

İş yerinde kapsayıcı dil rehberi

AKBANK



Bu rehber, Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi katkılarıyla hazırlandı. 2024 yılında yeniden gözden geçirilmiştir.

Güveninizin eseri



Kullandığımız dil, dünyayı yorumlama biçimimizi şekillendiriyor. Düşünce ve davranışların sınırlarını belirliyor.

İletişim dilini ve kullanılan iletişim araçlarının içeriğini değiştirerek davranışları değiştirmek mümkün.

Cinsiyet perspektifinden bakıldığında toplumsal cinsiyete dair yargılar, toplumsal cinsiyet algısının pratikteki karşılığı niteliğinde oluyor. Kalıplaşmış ve zaman içerisinde yerleşmiş kökenleri var. Bu kalıplaşmış yargılar dile ve her türlü iletişim aracına özellikle karakter, fiziksel özellikler, roller ve meslekler gibi alanlarda yansıyor.

Kapsayıcı bir iletişim, tüm cinsiyetlerin eşit temsil edildiği; dil, din, ırk, etnik köken ya da engellilik gözetmeksizin tüm bireylerin kaynak ve fırsatlardan eşit olarak yararlandığı, eşit roller üstlendiği; karar alma süreçlerinde dengenin gözetildiği, kalıpların sorgulandığı kapsayıcı bir konumlandırma, dil ve görsel kullanımıyla mümkün oluyor.

Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma Merkezi ve Es Kariyer Engelli İstihdamı Danışmanlığı iş birliğiyle 2021 yılında oluşturduğumuz bu rehberi toplumsal cinsiyet ile ilgili kalıplaşmış yargıları destekleyen cinsiyetçi dilden nasıl kaçınabileceğimizi ortaya koymak ve engellilik durumu, yaş, kıdem gibi farklı özelliklerin kapsayıcı olmayan şekilde dile yansıdığı durumları göz önüne getirmek için hazırladık.

Bu rehberin hazırlanmasında destek olan Akbank Yan Yana ekibine teşekkür ederiz.

İçindekiler



- 2 ÖNSÖZ
- 3 İÇİNDEKİLER
- 4 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİKÇİ VE KAPSAYICI DİL KULLANIMI
- 11 TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİKÇİ VE KAPSAYICI İŞ SÜREÇLERİ
- 18 ANAHTAR KAVRAMLAR
- 25 KAYNAKLAR

Kapsayıcı dil kullanımı



Toplumsal cinsiyet eşitliği, insan haklarının hayata geçirilmesi için büyük bir önem taşır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin genel hedefi, bireylerin cinsiyetlerine bağlı olmaksızın yaşamın her alanında aynı fırsatlara, haklara ve yükümlülüklerle sahip olduğu bir toplum yaratmaktır. Bu da ancak bireyler cinsiyetlerine bağlı olmaksızın, güç ve etkinin dağılımında eşit pay sahibi olabildiğinde gerçekleşir. Cinsiyet eşitliği, iş veya iş kurma yoluyla finansal bağımsızlık için eşit fırsatlar sunar. Eğitim, sağlık ve çalışma gibi temel haklara erişimde fırsat eşitliği sağlar. Ev içi ve çocuk bakımı sorumluluğunun paylaşıldığı; hem işte hem de evde zorlama, yıldırma ve cinsiyete dayalı şiddetten arınmış yaşam alanları yaratır. Bu eşitlik ortamının oluşturulması için ekonomik, sosyal ve siyasi başta olmak üzere her alanda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekir.

İnsan Hakları Evrensel Beyanname¹

Madde 1: Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler.

¹İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 10 Aralık 1948'de kabul edildi. Türkiye'de ise Bakanlar Kurulu kararıyla 27 Mayıs 1949 yılında Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girdi.



TÜİK'in son olarak yayımladığı Kasım 2023² İş Gücü İstatistikleri raporunda, Türkiye'de 15 ve üzeri yaştakilerin istihdam edilme oranı %48,4'tür. Bu grup içerisinde kadınların istihdama katılma oranı ise eşitsizlik olduğunu net bir biçimde ortaya koymaktadır:

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılığa dayalı olmayan politikalar ve uygulamalar, çocuk sahibi olan kadınları da istihdamdan uzaklaştırmaktadır. 2023 yılında yayımlanan İstatistiklerle Kadın 2022³ raporuna göre evinde 3 yaşın altında çocuğu olan 25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı %26,1, erkeklerin istihdam oranı ise %89,1'dir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesi, erkek ve kadınların aynılaşması anlamına gelmez; fırsatlara erişim ve yaşam değişikliklerinin cinsiyetlerden bağımsız veya cinsiyetler tarafından kısıtlanmamış olması anlamına gelir.



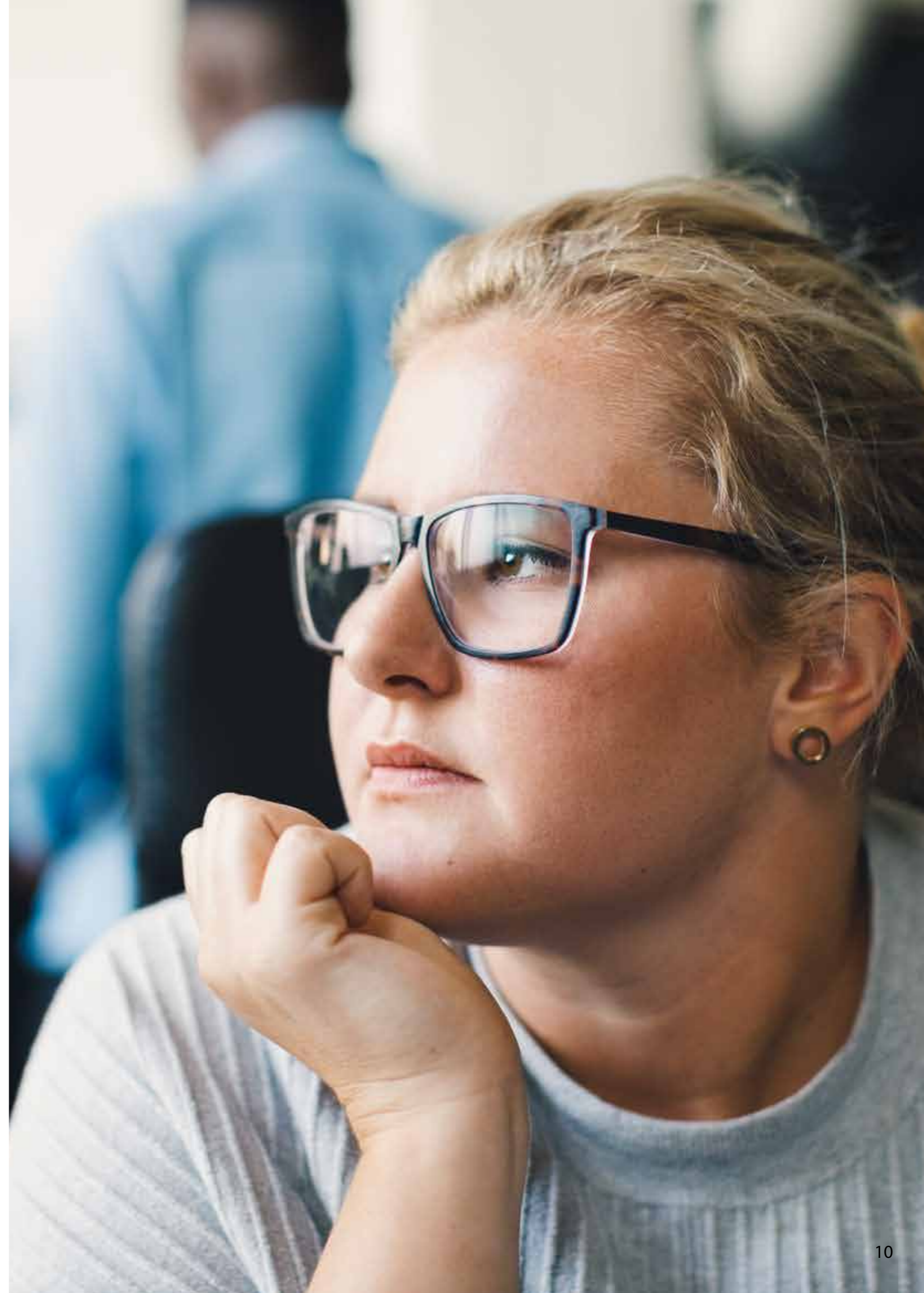
15 ve üzeri yaştakilerin istihdam edilme oranı



25-49 yaş grubundaki kadınların istihdam oranı %26,1, erkeklerin istihdam oranı ise %89,1

²TÜİK, İşgücü İstatistikleri, Mart 2023, 04.03.2023, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-45635>, 28.12.2023 tarihinde ulaşıldı.

³TÜİK, İstatistiklerle Kadın,2022, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1>, 28.12.2023 tarihinde ulaşıldı.



Kapsayıcı davranış biçimlerini yerleştirmenin ilk aşamada günlük hayatta her gün deneyimlediğimiz basit paradigmaların da gözden geçirilip revize edilmesinden geçtiğinin farkındayız. Bu kapsamda ofis pratiklerini de incelediğimizde servis vb. ihtiyaçlarda eşit sorumluluk almanın önemli olduğunu ve farkında olmadan cinsiyete dayalı sorumluluk paylaşımı olduğunu gözlemledik. Bu kapsamda da aşağıdaki gibi, bazı kavramların gözden geçirilmesi gerektiğini düşünüyoruz ve davranış pratiklerimizi buna uygun şekilde gözden geçirmemiz gerektiğine inanıyoruz.

Örneğin;
Kutlama etkinliklerinde kadınlara “hanımlar pastayı kessin ve servis yapsın”, erkeklere de “sen pasta kesmeyi bilmezsin” demekten kaçınalım.

Hamilelik döneminde olan bir bireyi “hamilesin, sen bu işi yapma” gibi söylemlerle ötekileştirmeyelim ve dışlamayalım.

“Bayan” kadınlar için kullanılan bir hitap şeklidir; cinsiyet ifadesi yerine kullanılamaz. “Kadın” ise bireyin cinsiyetini ve yaşamsal alanlarda bulunan cinsiyetlendirilmiş alanları belirtir.

“Kadın” kelimesini olumsuz bir kavram anlamında yaftalayan ifadelerden kaçınalım. “Kadın” yerine daha “kibar”, olduğunu düşünerek “bayan”, “hanım”, “hanımefendi”, “kız”, “bacı” vb. tabirler kullanmayalım.





- ✘ Eşitlikçi olmayan günlük dilde “Bayan! İnsan Kaynakları Departmanı nerede?” deniyor ama “Bay! İnsan Kaynakları Departmanı nerede?” denmiyor.
- ✔ “Saygıdeğer baylar ve bayanlar hoş geldiniz” olarak kullanılabilir.

“Erkek” ifadesini kullanacağınız yerlerde “kadın”ı, “bay” ifadesini kullanacağınız yerlerde de “bayan”ı tercih edin. Gündelik hayatımızda sıklıkla karşılaştığımız aşağıdaki gibi ikilikler, bu ayrımı net bir biçimde göstermektedir:



Bayan

~~Erkek tuvaleti / Bayan tuvaleti~~

~~Erkek müşteri / Bayan müşteri~~

~~Erkek personel / Bayan personel~~



Kadın

Erkek tuvaleti / Kadın tuvaleti

Erkek müşteri / Kadın müşteri

Erkek çalışan / Kadın çalışan

İnsanların isimlerine otomatik olarak cinsiyet ataması yapmamalıyız. “Deniz, Güneş, Sultan, Barış, Yaşar, Cansel” gibi isimler hem kadın hem de erkekler için kullanılabilir.

Sorun: Yazılı ve sözlü iletişim kurarken muhatabınıza nasıl hitap edeceğinize karar veremediğiniz durumlar olabilir. Ayrıca kendisine “bey/hanım” olarak hitap edilmesini isteyenler olduğu gibi istemeyenler de olabilir.

Çözüm: Kişilerin tercihlerini göz önünde bulundurmak için “Size nasıl hitap etmemi istersiniz?” diye sorabilirsiniz.

Bazı mesleklerin, kelimelerin, ifadelerin sadece erkeklere özgü olduğu varsayımından hareketle, bu tür sözcüklerin önüne gereksiz biçimde “kadın” vurgusu yaparak kadını ötekileştiren ifadelerden kaçınalım.



~~Kadın~~ müdür
~~Kadın~~ bankacı
~~Kadın~~ genel müdür
~~Kadın~~ yönetici
~~Kadın~~ mühendis

Halihazırda “kadın” mesleği olarak görülen mesleklerde ise “kadın” sözcüğünü eklememek yine aynı örtük ayrımcılığa işaret etmektedir: Hemşire, bakıcı, ana okulu öğretmeni, sekreter gibi. Örtük olarak “erkek olmayı”, “insan/adam” olmak ile özdeşleştiren ve “herkesi” kapsama iddiasıyla kadını görünmez kılan ifadeler kullanmayalım.



~~Adam~~ olmak
~~Adam~~ gibi
~~Adam~~ etmek
~~Adam~~akıllı
~~Adam~~ başı
~~Adam~~ saat
~~Adamına~~ göre davranmak
~~İş~~ adamı
~~Bilim~~ adamı
~~İnsanoğlu/Ademoğlu~~
~~İşinin~~ eri
~~Erkek~~ sözü
~~Erkekliğe~~ sığmamak
~~Sözünün~~ eri
~~Babalanan~~mak
~~1'i kadın 4 kişi~~
~~Zorun~~ adamı
~~Erkek~~ gibi kız



İnsan olmak
Doğru düzgün
Yetiştirmek, çalışır hale getirmek, düzeltmek
Layığıyla
Kişi başı
Kişi saat
Herkes farklı davranmak
İş insanı
Bilim insanı
İnsan, kişi
İşini doğru düzgün yapan, işinin ehli
Söz
Yakışmamak, insanlığa sığmamak
Sözünü tutan
Öfkelenmek
4 kişi
Zoru seven
Cesur, özgüvenli kadın

“Kız” kelimesini “cinselliği çağrıştıran bir ifade” olarak kullanmaktan ve bu kelimeye olumsuz anlamlar yüklenen ifadeler kullanmaktan kaçınalım.

Kızlık soyadı
Kız gibi gülmek/yürümek

“Er”, “baba”, “oğlan” kelimelerinin, örtük olarak kadını dışlayan kullanımlarından kaçınalım.

İşinin eri	Babalanmak
Sözünün eri	Baba parası
Er sözü	Babalar gibi
	Baba evi

Deyimler, atasözleri ve ifadelerde cinsiyetçi kullanımlardan kaçınalım.

Yuvayı yapan dişi kuştur
Evde kalmış
Hanım evladı
Hanım hanımcık
Senin gibi hanım bir kıza yakışıyor mu?
Delikanlı kız
Adam gibi adam
Erkek adam ağlamaz

Örneğin: Kadınlar için en iyi meslek öğretmenliktir. (Eve erken gelip çocukla ilgilenmek, yemek ve diğer ev işlerini yapabilmek kastediliyor.)





Geleneksel ataerkil toplumlarda bakım ve hizmet gibi sorumluluklar kadınlara atfedilmiştir. Ayrıca birçok iş alanında (KOBİ Bankacılığı, Ticari Bankacılık, İnsan ve Kültür, Müşteri İletişim Merkezi, Gişe Yetkilisi vb.) görevlendirmeler, cinsiyete dayalı normlar baz alınarak yapılmaktadır. Kurum içerisinde yapılan toplantı, kutlama gibi etkinliklerde ve iş süreçlerinde görev dağılımı yaparken kullandığımız ifadelere dikkat etmeliyiz.

Kutlama etkinliklerinde kadınlara “hanımlar pastayı kessin ve servis yapsın”, erkeklere de “sen pasta kesmeyi bilmezsin” demekten kaçınalım.

Hamilelik döneminde olan bir bireyi “hamilesin, sen bu işi yapma” gibi söylemlerle ötekileştirmeyelim ve dışlamayalım.

Çalışma hayatında “ekibimde 3 hamile var, o nedenle bu dönem yeterli performansı gösteremedik” gibi sebepler sunmayalım.

“Temizlikçi abla” veya “çaycı abla” gibi ifadelerden kaçınalım. Cümlelerimizi geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinden arındırarak “temizlik görevlisi”, “ikram görevlisi”, “servis görevlisi” gibi ifadeler kullanabiliriz.

Gün içerisinde kadınlara "sen kahveyi çok iyi demliyorsun, senin elinden içelim" gibi söylemler kullanmamaya dikkat edelim.





Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması tek başına ve diğer sosyal, siyasi ve ekonomik konulardan soyutlanarak düşünülmemelidir.

Çeşitlilik, kapsayıcılık, marjinalize edilmiş/dışlanmış gruplar, azınlık yada dezavantajlı gruplar, yaşçılık, engellilik ve toplumsal cinsiyet kavramları kapsayıcı dil kullanımının temelindedir. Yani bir kişinin sahip olduğu sosyal sınıf, cinsiyet, dış görünüş, engellilik durumu, göçmenlik, aile statüsü gibi kimlik ve aidiyetler açısından maruz kaldığı çoklu ayrımcılık, dışlanma, ötekileştirme veya ayrıcalıkları birlikte düşünmeli ve bunlara son vermeliyiz.

Bedensel özellikler ve dış görünüme bağlı olarak ayrımcı ifadelerden kaçınalım. Kişiler bedensel özellikleri ve dış görünüşlerine bağlı olarak ayrımcılığa, ötekileştirmeye ve dışlanmaya maruz bırakılmamalıdır.

➤ İşyerlerinde dış görünüme bağlı olarak birçok ayrımcılık örneği yaşanabilir:

Sarı saçlı kadınlar konuları anlamakta güçlük çeker.

Kadın dediğin etek giyer, pantolon erkek giysisidir.

Erkek dediğin pembe kazak giymez.

Bir kadın olarak çok spor giyiniyorsun, kadın gibi giyinmelisin.

Bugün çok solgun gözüküyorsun, makyaj yapmadın mı?

Kaşlarını almıyor musun, çok kalın gözüküyorlar. (Kadınlar için)

Sen kadın gibi kaşlarını mı alıyorsun? (Erkekler için)

Kadınlar hafif sporlar yapmalı, kaslı kadınlar çirkin duruyor.

Bir kadına göre çok kısa/uzun boylusun.

Kadınlar için estetik çok önemli, burnunu yaptırmalısın.

Kişi ve gruplara yaşları temel alınarak klişe ifadeler kullanılmamalı ve ayrımcılık yapılmamalıdır. Yaşın ve tecrübesizliğin vurgulanması iş ortamında motivasyon kırıcı bir durum oluşturabilir; yaşı büyük olan çalışanlara karşı yaş temelli ön yargı ve ayrımcılığa son verilmelidir.

Yaş olarak kendinden daha genç çalışanların isimlerine sözde samimiyet belirten “-cım, -cim” eklenmesi ve “canım” ifadesinin kullanılması yaşa bağlı olarak ayrımcılığa, klişe ve ön yargı içeren ifade ve davranışlara sebebiyet vermektedir. Bu ifadeleri kullanmaktan kaçınalım.

“Menşei şahadetname” gibi günlük dilde pratik olarak kullanılmayan kelimelerin çalışma alanlarında kullanılması bazı durumlarda iletişimi zorlaştırabilir. Bu kelimelerin kullanılması bireyin deneyim seviyesini göstermeyebilir. Bu nedenle yeni nesil çalışanlar ve bu kelimelere aşina olmayanlar kendini dışlanmış hissedebilir. Çalışma ortamlarında güncel Türkçe kelimelerin kullanılması tercih edilebilir.

Yaşa bağlı olarak günlük hayatta kullanılmaya son verilmesi gereken ifadeleri şöyle sıralayabiliriz:

- “Bundan kaç sene önce bu iş böyle yapılmıyordu.”
- “Siz bilmezsiniz, o yıllarda...”
- “Sen evde bebek bakarken/yemek yaparken/ütü yaparken, ben çalışıyordum, müdürlük benim hakkım”
- “Siz anlamazsınız, sizin dönemden beri ... çok değişti.”
- “Siz o zaman doğmuş muydunuz?”
- “Ben senin yaşındayken...”
- Çömez
- Yeniyetme
- Acemi
- Çaylak
- Dinozor
- Fosil
- Teyze, amca
- X, Y, Z, jenerasyonu
- Milenyum çocuğu

Toplum içinde ve iş yerinde herkesle nasıl iletişim kuruyorsak engelli bir birey ile de o şekilde, doğru iletişim kurmalıyız.

- Engelli bir bireye herhangi bir kişiye nasıl selam veriyorsak öyle selam vermeliyiz. Ekstra bir tepki vermek ya da herkesten farklı davranmak onların da dikkatini çekebilir ve rahatsız olmalarına neden olabilir.
- “Geçmiş olsun!” dememeliyiz. Engellilik hali genelde kalıcıdır ve bir hastalık değildir.
- Engelliliği kötü bir durummuş gibi korkutma unsuru olarak kullanmamalı, sadece bir çeşitlilik olarak benimsemeliyiz.
- Engelli yerine “özürlü” ya da “sakat” kelimelerini kullanmamalıyız.

Engellilik oranları, kişilerin hareket kabiliyetleri ve duygusal durumları ile orantılı değildir. Engelli bireylere karşı ayrımcılık yapmamalı ve önyargılı olmamalıyız. Engelli bireyleri olağan dışı ve yardıma muhtaç olarak betimleyen klişelerden uzak durmalıyız. Önyargılar ayrımcılığa yol açabilir ve kapsayıcı bir kültüre sahip olmayı engelleyebilir.

Engel durumuna bağlı olarak günlük hayatta kullanılmaya son verilmesi gereken ifadeleri şöyle sıralayabiliriz:

“Engelli insanlar cesur ve yüreklidir”

Engelli bireyler, her duruma karşı cesur olmak veya güçlü kalmak zorunda değildir. Böyle bir genellemeye hiç kimse tabi tutulmamalıdır. Her bireyin psikolojik, sosyal, ekonomik gibi durumlarına da bağlı olarak cesur, yürekli veya güçlü olamayacağı durumlar olabilir.

“Tekerekli sandalye kullananlar, sandalyelerine mahkûmdur.”

Tekerekli sandalye tıpkı bisiklet ya da araba gibi bireyin bir yerden bir yere gitmesini sağlayan bir araçtır.

“%90 engeli olan yatalaktır ve hareket edemez.”

Engel oranları, kişilerin hareket kabiliyetleri ve duygusal durumları ile orantılı değildir. Böbrek nakli olan bir bireyin engel oranı %70 olabilir ve bu durumda rahatça hareket edebiliyor iken, tek elini kullanamayan bir bireyin engel oranı %40 olabilir.

“Engelliler sadece başlangıç seviyesinde çalıştırılabilir.”

Fırsat eşitliğinin olduğu ve kişinin yetkinliklerine göre her pozisyonda engelli bireyler de çalışabilir

“Elinde engeli olan aday bilgisayar kullanamaz.”

Bilgisayar ve farklı programları kullanabilmek için kısa yollar geliştirilmiştir. Bu kısa yollar ile engelli bireyler rahatlıkla bilgisayar kullanabilir.

“Engelliler çok devamsızlık yapar.”

Herkes gibi engellilerin de farklı sağlık sorunları olabilir. Süreğen rahatsızlıkları olan herkes düzenli doktor kontrolüne gidebilir.

“Çalışabilir durumdaki engelli sayısı çok azdır.”

Türkiye’de çalışabilir durumda yaklaşık 2 milyon kişi vardır. Ön yargılar kırıldığında, her pozisyon için uygun yetkinliğe, yeteneğe ve tecrübeye sahip adaylar engel durumuna bağlı olmaksızın değerlendirilmelidir.

Kapsayıcı iş süreçleri



Toplumsal cinsiyet algısını gündelik hayatımızın her alanında görmek mümkündür. Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık ev, sokak, işyeri, okul kısacası tüm yaşamsal alanlarda etkin ve bütünlüklü olarak uygulanmalıdır. İşyerlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği, herhangi bir cinsiyet, kimlik ve aidiyete bağlı olmaksızın eşit bir şekilde kaynaklara ve fırsatlara erişilebildiği zaman sağlanabilir.

- Markaların pazarlama stratejisinin doğru oluşturması için müşteri ihtiyaçlarının ve hedef kitlenin doğru belirlenmesi oldukça önemlidir. Dijital ve geleneksel tanıtım çalışmalarında kullanılan dil ve görsellere dikkat edilmelidir.

Örneğin, geleneksel ataerkil toplumsal cinsiyet normlarına dayanarak yatırım ve ödeme işlemleri gibi konular erkek profille; kredi kartıyla para harcama ve alışveriş yapma gibi konular ise kadın profille eşleştirilebilmektedir.

- Dini, milli, mesleki veya diğer özel gün kutlamaları için yayımlanan mesajların içerik ve görsellerinde ayrımcılık içeren normlardan; geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, yaş ve dine bağlı ayrımcılık oluşturan ifadelerle yer vermekten kaçınılmalıdır.



- Özellikle dini bayramlar için hazırlanan tebrik mesajlarında aile; anne, baba ve çocuk imajlarına yer verilmesi, ailesi olmayan veya aile üyelerini kaybetmiş olan bireylerin dışlanmış gibi hissetmesine neden olabilir. İçerik ve görsel kullanımında bu tür hassasiyetlere dikkat edilmelidir.
- Aynı kurum içerisinde farklı dini inanışlara mensup çalışanlar olabilir. Kutlama mesajları planlanırken ve yayımlanırken tüm çalışanların profili göz önünde bulundurulmalıdır.
- Kurum bir ödül kazanmış veya bir başarı hikayesine imza atmış olabilir. Bu başarı veya ödülün kazanılmasında cinsiyet ve yaş ayırt edilmeksizin birçok çalışanın payının olduğu unutulmamalıdır. Bu bağlamda yapılan paylaşımlarda “oğlan çocuk-baba-kupa-ödül kazanmak” şeklinde erkeklik algısına atıfta bulunan yazılı ve görsel ifadeler kullanmaktan kaçınılmalıdır.
- İşe alım, tutundurma ve işten ayrılma gibi eşitlik ve kapsayıcılık yaklaşımı gözetilmelidir. Hazırlanan tüm metinlerde insanları kimlik veya aidiyeti bağlamında ayrımcılığa maruz bırakan; ötekileştirici, dışlayıcı ifadelerden kaçınılmalıdır.





Akbank Çeşitlilik ve Kapsayıcılık politikası çerçevesinde İşe Alım ilkelerini bir araya getirerek İşe Alım Manifestosu'nu hazırladık.

Çeşitlilik ve kapsayıcılık Bizim için Adaylarımız için

İşe alım süreçlerinde; çeşitliliği, kapsayıcılığı, fırsat eşitliğini ve objektifliği benimsiyor, tüm uygulamamızda bu ilkelerle hareket ediyoruz.

Tüm süreçlerimizde adayları; yetkinlikleri, yeterlilikleri ve uzmanlıklarını esas alarak değerlendiriyor; gelecekteki potansiyele odaklanıyoruz. Cinsiyet, inanç, din, etnik köken, milliyet, siyasi görüş, yaş, engellilik hali, medeni hal gibi bireysel özellikleri dikkate almıyoruz.

Tüm adaylarımıza eşit fırsatlar sunmak adına hamilelik, askerlik gibi cinsiyet temelli konuları seçme, ölçme ve değerlendirme kriteri kapsamına almıyoruz. İş ilanlarında da benzer ayrımcı ifadelerden kaçınıyoruz.



Çeşitlilik, kapsayıcılık ve fırsat eşitliği bizim için esas olduğundan görüşmelerde bireysel özellikler, eğilimler veya iş dışı özel hayatı ilgilendiren aşağıdaki gibi soruları sormuyoruz.

Bir yıl içinde hamile kalmayı düşünüyor musunuz?

Yakınlarda evlenmeyi düşünüyor musunuz?



Yeni bir işe başlıyorsanız/yeni çocuğunuz olmuşsa/yeni evlenmişseniz iş-özel hayat dengesini nasıl sağlayacaksınız?

İsminiz farklı, kökeniniz nedir?

İş tekliflerinde; adil ücret prensibiyle hareket ediyor; ücret belirlerken bahsi geçen bireysel özelliklerden bağımsız, yargısız ve eşitlikçi yaklaşımda ilerliyoruz.

Akbank olarak işe alım politikamız gereği eşit işe eşit ücret ilkesi ile ilerliyor, çalışma arkadaşlarımızın ücret ve yan haklarını yalnızca iş çıktıları ile belirliyoruz.



Kapanış

İş yerinde kapsayıcı iletişim; dil, din, ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş ya da engellilik gözetmeksizin tüm bireylerin basın bültenlerinden sosyal medya paylaşımlarına, işe alım süreçlerinden ödüllendirmeye vb. tüm kaynak ve fırsatlardan eşit olarak yararlanması ile mümkün oluyor.

Kurumsal görünürlük, iş yerindeki çalışanların yanı sıra geniş bir toplumsal etki alanı oluşturur. Bu nedenle yazılı, sözlü ve görsel iletişimde herhangi bir kalıba bağlı kalmadan kapsayıcı bir dil kullanmak oldukça önemlidir.

Çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili farkındalık mekanizmalarının geliştirilmesi ve etkin ve bütünsel bir şekilde hayata geçirilmesi bankamızın temel hedeflerinden biridir.

Anahtar Kavramlar



Ayrıcalık

Genellikle sosyal hayattaki konum veya ekonomik seviye nedeniyle yalnızca bir kişi veya grubun sahip olduğu bir avantajı ifade eder.

- Bir erkek yaşadığı toplumda, “Eğer taşınmam gerekirse, karşılayabileceğim ve yaşamak isteyeceğim bir bölgede konut kiralamaktan veya satın almaktan çekinmem” derken, aynı toplumda bir kadın kendisi için güvenli bir konum seçmeyi tercih etmektedir.

Ayrımcılık

İnsanlara belirli bir gruba mensup oldukları için doğrudan veya dolaylı biçimde farklı ve adaletsiz davranmayı ifade eder.

Bilinçsiz ön yargı

Bireylerin bilinç dışı oluşturduğu, belirli insan grupları hakkındaki sosyal stereotiplerdir. Ön yargı, genellikle haksız olduğu düşünülen bir şekilde bir konu, kişi veya grup lehinde veya aleyhinde, dayanağı olmayan düşüncedir.

- Örneğin bir iş toplantısı sırasında konuşulan konu ile ilgili olarak kadın çalışan bir şey söyler ve kimse ilgilenmez. Kısa bir süre sonra erkek çalışan aynı şeyi söyler ve masadaki herkes erkek çalışanı destekler. Bu tür bilinçsiz ön yargılar kadınların motivasyonunu düşürerek fikirlerini paylaşmaktan kaçınmasına yol açabilir.

Cinsiyete dayalı normlar

Bir toplum veya sosyal grup tarafından belirlenen; oğlan ve kız çocuklarının, erkek ve kadınların nasıl davranacağına, neyi nasıl yapacağına, ne ile ilgileneceğine dair bir dizi baskın inanç ve davranış kuralından oluşur.

- “Kadınlar çok duygusaldır, müdür olmak için yeterince otoriter değillerdir” ve “erkekler çocuk bakımından anlamaz” gibi söylemler toplum içerisinde toplumsal cinsiyete dayalı normlar olarak karşımıza çıkar.

Cinsiyet eşitliği

Kadınların ve erkeklerin, kız ve oğlan çocukların aynı haklara, kaynaklara, fırsatlara ve koruyucu yasalara sahip olması anlamına gelir. Cinsiyet eşitliğiyle kız ve oğlan çocuklarının ya da kadın ve erkeklerin aynı olması veya tamamen aynı muameleyi görmesini gerektirmez.

- Cinsiyet eşitliği her iki cinsiyet de güç ve etki dağılımını eşit olarak paylaşabildiği zaman var olur ve şu imkanları içerir:
 - Mali bağımsızlık için eşit fırsatlara sahip olmak,
 - Eğitime eşit erişimden ve kişisel hedefler, ilgi alanları ve yetenekleri geliştirme fırsatından yararlanmak,
 - Ev içi sorumlulukları paylaşmak,
 - İşte ve evde baskı, yıldırma ve cinsiyete dayalı şiddetten uzak olmak.

Cinsiyet eşitsizliği

Toplumda kadın ve erkeklere tanınan güç, kaynak, fırsat ve değer, toplumsal cinsiyete dayalı norm ve yapılar nedeniyle eşit olmayan bir şekilde dağılımıdır.

Toplumda karşılaşılan cinsiyet eşitsizliğine dair birkaç örneği şu şekilde sıralayabiliriz:

- Bazı mesleklerin, kelimelerin, ifadelerin sadece erkeklere özgü olduğu varsayımından hareketle; başbakan, yönetici, sürücü, gazeteci, doktor gibi sözcüklerin önüne gereksiz biçimde “kadın” vurgusu yapılmakta ve kadın ötekileştirilmektedir.
- “Yuvayı dişi kuş yapar”, “evin direği erkektir” gibi kalıplaşmış ifadelerle görev ve rol dağılımı toplumsal cinsiyet normlarına göre belirlenmektedir.

Cinsiyet rolü

Genellikle bir erkek veya bir kadın için uygun olduğu düşünülen sosyal ve davranışsal normları ifade eder.

- Ataerkil, geleneksel toplumsal cinsiyet normlarına göre çocuk bakımı kadınların, tamirat işleri ise erkeğin rolü olarak tanımlanmıştır.

Cinsiyete dayalı şiddet

Farklı cinsiyetlerden insanlar arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerinin bir sonucu olarak ortaya çıkan toplumsal cinsiyet temelli şiddet için kullanılan genel terimdir. Bu tür şiddet türlerinin çoğunlukla erkekler tarafından kadınlara karşı uygulandığı yaygın olarak kabul edilen bir gerçektir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet türleri olarak fiziksel, duygusal (psikolojik) ve cinsel şiddeti sayabiliriz.

Çeşitlilik

Bir toplumun, örneğin sosyal sınıf, cinsiyet, göçmenlik, aile statüsü, azınlık grupları ve çoğunluk grubu açısından farklı doğasını ifade etmektedir.

Güçlendirme

Kadınların, erkeklerin, kız çocuklarının ve oğlan çocuklarının hayatlarını kontrol etmeleriyle ilgilidir:

- Kendi gündemlerini belirleme,
- Becerileri geliştirme (yaşam becerileri dahil),
- Özgüven oluşturma,
- Sorunları çözme,
- Kendine güven geliştirme gibi.

Güçlendirme süreci; kadınlara, erkeklere, kız çocuklarına ve oğlan çocuklarına mevcut eşitsizlikleri sorgulamanın yanı sıra değişim için harekete geçme olanağı da tanır.

İkili cinsiyet rejimi⁴

Cinsiyeti sadece kadın ve erkek olarak kabul eden ve bunun doğal olarak böyle olduğunu, her insanın kadın veya erkek olduğunu iddia eden rejimdir. İkili cinsiyet rejimine göre kadın ve erkek biyolojik olarak birbirinden kesin olarak ayrılmış cinsiyetlerdir.

⁴Feminist Bellek, E. İrem Aki, İkili Cinsiyet Rejimi, <https://feministbellek.org/ikili-cinsiyet-rejimi/>, 16 Aralık 2021 tarihinde ulaşıldı

Kapsayıcılık

Cinsiyet kimliği, cinsel yönelimi, fiziksel veya zihinsel engeli bağlamında veya diğer azınlık gruplarına mensup olduğu için dışlanabilecek veya marjinalleştirilebilecek kişiler için fırsat ve kaynaklara eşit erişim sağlama uygulaması veya politikasıdır.

Marjinalize edilmiş/dışlanmış grup

Belirli bir kültür, bağlam ve tarih içindeki farklı kişisel özellikleri ya da cinsiyeti, toplumsal cinsiyeti, yaşı, etnik kökeni, dini, inancı, sağlık durumu, engelliliği, cinsel yönelimi, cinsiyet kimliği, eğitimi, geliri ya da yaşadığı coğrafi bölge nedeniyle çoklu ayrımcılığa maruz olma riskidir.

Ön yargı

Delil veya sebep gözetmeksizin bir yargıda bulunmayı ve fikir oluşturmaya içerir. Ön yargı, sadece o gruba ait olduğu varsayılan ve sırf o gruptan olduğu için onlara atfedilen sakıncalı özelliklere sahip olduğu düşünülen kişiye karşı geliştirilen olumsuz inanç veya tutumdur.

➤ “Kız çocukları mızızdır” ve “oğlan çocukları dağınıktır” ifadelerinde olduğu gibi.

Stereotipleştirme

Belirli özelliklere dayalı olarak insanlar hakkında varsayımlarda bulunmak; belirli bir gruba ait olan tüm insanları aynı sanmak ve onları etiketlemektir. Stereotipler, başka bir deyişle klişe ve basmakalıp ifadeler genellikle eski moda fikirlere dayanırlar; kasıtlı olarak doğru değildir ve insanları incitmek için kullanılırlar.

➤ Örnek olarak “kısa saçlı kadınlar asi olur” gibi varsayımlar.

Mikro agresyon (Kasıtsız hakaret)

Marjinalleştirilmiş bir grup insanı olumsuz şekilde hedefleyen yorum veya eylemdir. Örneğin bir kişiye ayrımcılığa uğrayan veya klişelere maruz kalan bir gruba üyeliğiyle ilgili acı veren sözler söylemek, sorular sormak veya bunu çağrıştıran birtakım yaklaşımlarda bulunmak bu duruma örnek olabilir. Mikro agresyonu bu kadar rahatsız edici yapan şey, gündelik hayatta rastgele, sıklıkla ve çoğu zaman herhangi bir zarar verme amacı gütmeyen yapılmasıdır. Yani kasıtlı veya tesadüfi olabilir. Bu bir ayrımcılık biçimidir.

➤ “Bir kadın olarak çok zekisin” veya “bir erkek olarak çok duygusalsın” sözlü bir şekilde gerçekleşen mikro agresyondur.

Toplumsal cinsiyet

Toplumun erkekler ve kadınlar için uygun gördüğü; sosyal olarak öğrenilmiş roller, davranışlar, faaliyetler ve nitelikler ile inşa edilmiş kalıplardır.

- Ev temizliği, çocuk bakımı, yemek gibi işlerin sorumluluğunun geleneksel toplumlarda kadına atfedilen bir rol olarak kabul edilmesi
- Tamirat gibi teknik, alışveriş gibi evin dışında gerçekleşen işlerin sorumluluğunun geleneksel toplumlarda erkeklere atfedilen bir rol olarak kabul edilmesi

gibi kalıplar toplumsal cinsiyeti inşa etmektedir.

Toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık

İnsanlara cinsiyetleri nedeniyle olumsuz davranmak ve cinsiyete ilişkin klişe ve varsayımlara dayalı olarak ayrımcılık yapmak.

- İş görüşmelerinde kadınlara evli olup olmadığının, çocuk sahibi olmayı düşünüp düşünmediğinin sorulması
- İşyerinde, doğum günü gibi yemekli kutlama etkinliklerinde “haydi kadınlar sofrayı kursun/kaldırsın” denmesi

gibi yaklaşımlar, insanlara toplumsal cinsiyet normlarına göre roller atfetmekte ve ayrımcılığa sebep olmaktadır.

Toplumsal cinsiyete dayalı stereotip

Bir kişinin cinsiyetine göre uygun özellikleri ve faaliyetleri hakkında varsayımlarda bulunmak.

- “Kadınlar duygusaldır” veya “erkekler ağlamaz” ifadeleri,
- Kadınlara öğretmenlik, erkeklere mühendislik mesleğinin yakıştırılması toplumsal cinsiyet normlarına göre oluşmuş stereotipler arasında sayılabilir.

Yaşçılık

Kişilere veya gruplara karşı yaşlarına bağlı olarak gerçekleştirilen klişe davranış ve ifadeler ön yargıları ve ayrımcılığı ifade eder.

Engellilik

Gündelik yaşamlarının herhangi bir alanında kişilerin belli aktiviteleri yapmasını veya herhangi bir alana katılımını engelleyen, zorlaştıran veya sınırlandıran herhangi bir beden veya zihin durumudur.

Ortopedik engelli:

Kas ve iskelet sisteminde yetersizlik, eksiklik ve fonksiyon kaybı olan kişidir. El, kol, ayak, bacak, parmak ve omurgalarında kısalık, eksiklik, fazlalık, yokluk, hareket kısıtlılığı, şekil bozukluğu, kas güçsüzlüğü, kemik hastalığı olanlar; felçliler, serebral palsi, spastik ve spina bifida olanlar bu gruba girmektedir.

Görme engelli:

Tek veya iki gözünde tam veya kısmi görme kaybı veya bozukluğu olan kişidir.

- Örneğin görme kaybıyla birlikte göz protezi kullananlar, renk körlüğü, gece körlüğü (tavuk karası) olanlar da bu gruba girer.

İşitme engelli:

Tek veya iki kulağında tam veya kısmi işitme kaybı olan kişidir.

- Örneğin işitme cihazı kullananlar da bu gruba girmektedir.

Dil ve konuşma engelli:

Herhangi bir nedenle konuşamayan; konuşmasının hızında, akıcılığında, ifadesinde bozukluk olan kişidir.

- Örneğin işittiği halde konuşamayanlar, gırtlığı alınanlar, konuşmak için alet kullananlar, kekemeler, afazi olanlar, dil-dudak-damak-çene yapısında bozukluk olan kişiler bu gruba girmektedir.

Zihinsel engelli:

Doğum öncesi, sırası veya sonrasında çeşitli nedenlere bağlı olarak genel zihinsel işlevlerde normal insanlardan önemli derecede gerilik ve bunun yanı sıra uyumsuz davranışlarda da yetersizlik gösterme durumu olarak tanımlanmaktadır.

Süreğen engelli:

Çalışma kapasitesi ve fonksiyonlarının engellenmesine neden olan, sürekli bakım ve tedavi gerektiren bir hastalığı olan kişiler bu grupta sayılabilir. (Kan hastalıkları, kalp-damar hastalıkları, sindirim sistemi hastalıkları, idrar yolları ve üreme organı hastalıkları, cilt ve deri hastalıkları, kanserler, endokrin ve metabolik hastalıklar, ruhsal davranış bozuklukları, sinir sistemi hastalıkları, HIV).

Kaynaklar

<https://gender.khas.edu.tr/uploads/kadin/toplumsal-cinsiyete-duyarli-yazim-rehberi-tr.pdf>

<https://www.shutterstock.com/tr/image-photo/portrait-happy-successful-multiracial-business-team-1563597547>

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>

<https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/TTCKAA2020.pdf>

<https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/khas-gender-kurumsal-degisim-icin-toplumsal-cinsiyet-esitligi-eylem-plani-arac-seti-mayis-2021.pdf>

AKBANK