

ÇALIŞMA HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ EL KİTABI



SANKO

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Nedir?

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği; erkekler ve kadınların toplumsal ve özel yaşamın tüm alanlarına eşit şekilde katılabilmeleri ve fırsatlara eşit olarak ulaşabilmeleri anlamına gelmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeklerin aynı olduğu anlamına gelmez. İnsanlık onuru, haklar ve kaynaklara erişim açısından eşit olmasıdır.





İş Gücüne Katılım

2030 sonuna kadar ulaşılması hedeflenen küresel amaçlardan (Sürdürülebilir kalkınma Amaçları) 5.si: Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınlar ile kız çocuklarını güçlendirmektir.

İş Gücüne Katılım Oranı (%)

AB Ülkeleri



%75,4

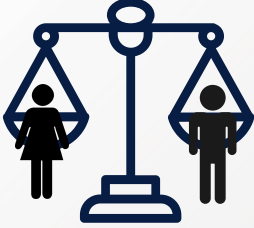
%66,2

Türkiye’de



%73,2

%37



Eşitlikçi Dil

Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2025 sıralamasında; Türkiye 148 ülke arasında 135. sırada bulunmaktadır. Gündelik yaşamda, toplumsal cinsiyete duyarlı dil kullanımı cinsiyet eşitliğinin sağlamasında oldukça önemlidir.



Bilim adamı
Adam gibi
Erkek sözü vermek
Adam gün
Bayan / Bay tuvaleti
Kadın / Erkek mühendis
Adam etmek
Erkekliğe sığmayan



Bilim insanı
İnsan gibi
Söz vermek
Çalışan gün
Kadınlar / Erkekler tuvaleti
Mühendis
Çeki düzen vermek / Toplamak
İnsanlığa sığmayan

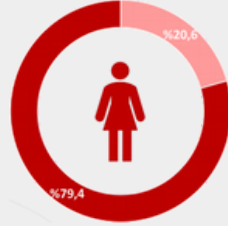
1. Bilinçsiz Önyargı

Bilinçsiz algılarımız ile zaman zaman farkında olmadan kişi ve durumları eksik ya da hatalı değerlendirebiliriz.

Cinsiyete bağlı kalıplardan ve yargılardan kaçınmalıyız. İşyerinde ve özel hayatımızda aşağıdaki ifadeleri kullanmaktan kaçınmalıyız.

- ❌ Erkekler çocuk bakmaya uygun değildir
- ❌ Erkekler ağlamaz,
- ❌ Kadınlar nazik, duygusal ve kırılgandır,
- ❌ Kadınlar titizdir,
- ❌ Yuvayı dışı kuş yapar,
- ❌ Kadınlar ve işlerini yapmaya daha yatkındır,
- ❌ evi erkek geçindirir

Türkiye'de Kadın Yönetici Oranları



Tuik, İstatistiklerle Kadın verilerine göre, 2024 yılında Türkiye'deki şirketlerde üst ve orta kademe yönetici kadının oranı %20,6'dır

2. Cam Tavan

Kadınların, gerekli yetkinliklere sahip olmasına rağmen toplumsal cinsiyete dayalı algılar nedeniyle kariyerlerinde görünmez bir engelle karşılaşmasıdır.

Örneğin, "Hangi cinsiyetteki çalışanların üst yönetimde olma olasılığı daha fazladır?" sorusuna kadınların %80'i "Erkek" yanıtını veriyor. Böylece, çalışma hayatında kadınlar kendilerine sınır çizmiş ve engel getirmiş oluyor.

3. Taciz

Türk Dil Kurumu'nun tanımına göre taciz; 'tedirgin etme, rahatsız etme' anlamına gelmektedir.

Sözlü Taciz: Karşı tarafı tehdit etmek, bağırarak, hakaret etmek veya küfretmek

Psikolojik Taciz: Kişinin özgüvenini azaltmak için bilinçli bir şekilde yapılan aşağılayıcı ve küçük düşürücü hareketler (kıskanmak, tehdit etmek, baskı uygulamak, yalan söylemek)



Taciz ya da şiddete maruz kaldığını belirten kişi, şikayetini en kısa sürede çalıştığı kurumun İnsan Kaynakları Birimi'ne veya Yöneticisine yazılı olarak bildirmelidir.

Fiziksel Taciz: Karşı tarafta rahatsızlık hissi yaratan fiziksel temas, saldırıları veya tehditler

Cinsel Taciz: Kişinin isteği dışında ve ısrarcı bir şekilde gerçekleşen cinsel yaklaşımlar

(Cinsel fotoğraflar paylaşma veya cinsel içerikli yorumlar, şakalar, sorular ile kişisel alanın ihlal edilmesi.

Cinsel Yönelime Bağlı Taciz:

Kişinin cinsel yönelimi nedeniyle küçük düşürülmesi veya istenmeyen yorumlara maruz kalınması

Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Bir İş Yeri İçin Kurum Olarak Yapabileceklerimiz

- ✓ Üst yönetimin eşitlik ve kapsayıcılığı desteklenmesi
- ✓ Eşit işe alım kriterlerinin geçerli olması
- ✓ Eğitime erişimde eşitlik sağlanması
- ✓ Terfilerde fırsat eşitliğinin sağlanması ve şeffaf insan kaynakları süreçlerinin benimsenmesi
- ✓ Çalışma koşullarında fırsat eşitliğinin sağlanması
- ✓ Çocuklu çalışanlar için kariyer desteklerinin geliştirilmesi
- ✓ İş yerinde tacizin önlenmesine yönelik mekanizmaların kurgulanması ve denetlenmesi
- ✓ İş yerinde eşit bir dilin yaratılması
- ✓ Farkındalığın artırılması



Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Bir İş Yeri İçin Bireysel Olarak Yapabileceklerimiz

- ✓ Çalışma arkadaşlarının dış görünümü ile ilgili mümkün olduğunca yorumda bulunulmaması
- ✓ İş yükü dağılımı ve planlamaları yapılırken özel hayat sorumluluklarının göz ardı edilmemesi
- ✓ Cinsiyete bağlı kalıp yargılara dayalı ifadelerden kaçınılması ve bunlara şahit olduğunda uyarıda bulunulması
- ✓ Çalışma arkadaşlarının iş ile ilgili görüş ve yorumlarına, kişinin özellerinden bağımsız eşit şekilde değer verilmesi

