
EŞİTLİKÇİ
DİL VE DAVRANIŞ
KILAVUZU
Fiba
İşimiz eşitlik

# ÖNSÖZ

Fiba İşimiz Eşitlik Platformu olarak amaçlarımız arasında dil ve davranış alışkanlıklarımızı sorgulayarak, daha eşitlikçi bir toplum yönünde farkındalık oluşturmak yer alıyor.

Bugün dünyanın her yerinde ve çalışma ortamlarının hemen her kademesinde kök salan eşitsizliklerin kaynağını, zihin dünyamıza yön veren ayrımcı dil ögeleri ve yanlış toplumsal davranış kalıpları belirliyor. Ne kendisinden "hanım hanımcık" davranması beklenen kadınlar, ne "kalıbının adamı olması" istenen erkekler, ne de yaş, etnik kimlik ve fiziksel özellikleriyle var olmaya çalışanlar kendilerine biçilen tanımların içinde rahatça nefes alabiliyor. Kalıplaşmış ifadeler ve toplumsal beklentiler kişisel özelliklerimizi ve isteklerimizi yok saymaktan öteye gitmiyor.

Her bir Fiba'lının kendini çabasız, filtresiz olduğu gibi var edebildiği, değerli hissettiği, mutlu ve eşit bir çalışma ortamı için, Fiba İşimiz Eşitlik Elçilerimiz Dr. Şehnaz Şişmanoğlu Şimşek danışmanlığında farkındalığımızı artıracak bir kılavuz hazırladı. Umuyoruz ki farklı şirketlerimizin farklı departmanlarında çalışan elçilerimizin ortaya koyduğu bu çalışma sizlerin de katkılarıyla gelişir, yaşayan bir dokümana dönüşür.

Eşit bir gelecek için..

**Fiba İşimiz Eşitlik Platformu**



Gece ve gündüzün dahi,

**43 bin 200'üncü saniyelerinde eşitlenebildikleri bir dünyada,**

biz bundan daha fazlasını yapamaz mıyız?

# İŞ'TE EŞİTLİK İÇİN İLK ADIM: TOPLUMSAL CİNSİYET FARKINDALIĞI

## Toplumsal Cinsiyet nedir?

Biyolojik cinsiyetten farklı olarak kadın ve erkeğin toplumsal ve kültürel olarak tanımlanmasına ve bu tanımlamanın kadın ve erkeğe doğuştan olmayan bazı özellikler ve toplumsal roller atfedilmesine vurgu yapar. Söz konusu özellikler ve roller zamanla kalıplaşmış ve kadın ve erkek arasındaki güç ilişkileri kadınlar aleyhine kökleşmiştir.



## Toplumsal Cinsiyet Eşitliği bize ne kazandırır?

Yapılan araştırmalar iş hayatındaki toplumsal cinsiyet eşitliğinin toplumun refah seviyesini arttıran ve ekonominin güçlenmesini sağlayan en önemli etkenlerden biri olduğu üzerinde uzlaşıyor. Birçok çalışma, karar alma mercilerinde ve üst yönetimde kadınların bulunmasının şirket performansında önemli ölçüde artışa neden olduğunu kanıtlıyor. Toplumsal cinsiyete duyarlı iş ortamları oluşturmak sadece ekonomik açıdan kalkınmış bir topluma değil o toplumu oluşturan mutlu bireylere de işaret ediyor.

# EŞİTLİK İÇİN 136 YIL DAHA BEKLEYECEK MİYİZ?



Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) 2006'dan beri yayınladığı Küresel Cinsiyet Uçurumu 2021 raporuna göre; listedeki 156 ülke için en büyük cinsiyet eşitsizliği oranı siyasi katılımda. Ekonomik katılım ve fırsat eşitliği ise, ikinci büyük açık. Pandemi dönemi rakamları henüz dahil edilmemesine rağmen, **dünyada eşit katılım ve ücret için kadınların 267.6 yıl daha beklemesi gerekiyor.** Dünya genelinde yönetim pozisyonlarının sadece yüzde 27'si kadınlardan oluşuyor ve kadınların daha yetkin işlerdeki oranı ve ücretleri artsa da artış hızında bir azalma yaşanıyor.

Eşit Katılım ve Ücret İçin **267,6 Yıl Daha Gerek**

Cinsiyet Eşitliğine Ulaşmak İçin Tahmin Edilen Süre **135,6 Yıl**

Yönetim Pozisyonlarının **Sadece %27'si Kadın.**

WEF raporuna göre dünyanın cinsiyet eşitliğine ulaşması için artık 100 yıldan daha fazla zamana ihtiyaç var. **Bir önceki tahmin 99,5 yıl iken bu yıl öngörülen süre 135,6 yıl olarak belirlendi.** Söz konusu fark raporun ilk yayımlanmaya başladığı 2006'dan bu yana görülen en büyük gerileme.

# Türkiye'nin Cinsiyet Eşitliği Karnesi



2021 raporuna göre işgücüne katılım oranının **erkeklerde %78** olduğu Türkiye'de, **kadınlarda bu oran %38,5** seviyesinde.

İşgücüne katılan kadınların iş yaşamındaki payları ise şöyle:

- **Üst düzey yöneticilik: %16**
- **Profesyonel ve teknik işçilik: %36**
- **Yönetim kurulu üyeliği: %18**
- **Üst düzey kadın yöneticiye sahip şirket oranı: %4**
- **Kadınların sahip olduğu şirket oranı: %11**
- **Kadınların tahmini gelirinin erkeklerin gelirine oranı: %45**

Türkiye, raporda geçen seneye göre üç basamak gerileyerek 156 ülke arasında 133'üncü sıraya yerleşti.

Türkiye endekste 156 ülke arasında:

- **Ekonomik katılım ve fırsat eşitliğinde 140.**
- **Aynı işe eşit ücrette 95.**
- **Eğitim olanaklarına erişimde 101.**
- **Sağlıkta 105.**
- **Siyasi katılımda 114. sırada.**

Daha da vahimi,

**CİNSİYETE GÖRE İŞGÜCÜ KATILIMINDAKİ DEĞİŞİMİN KADINLAR ALEYHİNE EN FAZLA OLDUĞU ÜLKE TÜRKİYE.**



**136 yıl daha beklemeye hiç niyetimiz yok!**
**Fiba Grubu olarak iş yaşamında öngörülen bu süreyi kısaltmak için mütevazı ama kararlı adımlar attık.**

- Fiba Eşitlik Komitesi'nin kuruluşu (2018)
- Farklı Fiba şirketlerindeki çalışanların kapsamlı eğitimler sonrası Eşitlik Elçisi olarak sisteme dahil olması ve eşitlik çalışmalarının Fiba İşimiz Eşitlik Platformu çatısı altında toplanması (2021)

- Birleşmiş Milletler Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Sözleşmesinin imzalanması (2017)
- Yönetim Kurulunda Kadın Derneği kurumsal destekçiliği (2017)
- %30 Club üyeliği (2018)
- YenidenBiz Derneği üyeliği (2015)

- 2.550 Fiba'lıya AÇEV Eşitliğe Değer - Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Farkındalık Eğitimleri verilmesi (2019-2021)
- Fiba Kreş ve Çocuk Bakım Desteği (2019)

## Eşitlik için Sosyal Yatırımlar

- Hüsnü M. Özyeğin Vakfı, yurt faaliyetleri genç kızların kaliteli barınma koşullarında eğitime erişimlerini ve kırsal kalkınma programları ile kadının güçlenmesini desteklemektedir.
- Anne Çocuk Eğitim Vakfı, kadın okuryazarlığının artırılması; anne- baba eğitimleri ile aile içi eşitlikçi tutumun desteklenmesi yönünde faaliyetler yürütmektedir.
- Eşitliğe Değer*, bugüne kadar 34 kuruma verdiği toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı eğitimleri ile **20.000 kişiye ulaşmıştır.**
- Özyeğin Üniversitesi, Fırsat Eşitliği burs fonu ile başarılı öğrencilere destek sağlamaktadır.

*Eşitliğe Değer hakkında daha fazla bilgi için: https://esitligedeger.org

# AYRIMCI DİL: ÖNYARGILARIN VİTRİNİ



Önyargılar kendini ilk önce kullandığımız dilde, seçtiğimiz kelimelerde, kalıplarda ve kurduğumuz cümlelerde belli eder. Bu cümleler yaşadığımız evlere, şehirlere, okuduğumuz okullara, gazetelere, çalıştığımız ofislere, koridorlara yayılır. “Dur” demezsek bir pandemi gibi çoğalmaya devam eder ve bizi esir alır.

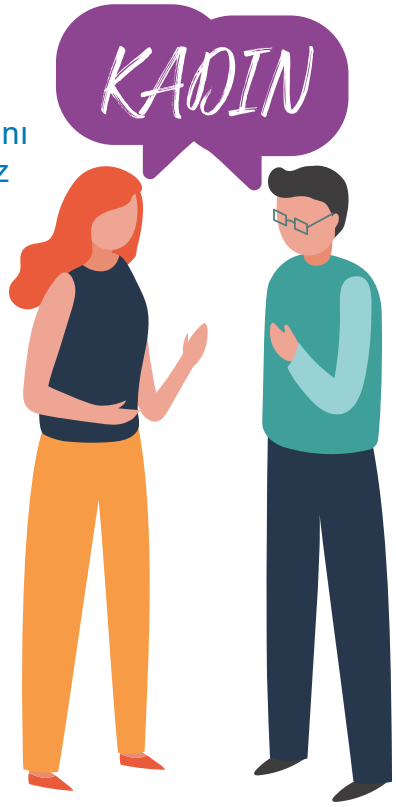
Ayrımcı dil toplumsal cinsiyet kaynaklı olabileceği gibi, toplumdaki çeşitli grupları cinsel yönelim, etnik kimlik, yaş, dini ve siyasi görüş, engellilik vb. üzerinden de ayrıştırabiliyor. Oysaki eşitlikçi bir dil için başlangıç olarak aşağıdaki temel adımları takip ederek gündelik hayatta karşılaşabileceğimiz çeşitli durumlarda ayrımcılıktan uzak bir dil kullanımının mümkün olduğunu herkese gösterebiliriz.



# “Kadın”a “kadın” demekten çekinmeyelim!

## DOĞRU TANIMLAR, SÖYLEMLER

“Kadın/Erkek”, “Kız/Oğlan”, “Bay/Bayan” kelimelerini/kavramlarını eşitlikçi bir anlayışla kullanalım. “Erkek” kelimesini kullandığımız her yerde “bayan/kız/genç kız/hanım/hanımefendi/” yerine “kadın”ı tercih edelim. “Bay/Bey” gibi hitap kelimelerini kullandığımız yerlerde ise “bayan/hanım”ı kullanabiliriz.




| AYRIMCI | EŞİTLİKÇİ |
|---|---|
| Bayan | Kadın |
| Bayan arkadaş | Arkadaş |
| Bayan reyonu | Kadın reyonu |
| Kız gibi | Yeni |
| Kızlık soyadı | Evlenmeden önceki soyadı |
| Bayan voleybol takımı | Kadın voleybol takımı |



**LGBTİ+ bireylerin kendi kimlik tanımlamalarına saygılı olalım ve onlarla ilintili olan kavramları/ifadeleri doğru kullanalım.**

| AYRIMCI | EŞİTLİKÇİ |
| --- | --- |
| Cinsel tercih | Cinsel yönelim |
| Cinsiyet değiştirme ameliyatı | Cinsiyet geçişi ameliyatı |
| Homo | Eşcinsel |
| Homoseksüel | Eşcinsel |
| Transseksüel | Trans birey /Trans erkek / Trans kadın |



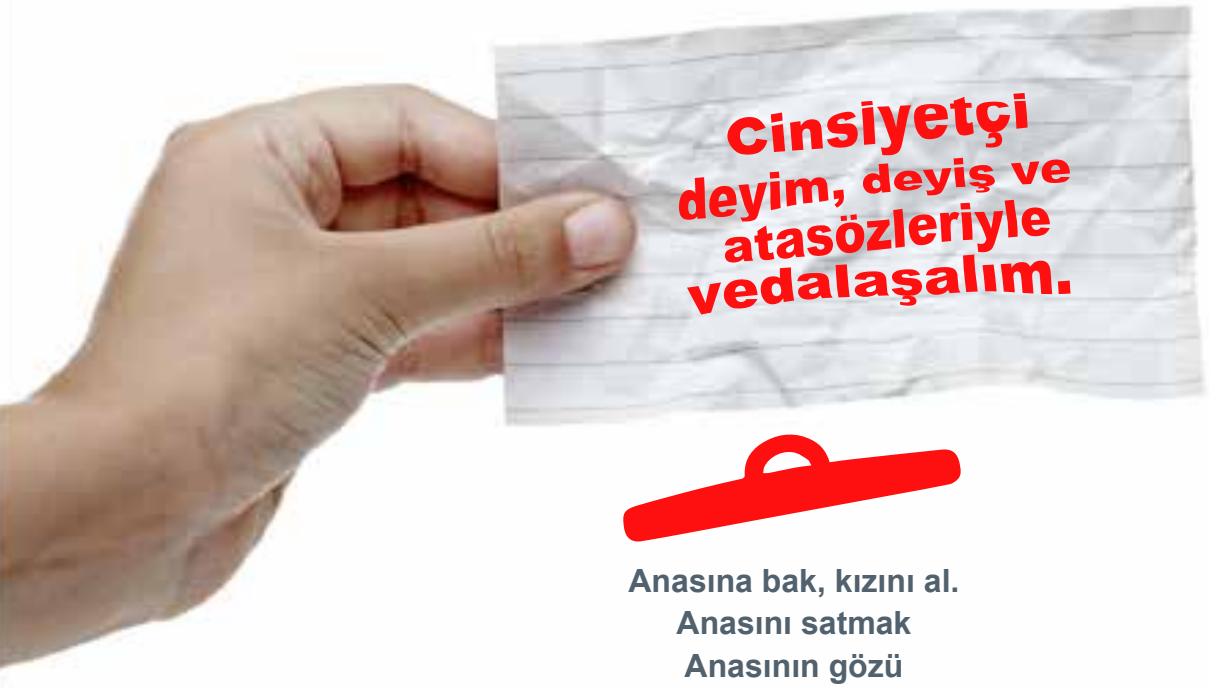
*"Ezberleri aşalım. 'Adam' kelimesi bir övgü değildir, herkesi kapsamaz. Ayrıca mesleklerin cinsiyeti olmaz!"*

Bazı meslekleri belirli bir cinsiyetin tekelinde olarak gösteren cinsiyetçi vurgulardan, ifadelerden uzak duralım. Mesleklerin cinsiyetten bağımsız olarak kişilerin becerilerine, yeteneklerine ve eğitimine ilişkin olduğunu unutmayalım.

| AYRIMCI | EŞİTLİKÇİ |
|---|---|
| Erkek Hemşire | Hemşire |
| Kadın müdür / Müdire | Müdür |
| Kadın mühendis | Mühendis |
| Kadın patron | Patron |
| Kadın şoför | Şoför |
| Kadın yazılımcı | Yazılımcı |
| Kadın yönetici | Yönetici |
| Host / Hostes | Kabin Görevlisi |

**"Adam" kelimesini kadınları görünmez kılan, "Herkes"i kapsayacak şekilde kullanmayalım.**

| AYRIMCI | EŞİTLİKÇİ |
|---|---|
| Adam başı | Kişi başı |
| Adam-Gün/Saat | Kişi-Gün/Saat |
| Adam lazım! | Çalışan lazım! |
| Adam olmak | Doğru düzgün olmak |
| Adama benzemek | İnsana benzemek/ Toparlanmak |
| Adamakıllı | Düzgün şekilde |
| Adamına göre davranmak | İnsan kayırmak |
| Fikir babası | Fikri bulan |
| İş adamı | İş insanı |
| Görev Adamı | Görevini layıkıyla yerine getiren insan |




Anasına bak, kızını al.
Anasını satmak
Anasının gözü
Baba evi/ocağı
Delikanlı kız
Elinin hamuruyla erkek işine karışmak
Erkek adam ağlamaz.
Erkek sözü vermek
Erkekliğe sığmamak
Erkekliğine yedirememek
Hanım evladı
Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır.
Kadın erkeği rezil de eder, vezir de.
Kadın teknolojiden anlamaz
Kadına araba emanet edilmez.
Kadından yönetici olmaz.
Kadının işi evde çocuk bakmaktır.
Kadınlar hamamına çevirmek
Kalıbının adamı olmamak
Kız istemek, alıp, vermek
Kızını dövmeyen dizini döver.
Oğlan doğuran övünsün, kız doğuran dövünsün
Sözünün eri
Yuvayı yapan dişi kuştur.





**Çalışma arkadaşlarımız/ yöneticilerimiz/şefimiz**
**ailemizin bir üyesi değildir!**

## SAYGILI, DUYARLI HİTABET

Bu nedenle onlara hitaben abla/ağabey (abi)/yenge//bacım/kızım/oğlum, canım, hayatım vb. samimiyetimizin ya da yakınlığımızın bir göstergesi olduğunu düşündüğümüz ifadeleri kullanmaktan kaçınalım. Bu tür ifadeleri karşı tarafın izni olmadan kullanmayalım.

Bizim kullanmayı seçtiğimiz hitaplar karşı tarafta aynı sevecenlikle karşılanmayabilir. Her zaman için kişilerin hitaplarımızdan hoşnut olup olmadıklarını fark etmeye çalışalım.

| AYRIMCI | EŞİTLİKÇİ |
|---|---|
| ✖ Abla | ✔ Çalışma arkadaşım |
| ✖ Ağabey (abi) | ✔ Meslektaşım |
| ✖ Bacım | ✔ X Hanım |
| ✖ Canım | ✔ X Bey |
| ✖ Hayatım | |
| ✖ Kızım | |
| ✖ Oğlum | |
| ✖ Yenge | |

# Ayrımcı dilin farkına varalım

**Çalışma arkadaşlarımızın fiziksel ve biyolojik özellikleri, engellilik durumu, yaşı, giyim tercihleri, yaşam biçimi, dünya görüşü, eğitim durumu, dini tercihleri, aksan, şive, memleket özellikleri vb. ile ilgili kullandığımız ifadelerin ayrımcı bir algıya sebebiyet vermemesine özen gösterelim.**

## Yaş ile İlgili Ayrımcı İfadeler

Amcam/Teyzem

Ayaklı cenaze

Çıtır

Çömez /Çaylak/Acemi

Dinozor

Ölmüş gömmemişler

## Yaşam Biçimi/Kültürü, Dünya Görüşü ile İlgili Ayrımcı İfadeler

(Aksan ya da şivesini kast ederek) Bazen ne dediğini anlamıyorum!

Akşamdan kalma

Ezik

Hacı

Kezban / Kâmil

Kıro

X memleketten adam çıkmaz!

Yobaz





## Fiziksel Özelliklerle İlgili Ayrımcı İfadeler

Cılız

Kilo mu aldın sen bu aralar?

Paçoz

Şişko

Yerden bitme

## Karakter Özellikleriyle İlgili Ayrımcı İfadeler

Hükümet gibi kadın!

Kazulet

Kraliçe arı

Leyla

Patroniçe

Sinsirella

Psişik

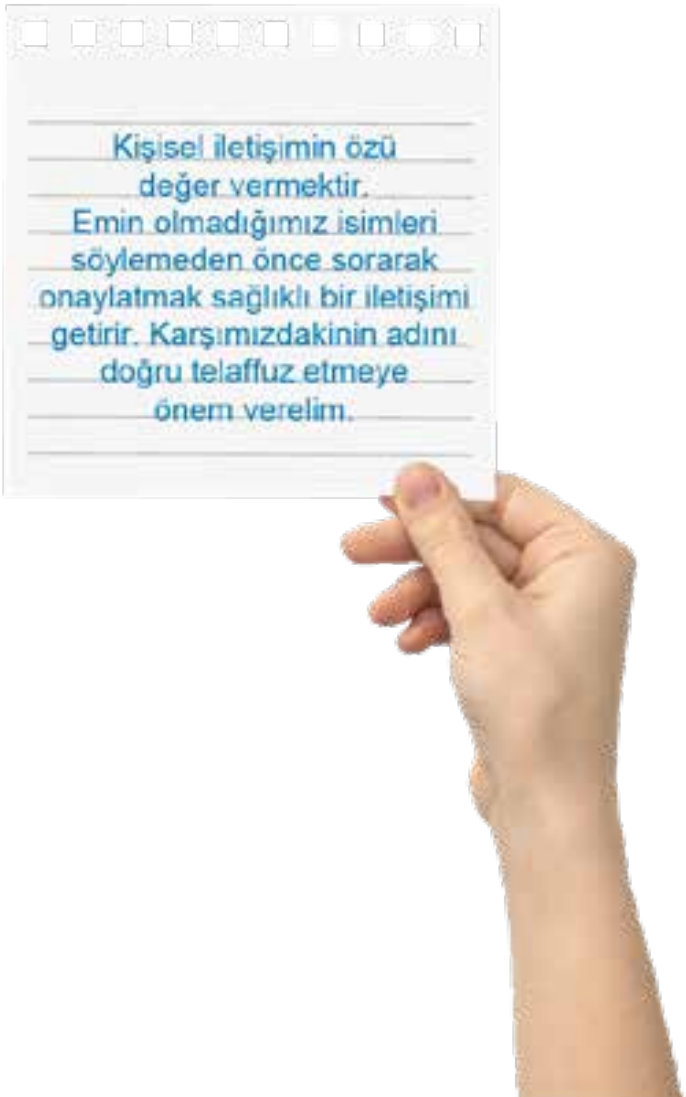
## Bedensel Özellik ve Görünüşle İlgili Ayrımcı İfadeler

Arıza tip

Değişik

Spastik

Yumuşak



# DÜŞÜNCELİ, DİKKATLİ DAVRANIŞLAR



Hayır, komik ya da zekice değil. Cinsiyete dayalı hormonal ve dönemsel değişimlere gönderme yaparak kimseyi ötekileştirmeyelim.

Andropoza girmiş

Ergen gibi

Bir evlense de rahatlasa!

Menopozlu

O biçim!

Çok sinirli muayyen gününde herhalde!

Kız kurusu

Hamile haliyle bu işin üstesinden nasıl gelecek?

# Cinsiyetçi, ayrımcı davranışlardan kurtulalım!

Eee ne yani bu işi sen benden iyi mi bileceksin?

Dünkü bebe bize iş öğretiyor!

Eee, bu iş erkek işi.

Aman boş ver, o tam bir dinozor!

Beyler yeter! / Hanımlar yeter!

Hadi kızlar, pastayı kesip dağıtın bakalım

Mansplaining: Bir kadın çalışma arkadaşımız bir konuyu anlatırken, bir erkek çalışma arkadaşımızın izinsiz araya girip, “Yani şunu demek istedi,” diye açıklaması.

Rotasyonundan bu bölümü çıkardık, çünkü bir kadın için uygun değil.

Aa bu yaşta müdür mü oldunuz, hem de kadın müdür!

Anlattığı konuya odaklanamadım, kadının ne giydiğini gördün mü?

Kariyerinin en parlak döneminde hamile kaldı, yazık etti!

İş görüşmesinde; “Yeni mi evlendin? Peki, bebek düşünüyor musun?” diye sorulması.

Kadınsın ya çok duygusalsın, biraz erkek gibi düşün.

O makinede sen çalışma, yoksa tırnağın kırılır.

Bence müşteriyi ikna etmek için biraz dekolteli giyin.

“Çocuklarımı almak için çıkmam lazım” dediğimde, “neden karın almıyor ki?” dendi ve çok şaşırdım.

## İşimiz Eşitlik Elçileri'nin Tecrübelerinden Yalnızca Birkaçı...
## Tanıdık Geliyorlar mı?
# Değişmeye Hazır Mıyız?

Bazen çalıştığım ortamda şöyle önyargılı sözler duyuyorum ve bu beni çok rahatsız ediyor: "Kadınlarla çalışmak çok zor. Kadınlar daha fazla titiz, kontrolcü ve detaycı oluyorlar".

Şirket içi kutlamalarda organizasyonu yapacak, pastayı kesecek, tabaklara servis yapacak erkek çalışanlar arıyoruz!

Madencilik sektörü erkek egemen bir alan. Sahada çalıştığımızda bazen "bu kadının burada ne işi var?" gibi yorumlar duyabiliyoruz. "Kadınların yanında rahat konuşamıyorsun. Kadını ne yapacaksın madende?" gibi görüşler de olabiliyor. Bazen de olumlu bir şey söylemek için "Erkek gibi kadınsın abla, hiç yorulmuyorsun" diyorlar.
Yorulmamak için erkek mi olmak lazım?

Kadın çalışanlar olarak bir araya toplandığımızda, "kadınlar hamamına döndü burası" ya da "sizin orası Amazonlar" gibi ifadeler rahatlıkla söylenebiliyor.

Ben sizin anneniz değilim! Ben kimsenin yengesi değilim. Demir Lady de değilim! Ben karşımdakine "hanım" ya da "bey" olarak hitap ediyorsam, onlardan da aynı hitabı duymak isterim.

Yüzümüze karşı "adam gibi yapalım şu işi!" denilince tepem atıyor!

"Hadi kızlar bir kahve yapın da içelim!" denilince kendimi iş yerinde değil kafede servis yapan bir eleman gibi hissediyorum.




## KAYNAKÇA

*Global Gender Gap Report 2021*. (2021). World Economic Forum.

Güden, Menekşe Pınar. (2006). *Dilde Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkçenin İçerdiği Eril ve Dişil İfadeler Bakımından İncelenmesi.* İstanbul Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.

*İş Dünyası Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi:"İnsan Onuruna Yakışan İş ve Çalışma Ortamlarının" Tesisi.* (2020). Global Compact Türkiye.

*Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi.* (2017) UN Women Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi.

*Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Yazım Rehberi*. (2017). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi.

*Üst Düzey Karar Almada Kadın Katılımı*. (2019). İstanbul: TESEV Yayınları.

Fiba
İşimiz eşitlik