Sürdürülebilir kalkınma hedeflerinin bütünsel ve birbirine bağlı yapısı, sürdürülebilir kalkınmaya gerçek anlamıyla ulaşılabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın ve kız çocuklarının güçlenmesinin vazgeçilemez önemde olduğunu vurgulamaktadır. Belirlenmiş olan toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi hem başlı başına bir hedef hem de diğer hedefleri destekleyen alt hedeflerden biri olarak göze çarpmaktadır. Amaç 1 (yoksulluğa son), Amaç 2 (açlığa son), Amaç 3 (sağlık ve refah), Amaç 4 (kaliteli eğitim), Amaç 8 (istihdam ve ekonomik büyüme), Amaç 9 (sanayi, yenilikçilik ve altyapı), Amaç 10 (eşitsizliklerin azaltılması), Amaç 11 (sürdürülebilir şehirler ve topluluklar), Amaç 16 (sulh ve adalet) ve Amaç 17 (uygulama araçları) gibi sürdürülebilir kalkınma amaçları, Amaç 5 (toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirme) ile güçlü etkileşime sahiptir (Başev, 2024). Tüm kalkınma hedeflerine ulaşmak ve sorunların kaldırılmasına yardımcı olmak için dünyadaki iş gücünün sadece yarısına güvenmek ekonomik açıdan yeterli verimi gösterememektedir (Kim, 2017).

Cinsiyete dayalı eşitsizliklerin büyüklüğünü ölçmek ve yıllar içerisindeki değişiminin takip etmek için 2006 yılından beri her yıl Dünya Ekonomik Forumu (WEF) tarafından Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (Global Gender Gap Index) yayımlanmaktadır. İlk yayınlandığı 2006 yılından bu yana hesaplama metodunu değiştirmedeği için karşılaştırılabilir

bir ölçüm aracı olarak endeks, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yansıtmak, ülkelerin yıllar içinde bu yolculukta aldıkları yolu ve birbirileri karşısındaki durumlarını görmek için kullanılabilir bir ölçüm aracıdır.

V. KÜRESEL CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİ ENDEKSİ

Dünya Ekonomik Forumu tarafından, aşağıdaki dört temel boyut üzerinden toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin boyutunu ölçmekte ve zaman içinde bu farkların kapatılmasına yönelik gelişimi takip etmek amacıyla hesaplanmaktadır. Ekonomi, eğitim, sağlık ve siyasette cinsiyete dayalı boşlukları ölçerek; küresel boyutta kadınlara yönelik ayrımcılığı yansıtmaktadır (Cameron ve Campa, 2023):

- Ekonomik Katılım ve Fırsat
- Eğitimsel Kazanımlar
- Sağlık ve Sağlıklı Yaşam Beklentisi
- Politik Güçlendirme

Bu rapor, Sürdürülebilir Kalkınma Hedeflerini ilerletmeyi amaçlamaktadır ve politikacılar, politika yapımcılar, sivil toplum kuruluşları ve işverenler için bir eylem taahhüdü olarak ortaya çıkmıştır. Buradaki amaç, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yeni norm haline gelmesini ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine karşı sürdürülebilir ve kalıcı iddialı eylemlere ulaşma yolunda tüm paydaşlar tarafından benimsenmesini sağlamaktır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine yönelik eylem planlarının oluşturulması ve başlatılması ve tüm dünyada tutarlı ve küresel stratejilere ve etkili uygulamalara sahip olunması gerekmektedir. Bu konudaki son adım ise toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda kaydedilen ilerleme ve durumun güncel tutulması ve raporlanmasıdır (WEF, 2022).

Bu dört boyuttaki gelişimler performans göstergeleri ile takip edilmektedir. Ekonomik katılım ve fırsat başlığı altında; işgücüne katılım oranı, benzeri işleri için ücret eşitliği, profesyonel ve teknik çalışanların oranı, tahmini kazanılan gelir, üst düzey yetkililer ve yöneticilerin oranı göstergeleri takip edilir. Eğitimsel kazanımlar için okuma yazma oranı, ilköğretime kayıt oranı, orta öğretime kayıt oranı ve yüksek öğretime kayıt oranı göstergeleri belirlenmiştir. Sağlık ve sağlıklı yaşam beklentisi altında doğumda cinsiyet oranı ve sağlıklı yaşam beklentisi izlenirken, politik güçlendirme boyutu için ise parlamentodaki/ meclisteki kadınların oranı, bakanlık pozisyonundaki kadınların oranı ve kadın/erkek devlet başkanı olan yıllar kıyaslanmaktadır (Tutar ve Kalaycı, 2022).

Ülkemizde, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kaldırılması konusunda 2000’li yıllardan sonra büyük ilerlemeler kaydedilmiş olmakla birlikte, bu alanda iyi noktada olduğunu söylemek oldukça güçtür (UNFPA Türkiye akt. Bardakçı ve Oğlak, 2022). İlk yayınlandığı 2006 yılında 115 ülke arasında 105. sırada yer alırken, 2021 yılında 156 ülke arasında 133. sırada yer aldığı görülmektedir (Bardakçı ve Oğlak, 2022). Sıralama 2022 yılında 146 ülke arasında 124. sırada yer alırken, 2024 yılı raporunda ortalama sonuçta 3 sıra geri gelerek 127. olarak görülmektedir (WEF, 2022 ve 2024). Rapor ayrıca, ülkeleri sekiz ayrı coğrafi bölgeye ayırarak değerlendirme olanağı da sunmaktadır. Türkiye, Avrupa grubunda yer almaktadır. İzlanda, Finlandiya ve Norveç bölge içindeki 10 ülkenin karşılaştırmasında en üst sıralarda iken, Macaristan, Çekya ve Türkiye en alt sıralarda yer almaktadır (WEF, 2024).

Sadece son rapordaki (WEF, 2024) dört boyuta göre Türkiye’nin durumu farklılık göstermektedir. Ekonomik katılım ve fırsatlar boyutunda 133., eğitimsel kazanımlar boyutunda 90., sağlık ve sağlıklı yaşam beklentisi boyutunda 98. ve son olarak siyasi güçlenme boyutunda 114. olduğu raporlanmıştır. Yine bölge ülkeleri ile kıyaslandığında, Türkiye, ekonomik katılım ve fırsatlar başlığında eşitlikten en uzak olan ülke durumundadır. Bu noktadan bakıldığında, kadınlara sağlanan ekonomik katılım ve fırsatlar konusunda görünen görünmeyen bariyerlere odaklanılması için verilecek her çabanın anlamlı katkısı olacağı söylenebilir.

Yine aynı raporda (WEF, 2024), Türkiye’nin gerisinde gözüken ülkeler, Fiji, Hindistan, Katar, Kuveyt, Maldivler, Lübnan, Benin, Mısır, Umman, Fas, Nijer, Cezayir, Demokratik Kongo, Mali, Gine, İran, Çad, Pakistan ve Sudan olarak sıralanmaktadır.

Ekonominin ilerlemeye devam etmesi için kadınların iş hayatına daha fazla katılması ve önemli roller üstlenmesi şarttır. Bu amaçla, önyargılara dayalı engeller tamamen ortadan kaldırılmalı ve kadınların ekonomik hayata katılması teşvik edilmelidir. Hesaba katılan göstergeler göz önünde bulundurularak, daha fazla kadını işgücüne katılmasını sağlayacak yapısal teşvik tedbirleri alınmalı, ücret eşitliğinin, kadın teknik personelin ve yöneticilerin desteklenmesine yönelik politikalar zenginleştirilmelidir. Bu bağlamda hem yasal düzenlemeler oluşturulmalıdır hem de şirket düzeyinde iyi örnekler yaygınlaştırılmalıdır.

VI. CİNSİYET EŞİTSİZLİĞİNE YÖNELİK KURUMSAL STRATEJİLER

Günümüzde, çeşitlilik ve kapsayıcılık perspektifi kurumların sürdürülebilirlik stratejilerinin sosyal ve toplumsal boyutunda da giderek daha fazla önem kazanırken, birçok kurumun sürdürülebilirlik vizyonlarında cinsiyet eşitliğinin yer aldığı görülmektedir (PwC, 2022).

CEİD (Cinsiyet Eşitsizliği İzleme Derneği) tarafından hazırlanan 2021-2022 raporuna göre, çalışma hakkı değerlendirildiğinde, erişim ve katılım biçimleri bakımından cinsiyetler arasında derin eşitsizlikler görülmektedir. Bu durum, Türkiye'nin 36 ülke arasında sonuncu sırada yer almasına yol açmıştır. İşgücüne katılım, oranlarında cinsiyet açığı oranının yüksek olması ve erken çocukluk eğitime kayıtlılık oranı bakımından OECD ortalamasının çok altında yer alan Türkiye, Meksika ve Güney Kore ile birlikte en düşük üç skora sahip üç ülkeden biridir. TÜİK (2021) iş gücü verilerine göre Türkiye'de erkeklerin iş gücüne katılım oranı %71 iken kadınların iş gücüne katılım oranı ise sadece %33 gözükmektedir. Ayrıca 2020 yılında Türkiye özelinde ILO tarafından yürütülen araştırmaya göre Türkiye'de cinsiyete dayalı ücret farkı %15,6 olarak gözükmektedir.

Cinsiyet eşitsizliği, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın önünde önemli bir engel teşkil etmektedir. Kurumsal stratejiler, kadınların ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olmasını sağlamak için kritik bir rol oynamaktadır. İş dünyasında, kadınların liderlik pozisyonlarına erişimini artırmak, maaş eşitsizliklerini gidermek ve çalışma koşullarında adaleti sağlamak, bu stratejilerin temel hedeflerindedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet duyarlılığı eğitimleri ve cinsiyet dengesi politikalarının benimsenmesi, kurumların, cinsiyet eşitliğini teşvik eden adımları arasında yer almaktadır. Cinsiyet eşitsizliğine yönelik kurumsal stratejiler, adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmanın yanında kurumların performansını ve itibarını da olumlu yönde etkilemektedir.

Bu kronik konu, sadece ülkemizin değil aşağıdaki örneklerde görüleceği üzere tüm ülkelerin gündemi olan bir sorundur. Onlarca yıllık toplumsal cinsiyet eşitliği araştırmalarına ve aktivizmine rağmen, toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmeye yönelik kapsayıcı iş yeri yaklaşımlarıyla ilgili yeterli sayıda inceleme yapılmamıştır (Townsend vd., 2015). Bu sorunu aşmak, şartları iyileştirmek, olumsuz algıyı yıkmak adına kurum seviyesinde başarılı olan tüm uygulamalar yaygınlaştırılarak hayata geçirilmelidir. Güncel literatürde yer alan bazı örnekleri ele almak bundan sonraki odaklı çalışmalarda uygulamacıların strateji planını kolaylaştıracaktır.

Towns ve arkadaşları tarafından 2015 yılında yapılan araştırmada, kurumsal düzeyde toplumsal cinsiyet eşitliği için standartlaştırılmış bir çerçeve uygulamanın faydası için Avustralya Hükümeti İşyeri Cinsiyet Eşitliği Ajansı (WGEA) tarafından ortaya konulan cinsiyet strateji araç kiti üzerinde durulmuştur. Toplumsal cinsiyet eşitliği yol haritasına dayanan bu araç, yolculuğu bir kuruluşun işyerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik sürdürülebilir, stratejik bir yaklaşıma doğru bir dizi aşama boyunca ilerlemek olarak kavramsallaştırmaktadır. WGEA'nın belirlediği odak alanları, süreci daha kapsayıcı ve etkili hale getirmek için paydaş katılımının sağlanması, kurum içinde dönüşümün sağlanması için rol model liderlik sorumluluğu, kurumun iş hedeflerine uygun cinsiyet eşitliği stratejisi ve iş örneği geliştirmek, ilerlemenin izlenmesi için metriklerin belirlenmesi ve raporlanması, cinsiyet eşitliğini teşvik eden politika ve süreçlerin uygulanması, dengeli bir cinsiyet kompozisyonu sağlamak ve cinsiyet ücret eşitliğini ele almak, esnek çalışma düzenlemeleri sunmak, güçlü bir yetenek hattı geliştirmek, yöneticilerin konuyu sahiplenmelerini sağlamak ve paralelinde kapsayıcı kurum kültürü geliştirmek olarak belirtilmiştir (Towns vd., 2015). Bu noktada, 2024 Global Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi çalışmasında Doğu Asya ve Pasifik bölgesinde yer alan Avustralya'nın genel sıralamada yerinin 146 ülke arasında 24. sıraya yerleşmiş, bir önceki yıla göre 2 basamak yukarı çıkmıştır (WEF, 2024).

Laursen ve arkadaşları (2015) tarafından yapılan araştırmada, bilim ve eğitim alanlarında kadın temsiliyetinin erkekler kadar yaygın olmamasının nedenleri tartışılmakta ve soruna karşılık çözüm önerileri sunulmaktadır. Bu durumun kadınların fikirlerinin ve icatlarının kaçırılması anlamında risk olarak belirtmektedirler. Bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarına daha fazla kadını dahil etmek için önyargıları düzeltmemiz, okullarda ve işyerlerinde değişiklikler yapmamız gerektiğini öne sürmektedirler. Bu amaçla 13 alan başlığından oluşan yapı, kültür ve uygulamalara dokunan bir değişim stratejisi araç kiti (ADVANCE) önerilmektedir. Bu alanlar arasında fakültelerin profesyonel gelişimi, bireysel fakülte hibeleri, mentorluk ve network oluşturma faaliyetleri, kurum içi liderlerin bu konu özelinde geliştirilmesi, kapsayıcı işe alma ve işe alma politikaları, eşitlikçi görev süresi ve terfi politikaları, güçlendirilmiş hesap verebilirlik yapısı, esnek çalışma düzenlemeleri, aile dostu uygulamalar (kreş, emzirme alanları vb.), çift kariyerli çiftler için destek, çalışma ikliminin iyileştirilmesi, farkındalığı arttırmak için başarılı kadın akademisyenleri ziyaret etmek, kadınlar ve kadın sorunları için daha fazla görünürlük sağlamak bulunmaktadır. 2023 Global Cinsiyet Eşitsizliği Endeksine göre ABD'nin sıralamadaki yeri ekonomik katılım ve fırsat başlığı altında 21 iken, eğitimsel kazanımlar sırası 59 olarak görülmektedir (WEF, 2023).

2018 Global Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi raporunda ilgi çekici ülkelerden biri de Malezya'dır. Eğitimsel kazanımlar başlığı altında en yüksek puan ile birinciliği paylaşan bu ülke, ekonomik katılım ve fırsat başlığında ise 84., politik güçlendirme başlığında ise 131. sırada gözükmektedir (WEF, 2018). Bu sıralama, kadınlara eğitimde sağlanan eşitlik kadar iş hayatında ve politik yaşamda ön plana çıkma fırsatının olmadığı şeklinde yorumlanabilir. Malezya 2018'de kadınlar yasa koyucu, üst düzey yetkili ve yönetici olarak %22,2 oranında yer alırken, erkekler aynı alanda %77,8 oranında yer almıştır (Zainol, 2019). Bu rapordan bir yıl sonra Zainol ve arkadaşları (2019) tarafından Malezya'da altı eyalette yapılan çalışmada, işyerinde cinsiyet eşitliğinin teşvik edilmesinde önerilen dört uygulama başlığı belirlenmiştir: cinsel taciz, yönetimde toplumsal cinsiyet dengesi, aile dostu çalışma uygulamaları ve iş güvencesinin uygulanması.

Bir başka araştırma, Pittsburgh Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde, Tıp Bilimcisi Eğitim Programı dördüncü sınıf doktora öğrencileri kapsamında gerçekleştirilmiştir. Araştırma, akademik tıpta, özellikle hekimlik-bilim eğitimi alanlar arasında devam eden cinsiyet eşitsizliklerini vurgulamayı amaçlamakta ve kursiyerler için cinsiyet eşitliği ve daha iyi iş-yaşam entegrasyonu sağlamak için stratejiler önermektedir. Bu stratejiler, bir stajyerin hayatının iş, araştırma ve aile gibi farklı bölümlerine yardımcı olacak mentorluk, stajyerlere ve öğretim üyelerine, özellikle bilinçsiz önyargıları ve cinsiyet eşitsizliklerini tanımada ve ele almada birbirlerini nasıl destekleyeceklerini öğretmeyi ve işyerini herkes için daha adil hale getirmeyi amaçlayan dostluk programı, kursiyerleri kariyerlerine daha iyi hazırlamak için liderlik, müzakere ve iş-yaşam dengesi gibi klinik veya araştırma çalışmalarıyla doğrudan ilgili olmayan becerilerle donatmak için tasarlanmış eğitim programı, kurum içinde çocuk bakımı ve aile dostu politikalar ve eğitim programlarındaki çeşitliliği desteklemek için sağlanacak finansal teşviklerdir (Ghosh-Choudhary vd., 2022).

Güney Afrika kamu hizmetlerinde, toplumsal cinsiyet eşitliğinin (odak) uygulanmasını engelleyen faktörlerin incelendiği bir başka çalışmanın sonucunda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin hayata geçirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğinin tüm kurumsal ve departman süreçleri, yapıları, stratejileri ve politika çerçeveleri ile uyumlu hale getirilmesini ve her bir kamu hizmeti departmanında en üst düzeyde yönlendirilmesini sağlamak için siyasi ve idari iradenin gereksinimi vurgulanmaktadır. Bu amaçla, yöneticilerin, kamu hizmetinde toplumsal cinsiyet eşitliğini talep eden çeşitli küresel, bölgesel ve ulusal taahhütlerin uygulanmasına yönelik eylem planlarını hazırlamaları ve uygulamaya almaları önerilmektedir. Bunun yanında, kurum içi forum ve çalıştaylarla toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik bilgi ve farkındalık

seviyesinin arttırılması, tüm seviyedeki yöneticilerin toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması konulu kısa kurslara katılımlarının sağlanması, bölüm yöneticilerinin kadın çalışanların eğitim ihtiyaçlarını belirlemeleri ve onlara daha iyi kariyer seçenekleri için yetkinliklerini geliştirme fırsatları tanınmaları, kamu hizmetlerinde İK süreçlerinin toplumsal cinsiyet temelinde ele alınması, işe alma ve seçme, kariyer gelişimi ve İK'nın eğitim ve gelişim boyutlarında kadınlara adil ve eşit fırsatlar tanınması, toplumsal cinsiyet eşitliği süreçlerinin ve yapılarının kurulması, iş süreçler ile birleştirilmesi ve etkin bir şekilde işleminin sağlanması ve son olarak tüm bu çabaların izlenmesi ve raporlanması önerilmektedir (Vyas-Doorgapersad vd., 2020). Aynı yıl yayınlanan Global Cinsiyet Eşitsizliği Endeksinde genel sıralamada 17. olan Güney Afrika, ekonomik katılım ve fırsat kategorisinde 92. sıradadır (WEF, 2020). 2023 sıralamasında (WEF, 2023) ilerleme kaydederek aynı kategoride 81. sıraya yükseldiği görülmektedir.

Global Cinsiyet Eşitsizliği raporunda Avustralya gibi Doğu Asya ve Pasifik gurubunda yer alan Myanmar'ın ekonomik katılım ve fırsat kategorisinde 146 ülke arasında 113. sıradadır (WEF, 2023). Thida ve arkadaşları (2023), Myanmar'da bilim, teknoloji, mühendislik ve matematik alanlarındaki işgücünde cinsiyet eşitliği konusunu ele aldıkları çalışmada; ülkedeki güvenlik sorunlarının kadınları daha fazla etkilediği, profesyonel ağlara erişimde zorluk yaşadıklarını, teknoloji endüstrisindeki erkek egemen ortamın kadınlar açısından dezavantaja neden olduğunu ve mesleki gelişimi engellediğini ele almışlardır. Bunlara karşılık toplumsal cinsiyet eşitliğini aktif bir şekilde teşvik edilmesi, destek sistemleri aracılığıyla kadınların güçlendirilmesi ve güvenliğin sağlanması, mentorluk ve eğitim ile entegrasyon sorunlarının ortadan kaldırılması ve sürekli gelişimin önünün açılması önerilmektedir (Thida vd., 2023).

Du (2024), mevcut literatüre ve araştırmalara dayanan çalışmasında, işyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olan faktörleri belirlemeyi ve bunları ortadan kaldıracak ortamı sağlamak için olası stratejileri ortaya koymayı amaçlamaktadır. Belirlenen faktörlere karşı önerilen stratejiler; cinsiyet farklılıklarına saygı duyan bir işyeri ortamı yaratmak için toplumsal cinsiyet önyargıları hakkında farkındalığı arttırmaya yönelik eğitim programlarını ve cinsiyet ayrımı gözetmeyen işe alma ve terfi kriterlerinin belirlenmesi, şeffaf ve objektif ücret skalaları ve performans değerlendirme kriterleri uygulayarak cinsiyete bağlı ücret farkının ortadan kaldırılması, iş ve aile sorumluluklarını dengeleme konusunda uzaktan çalışma, esnek programlar ve ebeveyn izni politikalarının hayata geçirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliğine değer veren ve destekleyen bir işyeri kültürü oluşturmak için farklı bakış açılarını arayan ve tüm çalışanlar için bir aidiyet duygusu

yaratan kapsayıcı bir liderlik ortaya konulması, genel olarak toplumsal cinsiyet önyargılarının ortadan kaldırılmasını taahhüt eden bir kurum kültürü oluşturulması olarak ifade edilmiştir (Du, 2024).

Ele alınan örnek çalışmalar, uzun çabalara rağmen hala dünyanın birçok ülkesinde, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, işyerlerinde ücretlerde adaletsizlik, eşit olmayan terfi fırsatları ve liderlik rollerinde yetersiz temsil, işe alma ve terfi konularında göz ardı edilmesi, bilim, teknoloji konularında negatif önyargılar gibi farklı şekillerde ortaya çıkan oldukça yaygın bir sorun olmaya devam etmektedir. Son yıllardaki önemli ilerlemeler inkâr edilemez, ancak hala çok sayıda engel kadınların yüksek etkili alanlara tam katılımını ve temsilini engellemektedir (Bahadori, 2023).

Türkiye'deki şirketlerde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik stratejiler / uygulamalar konusunda çok fazla literatür çalışmasına rastlanamamakla birlikte, Türkiye Ekonomik ve Sosyal Etütler Vakfı (TESEV), PERYÖN, Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği (CEİD) gibi birçok sivil toplum kuruluşunun, bu önemli konuda çalışmalar ortaya koyduğu görülmektedir. Bu çalışmaların bütünsel bakış açısı ile değerlendirilmesi ve ayakları yere basan kurumsal politikalar ile stratejik dönüşüm planlarına evrilmesi gerekmektedir. Başarılı diğer iyi örneklerin uyguladıkları modeller ve stratejiler, yaşadıkları deneyimler bu yola çıkacak firmalar için önemli avantajlar sağlayacaktır.

VI. FIRSATI EŞİTLE YÖNETİMİ ÇEŞİTLE PROJESİ

Taşıt Araçları Yan Sanayicileri Derneği (TAYSAD) tarafından liderliği üstlenilen ve Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) tarafından desteklenen FEYÇ (Fırsatı Eşitle Yönetimi Çeşitle) projesi sanayide toplumsal cinsiyet eşitliğini arttırmak adına sistematik ve sürdürülebilir bir model olarak karşımıza çıkmaktadır. Ortak niyet beyanı yönergesinde “Bir kişinin bile cinsiyetinden, dilinden, dininden veya milliyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmasına göz yumuyor; eşitliği önemsiyor ve öncelik veriyoruz” temel ilkesi ile yola çıkılmıştır.

Proje ile TAYSAD üyesi şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliği odağını arttırmak; toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politikalar ve uygulamalar geliştirmelerini desteklemek; başta sahada çalışanlar olmak üzere, kadın istihdam oranını artıracak teorik ve pratik çalışmaları desteklemek; iletişim stratejisiyle projeye katılan şirketlerin rol model olmasını sağlayarak diğer şirketler için değişim motivasyonunu yaratmak hedeflenmektedir (TAYSAD, 2022)

Sektörel istihdam verilerin derlenmesi, sektörde cinsiyet eşitliği anket çalışması ve paydaşlarla derinlemesine görüşmelerden oluşan üç adımlı bir mevcut durum değerlendirmesi yapılmıştır. Anket çalışması için araştırma örneklemini mevcut 480 üye firmadan 112 kuruluş katkı sağlamıştır. Görüşmeler uluslararası firma, sivil toplum kuruluşu, özel sektör temsilcileri gibi farklı paydaşlarla, mevcut duruma dair algılar, iyi örnekler ve başarı kriterleri, gelecek tahayyülleri ve paydaş angajmanı başlıkları altında yapılmıştır (TAYSAD, 2022).

Değerlendirmenin belli başlı sonuçları şu şekildedir (TAYSAD, 2022):

- Şirketlerin büyük çoğunluğu toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik çalışmaların olumlu karşılanacağını ifade etmiş olsa da bu konuda belirli çalışmaları olanların oranı %47'dir
- Fırsat eşitliği ve eşit işe eşit ücret politikaları şirketlerin %80'inden fazlasında mevcut görünmektedir
- Cinsel şiddete yönelik farkındalık çalışmaları düşüktür
- Kadın çalışan sayısını artırmak ve daha fazla kadının terfi alması da şirketlerin daha az gündemindedir
- İşe alım süreçlerinde hala şirketlerin %36'sı ilanlarında cinsiyet tercihlerini belirtmektedir
- Anne olan çalışanlar için kreş-bakım desteği ise şirketlerin %71'nde mevcut değildir.

Bu tespitlerden yola çıkarak, araştırmaya katılan üye şirketlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine dair algıları olumlu olsa da halen kimi önyargılar harekete geçilmesine engel olmaktadır. Yapılan bir diğer tespit ise iş dünyasında kadınların üst düzey pozisyonlara erişememesi, ücret eşitsizliği, cam tavan gibi sendromların toplumsal algılardan kaynaklanmasıdır. Aynı zamanda bu yaklaşımın sonucu olarak kadınların inisiyatif almak istememesi, özgüven eksikliği yaşaması söz konusudur.

VIII. SONUÇ VE DEĞERLENDİRME

Toplumsal cinsiyet eşitliği konusu sadece bir sürdürülebilir kalkınma hedefi değildir. Üretimi artıran, verimlilik sağlayan ve gelecek nesillerin üzerine inşa edileceği bir mesnet olarak diğer kalkınma hedefleriyle ilişkilendirmiştir. Ancak çok uzun ve zahmetli mücadelelerin sonucunda gelinecek nokta ile hedef seviye arasında devam eden büyük bir açıklık görünmektedir.

Küresel cinsiyet eşitsizliği endeksi verileri göz önüne alındığında Türkiye için bu konunun önemli olduğu aşikardır. 2024 yılında yayınlanan rapora

göre Türkiye'nin yeri genel puanda 127, ekonomik katılım ve fırsatlar başlığı altında 146 ülke arasında 133. sıradadır (WEF, 2024). Bu durum, açıkça farklı bir şeyler yapılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Soruna yaklaşım mantığını değiştirmek ve toplumsal cinsiyet eşitliğini kalkınmanın ve istikrarlı bir geleceğin temeli olarak konuşmaya başlamak, bu alandaki çalışmalarını hızlandırmak, iyi örnekleri yaygınlaştırmak gerekmektedir.

Kurum seviyesinde bu durumu yaratan ana faktörleri ortadan kaldırmak, yönetim desteği ile paydaşları bilinçlendirmek, ön yargıların değişmesine yönelik farkındalık yaratmak ile mümkün görünmektedir. Bu yolculukta edinilen deneyimler kıymetlidir. Otomotiv sektörü gibi erkek egemen bir endüstride “Fırsatı Eşitle Yönetimi Çeşitle” projesinde mentorluk hizmeti ve edinilen kazanımlar, diğer firmalar için ilham verici fırsatlar sunmaktadır.

İlerleyen zamanlarda daha fazla firmanın katılımı ile bu proje daha zengin veri altyapısı ve network sağlayacağı görülmektedir. Bu konu ile ilerde ilgilenecek araştırmacıların, FEYÇ projesine katılan firmaların ayrı ayrı uygulama deneyimlerini irdelemeleri, başarılı olanlar ile başarısız olanları analiz etmeleri önerilebilir. Böylece uygulamacı iş liderleri için kapsamlı alternatif strateji modelleri ortaya konulabilecektir.

Kaynakça

- Aydın, L. (2022). Ortaöğretim tarih öğretim programları ve ders kitaplarının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından incelenmesi ve değerlendirilmesi. XVIII. Türk Tarih Kongresi, 1-5 Ekim 2022, VII, 397-420.
- Bahadori, N. (2023). Insights about the barriers to achieve gender equality in the decision-making roles and power positions (No. 6/23).
- Bardakçı, Ş. & Oğlak, S. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi ve Türkiye. *Toplumsal Politika Dergisi*, 3(1), 71-90.
- Başev, S. E. (2024). Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Küresel Amaçları Çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İncelenmesi Vaka Analizi: “Beko Kadının İşi, Gücü!” Reklamı. *Sosyal, Beşerî ve İdari Bilimler Dergisi*, 7(3), 224-235.
- Berktaş, F. (2006). *Tarihin Cinsiyeti*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Cameran, M., & Campa, D. (2023). Gender equality in the workplace and market performance: a preliminary analysis from France. *International Journal of Corporate Governance*, 13(3), 260-276. doi:10.1504/IJCG.2023.10054866
- CEİD (2022). *Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Raporu*.
- Dean, D. J., & Mgrdichian, L. (2021). History of Empowerment: How Far Have We Come?. *Exploring Gender at Work: Multiple Perspectives*, 3-24.
- Du, J. (2024). Advancing gender equality in the workplace: Challenges, strategies, and the way forward. *Journal of Theory and Practice of Social Science*, 4(04), 46-50.
- Ecevit, Y. (2021). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları*.
- Eden, L., & Wagstaff, M. F. (2021). Evidence-based policymaking and the wicked problem of SDG 5 gender equality. *Journal of International Business Policy*, 4, 28-57. <https://doi.org/10.1057/s42214-020-00054-w>
- Erbaş, S. (2019). Küçük zihinlere yerleştirilen toplumsal cinsiyet rolleri. *Mavi Atlas*, 7(1), 185-210.
- Eroğlu, F. ve İrdem, Ş. (2016). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı ve Yönetim Kademelerindeki Yansımaları. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 3(2), 11-35.
- Ghosh-Choudhary, S., Carleton, N., Flynn, J. L., & Kliment, C. R. (2022). Strategies for Achieving Gender Equity and Work–Life Integration in Physician–Scientist Training. *Academic Medicine*, 97(4), 492-496.
- Göztepe, E. (1996). Kadının ve Yurttaşın Haklar Bildirgesi. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 45(1).
- Hoşaf, N., & ARSLAN, E. (2019). Kadın milletvekili adaylarının basında temsili (7 Haziran 2015 ve 1 Kasım 2015 Genel Seçimleri). *Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, (31), 444-470.

- ILO (2020). Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü Türkiye Uygulaması
- Kim, E. M. (2017). Gender and the Sustainable Development Goals. *Global Social Policy: An Interdisciplinary Journal of Public Policy and Social Development*, 17(2), 239–244. doi:10.1177/1468018117703444
- Laursen, S.L., Austin A.E., Soto M. & Martinez D. (2015). Advancing the Agenda for Gender Equity, Change: *The Magazine of Higher Learning*, 47:4, 16-24, DOI: 10.1080/00091383.2015.1053767
- Polat, H. (2019). Medyada kadın ve temsil biçimi: TV dizileri üzerinden bir tartışma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi İletişim Araştırmaları Dergisi*, 9(2), 77-96.
- PwC, Türkiye (2022). Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/2131> (ET:17.06.2024)
- Sharma, R. R., & Chawla, S. (2021). Gender equality & gender equity: strategies for bridging the gender gap in the corporate world. *Exploring Gender at Work: Multiple Perspectives*, 197-212.
- Taysad (2022). Otomotiv Tedarik Sektöründe Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projesi Araştırma Raporu. <https://www.taysad.org.tr/tr/kurumsal-sosyal-sorumluluk/-feyc/proje-brosuru> (ET:19.06.2024)
- The World Economic Forum (WEF). (2018). Global Gender Gap Report 2019. ET: 18.06.2024, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2018/>
- The World Economic Forum (WEF). (2020). Global Gender Gap Report 2020. ET: 18.06.2024, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2020/>
- The World Economic Forum (WEF). (2022). Global Gender Gap Report 2022. ET: 18.06.2024, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2022/>
- The World Economic Forum (WEF). (2023). Global Gender Gap Report 2023. ET: 18.06.2024, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>
- The World Economic Forum (WEF). (2024). Global Gender Gap Report 2024. ET: 18.06.2024, <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2024/>
- Thida, M., Landi, A., & Thwe, K. Z. (2023). Gender Equality in STEM Workforce: A Survey-Based Approach. In *2023 8th International STEM Education Conference (iSTEM-Ed)* (pp. 1-6). IEEE.
- Towns, D., Good, M. L., & Olsen, J. E. (2015). Gender equality in the workplace: Moving from practices to strategy.

- Tutar, S., & Kalaycı, M. (2023). Global Gender Gap Report 2022: Türkiye, Letonya ve İzlanda'da Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Üzerine Değerlendirme. *Aydın İnsan Ve Toplum Dergisi*, 9(1), 18-44.
- TÜİK (2021). İşgücü İstatistikleri <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Is-gucu-Istatistikleri-Eylul-2021> (ET: 18.06.2024)
- Türkiye, PwC (2022). Çalışma Hayatında Cinsiyet Eşitliği. <https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/2131> (ET:17.06.2024)
- Uçak, O. (2020). Medyada Kadın Haberleri Üzerinden Kadının Temsili. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(3), 157-175.
- United Nations (2020) Women and Girls – Closing the Gender Gap [online] https://www.un.org/sites/un2.un.org/files/un75_gender.pdf (erişim tarihi: 01.06.2024)
- United Nations (UN) (2016) Sustainable Development Goals. New York: UN. www.un.org/sustainabledevelopment/sustainable-development-goals (ET: 18.06.2024)
- Vyas-Doorgapersad, S., & Bangani, A. (2020). The implementation of gender equality within the South African Public Service (1994–2019). *Africa's Public Service Delivery and Performance Review*, 8(1), 1-10.
- Yavuz, Ş. (2007). Reklamları İzlediniz, Ankara: Ütopya Yayınevi.
- Yılmaz, R. A. ve Uluyağcı C., (2007), Televizyon Reklâmlarında Çocuğa İlişkin Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Sunumu, *İst. G.Ü. İletişim Fak. Yayını*, Sayı:6, S.141-157
- Zainol, S. S., Samsuri, A. S., Rahimah, T., Arifin, T., Hussin, S. M., & Mohamad, Z. Z. (2019). Promoting gender equality in workplace: A conceptual view. *International Journal of Advanced Scientific Research and Management*, 4(5), 44-55.

