



İş Yaşamında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kapsayıcı Dil Rehberi

#ÖzdeEşitSözdeEşit

**Renault
Group**

Oyak Renault
Otomobil Fabrikaları

Dil, ne düşündüğümüzün göstergesidir



Çalışma ortamındaki çeşitliliğin, beraberinde yaratıcı ve üretken çalışma ortamına katkıda bulunacağına inanıyoruz. Bu amaçla toplumun yarısını oluşturan kadınların iş hayatında da görünürlüğünü artırmak ve karar mekanizmalarında, ekonomik ve sosyal hayatta eşit derecede yer almalarına destek olmak amacı ile bu konudaki farkındalığımızı artırmak istiyoruz.

Oyak Renault'nun kapsayıcı kültürü sayesinde çalışan profilindeki tek tipleşmeden uzak, çeşitliliğe ve yaratıcılığa değer veren bir çalışma ortamında bulunuyoruz.

Oyak Renault bünyesindeki her bireyin eşit, adil ve saygılı bir ortamda kendilerini özgürce ifade edebilmeleri ve kapsayıcı kültür bilincini iş yaşantımızın vazgeçilmezleri haline getirme sürecinde değişime kullandığımız iletişim dilinden başlıyoruz.

Dil, nasıl düşündüğünüzün göstergesidir. Oyak Renault İnsan Kaynakları Direktörlüğü ve Women@Renault çalışma grubunun ortaklaşa hazırladığı bu rehberle birlikte ayrımcı dilden ve önyargılardan uzak bir şekilde gelişmeye devam edeceğiz.

Amaçlarımız



Toplumsal cinsiyet algısında farkındalık yaratmak ve bilinçli dil kullanımını yaygınlaştırmak

Kalıplaşmış kadın ve erkek rollerinin dile etkisini azaltmak



Birleştirici, eşitlikçi ve çeşitli bir ortamını desteklemek

İletişim ve davranışlarımızdaki farkındalığı artırarak OYAK-RENAULT kültürünü zenginleştirmek



Kadın adaylar için OYAK-RENAULT'yu daha çekici hale getirmek

Değişim, kullandığımız iletişim diliyle başlar



Eşitiz ve farklıyız



Biyolojik cinsiyet doğuştan gelir ve dünyanın her yerinde aynıdır, genellikle cinsiyete ait fiziksel özelliklerin tanımlanması amacıyla kullanılır. Fizyolojik, hormonal farklılıklarımız kadın ve erkek tanımlamaları altında biyolojik cinsiyeti temsil eder. Tüm kadın ve erkekler aynı biyolojik/fizyolojik özellikleri taşırlar.

Toplumsal cinsiyet ise biyolojik özelliklere dayanmadan kadın ve erkek denince akla gelen, öğrenilmiş yargı ve inançları ifade etmek için kullanılır. Bu yargı ve inançlar kültürden kültüre değişiklik gösterir.

Toplumumuzda kadın veya erkek denildiğinde akla neler geliyor diye sorguladığımızda farklı cevaplar alınabilir ancak kadınlar daha hassas ve kırılgan; erkekler ise daha güçlü, hareketli ve koruyucudur gibi ifadeler toplumsal cinsiyet özelliklerini ifade eden birkaç örnektir.

BİYOLOJİK CİNSİYET NEDİR?

Bireylerin dünyaya geldiği andan itibaren dişi ve eril olarak sahip oldukları biyolojik ve fizyolojik özelliklerdir.

Evrensel özelliğe sahiptir, toplumdan topluma farklılık göstermez.



TOPLUMSAL CİNSİYET NEDİR?

Herhangi bir biyolojik temele dayanmadan toplumun bireylerinin cinsiyetlerine göre şekillendirdikleri beklenti, yargı ve inançlardır.

Biyolojik bir temele dayanmaz, kültür ile birlikte öğrenilmiştir.

Toplumdan topluma farklılık gösterir.

Bu özelliği nedeniyle doğruluğu kanıtlanamaz. En önemli özelliği ise değiştirilebilir olmasıdır.

Toplumsal cinsiyet nasıl oluşur?



Erken çocukluktan itibaren toplumun ve kültürün belirlediği cinsiyet normlarına göre yetiştiriliyor. Az farkla doğmamıza rağmen çok farklı büyütülüyor. Yeni doğan çocuklarımıza isim seçimini dahi toplumsal cinsiyet beklentilerine uygun olarak belirliyoruz. Oğlanlara "Sarp", "Yavuz" gibi isimler verirken kızlara "Nazlı", "Melek" gibi isimler veriyoruz. Bebeklikte ve çocuklukta seçilen ve masum gibi görünen oyuncak türleri bile toplumsal cinsiyet özelliklerinin pekişmesinde rol oynuyor. Örneğin kızlar için oyuncak bebek, mutfak malzemeleri gibi oyuncaklar seçerken oğlanlara araba, silah gibi oyuncaklar seçiyoruz.

Aynı zamanda kültürel kodlarla birlikte yetiştirme sürecinde çocukların duygularına da farklı tepkilerle yaklaşıyoruz. Bir örnek vermek gerekirse farklı biyolojik cinsiyete sahip iki çocuk üzülduğünde kızlara "Bizim kız çok hassas" denilirken oğlanlara "Erkekler ağlamaz" deniliyor.

Erken çocukluktan itibaren başlayan ayrışma ergenlik ve yetişkinlik döneminde devam ediyor. Yetişkinlik döneminde ise toplumdaki anne-baba rollerine uyum sağlamayla sürüyor. Bu da toplumsal cinsiyet rollerinin pekişmesinde bir kısır döngü yaratıyor. Ancak bu kısır döngüyü kırmak mümkün. Nasıl mı?

DÖNGÜYÜ NASIL KIRABİLİRİZ?

- Toplumsal cinsiyet konusundaki kendi inançlarımızı ve tutumlarımızı sorgulayabiliriz; anne baba olarak çocuk bakımında eşit ve birlikte tutum geliştirip örnek olabiliriz.
- İzlediklerimiz, satın aldığımız ürünlerin toplumsal cinsiyet inanç ve yargılarını destekleyip desteklemediğine dikkat edebiliriz. Oyuncakların cinsiyeti olmaz: Oğlanlar oyuncak bebeklerle oynayabileceği gibi kızlar da arabalar ile oynayabilir.
- Çocuklara cinsiyetine göre değil yaşına uygun sorumluluklar verebiliriz. Örneğin sadece kızlar ev işlerine yardımcı olmamalı • Eşitsizlik yaratan bir durumla karşılaştığımızda ses çıkararak örnek olabiliriz. Böyle bir durumla karşılaştığımızda karşımızdaki kişiyi nazikçe uyarabiliriz.
- Çocukların cinsiyetlerine göre değil, ilgilerine ve yeteneklerine göre bölüm, meslek seçmelerine fırsat vermeliyiz.



Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet



Günümüzde yaşamımızın büyük bir bölümünü iş yerinde geçirdiğimizi düşünürsek çalışma yaşamı, toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirildiği en önemli alanlardan biridir.

Mesleklerin Cinsiyeti

Toplumda bazı meslekler kadınlara bazı meslekler ise erkeklere uygun görülüyor,hatta meslekler “kadın işi” ve “erkek işi” olarak algılanıyor. Bu mesleklerin karşı diğer cinsiyetten biri tarafından yapılması durumunda ise özellikle vurgulanıyor. Örneğin “Erkek hemşire, Kadın CEO”. Bu ifadeler kadın ve erkeklerden belirli meslekleri seçmeleri beklendiği algısı yaratıyor. Her birey yetenek ve istekleri doğrultusunda istediği mesleği seçip eşit derecede başarılı olabilir.

Çalışma Yaşamında Ayrımcılık

Çalışma yaşamında ayrımcılık bazen gözle görülebilirken çoğu zaman ise masum görünen, ya da istenmeden takınılan tavırlar veya kullanılan sözcüklerle yaşanıyor. Örneğin bir doğum günü etkinliğinde pastanın kesilmesi ya da bir toplantıda notların tutulması genelde kadınlardan bekleniyor.

Çalışma hayatında kadın ve erkeklerle ilgili bir diğer husus da iş-yaşam dengesiyle ilgili. Toplumumuzda ev ve çocuk büyütme sorumlulukları kadına atfedildiği için kadınlar çalışırken işin yanı sıra evle ilgili de pek çok şeyi düşünmek zorunda kalıyorlar. Bu nedenle iş yerindeki diğer çalışanların, çalışma saatleri dışında planladığı buluşmalara katılmakta güçlük çekiyorlar ve bir süre sonra dışlanmış hissediyorlar. Tam da bu nedenle ev içindeki sorumlulukların kadın-erkek arasında paylaşılması gerekiyor.

Pozitif Ayrımcılık

Pozitif ayrımcılık, ayrımcılığa uğrayan dezavantajlı durumdaki bir grubun toplumda etkili pozisyonlarda yer almasını sağlamak için alınan geçici önlemlerdir. Eşitlik sağlanana dek bu grupların haklarını korumayı amaçlar. Siyasette kadın kotası bu uygulamalara örnektir.

İş yerinde pozitif ayrımcılık bilgi, beceri ve deneyim açısından eşit olan erkek ve kadınların arasından kadın yararına ayrımcılık yapılmasıdır.

Kadın yetenekler tarafından otomotiv sektörü nasıl algılanıyor?



Türkiye’de nüfusun yarısını oluşturan kadınların istihdama katılım oranı erkeklere oranla düşük bir seviyede. 2019 TÜİK verilerine göre kadınların istihdama katılım oranı %29 iken bu oran erkeklerde %65. Çalışan kadınların ise %14’ü sanayi sektöründe çalışıyor. Otomotiv sanayiinde çalışan beyaz yakalıların oranı ise %25.

Delloite ve Otomotiv Sanayicileri Derneği’nin “Türkiye otomotiv sanayiinde kadın” araştırmasında kadın çalışanlarda otomotiv sektörünün erkek egemen bir sektör olduğu, iş-özel yaşam dengesinin olmadığı ve kariyer fırsatlarının yeterli olmadığı algısından dolayı otomotiv sektöründe çalışmak istemedikleri saptanmış.

Üniversite öğrencileri ve genç çalışanlar üzerinde yapılan araştırmaların sonuçları da bunun paralelinde. 2019 yılında Universum tarafından düzenlen ve 65.000’e yakın kişinin katıldığı “İdeal İşveren Anketi” nde Oyak Renault; erkekler arasında 43. sırada yer alırken kadınlar arasında 2018 yılına göre 35 sıra yükselişe rağmen 67. sırada yer aldı.

Kadın istihdamı neden önemli?

Otomotiv dünyasının geleceği için kadınlar önemli bir etken. Otomotiv dünyasında var olan “yetenek krizinin” çözümü için kadınların sektöre çekilmesi elzem. Bu nedenle kadın istihdamını arttırmak otomotiv sanayii özelinde zorlu ancak muhakkak başarılması gereken bir konu.

Yeni yetenekler kazanmanın ötesinde, birçok araştırma ve gösterge kadın istihdamının şirketlerin başarısındaki önemini gözler önüne seriyor.

Fortune500 listesinde, bünyesinde yüksek oranlarda kadın çalışan ve yönetici bulunduran şirketler %34 oranında daha fazla toplam gelir elde etmiş durumda.

Deloitte ve OSD’nin “Otomotiv Sanayiinde Kadın” araştırmasında da kadınların karar alma süreçleri, kurumsal yönetim ve finansal performansı olumlu etkilediği saptanmış.

YASED’in “Kadınların Üst Yönetimde Temsilinin Artırılmasına Yönelik Uygulamalar ve Öneriler” raporunda kadın-erkek oranının yakın olduğu kurumların finansal performanslarının sektör ortalamasının üzerinde gerçekleşme oranının %15 olduğunu ortaya konuluyor.



Dilde Eşitlik



Toplumsal cinsiyet özelliklerinin oluşturulması ve pekiştirilmesi konusunda en önemli rol kullandığımız sözcüklerde. Kullandığımız sözcüklerin seçimine dikkat ettiğimizde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda önemli bir adım atmış oluruz. Bu bölümde sıkça karşılaşılan ayrımcı sözcüklere değineceğiz.

Neden "Bayan" Değil "Kadın"?

Dildeki cinsiyetçiliği ayırt etmek için en bilinen örnek "bayan" kelimesidir. Genelde "bayan" kelimesinin nezaket göstermek için kullanıldığı ve art niyetli olmadığı söylenir.

"Kadın" kelimesinin neden uygunsuz, ayıp ve kaba olduğunu sorgulamak gerekir. "Kadın" kelimesine atfedilen olumsuz anlamlar nedeniyle bayan kelimesi yüceltilmiş ve nezaket olarak kodlanmıştır. Günlük dilde "erkek" diyebildiğimiz yerlerde "bayan" yerine "kadın" diyerek dilde toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyebilirsiniz.

Kız/Kadın - Oğlan/Erkek

Kadın ve erkek kelimeleri cinsiyet belirtir. Kız ve oğlan bu cinsiyetteki çocuk bireyler için kullanılır. Bu sözcükler medeni durum belirtmek için kullanılmamalıdır.

"Kadın mı kız mı bilemiyorum", "Dünkü oğlumuz bugün erkek adam olmuş" gibi ifadeler kullanılmamalıdır.

İnsan ≠ Erkek

İnsan olmayı erkek olmak ile özdeşleştiren ifadelerden kaçınılmalıdır.

- Bilim adamı yerine, bilim insanı
- Adam gibi yerine, insan gibi
- Erkekliğe sığmayan yerine, insanlığa sığmayan
- İnsanoğlu yerine, insanlık
- Adam akıllı yerine, doğru düzgün

Abi ve Abla

İşyerinde erkekler arasında iletişim kurarken abi sözcüğü sıklıkla kullanılır. Erkekler bu sayede hiyerarşi farkı olmaksızın daha sıcak iletişim kurabilmektedir. Kadınlar arasında bu etkiyi yaratabilecek sihirli bir hitap bulunmadığı için cinsiyetler arası bir eşitsizlik yaratmakta ve kadınları dezavantajlı bir konuma düşürmektedir.

Biyolojik ve Fizyolojik Özelliklere Dayanan Ayrımcı Dil

"Anne/baba olma yaşın gelmedi mi?" ya da "Hamile misin, kilo mu aldın?"

gibi sorularla bedensel özellikler veya dış görünüş hakkında çıkarım yapmaktan kaçınılmalıdır.

"Muayyen/ özel gününde misin?" gibi sorularla hormonal değişimleri çalışma arkadaşlarınızın davranış ve performansını değerlendirmek için kullanılmamalıdır.

Cinsiyetçi Deyimler ve Atasözleri

Dilimize yerleşmiş ve kullanırken çoğu zaman fark etmediğimiz birçok atasözü ve deyim aslında cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Türkçede aynı duyguyu ya da durumu anlatan binlerce deyim ve atasözünden içerisinden aşağıdaki gibi ayrımcı ve cinsiyetçi olanları tercih etmemeye çalışılmalı:

- Elinin hamuru ile erkek işine karışma
- Kızını dövmeyen dizini döver
- Kız gibi (Karı gibi) gülmek / kırıtmak
- Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır
- Erkek gibi kadın

- Anasının kızı
- Kız kısmı
- Hanım evladı
- Delikanlı gibi kız
- Kadınlar çiçektir

Davranışta eşitlik



Toplumsal cinsiyet özelliklerin oluşturulması ve pekiştirilmesi konusunda bir diğer unsur ise davranışlar ve beklentilerdir. Toplumsal cinsiyetin kadın ve erkeğe atfettiği rollerin farkında olup beklentilerimizi şekillendirmesine izin vermeyerek toplumsal cinsiyet eşitliği sağlanmasında katkıda bulunabiliriz.

- Ofiste çay ve kahveler sadece kadınlardan rica edilmemeli,
- Erkek çalışma arkadaşlarınız da en az kadınlar kadar güzel yemek yapabilirler, onların becerileri küçümsenmemeli,
- İş arkadaşlarınızla yemeğe çıktığınızda hesabı erkeklerin ödemesi gerektiği veya kadınların hesap ödememesi gerektiği gibi imalardan kaçınılmalı,
- Hızlı araba kullanan birinin erkek, yavaş araba kullananlarınsa kadın olduğu çıkarımı yapılmamalı,
- Çalışma arkadaşlarınızla birlikte düzenleyeceğiniz bir sosyal organizasyonda kadınların da fikri alınarak ortak bir karar verilmeli,
- Doğum iznine ayrılan kadın arkadaşınız işe döndüğünde "Tatil nasıldı?" gibi bir yaklaşımda bulunulmamalı.
- Kadınların bir araya geldiğinde sadece dedikodu yaptıkları ya da erkeklerin sadece futbol konuştukları gibi bir önyargıda bulunulmamalı.





Farkındayım ve dikkat ediyorum

- Çocukların cinsiyetlerine göre değil, ilgilerine ve yeteneklerine göre bölüm, meslek seçmelerine fırsat veriyorum
- Bayan değil, Hanımefendi ve/veya Kadın diyorum.
- “Adam gibi”, “adam akıllı” yerine “doğru düzgün”, “tastamam” gibi deyimleri kullanıyorum.
- Cinsiyetçi veya ayrımcı dil kullandığında arkadaşlarımı uyarıyorum.
- Meslekleri “kadın işi” ve “erkek işi” olarak algılamıyor; kadın erkek fark etmeksizin herkesin her meslekte başarılı olabileceğini biliyorum.
- Aynı duyguyu ya da durumu anlatan deyim ve atasözünden içerisinden ayrımcı ve cinsiyetçi olanları tercih etmemeye çalışıyorum
- Ev içindeki sorumlulukların kadın-erkek arasında adil şekilde paylaşılması gerektiğine inanıyorum
- Erkek çalışma arkadaşarımla konuşurken kadınlar için negatif bir etki yaratan “Abi” sözcüğünü kullanmıyorum.
- Ofiste düzenlediğimiz doğum günü kutlamalarında pasta kesmeyi ya da toplantılarda not tutmayı sadece kadın arkadaşarımdan rica etmiyorum.
- Hızlı araba kullanan birinin erkek, yavaş araba kullananlarınsa kadın olduğu varsayımında bulunmuyorum.
- Kadınların bir araya geldiğinde sadece dedikodu yaptıkları ya da erkeklerin sadece futbol konuştuğu varsayımında bulunmuyorum.
- Doğum izninden dönen kadın çalışma arkadaşarıma “Tatil Nasıldı?” gibi yaklaşımlarda bulunmuyorum.
- İşyerindeki kadın arkadaşarımların performans ve duygu değişimlerini biyolojik ya da hormonal değişikliklere bağlamıyorum.

Öz Değerlendirme

	Hiçbir Zaman (4 Puan)	Birkaç Kez (3 Puan)	Sıklıkla (2 Puan)	Her Zaman (1 Puan)
Belirli bir meslek grubunda çalışan bir bireyden bahsederken cinsiyetine vurgu yapma gereği duydunuz mu? (Kadın polis, erkek hemşire, kadın CEO gibi)				
Bir kadın olarak iş performansınızdaki veya iş arkadaşlarınızla olan ilişkilerinizdeki dalgalanmalar özel gününüz/ muayyen gününüz/regl döneminiz veya menopoz ile bağlantılı olarak değerlendirildi mi? Veya bir erkek olarak siz böyle bir ilişkilendirme yaptınız mı?				
Doğum iznine ayrılan kadın arkadaşınız işe döndüğünde "Tatil nasıldı?" gibi bir yaklaşımda bulundunuz mu? Veya izne ayrılmış bir kadın olarak bu tip söz ve bakışlara maruz kaldınız mı?				
Erkek adam dediğin, bir işi adam gibi yapmak gibi deyimleri kullandınız mı?				
Eve gidip yemek yapması gerektiğini söyleyen erkek iş arkadaşınıza şaşkın bir ifade ile baktınız mı?				
İş insanı yerine iş adamı ifadesini tercih ettiniz mi?				
Kadın akli, kız kısmı, anasının kızı gibi deyimler kullandınız mı?				
"Kadın" yerine "bayan" ifadesini kullandınız mı?				
Kahve molasında olan kadın iş arkadaşlarımızın dedikodu yaptığını ima ettiniz mi?				
Uzak mesafeden gördüğünüz erkek arkadaşlarınızın futbol konuştuğunu varsaydınız mı?				
Hızlı araba kullanan birinin erkek, yavaş araba kullananlarınsa kadın olduğu varsayımında bulundunuz mu?				
Uzun sürede park eden bir sürücünün kadın olduğu varsayımını yaptınız mı?				

Women@RenaultGroup Türkiye

Öz Değerlendirme

0-15 Puan	16-35 Puan	36-48 Puan
Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalığını arttırmak için #ÖzdeEşitSözdeEşit hashtag'ini takip etmeye devam et.	Toplumsal cinsiyet eşitliğinin farkındasın. Arkadaşlarınla bu konuda biraz sohbet ederek elçilik yolunda ilerlemeye ne dersin?	Sen bir toplumsal cinsiyet eşitliği elçisisin, tebrikler. İlham vermeye devam

Özde eşitiz, sözde eşit miyiz?

Bayan değil,	kadın diyorum
İşini adam akıllı yap yerine	işini doğru düzgün yap diyorum
Sözün eri yerine	sözünü tutan diyorum
Meslekleri kadın işi ve erkek işi olarak	sınıflandırmıyorum
Tam bu işin adamı yerine	tam bu işin insanı diyorum
Bilim adamı yerine,	bilim insanı diyorum
İş adamı yerine,	iş insanı diyorum
Adam gibi yerine,	insan gibi diyorum
Kadınlar duygusaldır, erkekler ağlamaz gibi	genellemeler yapmıyorum

Women@RenaultGroup
Türkiye