

# EŞİTLİK İLKELEERİ KODU

---

Bu alıŐma, ODTÜ Toplumsal Cinsiyet ve Kadın alıŐmaları Ana Bilim Dalı katkılarıyla MESA için hazırlanmıştır.

---



## MESA'NIN ÖNSÖZÜ

MESA, eşitliğe olan inancı ve taahhüdüyle, iş yerinde ayrımcılığa karşı her türlü önlemi almayı, eşitlik ve çeşitliliği teşvik etmeyi kurumsal kültürünün en temel bileşeni olarak görür. Eşitlikçi bir kurumsal kültürü yeşertmek için karşılıklı saygı ve anlayışa dayalı, herkesin birbirini olduğu gibi kabul ettiği, kendini rahatça ifade edebildiği ve kendisini özgürce geliştirebildiği iş ortamını güvence altına almayı hedefler. Toplumsal cinsiyet eşitliği bu bağlamda en temel eşitlik prensiplerinden biridir ve farklı eşitsizlik biçimleriyle iç içe geçmiş bir şekilde yeniden üretilir. Dolayısıyla başarının anahtarının cinsiyet, yaş, engellilik, statü gibi özelliklerden değil, liyakat ve çalışmaktan geçtiği, kimsenin dışlanmadığı, ayrımcılığa uğramadığı, herkesin huzurlu ve saygıya dayalı bir ortamda kendini gerçekleştirdiği bir çalışma kültürü oluşturmak MESA'nın en önemli değerlerindedir. Bu değerler üzerinde yükselen bir çalışma kültürü, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini arttırmakta en önemli rolü oynar.

Bu doğrultuda, **ODTÜ Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Programı** danışmanlığında hazırladığımız ve 8 Mart 2024'te sizlerle paylaştığımız "MESA Eşitliğe Saygılı Çalışma Ortamı Rehberi"nin ardından, bu yıl da "MESA Eşitlik İlkeleri Kodu" ve "MESA İş Yerinde Eşitlikçi ve Kapsayıcı İletişim Rehberi" adlı belgelerimizi hazırladık. Bu rehberler ile, eşitlikçi bir iş ortamı ve çalışma kültürü için en temel kavramları tanımlayarak; eşitlik, kapsayıcılık ve çeşitliliğin temelini oluşturan ve birbiriyle kesişen altı farklı boyut ve dört farklı aşamada eşitlik ilkeleri doğrultusunda davranış kodlarını vurgulamayı ve tüm çalışma kültürümüzün bir parçası haline getirmeyi amaçlıyoruz. Liderlik, eşit muamele, karar alma ve haklara erişim, farklı ihtiyaçlar, sağlık, güvenlik ve iyi olma hali, partnerlerle etkileşim ve güçlenme süreçleri altı farklı alanımızı oluştururken; işe alım, kariyer geliştirme, aile-iş dengesi, güvenli iş yeri ortamı-mobbing ve cinsel tacizle mücadele de dört farklı aşamamızı oluşturuyor. Eşitliğe giden yolda attığımız bu tohum, sizlerin de sahiplenmesiyle sağlıklı bir biçimde yeşermeye devam ediyor.



# KAVRAMLAR

**Kapsayıcılık**, iş yerinde çalışanların tüm farklılıklarıyla kendilerini değerli ve saygı duyulan bir ortamda hissedebilmesini sağlamaktır. Kapsayıcı bir iş yeri, taciz, ayrımcılık ve şiddetten uzaktır. Tüm çalışanların getirdikleri farklı deneyim, beceri, yetenek ve görüşleri destekler ve farklılıklar arasında eşitliği güçlendirir. Herkesin kendini güvende ve ait hissetmesi, iş birliğine dayalı üretken bir ortamın yeşermesi için en önemli koşuldur.

**Ayrımcılık**, cinsiyet, yaş, etnik kimlik, cinsel yönelim, engellilik gibi özelliklere dayanarak çalışanlara eşit davranmamak, ön yargılı davranmak, çalışanları dışlamak ya da çalışanların kaynaklara ve fırsatlara erişimlerini engellemektir.

**Eşitlik**, fırsat eşitliği ve eşit haklardan yararlanmak için elverişli bir ortamın yaratılmasını içeren bir anlayıştır. İş yerinde eşitliğin en temel tanımı, ayrımcılığın olmamasıdır.

**Toplumsal cinsiyet eşitliği**, bireylerin cinsiyetlerine bakılmaksızın çalışma hayatında eşit hak ve fırsatlardan yararlanması, eşit muamele görmesi ve kişisel bilgi ve becerilerini geliştirebilecek tercihler yapabilmesidir.

“Toplumsal cinsiyet eşitliği kadın ve erkekler için kamusal ve özel yaşamlarında ve her alanda eşit görünürlük, güçlenme, sorumluluk ve katılım demektir.” (Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Stratejisi 2014-2017 belgesi)

**Cinsiyet dengesi**, belli bir durumda kadınların erkeklere oranını ifade eder. İş yerinde farklı pozisyonlarda yer alan kadın ve erkeklerin sayısının birbirine yakın olması, cinsiyet dengesinin sağlandığını gösterir.

**Yapışkan zemin**, çalışma yaşamının ilk aşamalarında karşılaşılan, kurum içi yapısal faktörlerin ve iş yeri kültürünün yanı sıra, toplumsal ve kültürel kısıtlamalardan kaynaklanan engelleri tanımlamak için kullanılan bir metafordur. Bu durum, en başta kadınların, ama aynı zamanda diğer dezavantajlı grupların yönetim kademelerinin alt seviyelerinde kalmalarına ve kariyer gelişimini gerçekleştirememelerine neden olur.

**Delik boru**, kadınların ve diğer dezavantajlı grupların daha kıdemli pozisyonlarda ve daha fazla sorumluluk üstlenebilecekleri deneyimi kazandıklarında karşılaştıkları engellere bağlı olarak kurumdan ayrılmalarını ifade eder. Bu durumun sonucu olarak genç kadınlara örnek olacak üst düzey yönetici kadınlar da çalışma hayatının dışına itilmektedir.

**Cam duvar**, kadınların ve diğer dezavantajlı grupların her bir üst seviyeye ulaşmakta karşılaştıkları genellikle geleneksel yapılardan, ön yargılardan ve günlük pratiklerden kaynaklanan görünmez engelleri ifade eder.

**Cam tavan**, kadınların ve diğer dezavantajlı grupların üst düzey pozisyonlara gelmesini engelleyen uygulamaları ifade eder. Cam kelimesinin kullanılmasının nedeni, bu engellerin görünmez olmasıdır.

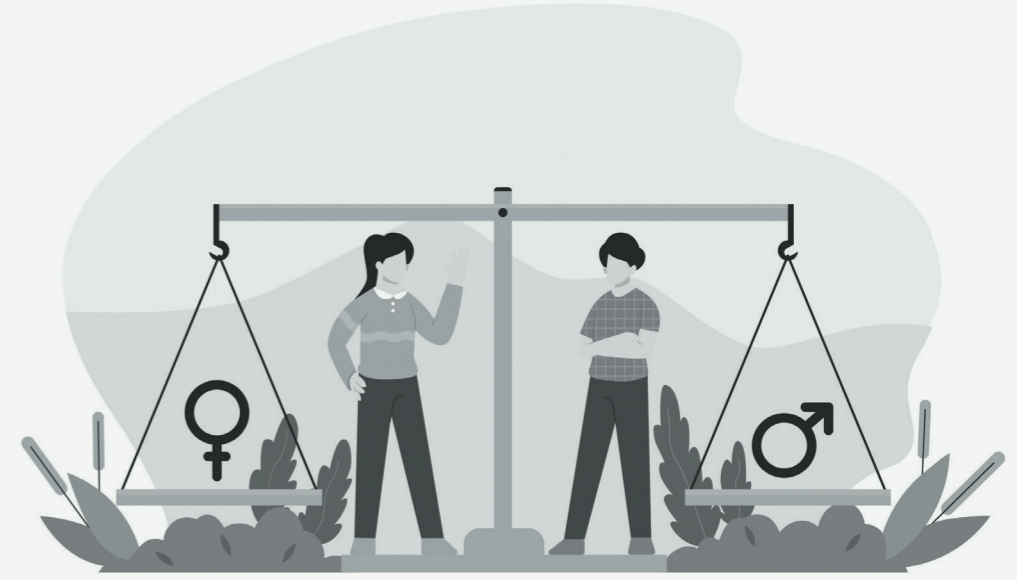


## EŞİTLİK VE KAPSAYICILIĞIN BOYUTLARI

### Liderlik ve Karar Alma Süreçleri

Toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyici liderlik, iş yerinde üst-düzyer yönetimin toplumsal cinsiyet eşitliği ve insan haklarına saygı duyan bir yaklaşımı benimsemesi ve buna yönelik destek politikaları geliştirmesiyle mümkün olur. Bu amaçla şirket içinde toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin durum tespitinin yapılması, kurum çapında hedeflerin belirlenmesi ve

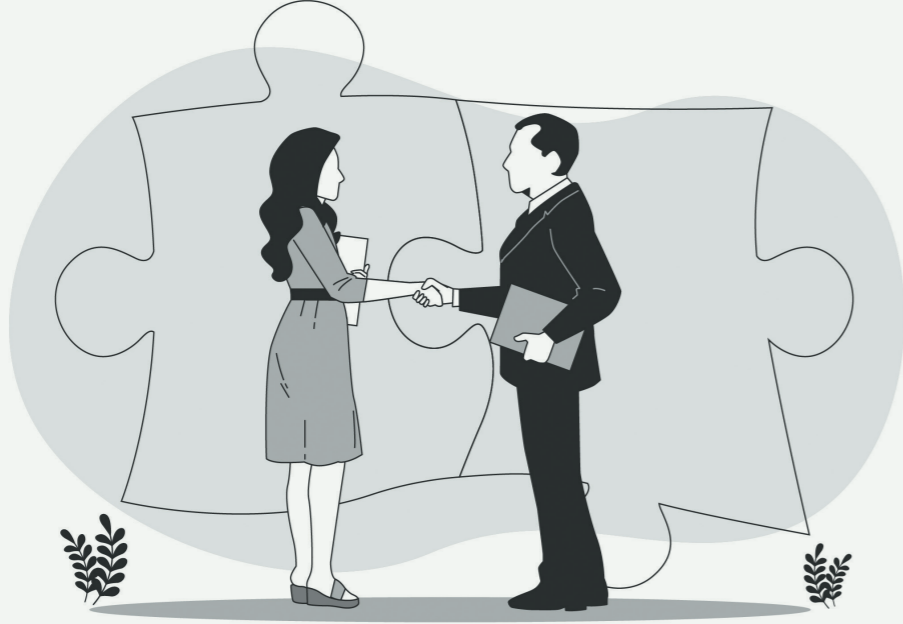
ilgili yöneticilerin performans değerlendirmelerinde bu hedeflere yönelik ilerlemenin dikkate alınması gerekir. Kurum içi tüm politikaların toplumsal cinsiyete duyarlı olması ve buna bağlı olarak kadınlar ve erkekler üzerindeki farklı etkilerinin dikkate alınması, eşitlik ve kapsayıcılığı güvence altına alan bir kurum kültürü oluşturur.



## İş Yerinde Eşit Muamele ve Eşit Fırsatlar

Eşit değerde işe, sosyal haklar da dahil olmak üzere, eşit ücretin ödenmesi ve tüm çalışanların insan onuruna yaraşır düzeyde geçimlerini sağlayabilecekleri bir ücret politikasının uygulanması, iş yerinde eşit muamele en önemli adımlarındandır. İş yerindeki tüm politika ve uygulamaların ayrımcılıktan uzak olması, işe alım ve kariyerde yükselme süreçlerinde eşitliğin gözetilmesi, üst düzey yönetim pozisyonları ve yönetim kurulu üyelikleri için kadınların ve diğer dezavantajlı grupların proaktif bir şekilde desteklenmesi ve karar alma ve yönetim süreçlerindeki tüm kademelerde bu gruplar

için bir kotasının benimsenmesi iş yerinde eşit muamele için vazgeçilmez unsurlardır. Gelişmiş ülkelerde bu amaçla %30 ila %40 arasında kotaların belirlendiği görülmektedir. Eşit muamele yaşama geçirilmesi, esnek çalışma saatleri, izin olanakları ve işe geri dönüş fırsatlarının da sağlanması ve hem kadın hem erkek çalışanların çocuk ve bakıma ihtiyaç duyan hasta, yaşlı gibi diğer yakınların bakımında desteklenmesi, onlara bu süreçlerde bilgi, hizmet ve kaynakların sağlanmasını da içermektedir.



## Sağlık, Güvenlik ve İyi Olma Hali

İş yaşamında tüm çalışanların farklı ihtiyaçları ve öncelikleri göz önüne alınarak, hem fiziksel hem de duygusal iyi olma hallerini destekleyecek güvenli çalışma koşullarının sağlanması iş yerinde eşitlik ve kapsayıcılığın bir diğer önemli boyutudur. Fiziksel ve sözel dahil olmak üzere iş yerinde şiddete ve cinsel tacize yönelik sıfır tolerans politikasının belirlenmesi, tüm çalışanlara ihtiyaç duydukları sağlık hizmetlerini karşılayacak sağlık sigortasının sunulması, tüm çalışanların ve birinci

dereceden yakınlarının tıbbi bakım ve danışma için izin alma haklarının güvence altına alınması, çalışanların iş yerine güvenli bir şekilde ulaşmalarını ve işle ilgili seyahatlerini güvenli bir şekilde gerçekleştirmelerini sağlayacak hizmetlerin sunulması, güvenlik personeli ve yöneticilerin kadına yönelik şiddet belirtilerini fark edecek ve iş yerinin bu konudaki tutumunu ve yasal düzenlemeleri benimseyecek şekilde eğitilmeleri gibi unsurları içermektedir.



## Eğitim ve Beceri Geliştirme

İş yerinde tüm çalışanların kendilerini geliştirebilmelerini ve yükselmelerini sağlayacak eğitim ve beceri geliştirme programlarına yatırım yapmak büyük önem taşımaktadır. Bu noktada, özellikle kadınların geleneksel rollerini pekiştirmeyen konularda uzmanlaşmaları teşvik edilmelidir. Başta bilişim teknolojileri olmak üzere, mesleki eğitime tüm çalışanların eşit bir şekilde erişimleri güvence altına alınmalıdır. İş yerinde hem formel

hem enformel ağlara ve mentorluk olanaklarına tüm çalışanların ulaşabilmesi için eşit fırsatlar sunulması bu alanda önemli katkı sağlayacaktır. Kapsayıcılığın sadece kadınlar için değil, erkek çalışanlar için de olumlu etkileri olacağından, kadınların iş yerinde güçlenmesini teşvik edecek fırsatların sunulması daha verimli bir çalışma ortamını sağlamak için vazgeçilmezdir.



## Partnerlerle Etkileşim ve Güçlenme Süreçleri

Kurumun toplumsal cinsiyet eşitliği ve kapsayıcılık konusunda taahhüdünü somut bir şekilde ortaya koyarak, iş kolundaki partnerler ve toplum için bir örnek oluşturması en önemli adımlardan biridir. Bu doğrultuda, tüm paydaşlar, tedarikçiler ve toplumun diğer kesimleriyle iş birliği içinde eşitlik ve kapsayıcılığı savunmak, ayrımcılık ve istismarı ortadan kaldırmak

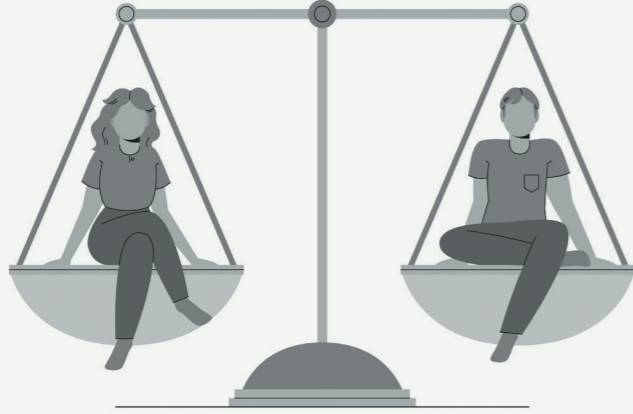
amacıyla birlikte çalışmak, kadınların ve diğer dezavantajlı grupların liderlik rolünü destekleyecek ve her düzeyde eşit temsillerini sağlayacak destekleri geliştirmek, iş yerinin kapsayıcılığı, eşitlik ve insan haklarına yönelik somut taahhütlerini vurgulamak için önem taşımaktadır.



## Ölçme ve Raporlama

Kurumun eşitlik ve kapsayıcılığı geliştirmeye yönelik politikalarını ve uygulama hedeflerini sadece çalışanlarla değil kamuoyuyla paylaşmak, taahhütlerin yaşama geçirilmesi için önemli bir adımdır. Bu çerçevede, kadınların ve diğer dezavantajlı grupların katılımını

niceliksel olarak ölçmeyi mümkün kılacak standart ve göstergelerin belirlenmesi ve raporlara dahil edilmesi, cinsiyet kırılımlı verilerin düzenli olarak toplanması ve kurum içi ve dışı paydaşlarla paylaşılması, kurum tarafından sahiplenilerek güvence altına alınmalıdır.



## EŞİTLİK VE KAPSAYICILIĞIN AŞAMALARI

İşe alımdan itibaren tüm aşama ve süreçlerde eşitlik ve kapsayıcılık tüm uygulama ve önlemlerde dikkate alınmalıdır. İşe alım ve kariyer gelişimi gibi süreçler, karar alma süreçlerine katılım ve iş-yaşam dengesi aşamaları ile doğrudan ilişkilidir ve eşitlikçi ve kapsayıcı bir iş yeri kültürünün oluşmasında özel önem taşımaktadır.



## İşe Alım

**İşe alım süreçlerinin daha eşitlikçi ve kapsayıcı olması için temel stratejilerimiz şunlardır:**

- Görev tanımının net yapılması
- Göreve ilişkin gerekliliklerin ayrımcılıktan uzak, açık bir dille ifade edilmesi
- Farklı ihtiyaçlara yönelik sunulan tüm hizmet ve politikaların ilanda açıkça belirtilmesi
- Farklı grupların başvurmaya teşvik edilmesi
- Kurum tanıtım faaliyetlerinin ve iş ilanlarının herkesin görebileceği mecralarda paylaşılması
- İşe alım panellerinin toplumsal cinsiyet dengesinin gözetilmesi ve eşitlik ve kapsayıcılık hakkında duyarlı

kişilerden oluşması

- İş görüşmesinde adaylardan beklentilerin açık bir şekilde ifade edilmesi, zaman çizelgeleri ve iletişim bilgilerinin paylaşılması
- Görüşme öncesinde başvuranın özel ihtiyaçlarına ilişkin düzenlemelerin yapılması (başvuranın bakım sorumlulukları, engellilik durumu, vb.)
- Adayların değerlendirilmesinde sosyal medya üzerinden bir filtreleme yapılmaması
- Görüşmelerde beceri temelli değerlendirmeye dayanan, yapılandırılmış görüşme sorularının kullanılması



## Kariyer Gelişimi

**Kariyer gelişimi süreçlerinin daha eşitlikçi ve kapsayıcı olması için temel stratejilerimiz şunlardır:**

- Yalnızca kurumun ihtiyaçlarının değil, çalışanların hedeflerinin de dikkate alınarak, net kariyer seçeneklerinin oluşturulması
- Çalışanların seçtikleri kariyer seçeneğinde inisiyatif almasının desteklenmesi
- Kariyer gelişiminde standartlaşmış performans

değerlendirme araçlarının geliştirilmesi ve çalışana düzenli olarak kariyer gelişimine ilişkin geri bildirim sağlanması

- Çalışanların hedefleri doğrultusunda mentorlarla eşleştirilmesi
- Kariyer gelişimi süresince çalışanların karşılaştıkları zorlukları paylaşabilecekleri bir iş ortamının sağlanması ve bu konularda destek sunulması



## İş-Yaşam Dengesi

**Kurumsal kültürün en önemli parçalarından biri, iş-yaşam dengesidir. İş-yaşam dengesi, sadece çalışan kadınların değil, tüm çalışanların iş verimlerinin ve işe ve kuruma aidiyetlerinin artması için kilit bir öneme sahiptir. İş-yaşam dengesi için temel stratejilerimiz şunlardır:**

- Kadın ve erkekleri içeren, kapsayıcı ebeveyn izin uygulama ve politikalarının geliştirilmesi
- Esnek, yarı-zamanlı, uzaktan ve kısaltılmış çalışma saatleri seçeneklerinin sunulması

- Sadece kadınların değil, tüm çalışanların (çocuk, yaşlı, engelli, vb.) bakım sorumluluklarının desteklenmesi
- İş yükünün yönetim ve dağılımının gözetilmesi ve tükenmişliği engelleyecek adımların atılması
- Kariyer kesintilerinden sonra işe dönen çalışanların işe uyumunu kolaylaştıracak aktif mentorluk ve destek mekanizmalarının geliştirilmesi
- İş-yaşam dengesi konusunda rehberlik ve destek uygulamalarının yaygınlaştırılması





## Güvenli İşyeri Ortamı: Mobbing ve Cinsel Taciz Politikaları

**Güvenli bir iş yeri ortamı için mobbing ve cinsel tacize 'sıfır tolerans' yaklaşımı, iş yeri kültürünün önemli bir bileşenidir. Bu konuda duyarlılık ve farkındalığın artırılmasına yönelik çalışmalar, aynı zamanda tüm çalışanlar arasında iletişimi geliştirecek, orta ve uzun vadede tutumları değiştirecek kapsayıcı ve güvenli bir iş yeri kültürünün oluşmasına katkıda bulunacaktır.**

**Mobbing ve cinsel tacizle mücadeleye ilişkin geliştireceğimiz ilke ve stratejiler şunlardır:**

- Mobbing ve cinsel tacize ilişkin tanımları kapsayan bir Davranış Kodu belgesinin tüm çalışanların anlayabileceği şekilde oluşturulması ve bu belgenin işe kabul aşamasından itibaren tüm çalışanların erişimine sunulması

- Davranış Kodu belgesinde belirlenen davranışlara tüm çalışanların uymasının sağlanması ve uyulmadığı durumlarda iş yerinin gizlilik esasını dikkate alarak en hızlı şekilde harekete geçeceğinin taahhüt edilmesi
- Mobbing ve cinsel tacize ilişkin soruşturmaların objektif bir şekilde ve ivedilikle yürütülmesi
- Mobbing ya da cinsel tacize uğramış çalışanların tüm süreç boyunca desteklenmesi, gerekli rehberlik hizmetleri ve bilgilerin sunulması
- İş yerinde mobbing ve cinsel tacize ilişkin eğitim ve seminerlerin düzenli olarak gerçekleştirilmesi

**MESA olarak, kapsayıcı bir iş yeri kültürünün çok boyutlu olduğunun farkındayız. Bu konuda politika ve uygulamaların yanı sıra, kapsayıcı bir dil ve iletişimin gelişmesini ve herkesin kendisini güvende hissedeceği bir kurum kültürünün oluşmasını önemsiyoruz.**

Elinizdeki rehber, bu taahhüdümüze yönelik önemli bir adımı oluşturmaktadır. Bu rehberde yer alan eşitlikçi çalışma ilkeleri ve davranış kodlarını benimsememiz, tüm çalışanların kendilerini değerli ve önemli hissettikleri bir çalışma ortamının sağlanmasının olmazsa olmaz koşullarıdır.

Bununla birlikte bizler, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığa yönelik daha yüksek hedeflerimizi bundan sonra izleyeceğimiz yolda çıtayı yükselterek gerçekleştirmeye devam edeceğiz. Bu doğrultudaki hedeflerimize tüm çalışanlarımızın katılımıyla ve büyük bir kararlılıkla ulaşacağız. Önümüzdeki dönemde eşitliğe yönelik plan ve politikalarımızı hızla ele alacağız:

- Eşitlik Eylem Planı
- Eşitlik Politika Belgesi
- İşe Alım ve Yükseltmelerde Eşitlik Politikası
- İş-Yaşam Dengesi Rehberi
- Çalışma Koşulları ve Kaynaklara Erişimde Eşitlik Politikası
- Ayrımcılık ve Şiddete Sıfır Tolerans Belgesi
- İş Yerinde Cinsel Tacize Sıfır Tolerans Belgesi

**MESA olarak daima eşitliği sürdüreceğiz!**

## Kaynakça

- Avrupa Konseyi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Strateji Belgesi (2014-2017). (2017). Avrupa Konseyi. (2017) (<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1468>)
- Ecevit, Y. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları: Eğitim Materyali. CEİD Yayınları. (<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1417>)
- İstanbul Sözleşmesi (Kadına Yönelik Şiddet ve Ev İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye Dair Avrupa Konseyi Sözleşmesi). (2011). Avrupa Konseyi (<https://dspace.ceid.org.tr/xmlui/handle/1/1169>)
- İş Dünyası Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Rehberi: “İnsan Onuruna Yakışan İş ve Çalışma Ortamlarının” Tesisi. (2020). Global Compact Türkiye.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Şirket ve Kurumlar için Rehber. (2020). UNDP. (<https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/toplumsal-cinsiyet-esitligine-duyarli-sirket-ve-kurumlar-icin-rehber>)
- [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms\\_446100.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@arabstates/@ro-beirut/documents/publication/wcms_446100.pdf)
- <https://www.inclusiveemployers.co.uk/about/what-is-workplace-inclusion/>
- <https://www.supportedemployment.ca/hrtoolkit/inclusive-workplace/>
- [https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/guides/2023-pdfs/inclusive-recruitment-employers-guide\\_tcm18-112787.pdf](https://www.cipd.org/globalassets/media/knowledge/knowledge-hub/guides/2023-pdfs/inclusive-recruitment-employers-guide_tcm18-112787.pdf)
- [https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment?language\\_content\\_entity=en](https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/toolkits/gear/measures-against-gender-based-violence-including-sexual-harassment?language_content_entity=en)



**ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY**

ODTÜ Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları  
Ana Bilim Dalı'na ve öğretim üyeleri Prof. Dr. Umut Beşpınar,  
Prof. Dr. Ayşe Saktanber ve Doç. Dr. İdil Aybars'a bu raporun  
hazırlanmasındaki katkılarından dolayı teşekkür ederiz.

# İŞ YERİNDE EŞİTLİKÇİ VE KAPSAYICI İLETİŞİM REHBERİ

---

Bu çalışma, ODTÜ Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı katkılarıyla MESA için hazırlanmıştır.

---



## MESA'NIN ÖNSÖZÜ

MESA, eşitliğe olan inancı ve taahhüdüyle, iş yerinde ayrımcılığa karşı her türlü önlemi almayı, eşitlik ve çeşitliliği teşvik etmeyi kurumsal kültürünün en temel bileşeni olarak görür. Eşitlikçi bir kurumsal kültürü yeşertmek için karşılıklı saygı ve anlayışa dayalı, herkesin birbirini olduğu gibi kabul ettiği, kendini rahatça ifade edebildiği ve kendisini özgürce geliştirebildiği iş ortamını güvence altına almayı hedefler. Toplumsal cinsiyet eşitliği bu bağlamda en temel eşitlik prensiplerinden biridir ve farklı eşitsizlik biçimleriyle iç içe geçmiş bir şekilde yeniden üretilir. Dolayısıyla başarının anahtarının cinsiyet, yaş, engellilik, statü gibi özelliklerden değil, liyakat ve çalışmaktan geçtiği, kimsenin dışlanmadığı, ayrımcılığa uğramadığı, herkesin huzurlu ve saygıya dayalı bir ortamda kendini gerçekleştirdiği bir çalışma kültürü oluşturmak MESA'nın en önemli değerlerindedir. Bu değerler üzerinde yükselen bir çalışma kültürü, çalışanların motivasyonunu ve verimliliğini arttırmakta en önemli rolü oynar.

Bu doğrultuda, **ODTÜ Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Programı** danışmanlığında hazırladığımız ve 8 Mart 2024'te sizlerle paylaştığımız "MESA Eşitliğe Saygılı Çalışma Ortamı Rehberi"nin ardından, bu yıl da "MESA Eşitlik İlkeleri Kodu" ve "MESA İş Yerinde Eşitlikçi ve Kapsayıcı İletişim Rehberi" adlı belgelerimizi hazırladık. Bu rehberler ile, eşitlikçi bir iş ortamı ve çalışma kültürü için en temel kavramları tanımlayarak; eşitlik, kapsayıcılık ve çeşitliliğin temelini oluşturan ve birbiriyle kesişen altı farklı boyut ve dört farklı aşamada eşitlik ilkeleri doğrultusunda davranış kodlarını vurgulamayı ve tüm çalışma kültürümüzün bir parçası haline getirmeyi amaçlıyoruz. Liderlik, eşit muamele, karar alma ve haklara erişim, farklı ihtiyaçlar, sağlık, güvenlik ve iyi olma hali, partnerlerle etkileşim ve güçlenme süreçleri altı farklı alanımızı oluştururken; işe alım, kariyer geliştirme, aile-iş dengesi, güvenli iş yeri ortamı-mobbing ve cinsel tacizle mücadele de dört farklı aşamamızı oluşturuyor. Eşitliğe giden yolda attığımız bu tohum, sizlerin de sahiplenmesiyle sağlıklı bir biçimde yeşermeye devam ediyor.



# KAVRAMLAR

**Toplumsal cinsiyete duyarlı dil**, toplumsal cinsiyet eşitliğinin dil aracılığıyla ortaya çıkmasıdır. Dilde toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlarla ve erkeklerle eşit değer, haysiyet ve saygınlığa sahip olan bireyler olarak iletişim kurulmasını sağlar.

**Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı içeren dil**, kalıp yargıları güçlendiren, kadınları ya da erkekleri küçümseyen ya da yok sayan ifadeleri içeren, kadınları ve erkekleri eşit değer, haysiyet ve saygınlık çerçevesinde görmeyen dildir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı içeren dili üç ana kategoride ele almak mümkündür:

**Kalıp yargılar:** Eylemi yapana, cinsiyetin bilinmediği ya da önemsiz olduğu durumlarda ön yargılara dayanarak cinsiyet atfetmek

**Görünmez kılma ve dışlama:** Erkekleri genel norm olarak göstermek ve kadınları kamusal yaşamda görünmez kılmak

**İkincilleştirme ve küçümseme:** Genellikle kadınları daha düşük nitelikli veya önemsiz göstermek

Bu üç kategori birbirleriyle yakından ilişkilidir. Aslında görünmez kılma, dışlama ve küçümseme, toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından kaynaklanır ve toplum genelinde baskın olan tutumları yansıtır.

**Toplumsal cinsiyet ön yargılı dil**, açıkça veya örtülü olarak bir cinsiyeti diğerine tercih eden ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı içeren dildir.

**Cinsiyetçi dil**, kullanıcının kasten cinsiyet temelinde ayrımcı ve aşağılayıcı ifadelere yer vermesini ifade ederken, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı içeren dil böyle bir amaca sahip olmayabilir.

**Toplumsal cinsiyet açısından nötr dil**, insanları genel bir kategori olarak ele alan, kadın-erkek ayrımına vurgu yapmayan dildir. Toplumsal cinsiyet körlüğü içeren dil olarak da adlandırılabilir.



## TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI İLETİŞİM NEDİR?

**Toplumsal cinsiyete duyarlı iletişim**, toplumsal cinsiyet eşitliğini, kadın ve erkeğin eşit görünürlüğü ve temsilini teşvik eden, kapsayıcı dil kullanımıdır. Her türlü ayrımcılığa karşı, insan haysiyetine ve toplumsal sorumluluğa saygılı iletişimi ifade eder. Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla, kadın ve erkeğin çok boyutluluğuna dikkat çekerek mücadele eder. Kadın ve erkeğin hem sözlü hem görsel iletişimde dengeli

temsilini amaçlar.

Toplumsal cinsiyete duyarlı iletişim, kadın ve erkeklerin kaynak ve fırsatlardan eşit olarak yararlandıkları, rolleri eşit olarak üstlendikleri ve karar alma süreçlerine dengeli olarak katıldıkları, kalıp yargılara dair farkındalık yaratan ve bunları sorgulayan, kapsayıcı ve eşitlikçi bir dildir. Hem bireysel hem de kurumsal açıdan var olan eşitsizliklerle mücadele için çok önemli bir araçtır.



## Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Yazılı ve Sözlü İletişimin İlkeleri

**Ön yargısız dil kullanımı, dilin iletişimde tutum ve yaklaşımları yansıtmadan dolayı çok önemlidir. Sadece sözcük seçimi değil, görsel ve işitsel materyalin de toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamakta kilit bir rolü vardır. Bu nedenle, yazılı ve sözlü iletişimde iletilerin aşağıdaki altı temel ilke çerçevesinde dikkatlice ele alınması gerekmektedir:**

- Kadınların ve erkeklerin dengeli temsil edildiğinden emin olun.

- Toplumsal cinsiyet kalıp yargılarıyla mücadele edin ve bunları yeniden üretmeyin.
- Dışlayıcı ifade biçimlerinden kaçınin.
- Eşit hitap biçimleri kullanın.
- Cinsiyet dengesini sağlayın ve koruyun.
- Unvanlar yoluyla toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetin.



## Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Görsel İletişimin İlkeleri

**İş yerinin tüm sözlü ve yazılı iletişimlerinin yanı sıra, görsel materyallerde, web sayfalarında ve sosyal medyada eşit temsil ve kapsayıcı bir dilin kullanılması büyük önem taşımaktadır. Bu amaçla aşağıdaki ilkelere dikkat edilmelidir:**

- Kadınların ve erkeklerin sadece sayısal açıdan değil, roller açısından da eşit şekilde temsil edilmesini sağlayın.
- Örneğin bir toplantıda sadece kadın erkek sayısının eşit olmasını değil, yöneticinin kadın olarak resmedilmesini gözetin.
- Seslendirmelerde kadın ve erkek seslerini eşit olarak kullanın. İletilen mesajların eşit statü ve otoriteyi yansıtmalarını sağlayın. Görsellerde beden duruşu,

yüz ifadesi, jest, giyim gibi unsurların eşit statü ve otoriteyi yansıtmalarına özen gösterin.

- Kadının onaylayan, erkeğin güvenle konuşan şekilde yansıtılmamasına dikkat edin. Geleneksel roller yerine, kadınların ve erkeklerin bu rolleri kırabildiğini gösteren görselleri ön plana çıkarın, örneğin çocuğu okula bırakan baba gibi görseller kullanın.
- Kadınların hayatın her alanında ve iş yerindeki her pozisyonda eşit ve aktif olarak temsil edilmesini sağlayın, görsellerle toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını sarsın.
- Örneğin görsellerde beyaz yaka pozisyonlarında kadınlara yer verin, şantiyelerde kadın mühendisleri resmedin.



## Kurum İçi ve Kurum Dışı İletişim ve Etkileşim

İç ve dış bilgilendirme materyallerinde, kurum içi ve kurum dışı etkinliklerde, kurumu temsilen yürütülen görevlendirmelerde toplumsal cinsiyet dengesini gözetin, ayrımcılık içermeyen ve toplumsal cinsiyet kalıp yargılarından uzak bir iletişim yaklaşımı gerekmektedir. Çünkü iletişim ve bilgilendirme materyalleri, dünyayı algılayış biçimimizi şekillendirme ve toplumsal normları dönüştürme gücüne sahiptir. Kadınların ve erkeklerin

dengeli bir şekilde temsil edilmesi, kurum tarafından eşit değer gördüklerinin göstergesidir. Aynı zamanda, yapılan etkinlik için değerli olduklarını hissetmelerini sağlar. Bu tür bir iletişimin olmadığı, ayrımcı iletişimle karşılaşıldığı durumlarda, çalışanlar kendilerini değersiz hisseder ve içinde oldukları konumla uyumsuz olduklarını düşünürler.



## Kurum Dışı Etkinliklerde Kullanılacak Stratejiler

- Etkinliklerde kullanılacak afiş, poster vb. görsellerin, web sayfasındaki duyuruların toplumsal cinsiyete duyarlı dil ve görseller içermesine dikkat edin.
- Kurum temsilinde kadın ve erkeklerin benzer konumlarda ve dengeli olarak yer almalarını sağlayın.
- Etkinlik sunumlarında ve konuşmalarda toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir dil benimseyin.
- Etkinlik konuşmacılarının ve katılımcılarının kadın-erkek dengesini gözetin.
- Basın bültenlerinde, sosyal medya mesajlarında toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılardan kaçının, bunları kullanmayın.



## Kurum İçi Etkinliklerde Kullanılacak Stratejiler

- Kurum içi tüm yazışmalarda,
  - Ofis içi iletişim materyallerinde,
  - Ofiste kullanılan afiş ve posterlerde,
  - Toplantılarda ve sunumlarda,
  - Yönetim ve çalışanların kendi aralarındaki iletişimde toplumsal cinsiyete duyarlı ve kapsayıcı bir dil kullanılması önem taşır.
  - Kurum içi etkinliklerde kadın ve erkeklerin eşit ve etkin olarak katılımını sağlayın.
- toplumsal cinsiyete duyarlı ve kapsayıcı bir dil kullanın.



**MESA olarak, kapsayıcı bir iş yeri kültürünün çok boyutlu olduğunun farkındayız. Bu konuda politika ve uygulamaların yanı sıra, kapsayıcı bir dil ve iletişimin gelişmesini ve herkesin kendisini güvende hissedeceği bir kurum kültürünün oluşmasını önemsiyoruz.**

Elinizdeki rehber, bu taahhüdümüze yönelik önemli bir adımı oluşturmaktadır. Bu rehberde yer alan eşitlikçi çalışma ilkeleri ve davranış kodlarını benimsememiz, tüm çalışanların kendilerini değerli ve önemli hissettikleri bir çalışma ortamının sağlanmasının olmazsa olmaz koşullarıdır.

Bununla birlikte bizler, eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılığa yönelik daha yüksek hedeflerimizi bundan sonra izleyeceğimiz yolda çitayı yükselterek gerçekleştirmeye devam edeceğiz. Bu doğrultudaki hedeflerimize tüm çalışanlarımızın katılımıyla ve büyük bir kararlılıkla ulaşacağız. Önümüzdeki dönemde eşitliğe yönelik plan ve politikalarımızı hızla ele alacağız:

- Eşitlik Eylem Planı
- Eşitlik Politika Belgesi
- İşe Alım ve Yükseltmelerde Eşitlik Politikası
- İş-Yaşam Dengesi Rehberi
- Çalışma Koşulları ve Kaynaklara Erişimde Eşitlik Politikası
- Ayrımcılık ve Şiddete Sıfır Tolerans Belgesi
- İş Yerinde Cinsel Tacize Sıfır Tolerans Belgesi

**MESA olarak daima eşitliği sürdüreceğiz!**

G  
E  
S  
E  
M

## Kaynakça

- Council of Europe, Gender Sensitive Communication Checklist.  
<https://rm.coe.int/09000016809ebbff>
- European Institute for Gender Equality (EIGE). Toolkit on Gender Sensitive Communication.  
[https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20193925\\_mh0119609enn\\_pdf.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20193925_mh0119609enn_pdf.pdf)
- UNDP Guide Note to Gender Sensitive Communication.  
[https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/lb/Gender-Sensitive-Communication-Guidelines\\_LBN.PDF](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/lb/Gender-Sensitive-Communication-Guidelines_LBN.PDF)
- UNDP (2021) Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim Rehberi: İletişimi Yeniden Düşünmek.
- UN Tips for Gender-Sensitive Communication in DGACM.  
[https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/assets/pdf/Tips\\_for\\_gender-sensitive\\_communication\\_in\\_DGACM.pdf](https://www.un.org/en/gender-inclusive-language/assets/pdf/Tips_for_gender-sensitive_communication_in_DGACM.pdf)



**ORTA DOĞU TEKNİK ÜNİVERSİTESİ**  
**MIDDLE EAST TECHNICAL UNIVERSITY**

ODTÜ Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları  
Ana Bilim Dalı'na ve öğretim üyeleri Prof. Dr. Umut Beşpınar,  
Prof. Dr. Ayşe Saktanber ve Doç. Dr. İdil Aybars'a bu raporun  
hazırlanmasındaki katkılarından dolayı teşekkür ederiz.