



Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi

Önsöz...

Sürdürülebilir ve gelecek nesiller için daha yaşanabilir bir dünya yaratmak; tüm toplumun, kurumların ve bireylerin en önemli görevlerinin başında geliyor. QNB olarak sürdürülebilir bir gelecek için çalışmak bizim de öncelikli hedefimiz.

Daha iyi bir dünya ve eşit bir gelecek yaratmak için UNDP'nin 17 maddelik Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri arasında yer alan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Prensipleri doğrultusunda bir adım daha atma kararı aldık.

Çalışanlarının yüzde 58'si kadın olan Bankamızın her kademesinde, kadınların ve erkeklerin eşit sayısal temsilinin ötesinde; cinsiyete dayalı önyargıların geçerli olmadığı, her bireyin eşit hak ve fırsatlara sahip olduğu, paydaşlarımıza da cinsiyet eşitliğine duyarlı bir bankacılık anlayışını yansıtabildiğimiz bir kurum kültürünü yaygınlaştırmak ve sürdürülebilir kılmak için harekete geçtik.

Kadir Has Üniversitesi ile birlikte 2022 yılının başında başlattığımız çalışma çerçevesinde QNB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nı hazırladık, kısa ve orta vadeli taahhütlerimizi belirledik. Bu çalışma sonucunda QNB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi'ni yayımlıyoruz.

Bu rehber ile öncelikle dile yerleşen eril söylem ve cinsiyete yönelik bilinçsiz ön yargıları çalışma hayatında ortadan kaldırmayı ve kadınların çalışma hayatında eşit koşullarda yer alarak güçlenmelerini hedefliyoruz.

Kadir Has Üniversitesi iş birliği ile hayata geçirdiğimiz bu rehberin, kadınların iş dünyasında ve genel olarak toplumda hak ettikleri yeri almaları için referans olması ve motive edici bir etki yaratması umuduyla...

İçindekiler

Yönetim kurulu başkanı mesajı	3
Genel müdür mesajı	4
Başlarken	5
Birinci bölüm	
Daha eşit bir çalışma hayatı için adımlar	
1. Temel kavramlar	6
2. Ayrımcılık	8
3. Toplumsal cinsiyet eşitliği	8
4. Çalışma hayatında ayrımcı dil	9
5. Çalışma hayatında ayrımcı tutum ve ilişkiler	11
6. İş ve özel yaşam dengesi	11
7. Ebeveynlik ve çocuk	12
8. Özel hayat ve kişilik hakları	12
9. Çalışma hayatında taciz ve mobbing	13
İkinci bölüm	
Cinsiyet eşitsizliğine duyarlı bankacılık için ilkeler	
1. QNB toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı	15
2. İnsan kaynakları alanında eşitlik ilkeleri	15
3. Kurum içi ilişkilerde eşitlik ilkeleri	16
4. Kurumsal iletişimde eşitlik ilkeleri	16

Yönetim kurulu başkanı mesajı

Değerli okurlar, değerli çalışma arkadaşlarım,

QNB Cinsiyet Eşitliği Rehberi ile öncüler arasında olmaktan ve bu konuda öncü rolümüzü sürdüreceğimizi sizlere açıklamaktan büyük gurur duyuyorum.

Sürdürülebilir bir dünya için finansal çalışmalarımızdan doğan sorumluluklarımızı çalışma alanımızın her aşamasında yerine getirirken sektörümüzün gücünü bu konuda daha geniş etkiler yaratacak şekilde kullanmak üzere harekete geçtik.

Bankacılık sektörü bugün özellikle finansman sağlama gücü nedeniyle sürdürülebilir kalkınma amaçlarına ulaşma konusunda yön sağlayıcı ve gerekirse yaptırım uygulayıcı konumundadır. Elbette kredi uygulamaları ve bankacılık işlemlerinde sürdürülebilirlik için yaptığımız çalışmalara devam edeceğiz.

Ancak sektörümüzün ve bankamızın gücünden doğan çok daha önemli sorumluluklarımız da var. Örneğin kurumsal sosyal sorumluluk çalışmalarımızı gerçekleştirdiğimiz Minik Eller Büyük Hayaller platformumuzda çocukları geleceğe hazırlarken onları daha yaşanılabilir bir dünya için neler yapabilecekleri ve sürdürülebilir bir geleceğin önemi konusundaki projeler aracılığı ile eğitiyoruz.

Bankacılığın çok önemli bir özelliği var: Çalışanlarının yüzde 50'sinden fazlasının kadın olduğu bir sektörde yer alıyoruz. QNB olarak sektörümüzde bu anlamda farkındalığı sağlamak, sektörde bir ilki yaratarak kadınların erkeklerle eşit koşullarda çalışmasını desteklemek ve gereken uygulamaları yapmak bizim en önemli görevimiz.

Kadir Has Üniversitesi ile birlikte hayata geçirdiğimiz QNB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi ile QNB ve iştiraklerinde toplumsal cinsiyet eşitliği için mevcut çalışmalarımızı artıracığımızı ve bu konudaki farkındalığı daha da genişleteceğimizi taahhüt ediyoruz.

Kurum olarak cinsiyet eşitliği için üst düzey kurumsal liderlik sağlanması, tüm kadınlara ve erkeklere iş yaşamında adil davranılması, insan haklarına ve ayırım yapmama ilkesine saygı gösterilmesi, bu ilkelerin desteklenmesi konusunda yoğun çalışmalar yürütüyoruz. Çalışanların sağlık, güvenlik ve refahının sağlanması, kadınların eğitim ve profesyonel gelişim olanaklarının desteklenmesi konusunda İK süreçlerimizde projeler yapıyor; kadınların güçlenmesi için girişimci gelişimi, tedarik zinciri ve pazarlama yöntemlerinin uygulanmasını, toplumsal girişimler ve savunuculuk çalışmalarının desteklenmesini takip ediyoruz. Bu kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin gelişimin ölçülmesi ve halka açık şekilde raporlanması, bizim için çok önemli.

Bugün QNB'de çalışanlarımızın **yüzde 58'si** kadın. Özellikle finans alanında kadın istihdamının ve yönetiminin çok önemli olduğunu biliyoruz. Çalışma alanında kadının daha üst düzey pozisyonlara gelmesi için QNB her zaman öncü kimliğini

korumuştur ve bu konuda ilk sırada yer almaya devam edecektir.

İmzacısı olduğumuz Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi'nin (UN Women) ortak girişimi olan Kadının Güçlenmesi Prensipleri'ni (Women's Empowerment Principles: WEPS), QNB ve iştiraklerinde toplumsal cinsiyet eşitliği için mevcut çalışmalarımızı artırmayı ve bu konuda farkındalığı daha da genişleteceğimizi de taahhüt ediyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda kurum ve kuruluşların atacağı her imza ve yaratacağı farkındalık kadın ve erkeğin eşit olduğu bir dünyanın oluşması için önemli bir adım olacaktır.

Umarım, bu rehber hem bankacılık hem de diğer tüm sektörler için itici bir güç yaratacak ve bu konuda çalışma yapılması için motivasyon kaynağı olacaktır.

Saygılarımla,

ÖMERA.A. ARAS

Yönetim Kurulu Başkanı

Genel müdür mesajı

Değerli okurlar, değerli çalışma arkadaşlarım,

QNB olarak öncü olduğumuz birçok alanda yaptığımız çalışmaların yanı sıra sürdürülebilir kalkınma için verilen mücadeleye katkı sağlamaya da devam ediyoruz.

UNDP'nin 17 Maddelik Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri doğrultusunda sektörümüz ve büyüklüğümüzden doğan sorumluluklarımız ile daha yaşanılabilir bir dünya için tüm faaliyetlerimizde farkındalık ve uygulama alanlarını genişletiyoruz.

Çalışanlarının yüzde 58'si kadınlardan oluşan bir banka olarak, bankacılık faaliyetlerimiz ve kurumsal sosyal sorumluluk projelerimizin yanı sıra üzerimize çok önemli bir görev daha düşüyor.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için farkındalık yaratmak, daha eşit koşullarda bir çalışma hayatını düzenlemek ve daha eşit bir dünya için öncü olmak.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi'nin Eylül 2022 tarihinde yayınlanan raporuna göre dünyada bugün süre gelen uygulamaların devam etmesi durumunda, dünyanın toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşması için 151 yıla ihtiyacı var. Böyle bir vaktimiz yok. Bu nedenle hem birey hem kurum hem de toplum olarak daha eşit bir dünya için üzerimize düşen görevleri yerine getirmeli ve gereken uygulamaları hızla hayata geçirmeliyiz.

QNB olarak, kadınların ilerlemesine ve toplumsal cinsiyet eşitliğine güçlü bir şekilde odaklanma gerektiğinin, öncelikle yoksulluğun azaltılması, insan hakları ve iyi yönetim gibi toplumsal cinsiyet perspektiflerinin öneminin bir kez daha altını çiziyoruz.

Kurulduğumuz 1987 yılından bu yana en kilit fonksiyonlar olan; risk yönetimi, kredi yönetimi, iletişim, bilgi teknolojileri ile hukuk departmanlarında ve iştiraklerimizin yönetimlerinde kadın yöneticilerimizin en kritik görevlerde liderlik etmesi QNB başarısının sırlarından biri. Bankamız kuruluşundan bu yana kadınların işyerine aktif ve eşit katılımını teşvik etmiş ve kadın girişimcileri güçlendirmiştir. Daha gidilecek uzun bir yolumuz olsa da bankamız, kadın ve erkeklerin eşit aktörler olduğunu savunmuş, daha iyi bir gelecek için çalışmaktadır.

Bankamızın her kademesinde, kadınların ve erkeklerin eşit sayısal temsiline ötesinde, cinsiyete dayalı önyargıların geçerli olmadığı, her bireyin eşit hak ve fırsatlara sahip olduğu, paydaşlarımıza da cinsiyet eşitliğine duyarlı bir bankacılık anlayışını yansıtabildiğimiz bir kurum kültürünü yaygınlaştırmak ve sürdürülebilir kılmak için harekete geçtik.

2021 yılında Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Sözleşmesi (UN Global Compact) ve Birleşmiş Milletler Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Kadının Güçlenmesi Birimi'nin (UN Women) ortak girişimi olan Kadının Güçlenmesi

Prensipleri'ni (Women's Empowerment Principles-WEPS) imzalayarak toplumsal cinsiyet eşitliğini ilerletecek şirket politikaları oluşturmaya yönelik 7 ilkeye dair taahhütlerimizi ortaya koyduk.

Bu kararlılığımızı cinsiyet eşitliğini taahhüt eden şirketlerin performansını ölçmek için dünyada yapılan en kapsamlı çalışmalardan biri olan 2023 Bloomberg Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde de yer alarak sürdürdük.

2022 yılı başında Kadir Has Üniversitesi iş birliğiyle bir çalışma başlattık. Araştırmalar, uluslararası kuruluşların ortaya koyduğu prensipler ve akademik bilgiler bir araya getirildi. Bu çalışma çerçevesinde, QNB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eylem Planı'nı hazırladık, kısa ve orta vadeli taahhütlerimizi belirledik. Bu çalışmalar sonucunda, QNB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Rehberi'ni yayımlıyoruz.

QNB olarak, kurum çalışanlarının hem kadınların hem de erkeklerin toplumsal cinsiyet ihtiyaçlarına ve çıkarlarına duyarlı insan kaynakları uygulamalarını desteklemek en büyük vazifemiz. Bu çalışmanın tüm kişi, kurum ve topluluklara da rehber olması dileklerimizle.

Saygılarımla,
ÖMÜRTAN
Genel Müdür

Başlarken...

Neden?

Çünkü cinsiyete dayalı ayrımcılık hayatın her alanında hâlâ etkin. Toplumsal cinsiyet eşitliği hepimiz için gerekli.

Neden şimdi?

Türkiye, Dünya Ekonomik Forumu'nun raporuna göre kadınların ekonomiye katılımı alanında araştırmaya dahil edilen 146 ülke arasında 134. sırada yer alıyor.

Türkiye'de kadınların iş gücüne katılma oranı **%35,5**, erkeklerin ise **%71,3** (TÜİK, 2022) Türkiye'de orta ve üst düzey yöneticiler arasında kadınların oranı **%18** (WEF, 2022)

Üst düzey yöneticinin kadın olduğu şirketlerin oranı **%3,90** (WEF, 2022)

Bu durumu değiştirmek için atılacak adımları belirlemek ve hemen, şimdi harekete geçmek gerekiyor.

Kimin için?

Cinsiyet ön yargıları kız ve oğlan çocuklarını, kadınları ve erkekleri kısıtlıyor; kimin neyi yapabileceğini veya yapamayacağını belirliyor.

Daha kapsayıcı ve eşit bir toplum için hem kurumlara hem de bireylere görev düşüyor.

Kurumların daha eşitlikçi politikalar geliştirmesi, her bir bireyin ayrımcı dil ve davranışların farkına varması elzem.

QNB olarak, bu rehberle cinsiyet eşitliğinin ve bu konuda duyarlı bir kurum kültürünün önemini altını çiziyoruz. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin bankamız kültürüne yerleşmesi adına attığımız ve atmayı taahhüt ettiğimiz adımları, tüm çalışanlara ve kamuoyuna duyuruyoruz.

Bu rehber neler sunuyor?

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine dair temel kavramlarla ilgili bilgiler
- Çalışma hayatında cinsiyet ön yargılarının farkına varmak için araçlar
- Cinsiyet ayrımcılığını engellemek için yöntemler
- İnsan kaynakları ve iletişim çalışmaları için ilkeler



Birinci bölüm

Daha eşit bir çalışma hayatı için adımlar

1. Temel kavramlar

Herkesin huzurlu ve üretken bir biçimde çalışabildiği bir iş ortamı için ilk adım, kişilerin cinsiyetinden veya cinsiyet kimliğinden bağımsız olarak birbirine eşit davranmasıdır.,

Cinsiyet kavramları

Biyolojik cinsiyet

Kişilerin biyolojik (kromozomlar, hormonlar) ve fiziksel (genital organlar) özelliklerine dayanarak “kadın” veya “erkek” olarak sınıflandırılmasıdır.

Toplumsal cinsiyet

Bu kavram, bir toplumda kadın ve erkekler için uygun görülen roller, sorumluluklar, davranışlar, beklentiler, haklar, fırsatlar ve ayrıcalıkları tanımlamak için kullanılmaktadır. Toplumsal cinsiyet algısı sabit değil, değişkendir.

Farklı toplumlarda ve kültürlerde kadın ve erkekler için uygun görülen farklı roller ve tutumlar vardır. Bu beklentiler zamanla da değişebilir.

Toplumsal cinsiyet rolleri, aile, eğitim kurumları, din, kültür ve geleneklerle bireye aktarılır.

Toplumsal olarak cinsiyet algılarının farklılık gösterdiğini söylemek, biyolojik farkları göz ardı etmek anlamına gelmez.

Toplumsal cinsiyet kavramı akademik literatürde ilk kez 1972’de İngiliz sosyolog Ann Oakley tarafından önerilmiştir. Oakley’nin Cinsiyet, *Toplumsal Cinsiyet ve Toplum* başlıklı kitabında sunduğu bu kavram, biyolojik farkların ötesinde, cinsiyetle ilgili toplumsal inşaların getirdiği eşitsizliklerin altını çizmektedir.



Örneklerle biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet farkı

Biyolojik cinsiyet / fiziksel Özellikler

- Kadınlar çocuk doğurur ve onu emzirir.
- Erkeklerin boy ortalaması daha yüksektir.
- Kadınlar her ay regl olurlar.
- Kadınların memeleri vardır.
- Erkeklerin sakalları çıkar.

Toplumsal cinsiyet / toplumsal roller

- Kadının asli görevi anneliktir ve kutsaldır.
- Fiziksel güç gerektiren işler erkek işidir.
- Kadınlar nazlı ve hassastır.
- Kadınlar memelerini uygun şekilde gizlemelidir, yoksa erkekler tahrik olabilir.
- Erkekler kaba-sabadır.

Erkeğin kadınların ve çocukların yaşamları üzerinde karar yetkisi olduğu toplumlar “erkek egemen” toplum olarak adlandırılır. Bu toplumlarda ‘cinsiyetçiliğin’ kadınlar için bir dizi adaletsizliği ortaya çıkardığı görülür.

“Erkek egemen” toplum özellikleri:

- Soy erkek üzerinden ilerler. Zorunlu soyadı ve kütük uygulamaları vardır.
- Kadının ev içi emeği karşılıksız görülür; kadın erkeğe maddi olarak bağımlıdır.
- Cinsel ahlakta çifte standart vardır. Bekâr bir kadının kamusal alanda bulunması tehlikeli görülürken erkeğin çok eşliliği hoş görülür.
- Erkek şiddeti yaygındır ve cezasız kalır.
- Siyasette, ekonomide ve tüm karar alıcı pozisyonlarda erkekler sayısal olarak yüksek ağırlıktadır. Toplum düzeni erkeklerin gereksinimlerine göre şekillenir.
- Kamusal alan erkeklerin ihtiyaçlarına göre düzenlenir.
- Kamu kaynaklarına erişimde erkekler önceliklidir.

Kalıp yargılar

Her çocuğa, içine doğduğu ailenin ve toplumun toplumsal cinsiyet algısı doğrultusunda beklenti ve görevler yüklenir.

Çocuk küçük yaştan itibaren kendisi için neyin uygun olduğu veya olmadığıyla ilgili verileri toplar.

Kalıp yargıların ve çocukluktan itibaren kişilere yüklenen beklentilerin, kişinin toplumsal cinsiyet algısına ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine etkileri aşağıdaki örneklerde görülebilir.

Kalıp Yargılar

Toplumsal cinsiyet algısı

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği

Kızlar arabalarla oynamaz.
Oğlanlar bebeklerle oynamaz.

Kadın: Ehliyet almama gerek yok, bu kocamın görevi.
Erkek: Bebek bakımında rol almama gerek yok; bu karımın görevi.

Kadınlar kamusal alanda daha az görünür+erkekler ebeveynlik ve bakım sorumluluğunu daha az üstleniyor.

Kızlar pembe ve süslü kıyafetler giyer.
Oğlanlar mavi sever, "küçük adam" gibi giyinir.

Kadın: Her zaman bakımlı ve güzel olmalıyım.
Erkek: Ciddi renkleri seçmeliyim; canlı renkler erkekliğime zarar verir.

Her iki cinsiyet üzerindeki dış görünüş baskıları

Kızlar matematikten anlamaz.
Oğlanlar iyi resim yapamaz.

Kadın: Mühendislik veya bilim bana göre değil.
Erkek: Sanatçılık bana göre değil.

Kadınların teknik iş gücüne katılımı sınırlı+Erkekler öncelikle evi geçindirecek meslekleri seçiyor.

Kızlar evde annesine ev işlerinde yardım eder.
Oğlanlar babalarıyla maça gider.

Kadın: Ev işleri benim sorumluluğumda.
Erkek: Maç izlemeyip ev işi yaparsam "karı gibi" algılanırım.

Ev içi iş bölümünde eşitsizlikler

Kızlar evcilik oynar.
Erkekler savaş oyunları oynar.

Kadın: Ben evden ve çocukların bakımından sorumluyum.
Erkek: Ben rekabetçi dış dünyada mücadele içinde olmalıyım.

Kadınların ekonomik ve siyasal hayata düşük katılımı + Erkekler üzerindeki evi geçindirme baskısı



Gizli ön yargılar

Kalıp yargıların bireyler üzerindeki etkileri, davranışlara ayrımcılık olarak yansıyabilmektedir.

Çocukluktan itibaren gözlemlenen ve ailede/okulda karşılaşılan kalıp yargılar, kişilere doğal veya normal gelir.

Dünya tarihi incelendiğinde, farklı dönem ve kültürlerde kadınlar ve erkekler için "normal" veya "uygun" görülen roller ve beklentilerin zaman içinde değişebildiği görülmektedir.

Kişilerin bu rol ve beklentileri üstüne düşünmeksizin doğru ve doğal kabul etmesi, akademik alanyazında "gizli ön yargı" olarak adlandırılmaktadır.

Gizli ön yargılara verilebilecek örnekler:

"Kadınlar kırılgandır."

"Kadınlar anne oldukları için daha şefkatli canlılardır."

"Erkekler cesurdur."

"Erkekler güçlü ve dayanıklıdır, ağlamazlar."

2. Ayrımcılık

Ayrımcılık, bir kişinin veya grubun ırk, etnik köken, uyruk, dini inanç, dil, cinsiyet, engellilik, yaş, medeni hal veya benzeri niteliklerinden dolayı haksız muamele görmesi anlamına gelir.

Ayrımcılığın önlenmesi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda 'Kanun Önünde Eşitlik' ilkesiyle güvence altına alınmıştır.

Cinsiyet ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal algıların ve kalıp yargıların hem bir sonucu olarak ortaya çıkmakta hem de bu ayrımları pekiştirmektedir.

Örneğin kadınların "ev içi sorumlulukları" nedeniyle, şehir değişikliği veya seyahat gerektiren pozisyonlarda düşünülmemesi gibi iyi niyetlerle ortaya konan tutumlar, kadınların çalışma hayatına katılımını olumsuz etkilemektedir.

Bir kişinin cinsiyeti nedeniyle bir işi daha iyi yapabileceğinin veya yapamayacağını varsayılması "cinsiyet ayrımcılığı" veya "cinsiyetçilik" olarak adlandırılır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, çoğunlukla başka ayrımcılık biçimleriyle kesişir: Etnik kimlik, sınıf, eğitim, gelir durumu, şehirlilik, yaş gibi farklı kategorilerle birlikte işlediği durumlarda daha da keskinleşebilir.

Hukuki arka plan: eşitlik ve ayrımcılık

İnsan hakları evrensel bildirgesi, madde 7
Birleşmiş Milletler'in 1948 yılında yayımladığı İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 7. maddesiyle birlikte eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ilk kez uluslararası alanda tanımlanmıştır: "Herkes, yasa önünde eşittir ve ayırım gözetilmeksizin yasa önünde eşit korunma hakkına sahiptir. Herkes, bu bildirgeye aykırı herhangi bir ayrımcılığa ve ayrımcı kışkırtmaya karşı eşit korunma hakkına sahiptir."

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, madde 10
"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir." (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür." (Ek cümle: 7/5/2010-5982/1 md.) "Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz." (Ek fıkra: 7/5/2010-5982/1 md.) "Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz." "Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz." "Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar."

Hukuki arka plan: cinsiyet ayrımcılığı

Birleşmiş Milletler kadınlara karşı her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılması sözleşmesi (CEDAW), 1979

"Kadınlara karşı ayrımcılık' terimi siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel, kişisel veya diğer alanlardaki kadın ve erkek eşitliğine dayanan insan haklarının ve temel özgürlüklerin, medeni durumları ne olursa olsun kadınlara tanınmasını, kadınların bu haklardan yararlanmasını veya kullanmasını engelleme veya hükümsüz kılma amacını taşıyan veya bu sonucu doğuran cinsiyete dayalı herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelir."

Avrupa konseyi, 2016

"Bir farklı muamele, doğrudan ve tamamen cinsiyete ve kadınların ve erkeklerin nesnel olarak meşrulaştırılamaz özellikleri arasındaki farklara dayanıyorsa, doğrudan ayrımcılık ortaya çıkar."

3. Toplumsal cinsiyet eşitliği

Toplumsal cinsiyet eşitliği (TCE), bir toplumda bireylerin cinsiyetleri, cinsiyet kimlikleri ve yönelimlerinden bağımsız olarak eşit muamele görmeleri; eşit hak, fırsat ve ayrıcalıklara sahip olmaları anlamına gelmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşılması için tüm toplumlarda; kişilerin, şirketlerin, sivil toplum kuruluşlarının, uluslararası kuruluşların ve hükümetlerin üzerine bilgilendirme, uygulama ve bilinçlendirme konularında önemli görevler düşmektedir.

Dünya Ekonomik Forumu'nun 151 ülkede yaptığı araştırmalarda elde ettiği küresel verileri değerlendirme raporuna göre, mevcut süregelen uygulama ve çalışmalarla elde edilen ilerleme ve şu anki hızla dünyada kadınlar aleyhine eşitsizliğin giderilmesi için 132 yıl daha gerektiği ortaya çıkmıştır.



Geçici özel önlemler: pozitif ayrımcılık, kota ve kritik eşit

Azınlıkta olan bir grubun bir topluluk içinde söz sahibi olabilmesi için belirli bir sayıda/oranda yer alması gerekliliği uluslararası örgütler tarafından yapılan çalışmalar ile ortaya konmuştur. Bu orana “kritik eşik” adı verilir. CEDAW (Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi) ve Birleşmiş Milletler’in önerdiği öncelikli hedef, kadınların karar alıcı gruplar içindeki temsili en az **%30’a** yükseltmektir.

Bu paralelde gelişen, “pozitif ayrımcılık” olarak kullandığımız kavram, Amerika’da ve İngiltere’de 1960’lı ve 70’li yıllarda önce ırkçılıkla ilgili yasalarda “affirmative action” veya “positive action” olarak tanımlanmış olup, 1980’li yıllarda kadınların çalışma hayatındaki temsili bağlamında kullanılmaya başlamıştır.

Bu uygulama, “adaletsizliği telafi etmeye yönelik geçici önlemler” kapsamındadır. Örneğin, mühendislik okumak isteyen kız öğrencilere sağlanan burslar, kadın girişimciler için ayrılan kredi fonları, partilerin aday listelerinde en az **%40** oranında kadın aday gösterme zorunluluğu (kota uygulaması), bu kapsamdaki uygulamalardır. Toplumsal anlamda cinsiyetlerin eşit hak ve fırsatlara sahip oldukları bir gelecekte, bu geçici tedbirlerin yerini “hiçbir cinsiyetin aday listesindeki oranı **%60’ı** geçemez.” gibi eşitliği koruma yönünde politikalara bırakacağı öngörülmektedir.

4. Çalışma hayatında ayrımcı dil

Dil, zihnin yansıması ve en temel ön yargıların taşıyıcısıdır. Dil, aynı zamanda kişilerin dünyayı nasıl anladığını, nasıl düşündüğünü de belirler. Örneğin, “bilim adamı” terimini duyarak büyüyen bir kız çocuğunun meslek seçimi ufkunda “bilim” ne kadar yer alabilir?

Bu nedenle daha eşit bir toplum için dönüşüm dilden ve kişilerin birbirleriyle ilişki kurma biçimlerinden başlar. Bu dönüşümü gerçekleştirmek için aşağıdaki noktaları dikkate almak gerekir:

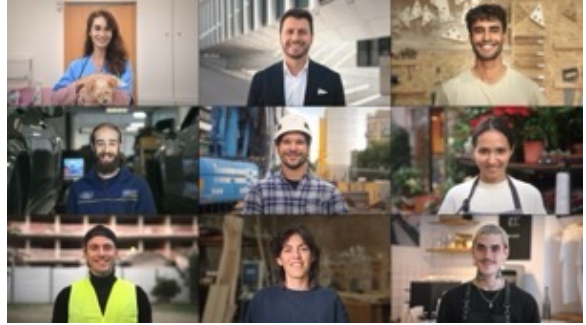
1. Kişilerin cinsiyetlerini gerekli olmadıkça belirtmeyen, cinsiyet bakımından “nötr” bir dil kullanmaya ve kişilerle cinsiyetleri birbirinden ayırmaya özen gösterin.

Bazı mesleklerin önüne “kadın” sıfatı ekleme ihtiyacını hissetmek, bunları aslen “erkek mesleği” olarak görmekten kaynaklanır. **Örneğin:**

Kadın başbakan, kadın yönetici, kadın milletvekili, kadın profesör, kadın yazar, kadın gazeteci, kadın müdür

Aynı şekilde, kadın mesleği olduğu varsayılan işlerin başına da “erkek” sıfatı eklendiğini fark ederek bu kullanımlara da dikkat edin.

Erkek hemşire, erkek öğretmen, erkek hostes, erkek sekreter



2. Doğru ve ideal insanı tanımlamak için kullanılan “erkek” veya “adam” sözcükleri, kadınları görünmez kılan ve dışlayan ifadelerdir.

Adam/saat - Kişi/saat

Adam/gün - Kişi/gün

Adam başına - Kişi başına

İnsanoğlu - İnsanlık

İş adamı - İş insanı

Adam gibi iş yapmak - Doğru düzgün iş yapmak

Adam gibi adamdır - Çok güvenilir bir insandır

Adamakıllı incelemek - Enine boyuna incelemek

Adam yerine koymamak - Ciddiye almamak

Adam etmek - Düzeltmek

Adamına göre davranmak - İnsanlara farklı muamele etmek

İşinin eri - İşinde usta

Sözünün eri - Sözünde duran / dürüst insan

Centilmenlik - Nezaket

Eşitlik için kurumlara ve bireylere düşen sorumluluklar:

- Cinsiyetlerle bağlantılı olumlu veya olumsuz ön yargılarımızın farkına varmak.
- Her bireyin farklılıklarını kabul etmek ve kişilik haklarına saygı göstermek.
- Eşitliğe yönelik uygulamaları izlemek ve denetlemek.
- Kişilerin sadece cinsiyetleri nedeniyle gördükleri eşitsiz muamelelerin farkında olmak.

3. Kız/kadın” ve “oğlan/erkek” kelimelerini cinsellik/medeni hal çağrıştıracak şekilde kullanmamaya özen gösterin.

Kız: 18 yaşın altındaki kadınlar için kullanılır.

Oğlan: 18 yaşın altındaki erkekler için kullanılır.

Kadın: Yetişkin kadınlar için kullanılır.

Erkek: Yetişkin erkekler için kullanılır.

Kızlık soyadı: Evlenmeden önceki soyadı

4. Kadınları ve erkekleri belirli şablonlara sıkıştıran kalıp yargıları içeren atasözü ve deyimlerden uzak durun.

Anasına bak, kızını al.

Kızını dövmeyen, dizini döver.

Kız almak. / Kız vermek.

Kadınlar hamamına çevirmek.

Evde kalmış.

Kız kurusu.

Erkek adam ağlamaz. Erkek sözü vermek.

Erkeklik sende kalsın.

Kadın erkeği rezil de eder vezir de.

Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır.

5. İş arkadaşlarınızın cinsiyetleriyle bağlantılı olarak geçirdikleri fiziksel, hormonal değişimlere dair yargılayıcı ifadelerden uzak durun. (Örneğin; “menopozlu”, “muayyen gününde”, “andropozu girmiş” gibi.)

Kadınları, erkekleri ve farklı cinsel kimliğe veya yönelime sahip kişileri aşağılayan ifadelerden kaçının. (Örneğin; “kız gibi”, “erkek Fatma”, “delikanlı kız”, “hanım evladı” gibi.)

6. Yazışmalarda ve sözlü etkileşimde dili kullanma biçimleri:

•Kişisel yakınlıklara ilişkin hitapları, başkalarının da bulunduğu iş toplantılarında veya yazışmalarında kullanmaktan kaçının.

•İş yerinde aile ilişkilerinden esinlenen veya yakınlık ima eden hitaplardan uzak durun.

Bizim kızlar bu işi → Bizim ekip bu işi halleder. halleder

MT olarak aldığımız yeni çocuğu tuttum. / MT olarak aldığımız kızcağız iyi çıktı. → MT olarak yeni başlayan meslektaşımızın / çalışma arkadaşımızın performansı çok iyi gidiyor.

Güzelim, canım, tatlım, → İsmiyle hitap edin. kızım, oğlum

Abla, teyze, abi, amca, → İş, müşteri ve paydaş dayı, yenge ilişkilerinde kişilere ismiyle ve “Hanım/Bey” hitabıyla seslenin.

7. Çalışma arkadaşlarımızın fiziksel özellikleri, yaşları, giyim tercihleri, yaşam biçimleri, dünya görüşleri, dinî inançları, konuşma biçimleri veya şiveleriyle ilgili yargılayıcı ifadeler kullanmaktan kaçının.

Kişiler öncelikle fiziksel özellikleriyle değil, iş yerindeki konumlarıyla tarif edilmelidir.

Bu ve benzeri tabirlerden uzak durun:

Çömez / Dünkü çocuk / Dinozor

Zargana gibi / Şişko

Siska / Hükümet gibi kadın

Yerden bitme / Yere yakın olandan korkacaksın

Paçoz / Boya kutusuna düşmüş

Köylü / Taşralı / Kıro / Sosyete

Dinci / Yobaz



Eşit bir hayat için birbirimizi destekleyelim!

Dildeki ayrımcılığın farkına varmak ve kullandığımız sözcükleri değiştirmek birbirimize duyduğumuz saygıyla ilgili bir konudur. Birbirimize hitap tercihlerimizi açıkça sormaktan çekinmeyelim.

Bazen ağızımızdan alışkanlıkla bir söz çıkabilir. Bunu fark ettiğimizde özür dileyerek konuşmaya devam edebiliriz.

Bir çalışma arkadaşınızın böyle bir kullanımı sürdürdüğünü ve bundan rahatsız olunabileceğini bilmediğini veya fark etmediğini görürseniz nazikçe hatırlatma yapmaktan çekinmeyin.

5. Çalışma hayatında ayrımcı tutum ve ilişkiler

Çalışma ortamında ilişkiler, karşılıklı saygı çerçevesinde sürdürülmelidir.

Kalıp yargıları dile getirmekten, bir cinsiyeti belirli şablonlara sıkıştıran veya aşağılayan ifadeler kullanmaktan, kişilere cinsiyetleri nedeniyle hangi davranışların uygun olup olmadığını söylemekten uzak durun.

1. Kişilerin cinsiyetleriyle kişilikleri arasında bağlantı kurmamaya özen gösterin. Her bireyin kişilik özellikleri, güçlü veya zayıf yönleri birbirinden farklıdır.

Dikkat: olumsuz örnekler

Kadın yöneticiler duygusal oluyor.
Erkek yöneticiler kadınlarla çalışmayı sevmiyor, bu çok doğal. Kadınlar dedikoducudur.
Kadın yöneticiyle çalışmayı sevmiyorum.
Erkekler beceriksizdir. Pasta servisini kızlar halleder.
Alev Hanım güçlü bir lider, performansı yüksek ama fazla "dominant".
Mustafa Bey bir erkek olarak fazla duygusal. Yöneticilik yapabilir mi, bilmiyorum.

2. Kadınların ve erkeklerin cinsiyetleri veya cinsiyetleriyle ilişkili konular nedeniyle bazı işleri daha iyi yapabilecekleri varsayamaz.

Dikkat: olumsuz örnekler

Evlenecek arkadaşımıza altın, hediye işlerini bizim kızlar halleder.
Kadınlar teknik konulardan anlamaz aslında ama Mine Hanım'ın babası mühendismiş, bu konuyu aileden biliyor.
Ayşe hamile. Şimdi ne güzel, 3 ay tatil yapacak.
Bizim Burak yeni baba oldu, bu terfiyi ona verelim.
Selin Hanım sabah arabayı çarpmış, o yüzden gecikmiş.
Kadınlara araba kullandırmamak lazım.
Bayan arkadaşımızı sanayiye tek başına göndermeyelim.
Aliciğim, sen gider gelirsin.
Seyhan Hanım bu işin ona verilmemesine bozulmuş ama ne yapalım, erkek işi...

3. Çalışma arkadaşlarımızın dış görünüşleriyle ilgili yorumlardan kaçınalım. Şirketin kılık-kıyafet yönetmeliğine uygun olmayan durumlarda, çalışanı uyarmak yöneticisi veya İnsan Kaynakları biriminin sorumluluğudur.

Dikkat: olumsuz örnekler

Nurten Hanım hamilelik kilolarını bir türlü veremedi, kapılara sığmıyor.

Aziz Bey fazla canlı renkler giyiyor, bir erkeğe yakışmıyor.

İdil Hanım, eteğiniz biraz kısa değil mi?

Bundan sonra bu kadar kısa giymeyin bence.

Ahmet Bey'in dövmesini gördünüz mü?

Sude Hanım, saçlarınızın bu kadar kısa olması sizce uygun mu?

Tercih ettiğiniz rengi sizin gibi hanım bir arkadaşımıza hiç yakıştıramadım doğrusu!

6. İş ve özel yaşam dengesi

İş ve özel yaşam arasındaki denge, dünyada olduğu gibi Türkiye'de de çalışma hayatına ilişkin en önemli ve güncel tartışma konuları arasında yer almaktadır.

Yasa koyucular bu alanda çalışan memnuniyetini ve verimliliği artıracak düzenlemeler getirmekte, çalışma süreleri düzenlemeleri ile iş ve yaşam dengesi Avrupa Birliği'nin gündeminde de önemli yer tutmaktadır.

Özellikle 2010'lu yıllardan itibaren, dijital teknolojilerin yaygınlaşmasıyla birlikte ve 2020 yılından bu yana, salgın ve salgın sonrası dönemde pek çok sektörde "iş" mesai saatlerinin dışına taşmaktadır.



İş ve özel yaşam dengesinin cinsiyetle bağlantılı boyutlarına bakıldığında iki temel sorunla karşılaşılmaktadır:

Ev içi iş bölümündeki kadınlar aleyhine dengesiz dağılım ve aile içindeki bakım emeğinin kadınların omzuna yüklenmesi,

Erkeklerin evde sorumlulukları olmadığı varsayımıyla daha sık fazla mesai yapmalarının beklenmesi veya kendi istekleriyle, trafiğin hafiflemesini beklemek gibi gerekçelerle ofiste daha uzun saatler kalmaya gönüllü olmaları.

Hukuki arka plan

Türkiye’de haftalık çalışma saatleri 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu’nun 63. maddesine dayanılarak hazırlanan 2004 tarihli İş Kanunu’na ilişkin Çalışma Süreleri Yönetmeliği’yle düzenlenmiştir. 2021 yılında bu yönetmeliğin haftalık iş günlerine bölünemeyen çalışma saatleri, fazla çalışma ve fazla sürelerle çalışmaya ilişkin maddelerini yeniden düzenleyen yönetmelikler yayımlanmıştır. Mevcut yönetmeliklere göre günlük çalışma süresinin 11 saati aşmaması prensibi halen yürürlüktedir.

Haftalık normal çalışma süresi

Madde 4 - Genel bakımdan çalışma süresi haftada en çok 45 saattir. Aksi kararlaştırılmamışsa bu süre, işyerlerinde haftanın çalışılan günlerine eşit ölçüde bölünerek uygulanır. Haftanın iş günlerinden birinde kısmen çalışılan işyerlerinde, bu süre haftalık çalışma süresinden düşüldükten sonra, çalışılan sürenin çalışılan gün sayısına bölünmesi suretiyle günlük çalışma süreleri belirlenir. Günlük çalışma süresi her ne şekilde olursa olsun 11 saati aşamaz.

Daha önce “doğum izni” veya “annelik izni” olarak tanımlanan uygulama bugün pek çok ülkede yerini daha eşitlikçi “ebeveynlik izni” düzenlemelerine bırakmıştır. Avrupa Birliği en az 14 hafta annelik izni ve iki hafta babalık iznini 2 Ağustos 2022 tarihinde tüm üye ülkeler için bir zorunluluk olarak tanımlamıştır. Dünya ülkelerindeki izin süreleri farklılık göstermekle birlikte, uygulamalar anne ve babaya bebek bir yaşına gelene kadar eşit izin hakkı tanıyan ve ücretlerinin tamamını ödeyen uygulamalar olarak değerlendirilmektedir.

Bu alanda kanun koyuculara, sivil toplum ve kurumlara önemli personel düşmektedir.

Yöneticiler ve çalışanlar hamilelik, doğum ve çocuk bakımının ayrımcılık konusuna dönüşmemesi için neler yapılmalı?

1. İşe giriş mülakatlarında kadınlara hamilelik planları olup olmadığı sorulamaz.
2. Yöneticiler, ekiplerine çocuk planlarını sorma veya “yap/yapma” şeklinde yorum getirme hakkına sahip değildir.
3. Doğum izni bir “tatil” olarak görülemez. Bu dönemde ebeveynin aktif olarak bebek bakımıyla ilgilendiği ve büyük olasılıkla uykusuz, yorgun bir dönem geçirdiği unutulmamalıdır.
4. Kadınların çocuk sahibi olduktan sonra performanslarının düşeceği varsayılmamalı ve ancak anne olduktan sonra hayat şartlarının tamamen aynı kalacağı da düşünülmemelidir. Daha evvel sık sık mesai saatleri dışında çalışarak beklenenin ötesinde performans sergileyen bir çalışan, anne veya baba olduktan sonra iş-yaşam dengesini daha fazla önemseyebilir ve fazla mesai yapmak konusunda istekli olmayabilir.

8. Özel hayat ve kişilik hakları

Bir kişinin özel hayatı, hiçbir surette çalışma hayatıyla bağlantılı düşünülmemelidir.

“Unutmayalım: Özel hayat özeldir.”

“Özel hayatı değerlendirmeye katmak, iş hayatına ayrımcılık olarak yansır!”

7. Ebeveynlik ve çocuk

Kadınlar ve erkekler arasındaki temel biyolojik farklılık, kadının çocukların karnında gözlemlenmesi ve bunların ilk zamanlarda beslenmesini üstlenmesidir.

İnsan neslinin devamına ilişkin bu sorumluluğu kadının üstlenmesi, ev içindeki bütün bakım ihtiyaçlarının da kadınlar tarafından yüklenilmesi beklentisini beraberinde getirmektedir.

Yapılan araştırmalarda, son yıllarda babaların ebeveynlik sorumluluğunu eşit paylaşma istek ve taleplerinde yoğun bir artış gözlemlenmektedir.



Örneğin;

-Melek Hanım'ın eşi çok iyi kazanıyor. Onun bu terfiye ihtiyacı yok. Bir başka arkadaşımızı terfi ettirelim.

Sonuç: Melek Hanım iyi bir eğitim almış, kariyerine emek vermiş, senelerdir performansı yüksek ancak eşi iyi olduğu için terfi alamadı.

-Fatma Hanım geçen sene boşandı.

Müşteri ziyaretlerine bir erkek çalışanla birlikte gitmesi uygun olmaz, yanlış anlaşılabilir.

Sonuç: Fatma Hanım müşteri ziyaretlerine gidemeyen tek çalışan olarak geride kaldı.

-Kerem Bey'in Instagram hesabını takip ediyor musun? İş dışında biraz aykırı bir hayatı var.

Bu kadar sık gece dışarı çıkan biri işe ne kadar konsantre olabilir mi? Kerem Bey'in performansı ile ilgili soru işaretlerim var.

Sonuç: Performansı çok iyi olmasına rağmen Kerem Bey düşük performans notu aldı.

Serra Hanım en güçlü adayımız. Ama yeni evli... Her an çocuk sahibi olup doğum iznine ayrılabilir.

-Serra Hanım en güçlü adayımız. Ama yeni evli... Her an çocuk sahibi olup doğum iznine ayrılabilir. Biz en iyi diğer adayların üstünde duralım. Serra Hanım riskli.

Sonuç: Serra Hanım'ın çok istediği ve hak ettiği bu işe alınmadı. İşe başlasa ve hamile kalsa bile doğum izninden döndüğünde şirkete önemli katkısı olacaktı.

-İrem Hanım bekâr ve yalnız yaşıyor.

Uzaktaki bu şubeye onu atarsak kolaylıkla taşınabilir.

Sonuç: İrem Hanım ayrı yaşadığı ancak bakımından sorumlu olduğu annesini, yolda kaybettiği vakit nedeniyle artık her gün ziyaret edemiyor. Bir bakıcı tutması ve ev satın alma planlarını ertelemesi gerekti.

9. Çalışma hayatında taciz ve mobbing

Cinsiyet dışında veya cinsiyete ek olarak yaş, eğitim durumu, etnik kimlik, gelir durumu, toplumsal statü gibi konular da ayrımcılığın odağında yer alabiliyor

Kişiler arası ilişkilerde, bu ayrımcılık sıklıkla güçlü olan tarafın, nispeten güçsüz olan tarafa rahatsız edici şekilde davranması biçiminde izlenir.

Çalışma hayatında ise bu iktidar ilişkilerine kurumsal hiyerarşiler eklenir. Talimat aldığı yöneticisi, çalışanların rahatsız olmaya devam edecek bir şeylerinde çalışanın sorununu ifade etmesi veya tepki göstermesi daha zor olabilir. Düşük performans notu alma, terfi alma veya sorunlar kaybetme korkusu ve daha fazla mobbinge maruz kalma korkusu; kullanıcıların hareket etmesini engelleyebilir.



Tanımları bil harekete geç

Taciz / sözlü taciz

Bir kişiyi rahatsız veya rencide edecek ifadeler kullanılması, sorular sorulması.

- 1.Cinsiyetle, cinsiyet kimliği ile ilgili aşağılayıcı kelimeler,
- 2.Dış görünüş veya hayat tarzını küçümseyici ifadeler,
- 3.Yapıcı değil, yıkıcı ve kişiliğe yönelik eleştiriler bu kapsama girer.

Olumlu olduğu düşünülerek yapılan bazı yorumların da rahatsız edici imalar barındırabileceği unutulmamalıdır. Örneğin, bir kadının bir iş hedefini tutturmada "kadınlığını" başarılı bir biçimde kullandığının ifade veya ima edilmesi de bu kapsamda değerlendirilmelidir.

Mobbing (duygusal/psikolojik taciz)

İş yerinde psikolojik taciz kavramı 2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda "iş yerinde yıldırma" bir ayrımcılık biçimi olarak ifade edilmiştir.

Kanun'a göre bir olayı iş yerinde yıldırma olarak tanımlayabilmek için şu unsurların bulunması gerekir:

- 1.İş yerinde gerçekleşmelidir.
- 2.Kanunda sayılan maliyetlerin temellerine dayanılarak yapılmalıdır.
- 3.Kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacı olmalıdır.
- 4.Kasıtlı yapılmalıdır.
- 5.Birden fazla eylem bulunmalıdır.
- 6."Mobbing", "çatışma" ve "fikir ayrılığı" kavramları birbirinden farklıdır.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na göre “mobbing” kapsamına giren tutum örnekleri:

- Kişisel eşyalara zarar verilmesi,
- Dışlama ve izolasyon, iş arkadaşlarıyla iletişim kurmasını engellemek,
- Dedikodu ve yanlış bilgi yayma,
- İş arkadaşlarının mağdura karşı kışkırtılması,
- Özel hayata müdahil olma,
- Kişiyi yaptığı iş konusunda özellikle meslektaşlarının arasında dalga geçilmesi,
- Performansı hakkında ağır ithamlarda bulunmak,
- Provokasyon,
- Sözlü aşağıılama,
- Kıdem düşürme,
- Personelin aşırı gözetlenmesi,
- Görev vermeyerek zorunlu olarak personeli işlevsiz kılma,
- Verilen görev sayısının kademeli olarak düşürülmesi,
- Gelen önerilerin kasıtlı olarak göz ardı edilmesi veya hor görülmesi,
- Liyakatsiz transferler,
- İşten çıkarma tehdidi,
- İdari işlem yapma tehdidi,
- Süreklileşen eleştiri ve suçlamalar,
- İşin yapılması için gereken bilgilerin kasten verilmemesi,
- Tekrarlanan disiplin soruşturmaları,
- Çalışanı, yeterli çabayı göstermemekle suçlamak,
- Yaşından dolayı deneyimsizlikle itham etmek ve aşağılamak,
- İşyeri imkânlarından faydalanılmasını engellenmek,
- Aşırı iş yüklemek ve/veya makul olmayan sürelerde işin bitirilmesini talep etmek,
- Çalışana görevi ile ilgili olmayan ya da başarısız olacağı işler vermek,
- Sürekli hatalarını hatırlatmak,
- Bulunması gerekli toplantılardan haberdar etmemek,
- Çalışanın telefon ya da e-postalarına cevap vermemek, izole edecek fiziksel bir iş ortamı yaratmak,
- Fiziksel şiddet uygulamak ya da uygulanacağına dair tehdit etmek,
- Ruh sağlığı hakkında imalarda bulunmak.

Cinsel taciz

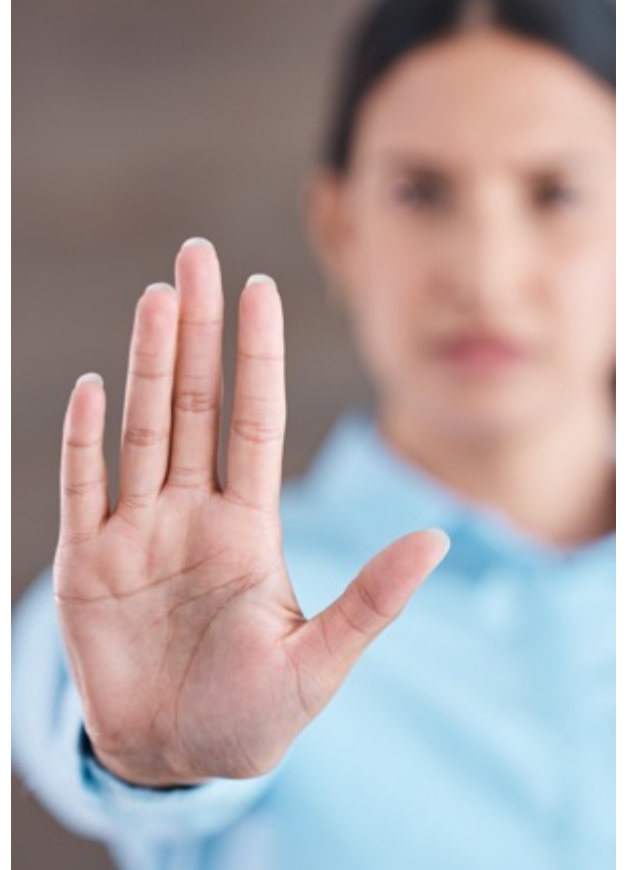
Bir kişiyi rızası olmaksızın cinsel nitelikli söz veya tavırlarla rahatsız etmek anlamına gelir. Bir eylemin “cinsel taciz” olarak nitelenmesi için bedensel temas bulunması gerekmez.

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women) cinsel tacizi şöyle tanımlar:

“Herhangi bir istenmeyen cinsel istek, cinsel nitelikli sözlü veya fiziksel davranış veya başkasına rahatsızlık verebileceği veya küçük düşürebileceği düşünülen veya öyle algılanan diğer cinsel nitelikteki davranış.”

Aşağıdaki tutum ve davranışlar “cinsel taciz” kapsamına girer:

- Israrla teklifte bulunmak,
- Laf atmak,
- Cinsel içerikli tekliflerde bulunmak,
- Cinsel içerikli resim veya cisim göstermek.



İkinci bölüm

Cinsiyet eşitliğine duyarlı bankacılık için ilkeler

1. QNB toplumsal cinsiyet eşitliği eylem planı

QNB, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir çalışma ortamı için aşağıdaki adımları atmayı taahhüt etmiştir:

1. İnsan kaynakları ve eğitim süreçlerinde fırsat eşitliği sağlanır. Cinsiyet ve cinsiyetle ilişkili doğum, askerlik gibi konular işe alım, eğitim, performans değerlendirmesi, terfi ve ücret kararlarında birer etmen değildir. Çalışma koşullarında kişiler arası saygı esastır. Tüm çalışanlarımıza, müşterilerimize ve paydaşlarımıza eşit muamele eden bir çalışma ortamı için gerekli düzenlemeler yapılmaktadır.

2. Çalışma hayatında farkındalığı ve eşitlikçi dil kullanımını teşvik etmek amacıyla; bu yıldan başlayarak 2024 yılını da kapsayacak şekilde Bilinçsiz Önyargı, Cinsel Şiddet ve Tacizi Önleme konularını içeren; toplumsal cinsiyet eşitliğine dair eğitimlerinin verilerek tüm çalışanlarımızın bu konudaki bilgi ve farkındalığının artırılması ve bu eğitimlerden sadece çalışanlarımızın değil; paydaşlarımızın, müşterilerimizin ve bunun ötesinde toplumun faydalanmasını sağlamayı amaçlıyoruz.

3. Her alanda sağlayacağımız eşitliği kuvvetlendirmek amacı ile işe alım süreçlerinde kadın ve erkek aday oranında dağılımın eşit yönetilmesi, mühendislik ve teknoloji fakülteleri mezunu kadın çalışan oranımızın artırılması önceliklerimiz arasında olacaktır.

4. Bununla birlikte sadece işe alım süreçlerimizde değil, satın alma süreçlerimizde de mevcut "kadın tedarikçi" sayımızın önümüzdeki 5 yıl boyunca yıllık %10 oranına kadar artırılmasını teminen en yüksek çabanın gösterileceğini taahhüt ediyoruz.

5. QNB'de kadın çalışan oranımız yüzde 58 ile oldukça iyi bir seviyede. Bununla birlikte bankacılık sektörünün genelinde olduğu gibi, yönetim kademelerinde bulunan kadın çalışan oranımızın daha düşük olması, cinsiyet bazında genel ortalamaya göre ücret açıklığı oranımızın artmasına neden olmaktadır. Bu nedenle kadınların üst yönetim kademelerinde temsil oranının artırılması konusunda kararlı davranarak ücret açıklığı oranımızı 2023 yılı sonunda yüzde 3,57 ve takip eden yıl yüzde 7,40 oranında düşürerek yıllık bazda oranın dengelenmesini hedefliyoruz.

6. Bizler için oldukça önemli bir diğer konu ise çalışan çocuklarımızın eğitimi. Çalışanlarımızın çocuklarının eğitimini desteklemek amacıyla 2,5 ve 5,5 yaşları arasında çocuk sahibi olan çalışanlarımıza üç yıl süresince eğitimlerinde destek sağlayacak indirim anlaşmaları ve benzeri çalışmalar yapmayı taahhüt ediyoruz.

2. İnsan kaynakları alanında eşitlik ilkeleri

İşe alım

- İşe alım mülakatlarında cinsiyetle ve özel hayatla ilgili sorular sorulmaz.
- İşe alım kararları cinsiyet ve özel hayat bilgilerinden bağımsız olarak alınır.

Performans değerlendirmesi

- Doğum, askerlik gibi işe ara verilen dönemler performans değerlendirmesine dahil edilmez.
- Yönetici ve çalışanların toplumsal cinsiyet eşitliği alanındaki duyarlılık ve uygulamaları değerlendirmeye katılır. Ekiplerin bu alandaki iç ve çapraz değerlendirmeleri dinlenir; değerlendirmeye dahil edilir.



Terfi ve ücretlendirme

- Terfi ve ücret kararları alınırken cinsiyet ve özel hayat verileri hiçbir surette değerlendirilmeye katılmaz.

Kadın adayların desteklenmesi

- Yönetim ve üst yönetimdeki eşitliği ve çeşitliliği sağlamak amacıyla kadın adayların eğitim, gelişim ve performansları yakından takip edilir ve desteklenir.

Doğum izniyle ilgili düzenlemeler

- Doğum iznine ayrılan anne veya babaların işe dönüş süreçleri yöneticileriyle birlikte yakından takip edilir ve desteklenir.
- Doğum izni dönüşünde pozisyon değişikliği yapılmaz, terfi bu gerekçeyle ertelenmez.

İzinlerle ilgili düzenlemeler

- Okulların aniden tatil olması, bakımından sorumlu olunan kişilerin hastalığı gibi durumlarda çalışanlara evden çalışma esnekliği tanınır.

İş yerinde ayrımcılık, taciz ve mobbing

- İnsan Kaynakları bölümüne rapor edilen eşitsiz muamele, ayrımcılık, taciz, mobbing gibi davranışlar ilgili komite tarafından incelenir; gerekli tedbirler alınır ve bu olumsuz durum ortadan kalkana kadar yakından izlenir.

Çalışan memnuniyet ve bağlılığı

- Her sene düzenlenen anket ve araştırma çalışmalarında şirketin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı uygulamaları değerlendirilir.

3. QNB tarafından taahhüt edilen kurum içi ilişkilerde eşitlik ilkeleri

- Ekip arkadaşlarımıza cinsiyetlerinden bağımsız, eşit muamele ediyoruz.
- Kalıp yargıların farkına varıyoruz.
- Ayrımcı sözleri dilimizden çıkarıyoruz.
- Birbirimize, müşterilere ve paydaşlara hitap ederken her zaman nazik ve saygılı bir dil ve çalışma ortamına uygun hitaplar kullanıyoruz.
- Birbirimizin ismini doğru telaffuz etmeye, hitap tercihlerine saygılı olmaya özen gösteriyoruz.
- Toplantılarda birbirimizin sözünü kesmiyoruz.
- Toplantılarda tüm katılımcılarla eşit göz teması kuruyor, herkese eşit söz hakkı verdiğimizden emin oluyoruz.
- Birbirimize özel hayatımız ve tercihlerimizle ilgili sorular sormuyor, birbirimizin tercihlerini yargılamıyoruz.
- Özel hayat verilerini iş hayatındaki kararlarda devreye sokmuyoruz.
- Yukarıdaki bütün konularla ilgili çalışma arkadaşlarımızdan gelebilecek eleştiri ve geri bildirimlere kulaklarımızı açıyor, daha eşit bir çalışma hayatı için bu konuları kişisel alınganlık meselesine dönüştürmeyip kendi tutumlarımızı yeniden gözden geçiriyoruz.

4. Kurumsal iletişimde eşitlik ilkeleri

QNB'nin medya ve pazarlama iletişiminde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir yaklaşım benimsiyoruz. İletişim malzemelerinde ve ilgili etkinliklerde kimin, ne ölçüde, hangi rollerde temsil edildiğini kontrol ediyoruz; toplumsal cinsiyet eşitliği açısından inceliyoruz.

Reklamlar ve görsel malzemelerde nelere dikkat edilmeli?

Baş karakter kim? Kadın mı, erkek mi, yaş ve gelir grubu nedir?

Nasıl bir rol üstleniyor?

Nasıl görünüyor?

Bu karakterin nasıl bir hayatı olduğunu düşünüyoruz?

Diğer karakterlerle arasında nasıl bir iş bölümü ve güç ilişkisi var?

Dış ses ne diyor, nasıl konuşuyor?

Karakterlerin ve dış sesin cinsiyeti ve yaşı dengeli mi?

Basın iletişiminde:

Basın toplantısında sözcüler kim?

Masada oturanlar mevki, yaş ve cinsiyet eşitliği gözetilerek planlandı mı?

Kadınlara ve erkeklere eşit söz hakkı tanındı mı?

Kadınlara salt ağırlama/sunuculuk/moderatörlük görevleri mi verildi?

Basın bülteninde tüm sözcülerden alıntı yapıldı mı?

Kontrol listesi

Dilde cinsiyetçi kalıplardan uzak duruldu mu?

Kadın ve erkek temsilde sayısal eşitlik sağlandı mı?

Kadın ve erkek temsilleri kalıp yargıların dışında mı?

Kadınların ve erkeklerin birbirleriyle ilişkilerinde güç dengesi bulunuyor mu?

Kadir Has Üniversitesi'nden Prof. Dr. Dilek Cindoğlu ve araştırma asistanı İlkay Baliç'in katkılarıyla hazırlanmıştır.

Prof. Dr. Dilek Cindoğlu

Prof. Dr. Dilek Cindoğlu, 2021'den bu yana Kadir Has Üniversitesi Kadın Çalışmaları Doktora Programı Direktörü'dür. HBKÜ, Ortadoğu Çalışmaları Direktörü (2018-2019), Bilkent Üniversitesi Siyaset Bilimi Bölümü Öğretim Üyesi (1991-2012), Abdullah Gül Üniversitesi İnsani ve Sosyal Bilimler Fakültesi Kurucu Dekanı (2015-2018), Mardin Artuklu Üniversitesi'nde İnsan ve Toplum Bilimleri Fakültesi Dekan Vekili ve Sosyoloji Bölüm Başkanı (2012-2015) olarak görev yaptı. Lisans ve yüksek lisans eğitimini Boğaziçi Üniversitesi'nde sosyoloji alanında tamamladıktan sonra, doktora derecesini New York Devlet Üniversitesi (SUNY, Buffalo) Sosyoloji Bölümü'nden 1991 yılında aldı.

Georgetown Üniversitesi (ISIM, 2022), Columbia Üniversitesinde (IRWAG, 2010-2011), New York Üniversitesi (CGS, 2003), Oxford Üniversitesi St. Antony Koleji (2002) ve Madison'daki Wisconsin Üniversitesi CWGS Merkezi'nde (1998-1999) ziyaretçi öğretim üyesi olarak bulundu.

Cindoğlu'nun araştırmalarının odağında çalışma, göç ve sağlık alanlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri yer alır. Çalışmaları, çok sayıda ulusal ve uluslararası dergide ve kitapta yayımlandı. Ulusal (TÜBİTAK, KSSGM, AAK) ve uluslararası (IDRC, Ford Foundation, Dünya Bankası, ILO, Avrupa Birliği, Fulbright) gibi kaynaklar tarafından desteklenen birçok projede araştırmacı olarak çalıştı. Türkiye'de Sosyoloji Derneği (2008-2014), Uluslararası Sosyoloji Derneği (2010-2018 ve 2018- 2020) ve Avrupa Sosyoloji Derneği'nde seçilmiş yönetim kurulu üyesi olarak görev yaptı.

Dilek Cindoğlu, bir çocuk annesidir.

İlkay Baliç

Yıldız Teknik Üniversitesi'ndeki Şehir ve Bölge Planlama lisans eğitiminden sonra Boğaziçi Üniversitesi'nde Sosyoloji yüksek lisansı yaptı ve İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde Sivil Toplum Kuruluşları Yönetimi Programı'nı tamamladı.

Baliç, kültür-sanat ve sivil toplum alanlarında çeşitli kurum ve projelerde araştırmacı, editör, programcı ve yönetici olarak çalıştı. Vehbi Koç Vakfı'nın çağdaş sanat kuruluşu Arter'in medya, yayın ve öğrenme programlarından sorumlu İletişim Direktörlüğü'nü (2015-2021) üstlendi. Halen iletişim, yaratıcı içerik üretimi ve yayıncılık alanındaki çalışmalarını kendi ajansı Mümkün'ün çatısı altında sürdürüyor. 2021'den bu yana Kadir Has Üniversitesi Kadın Çalışmaları Doktora Programı'na devam ediyor. Akademik araştırma ve çalışmaları, kadınların iş gücüne katılımı ve çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığı konularına odaklanıyor.

İlkay Baliç, bir çocuk annesidir.



Kaynaklar

Avrupa Komisyonu. (2016). Strategic Engagement for Gender Equality 2016-2019. European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/24968221-eb81-11e5-8a81-01aa75ed71a1>

Avrupa Komisyonu. (2022). 2022 report on gender equality in the EU. https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/aid_development_cooperation_fundamental_rights/2022_report_on_gender_equality_in_the_eu_en.pdf

Avrupa Komisyonu, EU legislation on family leaves and work-life balance [Avrupa Birliği aile izinleri ve iş-yaşam dengesi mevzuatı] https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/eu-legislation-family-leaves-and-work-life-balance_en#:~:text=Directive%202019%2F1158%20establishes%20a,for%20the%20last%202%20weeks.

Avrupa Konseyi. Standards and Mechanisms [Standartlar ve Mekanizmalar] URL: <https://www.coe.int/en/web/genderequality/standards-and-mechanisms>

Avrupa Konseyi. Gender mainstreaming at the Council of Europe [Avrupa Konseyi'nde Toplumsal Cinsiyetin Anaakımlaşması] <https://www.coe.int/en/web/genderequality/gender-mainstreaming>

Avrupa Konseyi. Tools on gender mainstreaming [Toplumsal Cinsiyeti Anaakımlaştırma Araçları] <https://www.coe.int/en/web/genderequality/council-of-europe-tools-and-sources-of-statistical-data>

Avrupa Konseyi. Sexism: See it, name it, stop it! [Cinsiyetçilik: Onu fark et, adlandır ve durdur!] <https://www.coe.int/en/web/human-rights-channel/stop-sexism>

Avrupa Konseyi (2016). Gender Equality Glossary [Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sözlüğü] <https://edoc.coe.int/en/gender-equality/6947-gender-equality-glossary.html>

Avrupa Konseyi (2018). Gender equality strategy 2018-2023 [Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2018-2023] <https://rm.coe.int/ge-strategy-2018-2023/1680791246>

Avrupa Parlamentosu (2022). Maternity and Paternity Leave in the EU [Avrupa Birliği'nde Annelik ve Babalık İzni], At a Glance - Infographic [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/698892/EPRS_ATA\(2022\)698892_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/ATAG/2022/698892/EPRS_ATA(2022)698892_EN.pdf)

Avrupa Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE). (2016a). Institutional Transformation: Gender Mainstreaming Toolkit. European Institute for Gender Equality. <http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1028>

Birleşmiş Milletler. (2019). Special edition: progress towards the Sustainable Development Goals. United Nations. <http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1019>

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) Türkiye (2021). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim Rehberi: İletişimi Yeniden Düşünmek. <https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/Lmigration/tr/UNDP-TR-GENDER-RESPONSIVE-COMM-GUIDE-TR.pdf>

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi (UN Women), Concepts and Definitions [Kavramlar ve Tanımlar] <https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>

Birleşmiş Milletler (1985). Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesi Komitesi İhtiyari Protokolü <http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/721>

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Avrupa ve Orta Asya Bölge Ofisi (2017). Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi. https://www.globalcompactturkiye.org/wp-content/uploads/2019/01/WEPs_Rehber.pdf

Birleşmiş Millet Kalkınma Programı (UNDP) (2019). Human Development Report 2019 Beyond income, beyond averages, beyond today: Inequalities in human development in the 21st century. <https://hdr.undp.org/system/files/documents/hdr2019.pdf>

Cindoğlu, Dilek (1992). "Çalışan Kadınların Çocuk Bakımı ve Aile Sorumlulukları: Tıp Alanında Çalışan Kadınlar", Türkiye Cumhuriyeti Aile Enstitüsü raporu.

Cindoğlu, Dilek (2003). "Women's Microenterprise Activity in 2002 Turkey", Bridging the Gender Gap in Turkey: A Milestone Towards Faster Socio-Economic Development and Poverty Reduction içinde, World Bank Publications.

Çulpan, Oya, Akdağ, Füsun, Cindoğlu, Dilek (1992). "Women in banking: A comparative perspective on the integration myth", International Journal of Manpower, 13 (1), s. 33-40.

Ecevit, Yıldız ve Bayrakçeken Tüzel, Gökçe (2019). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi İçin El Kitabı. CEİD Yayınları. <http://dSPACE.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/180>

Global Compact Türkiye (2020). İş Dünyası Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi: "İnsan Onuruna Yakışan İş ve Çalışma Ortamlarının" Tesisi. <https://www.globalcompactturkiye.org/ck-rehber-tr-2020/>

Kalkınma Bakanlığı. (2013). Onuncu Kalkınma Planı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu Raporu. Kalkınma Bakanlığı. <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/360>

Kurtulus, Fidan Ana "Affirmative Action and the Occupational Advancement of Minorities and Women During 1973-2003," Industrial Relations: A Journal of Economy and Society (2012) 51#2 pp 213-246. Oakley, Ann (1972). Sex, Gender and Society [Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet ve Toplum], New York: Harper and Row.

OECD (2016). OECD Toolkit for Mainstreaming and Implementing Gender Equality Implementing the 2015 OECD Recommendation on Gender Equality in Public Life. OECD. <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1032>

TC Cumhurbaşkanlığı Mevzuat Bilgi Sistemi, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=2709&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>

Tekgüç, Hasan, D. S Eryar and Dilek Cindoğlu, (2017) "Women's Tertiary Education Masks Labor Market Discrimination; the Gender Wage Gap in Turkey", Journal of Labor Research, 38 (2), s. 360-386

Toksöz, Gülay ve Memiş, Emel (2020). İstihdamda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması: 2017-2020 Güncellemesi, Ankara: CEİD (Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği).

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Yazım Rehberi (2017). İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Merkezi. https://dev-khas.khas.edu.tr/wp-content/uploads/2022/03/Gender-Sensitive-Writing-Guide_1.pdf

TÜİK İş gücü İstatistikleri, Haziran 2022 (Yayımlanma tarihi: 10 Ağustos 2022) URL <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Haziran-2022-45651>

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (2016). <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6701.pdf>

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık El Kitabı (2022). <https://www.tihk.gov.tr/upload/pdf/cinsiyet-temelinde-ayrimcilik-el-kitabi/>

UN-DAW. (2005). The Role of National Mechanisms in Promoting Gender Equality and the Empowerment of Women. United Nations. <http://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1026>

UNICEF. (2017). Gender equality glossary of terms and concepts. <https://www.unicef.org/rosa/media/1761/file/Gender%20glossary%20of%20terms%20and%20concepts%20.pdf>

Üst Düzey Karar Almada Kadın Katılımı, (2019). İstanbul: TESEV Yayınları. https://www.tesev.org.tr/wp-content/uploads/report_womens-participation-in-high-level-decision-making.pdf

World Economic Forum [Dünya Ekonomik Forumu] (2022). Global Gender Gap Report 2022 [Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu 2022]. https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf

***Bütün hakları saklıdır. Kaynak göstermek suretiyle alıntı yapılabilir.
© QNB, 2025***

QNB Kristal Kule
Büyükdere Caddesi No:215
Şişli/İstanbul

qnb.com.tr

0850 222 0 900