

IC
&
HOLDING

DİLİMİZ BİR OLANA DEK,

DENK

TOPLUMSAL

CİNSİYET

EŞİTLİĞİ

DİL KILAVUZU

KADIN
ERKEK



İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ.....	3
TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ NEDİR?	4
-BİYOLOJİK (ATANMIŞ) CİNSİYET – TOPLUMSAL CİNSİYET.....	4-7
IC HOLDİNG TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ MANİFESTOSU.....	8-9
IC'DE DENK	10
İLETİŞİMDE DENK OLMAK	11-14
-MESLEK	12
-FİZİKSEL ÖZELLİK	12
-YAŞ	13
-GİYİM	13
DENK OLMAYAN DİL.....	15-17

BU DİL KILAVUZU KOLEKTİF ÜRETİLMİŞ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
HAFIZASINDAN YARARLANILARAK HAZIRLANMIŞTIR.



ÖNSÖZ

Dil, tüm gerçekliği yansıtır ve gerçekliğin oluşumuna katkıda bulunur. Davranışlarımız da öğrendiğimiz ve kullandığımız dilin yansımasıdır.

Kelimelerin gücünün aksiyonları belirlediğinin ve kadın erkek eşitsizliğinde etkisi olduğunun farkındayız. Buna bir dur demek ve dilimize yerleşen yargılı kalıplara karşı farkındalığı arttırmak için DENK Dil Kılavuzu'nu hazırladık.

IC Holding ve Grup Şirketlerinde görev alan tüm çalışma arkadaşlarımızın mutlu, huzurlu ve eşitlikçi bir ortamda çalışmalarını önemsiyoruz. Herkesi kapsıyor, kimseden ne "hanım hanımcık" ne de "kalıbının adamı" olmasını beklemiyoruz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine olan inancımızla hazırlayıp yayımladığımız DENK Dil Kılavuzunun hepimize rehber olacağına inanıyoruz.

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ NEDİR?

Kadın ve erkeğin eğitim, sağlık, istihdam, aile hayatı ve toplumsal statüsü gibi alanlarda cinsiyet kaynaklı eşitsizliğe maruz kalmamaları için toplumsal boyutta aksiyon alınması, "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği (TCE)" olarak adlandırılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlenmesi her alandaki kalkınmanın başlıca gereğidir. Birleşmiş Milletler tarafından 1990 yılından bu yana büyüyen izlenen insani gelişme anlayışı; kalkınma hedefine yönelik olarak hayata geçirilen çalışmaların tümünde toplumsal refahı, insanın kendi potansiyelini gerçekleştirebilmesine olanak verecek kaynak ve fırsatlara erişimde eşit ve adil muamele görmeyi; insanların ırk, dil, din, sınıfsal konum, yaş, bedensel kapasite, gelir düzeyi, cinsiyet kimliği, toplumsal cinsiyet açılarından herhangi bir ayrımcılığa uğramamalarını amaçlar. Kadınların ve erkeklerin ayrılaştırılması anlamına gelmez.

BİYOLOJİK (ATANMIŞ) CİNSİYET - TOPLUMSAL CİNSİYET

Biyolojik (Atanmış) cinsiyet bireylerin doğumıyla başlayan bir süreci ifade eder ve bireyin genlerinden kaynaklı oluşan özellikleri ile tanımlanan bir olgudur.

Toplumsal cinsiyet ise bireylerin içinde doğduğu kadın ya da erkek olmak durumuna toplumun ve kültürün yüklediği rolleri ve beklentileri ifade eder. Örneğin bir bebeğin erkek olduğu öğrenildiği andan itibaren oluşturulan tüm düzen ve davranışlar (mavi kıyafetler seçilmesi, oyuncak olarak araba, asker gibi tercihler yapılması) toplumsal cinsiyetini şekillendirmeyi amaçlar ve bu durum özellikle ataerkil toplumlarda bireyler arasında ayrımcılığa ve eşitsizliğe yol açar.

Biyolojik (Atanmış) Cinsiyet

Bireylerin dünyaya geldiği genetik yapıyı tanımlayan kavramdır.

Evrenseldir ve sonradan öğrenilmez.

Doğuştan gelen fizyolojik özelliklerdir.

Kadınlar XX, erkekler XY kromozomuna sahiptir.

Erkeklerde 4,5 litre, kadınlarda 3,6 litre kan bulunur.

Toplumsal Cinsiyet

Bireylerin içinde doğduğu biyolojik kategoriye toplum tarafından biçilen rollerdir.

Kültür, eğitim, etnik faktörler, coğrafya vb. tarafından şekillenir ve öğrenilir.

Temeli fizyolojik özelliklere dayanmaz ve değiştirilebilir.

Kadınlar duygusal erkekler güçlüdür.

Kadınlar yemek ve ev işi yapar, erkekler maddi olarak evi geçindirir.

Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları, zaman içerisinde pekiştirilerek yerleştirilmiş bir kökene sahiptir. Eşitsiz ilişki ve iletişimin kaynağını oluşturur. Her gün içinde bulunduğumuz alanlarda tekrarlanan bu varsayım ve fikirler, bireylerin çok yönlü yapısını sınırlandırarak algıları tek tipleştirir. İki cinsiyetli bir toplum yapısı olduğunu ve bir cinsin diğerinden üstün olduğunu varsayar, kabul eder ve dayatır.



Toplumsal cinsiyete dair kalıp yargılar, iletişime ve dile fiziksel özellikler, karakter, roller ve meslekler gibi çeşitli alanlarda yansır:

	KALIP YARGILAR	
	Kadın	Erkek
Fiziksel Özellik	Zayıf	Güçlü
	Kısa	Uzun
	Bakımlı	Bakımsız
Karakter	Duygusal	Cesur
	Kırılgan	Dayanıklı
	Dedikoducu	Kaba
	Merhametli/Yapıcı	Yıkıcı/Zalim
	Kibar	Küfürbaz
Rol	Ev işlerinden sorumlu	Aileyi ve/veya evi geçindiren
	Çocuklara bakan	Aileyi koruyan ve kural koyan
	Namuslu	Hovarda
Meslek	Hemşire	Doktor
	Temizlikçi	Şoför
	Öğretmen	Mühendis
	Hostes	Pilot
	Sekreter	Genel Müdür



CİNSİYET KİMLİĞİ

Kişilerin kendileri ile özdeşim kurdukları ve ait hissettikleri cinsiyetlerini ifade eden tanımdır. Cinsiyet kimliği dışarıdan bakılarak ya da fiziksel özellikler üzerinden önyargı geliştirerek anlaşılabilir. Cinsiyet kimliği sadece bedenle ilgili olmayıp, psikolojik ve sosyal yönleri de içeren bir süreç ve terimdir.

Kişilerin cinsiyet kimliği ne olursa olsun, sahip oldukları "farklı" yaş, görüntü, rol ve fikirlere duyarlı olunmalı ve iletişim içerisinde cinsiyetçi ve yargılar dışına çıkılarak eşitlikçi söylemler geliştirilmelidir.

IC HOLDİNG TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ MANİFESTOSU

Manifestonun Amacı: İşbu politika, kurum içerisinde adil, önyargısız ve çalışanlar arasında toplumsal cinsiyet nedeniyle hiçbir ayırım gözetilmeyen bir çalışma ortamı yaratmaya ilişkin politikayı ortaya koymayı amaçlamaktadır.

Manifestonun Kapsamı: Bu politika, çalışanlarımızı, alt yüklenicilerimizi, tedarikçilerimizi ve faaliyet gösterdiğimiz coğrafyalarda bulunan yerel halkı kapsamaktadır.

IC İbrahim Çeçen Yatırım Holding A.Ş. (IC Holding) olarak, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sürdürülebilir kalkınma yolunda önemli unsurlardan biri olduğuna inanıyor ve iş gücümüzde ayrımcılığın olmadığı bir çalışma ortamı oluşturmak için çalışıyoruz. Bu doğrultuda; işe alım süreçleri, kariyer gelişimi, terfiler, iş özel yaşam dengesi, ücretlendirme ve yan haklar kapsamında cinsiyete dayalı olmayan yaklaşımlar geliştirmek için azami gayret gösteriyoruz.

IC Holding olarak Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikamız ile aşağıda genel çerçeve olarak verilen ilkeleri benimsiyoruz:

- Fırsat eşitliği, çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik etmek,
- Faaliyetlere yönelik planlama, veri toplama, strateji geliştirme ve bütçe hazırlık süreçlerinde toplumsal cinsiyet eşitliği konularını göz önünde bulundurmak,
- İş hayatında toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık konularında farkındalık yaratmak,
- Öneri ve şikâyet mekanizmaları ile kurum içerisinden geri bildirimler toplanarak toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamaları ve faaliyetleri ile kurum kültürünü geliştirmek,
- Ayrımcılık ve tacizin önlenmesine yönelik çalışmalar gerçekleştirmek,
- Tacizin her türüne (Sözlü, fiziksel, cinsel, psikolojik ve/veya duygusal) yönelik sıfır tolerans yaklaşımını benimsemek, taciz vakalarının bildirimine yönelik iletişim mekanizmasının kurgulanmasını, objektif değerlendirme ve uygun görülen yaptırımlar ile sonuçlandırılmasını sağlamak,





- Eğitim ve terfi fırsatlarına her çalışanın eşit bir şekilde erişimini sağlamak,
- Cinsiyet eşitliği bakış açısının işe alım süreçlerine uygun ve şeffaf şekilde yansıtılabilmesi için uygun mekanizmayı kurgulamak ve sürekli geliştirmek,
- Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesinin eğitimler, farkındalık çalışmaları ve sosyal sorumluluk projeleri ile kurumun tüm kademeleri için benimsenmesini sağlamak,
- Ebeveyn olan çalışanların iş ve özel hayat dengesini sağlayabilmesi için destekleyici süreçler geliştirmek,
- Tüm paydaşların toplumsal cinsiyet eşitliği alanında IC Holding standartlarında hareket etmelerinin sağlanmasına yönelik yaklaşımlar geliştirmek, etki alanımız kapsamında özellikle tedarikçilerimizin toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlayacak şekilde bilinçlendirilmesini sağlamak, ortak projeler geliştirmek,
- Türkiye’de ve Dünya’da toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik yürütülen çalışmalarda aktif rol almak adına ulusal ve uluslararası kamu kurum ve kuruluşları başta olmak üzere, farklı kurum ve kuruluşlarla iş birlikleri ve ortaklıklar gerçekleştirip, bu alandaki projelere destek olmak.



IC'DE DENK

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, IC Holding'in sürdürülebilirlik yönetim sisteminin kurulması ve öncelikli konuların belirlenmesi çalışmaları sonucunda Holding ve Grup Şirketlerinin odaklanacağı Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarından biri olmuştur.

DENK projesi, IC Holding ve Grup Şirketlerinde ilgili SKA'nın güçlendirilmesi için çalışmalar yapılmasını, kurum içindeki cinsiyet eşitliği uygulamalarının büyütülmesini ve bu doğrultuda aktif rol alınmasını amaçlamaktadır.

Çeşitlilik ve fırsat eşitliği, üretken ve saygıya dayalı bir işyeri ortamının ön koşulları olmakla beraber sürdürülebilir kalkınma yolundaki önemli unsurlardan biridir. İş gücünde ayrımcılığın olmadığı bir çalışma ortamı oluşturmak, IC Holding'in faaliyetlerinin her aşamasında toplumsal cinsiyet eşitliği farkındalığı yaratarak aktif rol almak amacıyla DENK projesi başlatılmıştır.

İLETİŞİMDE

DENK OLMAK

Dil, bireylerin dünyayı yorumlama biçimidir. Bireylerin kendi dünyaları dışında kalan alanlar/kişiler hakkındaki fikirlerini şekillendirir ve davranışlarını belirler. Bireylerin, iletişim kurarken seçtiği kelimeler, toplumsal cinsiyet ilişkilerini de içeren dış dünya hakkındaki varsayımlarını yansıtır. Seçilen kelimeler her ne kadar sözlük anlamına sahip olsalar da bireyler kelimelerin anlamlarını kendi perspektifleri ile dil yoluyla inşa ederler.

Görsel, sözlü ve yazılı dil; düşünce ve davranışların sınırlarını belirler. Bu iletişim araçlarının içeriğini yöneterek düşünce ve davranışların değişimini sağlamak mümkündür. Kullanılan görsel, sözlü ve yazılı dilin eşitsizliği pekiştirme ve üretme gücü olduğu gibi eşitliği topluma yerleştirme potansiyeli de vardır. Bu sebeple, aslında seçtiğimiz her kelimenin başka bireyler üzerinde yaratacağı etkilere duyarlı olunarak eşit dil kullanmaya özen gösterilmelidir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı iletişim;

Kadın ve erkeğin eşit temsil edildiği,
Kaynaklardan ve fırsatlardan eşit yararlandığı,
Rolleri eşit üstlendikleri,
Karar alma süreçlerinde dengenin gözetildiği,
Kalıpların sorgulandığı,
Kapsayıcı

görsel, sözlü ve yazılı dil kullanımınıdır.

MESLEK

İş yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi, işlerin kadın - erkek olarak ayrıştırılmasıdır. Meslek gruplarında biyolojik cinsiyet temelli gruplandırmalara göre ayrışım içerisine girilmemelidir. Erkeklere özgü olduğu düşünülen mesleklerde, meslek ifadesinin başına kadın getirmemeli, kadını ötekileştiren örtülü ifadeleri kullanmamaya dikkat edilmelidir.

Cinsiyetçi Kullanım	Eşit Kullanım
Kadın şoför	Şoför
Kadın gazeteci	Gazeteci
Erkek Hemşire	Hemşire
Kadın milletvekili	Milletvekili
Erkek öğretmen	Öğretmen
Kadın doktor	Doktor
Kadın şoför kaza yaptı	Şoför kaza yaptı
Türkiye’den bir kadın hekim başarıya imza attı	Türkiye’den bir hekim başarıya imza attı

FİZİKSEL ÖZELLİK

Bir insanın vücudu sadece kendisine aittir ve kendi rızası dışında hiç kimse bir kişinin vücudu hakkında söz sahibi olamaz. Kişilerin bedensel özellikleri, fiziksel durumları ve engellerine göre etiketleme yapılarak eşit olmayan dil türetilmemelidir.

“Kilo mu aldın?”

“Kel”

“Şişko”

“Yerden bitme”

“Özürlü”

“Sırık”

“Spastik”

“Bodur”



YAŞ

Çeşitli yaşlardan oluşan bir grup çalışan içerisinde gençlerin yaşını ve tecrübesizliğini vurgulamak motivasyon kırıcı bir durumdur. Aynı şekilde daha genç çalışanlar da yaşı daha büyük çalışanlara karşı önyargılarını bir kenara bırakmalıdır.

"Siz bilmezsiniz o yılları"

"Siz o zaman doğmuş muydunuz?"

"Gözü toprağa bakıyor"

"Yeniyetme/Çömez"

"Ergen"

"Bacım"

"Abla"

"Abi"

"Dinozor"

DE NİK



GIYİM

Giyim ve aksesuar bir tercihtir. Kurumun belirlediği kılık kıyafet yönetmeliği çerçevesinde kalmak suretiyle giyim, makyaj, ayakkabı, aksesuar; kişisel zevk ve tercihlerin yansımasıdır. Kişiler buna göre eleştirilemezler.

"Süslü"

"Boya küpüne batmış"

"Zibidi"

"Kokoş"

DIĞER CİNSİYETÇİ İFADE ÖRNEKLERİ

Bu iş erkek işi.

Bu yaşıta müdür mü oldunuz? Hem de kadın müdür?

Kariyerinin en zirve döneminde hamile kalarak yazık etmiş!

Biraz erkek gibi düşün kadınlar çok duygusal oluyor!

Hadi kızlar pastayı kesip dağıtın bakalım!

Adam gibi yapalım şu işi kızlar!

Hükümet gibi kadın!

Eksik Etek!

Her alanda kullandığımız ifadeler, seçtiğimiz kelimeler ve günlük iletişim biçimimiz toplumsal cinsiyet eşitliğine katkı sağlar ya da eşitsizliği pekiştirir. İletişimin özü, karşındaki dinlemek, beyanlarına kulak ve değer vermektir. Sağlıklı iletişim karşılıklı saygı, dürüstlük ve birbirinin hakkını tanıma ile olur. Komik zannedilen hiçbir önyargı ifadesi komik değildir.

DENK

OLMAYAN DİL

Dil, insanlar arasında iletişimi sağlayan en kapsamlı ve eski araçtır. Dil deneyimle biçimlenir, bu sebeple en doğru kullanım için dilin köken yapısına bakılması gerekir. Dünya dillerinde kelimeler eril ve dişil olarak ayrılmaktadır. Örneğin; Almanca'da cinsiyeti erkek/dişi/nötr olan isimlerin önüne der/die/das tanımlayıcısı gelir. Rusça'da sonu sessiz bir harfle biten isimler erkek cins, "А" veya "Я" ile bitenler dişi cins, "О" veya "Е" ile bitenler nötr cinstir.

Türkçe'de ise kelimeler eril ve dişil olarak ayrılmaz. Ancak dilimiz yine de cinsiyetçilikten uzak değildir. Atasözleri ve deyimler, günlük cümlelerimiz arasına serpiştirdiğimiz ifadeler toplumsal ve kültürel ayrımcılığı gözler önüne sermektedir. Kanıksanmış cümlelerin altında geleneksel cinsiyet rolleri yatar.

Örneğin;

- "Kız doğuran tez kocar."
- "Kız yükü, tuz yükü."
- "Oğlanınki oğul bağı, kızınki bahçe gülü."
- "Kız evde olsa da elden sayılır."
- "Kadınlar hamamına çevirmek."
- "Karı gibi kıvırtmak."
- "Senin gibi hanım bir kıza yakışıyor mu?"
- "Elinin hamuruyla erkek işine karışmak"
- "Oğlan doğuran övünsün, kız doğuran dövünsün"
- "Erkek adam ağlamaz"
- "Kadın erkeği rezil de eder vezir de"
- "Oğlan büyür koç olur, kız büyür hiç olur"
- "Kızını dövmeyen dizini döver"

Günlük dilimizde **“Kız”** kelimesi saf, tecrübesiz gibi anlamlarda kullanılıyor. **“Kadın”** ise sakıncalı ve ayıp olmayan anlamlarında ayıp bir şeymiş gibi kullanılıyor. Halbuki, **“Erkek”** demenin ayıp olmadığı yerde **“Kadın”** demek de ayıp değildir. “Erkek tuvaleti” yazılan yerde “Bayan tuvaleti” yazmak cinsiyetçiliğin ta kendisidir. Kadın yerine bayan, hanım, kız kelimeleri de kullanılmamalı, cinsiyetçi dil kullanımına geçit vermemeye özen gösterilmelidir.

“Kızlık soyadı” değil, **“evlenmeden önceki soyadı”**
“Bacım, kızım, abla” değil, **“X Hanım, çalışma arkadaşım”**
“Kız çocuk, erkek çocuk” değil, **“kız çocuk, oğlan çocuk”**

Adam kelimesi, geçtiğimiz asırlar boyunca “insanı” ifade etmek için kullanılırken, dilin kültürel yansımasıyla artık cinsiyetçi bir ifadeye yol açarak “erkek” kişiyi çağrıştırmaktadır. Yapılan araştırmalarda, ifadeye “adam” kelimesi eklendiğinde insanların büyük çoğunluğunun aklında “erkek” canlandığı gözlemlenmiştir. Bu sebeple, dilimize yerleşen kelimelerle ve dilin dönüştüğü biçimiyle adam kelimesini kullanarak **kadını görünmez kılmamaya özen gösterilmelidir.**



DOĞRU KULLANIM ÖRNEKLERİ



- “Adam olmak” değil, **“insan olmak”**
- “Adam yerine koymak” değil, **“birey olarak görmek”**
- “Adamına göre davranmak” değil, **“kişiye göre davranmak”**
- “Adam başi” değil, **“kişi başi”**
- “Bilim adamı” değil, **“bilim insanı”**
- “Devlet adamı” değil, **“devlet insanı”**
- “İnsanoğlu” değil, **“insanlık”**
- “Sözünün eri” değil, **“sözünün arkasında”**
- “Adamakıllı” değil, **“layığıyla, düzgün şekilde”**
- “İş adamı” değil, **“iş insanı”**
- “Adam-Gün/Saat” değil, **“Kişi-Gün/Saat”**

ESİTLİK VE EMPATİ
TEMELİNDE DİLİMİZ
BİROLANA DEK,

DENK

DEMeye DEVAM EDECEĞİZ.

DILİMİZ BİR OLANA DEK,
DENK

IC
&
HOLDING