

TSKB **Kapsayıcılık Yolculuğu ve** *İletişim Rehberi*

İçindekiler

05	Eşitlik ve Kapsayıcılık Alanında Güncel Durum
06	İş Hayatında Ne Kadar Kapsayıcıyız?
07	Neden Bu Rehberi Hazırladık?
09	TSKB'nin Eşitlik ve Kapsayıcılık Yolculuğu
14	Kurumsal ve Toplumsal Kapsayıcılık
17	Kapsayıcı İnsan Kaynakları Yaklaşımımız
20	Kapsayıcı İletişim ve İş Süreçlerinde Kabul Gören İlkeler
21	Anahtar Tanımlar
26	Kapsayıcı Dil ve Tutumlar
33	Şiddet Türleri
34	Cinsiyete Dayalı Şiddet
39	Detaylı Bilgiler Edinilebilecek Kaynaklar
40	Rehberde Yararlanılan Kaynaklar

Değerli Paydaşlarımız,

76 yıldır Türkiye'nin çok yönlü kalkınma yolculuğuna aktif katkı sunarak bu yolculuğu ekonomik, çevresel, sosyal ve kültürel gelişimin iç içe geçtiği bütünsel bir yaklaşımla ele alıyoruz. Kalkınmanın güçlü temeller üzerine kurulmasının ancak sosyal dönüşüm ve insan onuruna yakışır adil bir yaşamın inşa edilmesiyle mümkün olabileceğine inanıyoruz. Bu anlayışla insan, doğa, toplum ve kültür arasında kurduğumuz bağlarla ülkemizi sürdürülebilir bir geleceğe taşımak için çalışıyoruz.

Kapsayıcılık Yolculuğu ve İletişim Rehberi'ni; çeşitliliği zenginlik, eşitliği sorumluluk ve kapsayıcılığı sürdürülebilir kalkınmanın vazgeçilmez bir unsuru olarak gören kurum kültürümüzün önemli bir yansıması olarak değerlendiriyoruz.

2019'da hayata geçirdiğimiz TSKB Fırsat Eşitliği ve Kapsayıcılık Politikası ardından 2020'de yayımladığımız TSKB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası ile başlayan yolculuğumuzu bu rehberle bir adım daha ileriye taşımanın mutluluğunu yaşıyoruz. Herkesin kendini özgürce ifade edebildiği, ön yargılardan arınmış, eşit ve çok sesli bir iletişim dilini kurum içinde ve dışında yaygınlaştırmayı amaçlıyor, rehberimizin kapsayıcı iletişim kültürünü daha da güçlendireceğine inanıyoruz.

Bu kıymetli çalışmanın hayata geçirilmesinde iş birliği ve katkıları için Kadir Has Üniversitesi'ne, Kadın ve Aile Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi'ne ve çalışma arkadaşlarıma içten teşekkürlerimi sunuyorum.

Ozan Uyar
Yönetim Kurulu Üyesi
ve Genel Müdür



Değerli Paydaşlarımız,

Sürdürülebilir kalkınmayı yalnızca ekonomik büyüme ile sınırlamadan herkesin eşit fırsatlara erişebildiği, farklılıkların değer gördüğü, insan onuruna yakışır yaşam koşullarının güçlendiği daha adil ve kapsayıcı bir toplumsal yapının kurulması odağıyla bütüncül bir dönüşüm süreci olarak değerlendiriyoruz.

76 yıldır farklı alanlarda kalıcı değer üretmek için çalışan bir ulusal kalkınma ve yatırım bankası olarak başta uluslararası kalkınma finansmanı kurumları olmak üzere paydaşlarımızla kurduğumuz güçlü iş birliklerinden beslenen ve eşitsizliklerin azaltılmasına katkı sunan yatırımların, sürdürülebilir geleceğimizin en temel kaldıraçlarından biri olduğuna inanıyoruz.

Bugün dünyanın farklı coğrafyalarında engelliler, kadınlar, çocuklar ve sosyoekonomik açıdan dezavantajlara sahip bireyleri kapsayan kırılgan gruplar, eğitimden barınmaya, kamusal görünümünden istihdama, finansmana erişimden karar alma mekanizmalarına ve sanata uzanan birçok alanda çeşitli ön yargılarla ve eşitsizliklerle karşı karşıya kalmaya devam ediyor.

Küresel ölçekte derinleşen eşitsizlikler karşısında toplumsal cinsiyet eşitliğini ve kapsayıcılığı yalnızca insani gelişimin değil, sürdürülebilir ekonomik büyümenin de vazgeçilmez unsurları olarak ele alıyoruz. Toplumun tüm kesimleri için daha adil koşullar oluşturmanın toplumsal refahı artıracığına ve ekonomik dayanıklılığı güçlendireceğine inanıyor; finansman yaklaşımımız ve paydaşlarımız ile uzun soluklu iş birliklerimizle bu dönüşümü desteklemeyi temel sorumluluklarımızdan biri olarak görüyoruz.

Kapsayıcılığın kullandığımız dille başladığının, eşitlikçi ve ayrımcılıktan uzak bir iletişim yaklaşımının farkındalığı artırarak toplumsal dönüşüme katkı sağladığının bilincindeyiz. Bu anlayışla hazırladığımız TSKB Kapsayıcılık Yolculuğu ve İletişim Rehberi'nin hepimize yol gösterici olacağına inanıyoruz.

**Meral Murathan
Genel Müdür Yardımcısı ve Sürdürülebilirlik Lideri**



Değerli Paydaşlarımız,

1950 yılından bu yana Türkiye'nin çok yönlü kalkınması için kalıcı değer üreten bir kurum olarak kalkınmanın kalıcı olabilmesinin sürdürülebilir ekonomik büyümenin ve teknolojik ilerlemenin ötesinde herkesin sosyal ve kültürel fırsatlara adil erişiminden geçtiğine inanıyoruz. Sürdürülebilir ve kapsayıcı kalkınma anlayışımızı yalnızca finansman faaliyetlerimizde değil, birbirimizin deneyimlerinden öğrenmeye inandığımız kurum kültürümüz, insan odaklı çalışma biçimimiz ve paydaşlarımızla kurduğumuz ilişkilerde de hayata geçirmeyi önemsiyoruz.

Bu doğrultuda TSKB içinde ve paydaş ekosistemimizde hakkaniyetli yaklaşımımızı çeşitlilik ve kapsayıcılık perspektifiyle sürekli geliştiriyoruz. Toplumsal cinsiyet başta olmak üzere engellilik, yaş, deneyim, etnik köken gibi bireyleri birbirinden farklı kılan tüm özelliklerin çalışma yaşamında saygıyla karşılanmasının, herkesin kendini güvende hissetmesinin ve potansiyelini en üst düzeyde ortaya koyabilmesinin sürdürülebilir başarının temeli olduğuna inanıyoruz.

Kapsayıcı bir kültürün yalnızca politikalarla değil, günlük hayatta kullandığımız dil ve sergilediğimiz davranışlarla daha da güçleneceğini biliyoruz. Kullandığımız sözcükler, iletişim biçimimiz ve karar alma süreçlerimiz; önyargıları yeniden üretebildiği gibi daha adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamının kurulmasına da katkı sağlayabiliyor.

Bu bakış açısıyla hazırladığımız TSKB Kapsayıcılık Yolculuğu ve İletişim Rehberi'nin çalışma yaşamında farkındalığımızı artıran, ön yargıları görünür kılan ve hep birlikte daha kapsayıcı bir kurum kültürü oluşturmamıza katkı sağlayacak değerli bir temel kaynak olmasını diliyorum.

**Özlem Bağdatlı
Genel Müdür Yardımcısı**



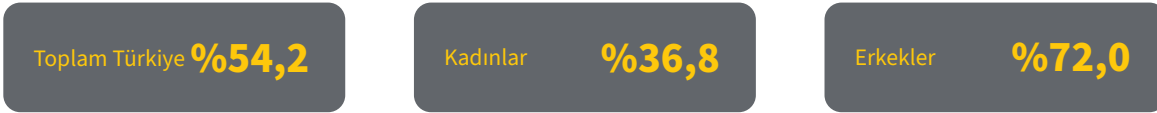
Eşitlik ve Kapsayıcılık Alanında Güncel Durum

Türkiye’de ve dünyada, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılığın yanı sıra din, dil ve ırk temelli ayrımcılık hâlâ büyük bir sorun olmaya devam ediyor. Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, yalnızca insani gelişme açısından değil, aynı zamanda sürdürülebilir ekonomik büyüme için de hayati öneme sahip. Kalkınmanın temel bir boyutu ve insani gelişmenin ön koşulu olan kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi, ekonomik büyümeye de önemli katkılar sunuyor.

Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü’nün (EIGE) yayınlamış olduğu raporda cinsiyet eşitliğinin Gayri Safi Yurt İçi Hasıla (GSYİH) üzerinde güçlü ve olumlu bir etkisi olduğuna işaret ediliyor. Avrupa Birliği’nde (AB) 2050’ye kadar cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesinin GSYİH’de %6,1 ila %9,6 oranında, yani 1,95 ila 3,15 trilyon € arasında bir artış sağlayacağı belirtiliyor.¹

Bu durum, kadınların iş gücüne katılımının hâlen iyileştirilmesi gereken bir alan olduğunu; iş gücüne katıldıklarında ise erkeklere kıyasla daha yüksek işsizlik oranlarıyla karşılaştıklarını ortaya koyuyor. Bu da potansiyel katılımcılar için caydırıcı bir etki yaratarak kadınların iş gücüne katılımını daha da sınırlandırıyor.²

Türkiye’de Kadınların İş Gücüne Katılım Oranları

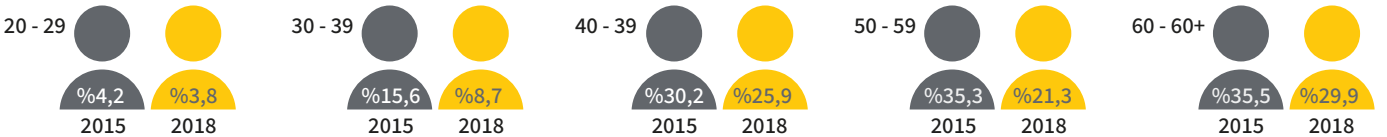


Türkiye’de İş Dünyasında Kadın Temsili



Bu veriler, iş dünyasında kadınların hem sahiplik hem de liderlik rollerinde ciddi biçimde temsil edilmediğini ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin bu alanlarda henüz sağlanmadığını açıkça ortaya koyuyor.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) yapmış olduğu araştırmaya göre ise Türkiye’de 2018 yılında Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması verilerinden yapılan hesaplama üzerinden cinsiyete dayalı ortalama ücret farkı %15,6’dır. Ancak bu oran yaşa bağlı değişiyor. (Şekil 1).⁴



¹İşin geleceği ve Kadın İstihdamı Projesi, Baz Veri Analizi Anketi ve Derinlemesine Görüşme Bulguları Güncel Durum Tespit Raporu, Haziran 2022. https://www.skdturkiye.org/files/yayin/skd_isin-gelecegi-ve-kadin-istihdami_rapor-v230124_3.pdf

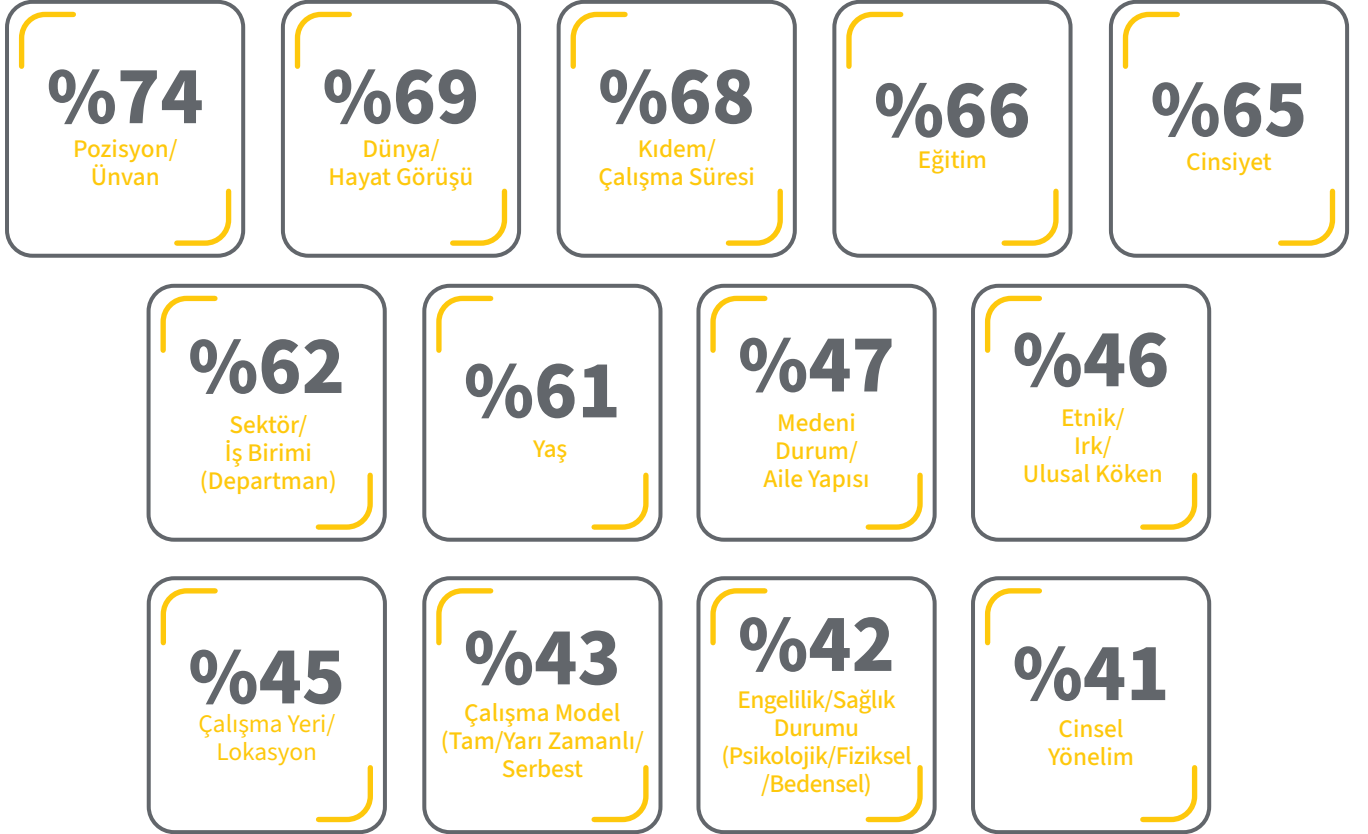
²The Global Economy, Female labor force participation - Country rankings, https://www.theglobaleconomy.com/rankings/female_labor_force_participation/OECD/

³World Economic Forum, Global Gender Gap Report, Haziran 2025, https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf

⁴Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü, ILO 2018 https://webapps.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf

İş Hayatında Ne Kadar Kapsayıcıyız?

İş yerinde kapsayıcılık ve ayrımcılık açısından bakıldığında ise Türkiye’de gerçekleştirilen ve 440 katılımcının dahil olduğu araştırmada, her 10 kişiden en az 4’ü iş hayatında doğrudan ayrımcılığa uğradığını ya da başkasının uğradığına tanıklık ettiğini bildirmiştir.⁵ Katılımcıların en sık ayrımcılığa uğradığı veya tanıklık ettiği konular aşağıdaki gibidir. Aynı rapordaki cinsiyet kırılımına bakıldığında kendini “diğer” olarak tanımlayan katılımcıların %64’ü, kadın katılımcıların %59’u ve erkek katılımcıların %51’i iş hayatında ayrımcılığa uğradığını veya bu duruma tanıklık ettiğini belirtmiştir.



Tüm bu veriler daha kapsayıcı ve eşitlikçi bir toplum inşa edebilmek için önümüzde uzun bir yol olduğunu açıkça ortaya koymaktadır. WEF 2025 raporu da ekonomilerin mevcut tahmini ilerleme hızında gelişmeye devam etmeleri hâlinde, küresel cinsiyet eşitliğinin ancak 123 yıl içinde sağlanabileceğini belirtmektedir. Ayrıca, Birleşmiş Milletler Ticaret ve Kalkınma Konferansı (UNCTAD) verilerine göre kalkınmakta olan ülkelerde toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak adına yılda yaklaşık 6,4 trilyon ABD doları kaynak gerekmekte; bu da kişi başına yılda ortalama 1,383 ABD dolarına karşılık gelmektedir. Bu büyük yatırım, yoksulluğun ortadan kaldırılması, açlığın sonlandırılması ve kadınların toplum içindeki eşit katılımının sağlanması gibi hedeflerin gerçekleşmesi için kritik bir öneme sahiptir.⁶ Bu nedenle, kurumsal ve bireysel sorumluluğumuzun farkındalığıyla toplumsal cinsiyet başta olmak üzere diğer alanlardaki eşitlik konusunda bilincimizi artırarak daha etkin bir rol üstlenmek amacıyla bu rehberi hazırlamaya karar verdik.

⁵Türkiye’de Çalışma Hayatında Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Raporu, Deloitte Temmuz 2022, <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone2/tr/tr/docs/services/consulting/2024/turkiye-de-calisma-hayatinda-cesitlilik-ve-kapsayicilik-raporu.pdf59.pdf>

⁶The costs of achieving the SDGs: Gender equality, UNCTAD, <https://unctad.org/sdg-costing/gender-equality>

Neden Bu Rehberi Hazırladık?

TSKB Kapsayıcılık Yolculuğu ve İletişim Rehberi'nin amacı toplumsal cinsiyet, engellilik, yaş, deneyim, cinsel yönelim, cinsel kimlik, etnisite, din ve inanç, siyasi görüş, dil, vatandaşlık/göçmenlik durumu, milliyet gibi farklı özelliklerin kapsayıcı olmayan şekilde dile ve iş süreçlerine yansıdığı durumlar üzerine farkındalık geliştirmek ve tüm bunlara karşı bilinçli dil ve davranış şekillerini oluşturmaktır. **TSKB olarak amacımız, kadınların güçlenmesini ve karar alma mekanizmalarında eşit şekilde yer almasını teşvik etmektir. Bununla birlikte eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele yaklaşımımızı bir adım öteye taşıyarak çeşitlilik ve kapsayıcılık prensipleri doğrultusunda hareket etmekteyiz.** Bu prensipler çerçevesinde hazırladığımız TSKB Kapsayıcılık Yolculuğu ve İletişim Rehberi'nin ön yargılardan uzak ve güvenli bir çalışma ortamı için hepimize yol gösterici olacağına inanıyoruz.

Etkin bir iletişim için dilin önemli bir araç olduğuna inanıyoruz. Konuşma biçimimiz, seçtiğimiz kelimeler ve davranışlarımızın içinde bulunduğumuz ortamı dönüştürme gücü vardır. Bilinçli ve duyarlı dil seçimleriyle birçok eşitsizliği değiştirme yolunda önemli bir adım atabiliriz. Ön yargılardan uzak bir çalışma ortamı oluşturmak için toplumsal cinsiyete duyarlı, çeşitliliği gözetken ve kapsayıcı dil ve davranışların çok değerli olduğunu biliyoruz. Bu rehber, toplumsal cinsiyetle ilgili kalıplaşmış yargıları besleyen cinsiyetçi dilden nasıl kaçınabileceğimizi ortaya koyarken engellilik durumu, yaş, kıdem, din, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği gibi farklı özelliklerin dışlayıcı şekilde dile ve iş süreçlerine yansıdığı durumları fark etmemize yardımcı olacak. Hep birlikte bilinçli dil ve davranış alışkanlıkları geliştirerek daha kapsayıcı bir kültür inşa edebileceğimize inanıyoruz.

TSKB olarak **Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları** arasında özellikle 5. Amaç "Toplumsal Cinsiyet Eşitliği" ve 10. Amaç "Eşitsizliklerin Azaltılması" ile **İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi 1. Maddesi**'ni temel alıyoruz.



Madde 1:
Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Akıl ve vicdana sahiptirler ve birbirlerine karşı kardeşlik zihniyeti ile hareket etmelidirler.



TSKB İnsan Hakları, Fırsat Eşitliği ve Kapsayıcılık ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikalarımız, insan odaklı sürdürülebilir kalkınma yaklaşımımız doğrultusunda şekillenen temel ilkelerimizi oluşturuyor. Faaliyetlerimizi, evrensel insan hakları belgeleri, ILO sözleşmeleri ve BM Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları gibi uluslararası standartlara uygun şekilde yürütmeyi taahhüt ediyoruz. Bu kapsamda, aynı zamanda Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) imzacısı olarak toplumsal cinsiyet eşitliğini tüm iş süreçlerimizin merkezine alıyoruz. Çocuk işçiliği ve zorla çalıştırmayı reddediyor, fiziksel ve ruhsal sağlığımızı koruyan iş ortamları oluşturmaya özen gösteriyoruz. Ayrımcılığa karşı sıfır tolerans ilkesini benimsiyor ve çalışan katılımını güçlendiren şeffaf iletişim kanallarıyla birbirimizi destekliyoruz.

Fırsat Eşitliği ve Kapsayıcılık Politikamız kapsamında, işe alım süreçlerinden terfiye, ücretlendirmeden eğitim fırsatlarına kadar tüm insan kaynakları uygulamalarımızda adil ve kapsayıcı bir yaklaşımı benimsiyoruz. Çeşitliliğimizi bir zenginlik olarak düşünüyor, görünür ya da görünmez her türlü ayrımcılığı önlemeye yönelik adımlar atıyoruz. Kadınların yönetimde eşit temsiline özel önem verirken tüm çalışanların gelişimini destekleyecek politikaları sistematik olarak hayata geçiriyoruz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikamız, bu konudaki kararlılığımızı hem iç hem de dış paydaşlarımıza yansıtmayı hedefliyor. Cinsiyet eşitliğini tüm faaliyet alanlarımızda gözetiyor; cinsiyete dayalı şiddet ve zorbalığa karşı açık bir tavır alıyoruz. Cinsiyet dengesi konusunda raporlama ve ölçümleme yaparak ilerlememizi şeffaf biçimde paylaşıyoruz. Bu politikayı sürdürülebilirlik stratejimizin bir parçası hâline getiriyor ve çeşitli iş birlikleriyle bu alandaki etkimizi daha da güçlendirmeyi amaçlıyoruz.

TSKB olarak eşitlik ve kapsayıcılık durumumuzu sürekli olarak değerlendirmeye önem veriyoruz. Bu kapsamda rehberin hazırlık sürecinde, 2024 yılında gerçekleştirdiğimiz **ÇEK (Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık) Algı Anketi**'nin çıktılarından yararlandık. Ayrıca her yıl düzenli olarak Çalışan Bağlılığı Anketi yapıyor ve kapsayıcılık konusundaki durumumuzu değerlendiriyoruz.

Bu politika ve uygulamalar doğrultusunda ön yargılardan uzak, güvenli bir çalışma ortamı ve toplum hedefimizi pekiştirmek için TSKB Kapsayıcılık Yolculuğu ve İletişim Rehberi'mizi hazırladık.

Toplumsal düzeyde kapsayıcı bir kültür oluşturma uzun soluklu bir süreç olduğunu biliyoruz. Bu rehberi, bu değerleri geliştirme ve hayatın her alanında yaygınlaştırma niyetimizin bir ifadesi olarak görüyoruz. Kadınların güçlenmesini ve karar alma mekanizmalarında yer almalarını teşvik etmenin yanı sıra, eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele yaklaşımımızı bir adım öteye taşıyarak hareket ediyoruz. Bu prensipler kapsamında hazırladığımız **TSKB Kapsayıcılık Yolculuğu ve İletişim Rehberi**'nin dilimizi ve davranışlarımızı dönüştürerek daha adil ve kapsayıcı bir iş ortamı yaratma yolculuğumuzda bize eşlik edeceğine inanıyoruz.

1

TSKB'nin Eşitlik ve Kapsayıcılık Yolculuğu

Kapsayıcılık Yolculuğu ve İletişim Rehberi'nin bu ilk bölümünde Bankamızın çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılık alanlarındaki önemli dönüm noktaları ve başarılarını ele alıyoruz.

2005

Çevresel ve Sosyal Risk Değerlendirme Aracının (ERET) Geliştirilmesi

2007

ERET'in Uygulanmaya Başlanması

ERET Modelinde projelerin atık, emisyon, gürültü gibi potansiyel çevresel etkilerinin yanı sıra projenin sosyal gruplar ve yerel halk dâhil bütün paydaşları üzerindeki etkilerini ele alıyoruz. Hazırladığımız planların ve alınan aksiyonlarının çevrenin yanı sıra sosyal hayatı da korumaya yönelik yapılandırılmasına çalışıyoruz.

2010

Birleşmiş Milletler Küresel İlkeler Taahhüdü

2014

TSKB Kadın Yönetim Kurulu Üye Politikası

İlk defa 2014 yılında oluşturduğumuz politika ile Bankamız Yönetim Kurulu'nda kadın temsiliyetini önemsiyoruz, 11 üyeden oluşan Yönetim Kurulu'nda, en az 3 kadın üye olmak üzere kadın üye oranının %27 ve üzerinde olmasını hedefliyoruz.

2015

Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) İmzacılığı

TSKB Çevresel ve Sosyal Risk ve Etki Yönetimi Politikası

2016

Fransız Kalkınma Ajansı (AFD) ile Kadın İstihdamı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesine Yönelik Kredi Anlaşması

Cinsiyet Eşitliği Öz Değerlendirme Aracının Geliştirilmesi

Kredi Değerlendirme Süreçlerine Cinsiyet Eşitliği Perspektifinin Entegrasyonu

Bu krediyle temalarımız arasına eklenen Cinsiyet Eşitliği kapsamında Türkiye'de faaliyet gösteren firmaların çalışma ortamında cinsiyet eşitliğini gözeten ve kadınların istihdama katılmasına fırsat tanıyan yatırımlarını desteklemeye başladık. Geliştirdiğimiz öz değerlendirme aracı ile müşterilerimizin mevcut uygulamalarını iyileştirmeye yönelik aksiyon planlarını tasarlıyoruz. Bu kapsamda; işe alımdan itibaren çalışanlara fırsat eşitliğinin uygulanması, insan kaynakları, etik, disiplin politikalarının revize edilmesi, firmalarda emzirme odasının iyileştirilmesi veya oluşturulması, kadın-erkek maaş oranı arasındaki farkın azaltılması/eşitlenmesi, cinsiyet eşitliğine ilişkin eğitimlerin desteklenmesi gibi aksiyon planlarının uygulanması konusunda destek oluyoruz.

2017

Sürdürülebilir Kalkınma Derneği (SKD Türkiye) Kadın İstihdamı ve Fırsat Eşitliği Çalışma Grubu Başkanlığı

Uluslararası Kalkınma Finansmanı Kulübü (IDFC) Fırsat Eşitliği Çalışma Grubu Başkanlığı

TÜSİAD Kadın İstihdamı ve Fırsat Eşitliği Çalışma Grubu Üyeliği

KAGİDER ve Dünya Bankası'nın Öncülük Ettiği Fırsat Eşitliği Modeli (FEM) Sertifikası

UN Global Compact (UNGC) Kadın İstihdamı ve Fırsat Eşitliği Çalışma Grubu Üyeliği

TSKB Kütüphanesi Kadın Araştırmaları Koleksiyonu

TSKB Ekonomik Araştırmaların Cinsiyet Eşitliği Odaklı Araştırma Raporları

TSKB Ekonomik Araştırmalar toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda tematik araştırmalara aktif olarak katkı sunuyor.

Sürdürülebilirlik Yapılanması Kapsamında Cinsiyet Eşitliği Çalışma Grubu'nun Kurulması

Dünya Bankası ile Kapsayıcı Finansmana Erişim Kredisi Anlaşması

Krediyle Türkiye genelinde kadının iş gücüne katılımını destekleyen ve buna uygun çalışma ortamı sunan özel sektör firmalarının işletme sermayesi ve yatırım kredisi ihtiyaçları karşılanmıştır. Dünya Bankası ile bundan sonraki bütün projelerimizde ana odak kadının güçlenmesi olmasa da sağladığımız fonlar ile kadının iş gücüne katılımını dolaylı olarak desteklemeye, firmaları bu alanda iyi uygulamaları benimsemeye davet etmeye devam ediyoruz.

AFD ile Fırsat Eşitliği ve Kadın İstihdamı Temalı İkinci Kredi Anlaşması

Bankamız Desteği ile TurkishWIN ve BinYaprak Tarafından Hayata Geçirilen CampusWIN Programı

Escarus ile Tedarik Zincirinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projesi

Bankamız, 2019 yılında AFD ve Escarus ile iş birliği yaparak tekstil sektöründen bir firmayla tedarik zincirinde cinsiyet eşitliği projesi yürüttü. Projenin temel amacı, Banka müşterisini tedarik zinciri boyunca toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarına teşvik etmek, firmanın 16 tedarikçi firmasının toplumsal cinsiyet eşitliği uygulamalarını değerlendirmesini sağlamak ve tedarikçilerin bir sertifikayla belgelendirilmesini gerçekleştirmektir.

TSKB Fırsat Eşitliği ve Kapsayıcılık Politikası

Sürdürülebilirlik Yapılanması Kapsamında Sosyal Etki Analizi Çalışma Grubu'nun Kurulması

ERET Revizyonu

Dünya Bankası Çevresel ve Sosyal Çerçevesi'nin yayınlanmasının ardından, ERET modelimizi güncellenen standartlar doğrultusunda revize ettik. Bu revizyon kapsamında arazi edinim süreçleri, paydaş katılım faaliyetleri, şikâyet mekanizması, yerel istihdam ile fiziksel ve ekonomik yer değiştirme gibi potansiyel sosyal etkilerin değerlendirmesini de dahil ettik. Hazırladığımız planların ve alınan aksiyonların cinsiyete duyarlı olması da hassasiyet gösterdiğimiz hususların başında geliyor.

TSKB Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası

Escarus Cinsiyet Eşitliği Programı Sertifikası (CEPS)

Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları Haritalandırma Modeli

SKA Haritalandırması ile finansman sağlanan projelerdeki sürdürülebilir kalkınmanın üç temel boyutundan biri olan sosyal etkileri metodolojik olarak ölçüyor, sosyal ve sürdürülebilir kalkınmaya olan katkıyı rakamlarla ifade ediyoruz. Finansman sağladığımız projeler kanalıyla sosyal kalkınma odaklı SKA'lara katkı sunuyoruz.

IDFC Cinsiyet Eşitliği ve Adaleti Deklarasyonu İmzacılığı

2020

IDFC Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bildirgesi İmzacılığı

Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği (TOBB) ve Bankamız öncülüğünde, Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) iş birliği ile yayınlanan 81 İlde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi Raporu

2021

Sosyal Yatırım Koalisyonu İmzacılığı

EBRD Green and Gender Fast Track

Bankamız, EBRD öncülüğünde oluşturulan; kurumları bir araya getirerek iklim ve cinsiyet eşitliği temalarındaki farkındalığı artırmayı ve bu iki temanın beraber ele alınmasını amaçlayan "Green and Gender Fast Track" adlı inisiyatifte yer aldı.

2022

Uluslararası Finans Kurumu (IFC) ile Kadın İstihdamı Temalı Kredi Anlaşması

Anlaşma gereğince belirli bir kadın çalışan sayısına sahip olan, yönetim kurulunda veya üst yönetiminde kadın yöneticileri bulunan, geçerli bir toplumsal cinsiyet eşitliği sertifikasına sahip olan işletmeler bu krediden faydalandı.

UNGC Hedef Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Programına Katılım

2022 ve 2024 yıllarında UNGC tarafından düzenlenen programa katılım sağlayarak cinsiyet eşitliği performansına ilişkin performans analizi gerçekleştirdik. Katılımcılardan cinsiyet eşitliği konusunda ilerlemeyi nasıl hızlandıracaklarına dair iç görüler elde ederken program hedefi olan kısa, orta ve uzun vadeli eylem planları geliştirdik.

TSKB Sorumlu İletişim Politikası

IDFC Toplumsal Cinsiyet Finansmanı Haritalama Aracı

AFD ve Bankamız tarafından, Frankfurt School of Finance and Management desteğiyle oluşturulan bu araç IDFC üyelerinin toplumsal cinsiyete duyarlı finansman operasyonlarını sistematik bir şekilde izlemelerini ve raporlamalarını sağlamayı amaçlıyor. Raporlayan üyelerden toplanan bilgiler, IDFC üyelerinin toplumsal cinsiyet finansmanın katkılarının haritalanmasına imkân tanıyor.

2023

Türkiye Yeşil Fonu'nun Kurulması

Türkiye'de ve dünyada kredi ile finanse edilerek kurulan, emisyon salımı azaltım ve kapsayıcı dönüşüm odaklı ilk girişim sermayesi yatırım fonu olan Türkiye Yeşil Fonu ile iklim çatısı altında kapsayıcılık da destekleyici bir unsur olarak fırsat eşitliğinin önceliklendirilmesi gözetilecek.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi

2023 yılından beri, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalığı artırmaya yönelik planlanan ve Bankamızın farklı faaliyet alanlarından çalışanların katılım gösterdiği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyeleri düzenliyoruz.

Equileap Gelişmekte Olan Piyasalar Cinsiyet Eşitliği Endeksinde İlk Sıra

Bankamız, Hollanda merkezli bağımsız veri şirketi Equileap tarafından gerçekleştirilen “Gelişmekte Olan Piyasalar Cinsiyet Eşitliği Endeksi”nde birinci sırada yer aldı. Gelişmekte olan piyasalarda 1.500 şirket arasında yapılan araştırma sonucu yüzde 71’lik cinsiyet eşitliği skoru ile birinci olarak 2024 yılı listesinde Türkiye’den yer bulan tek kurum oldu.

Avrupa İmar ve Kalkınma Bankası (EBRD) Yeşil Ekonomi Finansman Fonu Kapsamında İmzalanan Kredi Sözleşmesi

TSKB ve EBRD Türkiye’deki yeşil ekonomi yatırımlarını desteklemek amacıyla EBRD’nin Yeşil Ekonomi Finansman Fonu (GEFF) çerçevesinde ikinci kredi anlaşmasını imzaladı. Kredi ile enerji verimliliği, yenilenebilir enerji ve iklim dayanıklılığı önlemleri çerçevesinde desteklenecek yeşil yatırımlar, toplumsal cinsiyet eşitliği kriterleri gözetilerek belirlenecek.

IFC ile Kadın İstihdamı Temalı İkinci Kredi Anlaşması

TSKB Çalışanlarına Yönelik Kapsayıcılık, Fırsat Eşitliği ve Çeşitlilik Konulu Algı Anketi

TSKB’nin kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşitlik yaklaşımının ve bu alanlardaki uygulamaların Banka personeli tarafından nasıl algılandığını ölçmek amacıyla 2024 yılında anket uygulaması gerçekleştirdik. Anketin bir diğer amacı banka uygulamalarına ilişkin çalışanların farkındalık seviyelerini ölçmekti. Sonuçlar bağımsız bir danışmanlık şirketi tarafından analiz edildi. Anketin sonuçlarına yönelik kıyas çalışmaları yapıldı ve aksiyon önerileri hazırlandı.

Sosyal Performans Ölçüm Aracı Geliştirilmesi

Finanse ettiğimiz firmaların/yatırımların/projelerin sosyal performanslarını ölçmek amacıyla Bankamız uzmanları tarafından geliştirilen Sosyal Performans Ölçüm Aracı’nı kullanıyoruz. Ölçüm aracı, ulusal mevzuat tarafından belirlenen sosyal standartlarla birlikte uluslararası sosyal performans standartları da geniş bir çerçevede değerlendirecek şekilde tasarlandı. Bu kapsamda, Paydaş Katılımı ve İletişimi, Fırsat Eşitliği, Kapsayıcılık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, İnsan Hakları, İnsan Kaynakları, Sosyal Yönetim, Sosyal Yatırımlar ve Kurumsal Sosyal Sorumluluk Çalışmaları, Tedarik Zinciri ve İş Sağlığı ve Güvenliği alanlarında ölçüm kriterlerini gözettik.

AFD Kadın İstihdamı Kredi Sözleşmesi Ex-Post Etki Değerlendirme Süreçleri

Bankamız, AFD’den 2016 ve 2019 yıllarında temin ettiği Kadın İstihdamı kredilerinin uzun vadeli etkilerini ve sonuçlarını değerlendirmek amacıyla 2024 yılında bağımsız bir danışman firma aracılığıyla kapsamlı bir etki ölçüm çalışması gerçekleştirdi. Çalışma; bu projelerin uyumunu, etkinliğini, sürdürülebilirliğini ve etkilerini anlamayı ve etkilerin projenin amaçları ve beklenen sonuçları ile tutarlılığını değerlendirmiştir.

EBRD ile Genç ve Kadın İstihdamı Temalı Kredi Anlaşması

Türkiye’de genç ve kadın istihdamının artırılması ve eşitsizlikleri azaltma hedefiyle imzalanan bu yeni anlaşma kapsamında Banka içerisinde geliştirilen öz değerlendirme aracı ile tıpkı cinsiyet eşitliği aracında olduğu gibi kurumların genç istihdamı perspektifiyle durum analizi yapılarak aksiyon planları belirlenecektir. Bu krediyle birlikte Bankamız kredi temalarına genç istihdamını eklemiştir.

TSKB Sarı Çizgi

Bankamız, sosyal ve kültürel kalkınmaya destek olmak için uzun yıllardır kapsayıcılık ve fırsat eşitliği odağında yürüttüğü kapsamlı çalışmalarını Sarı Çizgi adı altında tek bir çatı marka altında birleştirdi. Bu çalışmayla, çok yönlü kalkınma anlayışıyla hayata geçirdiği Sarı Çizgi markasıyla yürüteceği eğitimden sanata, toplumsal cinsiyet eşitliğinden erişilebilirliğe uzanacak uzun soluklu projeleriyle insan, doğa, toplum ve kültür arasındaki bağları güçlendirmeyi amaçlıyoruz.

Kurumsal ve Toplumsal Kapsayıcılık



Sürdürülebilirlik Atölyesi

2012 yılından beri düzenlediğimiz Sürdürülebilirlik Atölyeleri ile geleceğin karar vericileri olan üniversite öğrencileri için Bankamızın çalışanlarının proje koçu olarak yer aldığı vaka çalışmaları düzenliyoruz. Öğrencilerin sürdürülebilirliğe dair algısını desteklemeyi ve farkındalık yaratmayı amaçlıyoruz.



TSKB-Türk Eğitim Vakfı (TEV) İş Birliğinde Eğitimden Üretime Burs Fonu

Kadınların ekonomiye katılımını artırmak için 2017 yılında Türk Eğitim Vakfı (TEV) iş birliğiyle kurduğumuz TSKB Eğitimden Üretime Burs Fonu ile her sene 3. ve 4. sınıflarda okuyan üniversite öğrencisi kızları destekliyoruz. Projemiz kapsamında burs fonunun yanı sıra bursiyerlere mentörlük ve ilham buluşmaları gibi adımlar da yer alıyor.



TSKB Kütüphanesi

1971 yılında bir ihtisas kütüphanesi olarak faaliyete başladık. Bugün zengin bir koleksiyonla çalışanlara ve tüm araştırmacılara hizmet veriyoruz. Koleksiyonumuzda yerli ve yabancı olmak üzere yaklaşık 65.000 basılı/e-kaynak ve 100'e yakın süreli yayın aboneliği bulunuyor. Koleksiyonumuzda; ekonomi, finans ve bankacılık kitaplarından oluşan ihtisas koleksiyonu başta olmak üzere; Sürdürülebilirlik ve Kadın araştırmaları, Edebiyat, Tarih, Felsefe, Sosyoloji ve Politika alanlarını kapsayan Kitap Kulübü Koleksiyonu, İstanbul Koleksiyonu, Mesleki ve Kişisel Gelişim Koleksiyonu ile Çocuk Kitapları bulunuyor.



TSKB ve İKSV iş birliğiyle İstanbul Müzik Festivali kapsamında Yarının Kadın Yıldızları: Genç Kadın Müzisyenler Destek Fonu

Eğitim destek fonu ile üstün yetenekli genç kadın müzisyenlerin çalgı, şan ve şeflik branşlarında uluslararası arenadaki kariyerlerinin ilerlemesine destek oluyoruz. Yurt dışında bir müzik okulundan lisans veya lisansüstü seviyesinde kabul alan, yurt dışında müzik eğitimini sürdüren ya da kariyer gelişimine olumlu katkıda bulunacak ustalık sınıfı, orkestra seçmesi, uluslararası yarışma gibi etkinliklere katılım veya çalgı alımı için desteğe ihtiyaç duyan kadın müzisyenler bu fona başvurabiliyor.



SKD Türkiye Tarafından AFD ve Bankamız Desteğiyle Kurulan #EşitAdımlar

Kadın istihdamının desteklenmesi ve iş yerinde fırsat eşitliği yaklaşımının geliştirilmesi için adım atmak isteyen tüm firmalara kapsamlı bir rehber sunuyoruz. Dijital bir kütüphane olan ve sosyal medya kanallarını etkin şekilde kullanan #EşitAdımlar, Türkiye'den ve dünyadan başarılı uygulamalara, yol haritalarına, konuyla ilgili standart ve mevzuatlar ile bu alanda yapılmış nitelikli araştırmalara yer veriyor.



Banka İçi Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyesi

2023 yılından beri, toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalığı artırmaya yönelik planlanan ve Bankamızın farklı faaliyet alanlarından çalışanların katılım gösterdiği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Atölyeleri düzenliyoruz.



“11 İlde 11 Kütüphane” Projesi

Deprem bölgesinde eğitim altyapısına katkı sağlamak için “11 İlde 11 Kütüphane” projemizi hayata geçirdik; 2 yıl gibi kısa bir sürede depremde etkilenen 11 ilde 11 zenginleştirilmiş kütüphaneyi öğrencilerin kullanımına sunduk. Yaptığımız ölçümlerler sonucunda yarattığımız etkiyi büyütmek için ihtiyaç sahibi illerde açtığımız diğer kütüphaneler ile toplamda 14 zenginleştirilmiş kütüphane kurduk. Cumhuriyetimizin 100. yılına ithafen kurduğumuz bu kütüphanelerle 8 binden fazla öğrenciye ulaştık.



75. Yıl Ana Sınıfı Projesi

Çocukların zihinsel ve duygusal gelişiminde kritik rol oynayan okul öncesi eğitime destek olmak amacıyla hayata geçirdiğimiz TSKB 75. Yıl Ana Sınıfı Projesi kapsamında ilk ana sınıfımızı, 14 Şubat 2025 tarihinde Kilis Öncüpınar İlkokulu’nda açtık. Kilis’in ardından Malatya Söğüt İlkokulu, Elâzığ Muratçık İlkokulu ve Yenice İlkokulu ile Kars Başbakanlık TOKİ İlkokulu’nda da ana sınıflarını hizmete sunduk. Sınıflarda bilim, müzik ve matematik köşeleri gibi özel öğrenme alanları yer alıyor.



Kalkınma Basamakları Podcast Serisi

“Kalkınma Basamakları” podcast serimizde sürdürülebilirlik, ekonomi ve sosyal kalkınma konularında uzmanları ağırlayarak bilgi paylaşıyoruz.



Geleceğin Finansı Akademisi

Finans ve sürdürülebilirlik alanında uzmanlaşmak isteyen üniversite öğrencilerine yaz döneminde TSKB’li uzmanlar tarafından verilen 1 aylık online eğitim programı sunuyoruz. Ardından seçili bir grup katılımcıya TSKB’li gönüllülerin eşliğinde mentörlük seansları sunuyoruz. İşitme farklılıkları bulunan katılımcılarımız için işaret dili çevirmeni ve alt yazı; görme farklılıkları bulunan katılımcılarımız için ekran okuyucuya uyumlu sunumlar sağlıyoruz. Erişilebilirlik ve fırsat eşitliği ilkesini gözeterek engeli bulunan gençler ve TEV bursiyerleri için ek kontenjanla ilerliyoruz.



Kapsayıcılık Elçileri

Gönüllü TSKB’liler olarak engellilik başta olmak üzere iletişimde ve davranışta kapsayıcılık bilinci için farkındalık eğitimleri alıyor; deneyim ve empati odaklı atölyelere katılarak hem kendimizi hem çevremizi dönüştürmeyi ve kurum içi gelişim alanlarımızı konuşarak yeni uygulamalara öncülük etmeyi hedefliyoruz.



TSKB Mentörlük Programı

Mentörlüğün sadece bir rehberlik değil, aynı zamanda ilham verme ve gelecek inşa etme süreci olduğuna inanıyoruz. TSKB Mentörlük Programı ile kuşaklararası iletişimi ve karşılıklı öğrenmeyi destekliyor; bilgi ve deneyim paylaşımını güçlendiriyoruz.



TSKB Yanında Öğrenci Destek Programı

Üniversite öğrencilerimize, psikolojik danışmanlarla birebir çalışıp öz farkındalıklarını artırebilecekleri, duygusal dayanıklılıklarını güçlendirebilecekleri ve psikolojik olarak güvende hissedebilecekleri destek seansları sunuyoruz.



Kapsayıcı Dil Sözlüğü

Kapsayıcı Dil Sözlüğü ile iletişim dilimizin her türlü ayrımcılıktan uzak daha eşitlikçi olmasına katkıda bulunmayı amaçlıyoruz. Hepimiz için rehber niteliğinde bir kaynak olacak bu çalışmayla toplumsal cinsiyet, kültürel çeşitlilik, engellilik, yaş, dil ve benzeri konulardaki hassas ifadelerin doğru kullanımını teşvik ederek hem iş dünyasında hem de günlük yaşamda daha kapsayıcı bir dilin yaygınlaşmasına destek oluyoruz.



Birlikte Kariyer Projesi

Birlikte Kariyer ile gençler için erişilebilir ve sertifikalı bir online eğitim programı sunuyoruz. Dönemin ihtiyaçlarına göre şekillendirdiğimiz program içeriğimizde; iş hayatında çatışma yönetimi, müzakere ve ikna stratejileri ile yapay zekâyla geleceğin çalışma hayatına hazırlık gibi kritik konulara yer veriyoruz. Fırsat eşitliğini odağımıza alarak eğitimleri işitme farklılıkları bulunan katılımcılar için işaret dili tercümanı eşliğinde gerçekleştiriyor ve tüm eğitim materyallerimizi görme farklılıkları bulunan bireylerin ekran okuyucularıyla uyumlu olacak şekilde sunuyoruz.



TSKB Co-Venture

Girişimcilik ekosistemini güçlendirmek amacıyla Türkiye’de girişimciliğin önündeki engelleri kaldırmak için çalışan Türkiye Girişimcilik Vakfı iş birliğiyle “TSKB Co-Venture” isimli venture builder programını başlattık. Fikirden ürüne, üründen pazara ve ölçeklenme olmak üzere üç aşamadan oluşan programda girişimcilere kurum içinden ve dışından mentörlük desteği sağlıyoruz. Programa başvuran girişimciler arasından 6 Şubat depremlerinden etkilenen, kurucu ekibinde ve/veya çalışanları arasında kadınların yer aldığı girişimleri önceliklendiriyoruz.



Yanıdayız Derneği ile Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Sertifika Programı

2025 yılında, Bankamızın vizyon, misyon ve temel değerlerini rehber edinerek toplumsal cinsiyet eşitliğini kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası haline getirmek amacıyla; Galatasaray Üniversitesi ve Yanıdayız Derneği iş birliğiyle 2 aylık hibrit bir sertifika programını 13 farklı departmandan kadın ve erkek çalışanlarımızın katılımıyla gerçekleştirdik. Eğitim sonunda katılımcılar tarafından geliştirilen projelerle, kurumumuzda fırsat eşitliğini derinleştirecek somut aksiyon planlarını hayata geçiriyoruz.



Doğuma Hazırlık, İşe Dönüş ve Ebeveyn Roller Programı

2022 yılından bu yana, çalışanlarımızın ebeveynlik yolculuklarını desteklemek amacıyla kapalı grup deneyim seansları, birebir danışmanlık hizmetleri ve tematik webinarlar düzenliyoruz. Kapsayıcı izin politikalarımız ve esenlik odaklı uygulamalarımızla çalışanlarımızın yanında yer alırken; sunduğumuz özel "hoş geldin" paketleri ve bilgilendirici rehberlerle bu süreci kolaylaştırmayı, kurum içi iyi olma halini ve esenlik kültürünü güçlendirmeyi sürdürüyoruz.

2

Kapsayıcı İnsan Kaynakları *Yaklaşımımız*

İş yerinin güvenli ve kapsayıcı bir ortam olarak gelişmesi için işe alımdan iş yaşamına ve sosyal faaliyetlere kadar toplumsal cinsiyet, engellilik, yaş, deneyim, cinsel yönelim, cinsel kimlik, etnisite, din ve inanç, siyasi görüş, dil, milliyet, vatandaşlık/göçmenlik durumu gibi farklı özelliklere eşit yaklaşarak tüm ayrımcı tutum ve davranışlardan kaçınılması ilkesiyle hareket ediyoruz.

İnsan kaynakları politikalarımızı, çeşitlilik ve kapsayıcılığı kurum kültürümüzün ayrılmaz bir parçası olarak konumlandırıyoruz. Eşit fırsat sunan, ayrımcılığa yer vermeyen, şeffaf ve adil uygulamalarla çalışma arkadaşlarımızın gelişimini destekliyor, sürdürülebilir kurumsal başarının temellerini güçlendiriyoruz.

İşe Alım Süreçlerinde Fırsat Eşitliği

İşe alım ve yerleştirme süreçlerimizi fırsat eşitliği ve çeşitliliği destekleyen bir anlayışla yürütüyoruz. İş ilanlarımıza “**Adil, etik, kapsayıcı bankacılık anlayışını benimsediğimiz TSKB’de, çalışanlarımızın fırsat eşitliğini sağlar; farklı seslerin, farklı renklerin değerini bilerek ve saygılı ilişkiler kurarak sürdürülebilir kalkınma için hep birlikte sorumluluk alırız.**” ibaresini ekliyoruz. İş başvurularını değerlendirirken ayrımcılığa yer vermiyor, her bireyi yetenekleri ve deneyimleri temelinde toplumsal cinsiyet eşitliği, kapsayıcılık ve insan hakları politikalarımız doğrultusunda adil şekilde değerlendiriyoruz.

(Sorumlu İletişim Politikası Madde 4)

TSKB, Fırsat Eşitliği ve Kapsayıcılık Politikası maddelerinin tüm iştiraklerine ve iş ortaklarına yayılması için çalışır.

(Fırsat Eşitliği ve Kapsayıcılık Politikası Madde 8)

İnsan hakları, çalışma hakları, sosyal adalet, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitlilik ilkelerine tam uyumu hedefler.

(Fırsat Eşitliği ve Kapsayıcılık Politikası Madde 4)

TSKB cinsiyet, din, mezhep, ırk, medeni hâl, siyasal düşünce, engellilik durumu, sosyal sınıf farkı, felsefi inanç ve benzeri görünür olan ya da olmayan sebeplere dayalı ayırım yapmaz, çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkesine dayalı bir çalışma ortamı sağlar.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği konusunu üst düzey yönetimin aktif katılımı ile ele alır, Sürdürülebilirlik Komitesi altında yer alan ve farklı disiplinlerde görev alan çalışanların bulunduğu odaklı bir alt çalışma grubu ile kolektif bakış açısıyla takip eder.

(Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası Madde 2)

Performans Yönetiminde Objektiflik

Performans değerlendirmelerimizi ölçülebilir ve objektif kriterlere göre yapıyoruz, çalışma arkadaşlarımızın gösterdikleri katkıları adil şekilde değerlendiriyoruz. Ön yargıların önüne geçmek için yöneticilerimizin farkındalığını artırmaya yönelik uygulamalar geliştiriyoruz.

TSKB, yüksek performans kültürünü benimseyerek eğitim ve sürekli geri bildirim yoluyla çalışanların mesleki ve kişisel gelişimlerini destekler.
(Fırsat Eşitliği ve Kapsayıcılık Politikası Madde 6)

Sürdürülebilirlik Yönetimi yapılanması içerisinde görev alan tüm çalışanların performans değerlendirilmesinde komite ve çalışma gruplarındaki görev ve sorumlulukları da dikkate alınarak değerlendirme yapılır. TSKB Ücretlendirme Politikası kapsamında ücretlendirme ve ödüllendirme süreçlerinde bu değerlendirmeler kullanılır. (Sürdürülebilirlik Politikası Madde 14)

Müşterilerinden ve iş ortaklarından geri bildirim almayı önemser ve bu yönde paydaş analizi çalışmaları gerçekleştirir. Şikâyet ve önerileri yapılandırılmış sistemlerle kurumsal hafızaya alır ve yönetir. (Sorumlu İletişim Politikası Madde 19)

Ücret Yönetiminde Adil Yaklaşım

Ücretlendirme süreçlerimizi eşit işe eşit ücret anlayışıyla yönetiyoruz. Çalışma arkadaşlarımızın performansını, deneyimini ve sorumluluklarını şeffaf ve adil kriterlerle değerlendiriyoruz. Cinsiyet, yaş, engellilik veya benzeri hiçbir faktörü ücret kararlarında dikkate almıyoruz.

Eğitim ve Gelişimde Kapsayıcılık

Eğitim ve gelişim programlarımızı tüm çalışma arkadaşlarımızın erişimine açık ve kapsayıcı şekilde tasarlıyoruz. Farklı öğrenme stillerine hitap eden yöntemler sunuyor, çeşitlilik, eşitlik ve kapsayıcılığı eğitim içeriklerimizin ayrılmaz bir parçası hâline getiriyoruz. Her yıl Bankamıza özel tasarlanan, toplumsal cinsiyet eşitliğini merkeze alan eğitim programları düzenliyoruz.

Kariyer ve Yetenek Yönetiminde Eşit Fırsat

Kariyer ve yetenek yönetiminde eşit fırsat ilkesini benimsiyoruz. Tüm çalışma arkadaşlarımıza yeteneklerini geliştirme, sorumluluk alma ve liderlik pozisyonlarına ilerleme imkânı sunuyoruz. Çeşitli gruplardan çalışma arkadaşlarımızı desteklemek için mentörlük ve koçluk programlarını hayata geçiriyoruz.

Paydaş Yönetiminde ve İletişimde Kapsayıcı Dil

Paydaşlarımızla iletişimimizi kapsayıcı bir dil ve eşitlikçi bir anlayışla kuruyoruz. Kurum kültürümüzde çeşitliliği yansıtan uygulamaları hayata geçiriyor, iş birliği süreçlerimizde tüm bireylerin kendini değerli hissetmesini sağlıyoruz.

3

Kapsayıcı İletişim ve İş Süreçlerinde *Kabul Gören İlkeler*

Bu bölümde dünyada ve Türkiye’de kapsayıcılık, eşitlik ve çeşitlilik ile ilgili kabul gören ve uygulaması giderek yaygınlaşan ilkeleri ele alıyoruz. Kapsayıcı iletişim ve iş süreçleri temelinde odağımıza aldığımız bu ilkeleri örneklerle açıklıyoruz.

Anahtar Tanımlar

Bu kısımda rehber boyunca değineceğimiz ve konuyla ilgili yürüteceğimiz çalışmalarda bize yol gösterecek bazı kavramların kısa tanımlarına yer veriyoruz.

Ayrımcılığın Önlenmesi



Çeşitlilik

Bireylerin yaş, engellilik, cinsiyet, cinsel yönelim, etnik köken, din, eğitim, değerler, çalışma tarzı, bakım sorumlulukları, hiyerarşik seviye ve iş rolleri gibi farklı niteliklerini tanıma ve takdir etme taahhüdüdür. Bu özellikler yalnızca kişisel kimliği değil, aynı zamanda iş yerindeki benzersiz katkı potansiyelini de kapsar.⁷



Eşitlik

Etnik kökene, cinsiyete, cinsel yönelime, sınıfa, yaşa ve din gibi farklı kimliklere bakılmaksızın tüm grupların ve azınlıkların sosyal, politik ve ekonomik konum olarak eşit olması ve eşit muamele görmeleridir.



Kapsayıcılık

Bir bireyin iş ortamında kendini değerli ve ait hissedışı ile ilgilidir. Buna göre kapsayıcı bir çalışma ortamında insanlar hem “organizasyonun bir parçası olduklarını” hissetmeli hem de bireysel kimlikleri, yetenek ve deneyimleriyle görülüp anlaşılmalı ve takdir edilmelidir.⁸



Aidiyet

Bireyin bir grup ya da kurum içinde kabul edildiğine, değer gördüğüne ve katkılarının tanındığına dair algısıdır. Aynı zamanda kişinin kendini desteklenmiş, dâhil edilmiş ve güvende hissettiği bir ortamda var olabilmesini ifade eder.⁹ Kapsayıcılık, eşitlik ve çeşitlilik çabalarını pekiştiren ve bütünleyen bir kavramdır. Örneğin, bir çalışanın fikirlerinin toplantılarda dikkate alınması, başarılarının görünür biçimde takdir edilmesi ve farklı kimliklerden bireylerin eşit söz hakkına sahip olduğu bir iş ortamı, aidiyet duygusunu güçlendirir.

⁷United Nations Global Compact, Diversity, Equity and Inclusion
Inclusion <https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>

⁸United Nations Global Compact, Diversity, Equity and
<https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>

⁹PeopleThriver, What Does Belonging Mean in DEI?
<https://peoplethriver.com/what-does-belonging-mean-in-dei/>;
Power to Fly, What does belonging mean in DEI?

<https://powertofly.com/up/dei-vs-deib-why-belonging-is-critical-to-your-dei-strategy#:~:text=We%20define%20belonging%20as%3A%20A,and%20recognized%20for%20their%20contributions>



İnsan Hakları

Bütün insanlar hür, haysiyet ve haklar bakımından eşit doğarlar. Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin bütün hak ve özgürlüklere sahiptir (İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi Madde 1 ve Madde 2).



Geçici Özel Önlem

Yaygın olarak pozitif ayrımcılık olarak bilinen bu uygulama olumlu eylem ve tersine ayrımcılık şeklinde de ifade edilir. Daha doğru tanımla geçici özel önlem, farklı sebeplerle toplumda eşitsiz konumda olanların (örneğin kadınlar, engeli olanlar, siyahlar, göçmenler) eşitlik sağlanıncaya kadar farklı muamele görmesi anlamına gelir. Bu bağlamda Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi (CEDAW) Komitesi yerleşik eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yahut zararı gidermeye yönelik uygulama, strateji ve politikaları, geçici özel önlem olarak adlandırır. Farklılık eşitliği olarak tanımlanan bu yaklaşımda yalnızca eşit fırsat sağlamanın yeterli olmadığı, ayrıca özel fırsatlar da sağlanması gerektiği prensibi temel alınır. Örneğin, erkeklerin çoğunlukta olduğu meslek dallarında kız öğrencilere yönelik eğitim bursu sağlamak veya cinsiyet dengesi sağlamak için belli pozisyonlara/birimlere işe alımlarda, benzer liyakate sahip başvuranlar arasından kadınları tercih etmek ve her türlü kota uygulaması geçici özel önlemler arasındadır. Benzer şekilde, engelli bireyler için kamu binalarında erişilebilirlik düzenlemelerinin yapılması, sınavlarda ek süre verilmesi ya da kamu istihdamında engellilere yönelik kontenjanlar ayrılması geçici özel önlem örnekleri arasında yer alır.



Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda yer almaktadır. Kanunun 2. maddesi uyarınca bu kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.¹⁰



Kesişimsellik

Bireylerin toplumsal konumlarını yalnızca tek bir kimlik boyutuyla (örneğin cinsiyet, din ya da sınıf) açıklamanın yetersiz olduğunu vurgulayan bir kavramdır. Farklı kimlik ve aidiyetlerin (örneğin cinsiyet, ırk, yaş, engellilik, cinsel yönelim, sosyoekonomik durum) bir araya gelmesi ve birbirleriyle etkileşmesi, kişilerin deneyimlerini ve maruz kaldıkları eşitsizlik biçimlerini özgün kılar. Ayrımcılık açısından bakıldığında, bu durum bazı grupların örneğin genç kadınlar, göçmen işçiler ya da yoksul erkeklerin birden fazla ayrımcılık ekseninin kesişiminde yer aldıkları için daha yoğun ve karmaşık dışlanma biçimlerine maruz kalmasına yol açar.¹¹

¹⁰Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Rehberi, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, <https://www.tihk.gov.tr/upload/pdf/ayrimcilikla-mucadele-ve-esitlik-rehberi/PDF.pdf>

¹¹Kimberlé Crenshaw, Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, University of Chicago Legal Forum, 1989, s. 139-167; Patricia Hill Collins, Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment, Routledge, New York, 2000.

Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılık

Kişilerin etnik kökeni, cinsiyeti, cinsel yönelimi, dini, engellilik durumu, yaşı veya benzeri özellikleri nedeniyle başkalarına kıyasla olumsuz ya da eşitsiz muamele görmesidir. Ayrımcılığa örnek olarak, bazı grupların sosyal alanlarda kabul edilmemeleri, eğitime ve iş olanaklarına aynı kolaylıkla ulaşamamaları ya da aynı işi yaptıkları meslektaşlarından daha düşük ücret almaları verilebilir. Bunların yanı sıra felsefi ve siyasi görüş, doğumla ilgili koşullar (evlilik dışı doğma, doğum yeri, vb.), sağlık durumu ve medeni hâl gibi farklı özellikler de ayrımcılığa temel oluşturabilir. Örneğin, emlakçıya başvuran birine bekâr veya boşanmış olması gerekçesiyle ev kiralanmaması ayrımcılık olarak değerlendirilir ve resmi mercilere şikâyet tabidir. Bir başka örnek olarak vatandaşlık hakkı bulunmayan göçmenlerin kamu hizmetlerinden yararlanamaması ya da iş başvurularında vatandaşlara göre dezavantajlı konuma düşmeleri de ayrımcılığın bir biçimidir.

Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık

Kişilerin cinsiyetlerine veya cinsel yönelimine bağlı olarak farklı muamele görmeleri durumunu ifade eder. Örnek olarak bir cinsiyetin diğerinden daha üstün olduğu inancını ifade eden cinsiyetçilik, eşcinsellere karşı ayrımcılığı ifade eden homofobi ve translara karşı ayrımcılığı ifade eden transfobi verilebilir.

Toplumsal Cinsiyet Körlüğü

Kadınların ve erkeklerin toplum içindeki rollerinin, sorumluluklarının ve konumlarının sosyal, kültürel, ekonomik ve politik bağlamlarda farklılığını ve bu farklılıkların ayrımcı uygulamalara kaynaklık ettiğini kabul etmemektir. Bu körlük, söz konusu farklılıkların ayrımcı uygulamaları nasıl beslediğini göz ardı eder. Toplumsal cinsiyet boyutunu hesaba katmayan projeler, politikalar ve yaklaşımlar, kadınlar ve erkeklerin ihtiyaçlarını eşit biçimde gözetmez; böylece mevcut eşitsizlikleri yeniden üretir ve statükoyu sürdürür. Bir başka deyişle toplumsal cinsiyet perspektifinden yoksun her türlü uygulama ya da düşünce, toplumsal cinsiyet köründür.¹²

Heteronormativite

Heteroseksüelliğin normal ve tek cinsel yönelim olarak görülmesi ve toplumsal değerlerin, kuralların ve yaşam biçimlerinin herkes heteroseksüelmiş gibi kabul edilmesidir. İnsanların kadın ve erkek olarak ikiye ayrılması gerektiğini, cinsel ilişkilerin ve evliliklerin sadece karşı cinsiyetlere sahip kişiler arasında olabileceğini ve her cinsiyetin kendine has rolleri olduğunu iddia eden inançlar ve normlar bütünüdür.

Bilinçsiz Ön Yargı

Hayatın her alanında kişilerin davranışlarını ve bakış açılarını etkileyen, kişilerin farkında olmadan sahip oldukları ön yargılardır. Bilinçsiz ön yargılar, çeşitlilik ve iş performansının önünde engel oluşturabilmektedir.

Yaşçılık

Bireylerin sadece yaşlarından dolayı ayrımcı davranışlara maruz kalmalarıdır. Örneğin bir üniversitenin kütüphane görevlisi işe alım ilanında, objektif ve makul bir gerekçe olmaksızın yalnızca 25 yaş altı adayların başvurabileceğinin belirtilmesi, 25 yaş üzerindeki kişiler açısından yaş temelli bir ayrımcılık oluşturmaktadır.¹³

¹²Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları, CEİD, 2021, <https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>

¹³Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Rehberi, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, <https://www.tihk.gov.tr/upload/pdf/ayrimcilikla-mucadele-ve-esitlik-rehberi/PDF.pdf>

Engelli Ayrımcılığı

Engeli olan bireylere yönelik, gündelik yaşamlarının herhangi bir alanında, engelliliklerine dayalı farklılıkları dolayısıyla uygulanan ayrımcılıktır. Türkiye’de iş hayatında engellilik ve/veya psikolojik, bedensel vb. bir sağlık durumu veya nöroçeşitli olma nedeniyle ayrımcılığa uğrayan ve bu tür ayrımcılığa tanıklık edenlerin oranı %42,2’dir.¹⁴

Mikroagresyon

İş yerinde ve günlük yaşamda bireylere karşı bilinçli veya bilinçsiz ön yargılara dayalı olarak üretilen küçük düşürücü veya zarar veren söz veya davranışları ifade eder. Ön yargı ve ayrımcılık gibi davranışlara kıyasla farkına varması daha zor bir kategoridir. Görmezden gelme, lakap takma gibi davranışlar ile ırkçı veya cinsiyetçi ifadelerle verilen tepkiyi “fazla duyarlı” olmakla suçlama gibi örnekler mikroagresyon olarak tanımlanır.

Toplumsal Cinsiyet ve Kimlik

Toplumsal Cinsiyet

Kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumluluklar bütünüdür. Tipik olarak kadınlara ya da erkeklere ait özellikler ve beceriler ile kadın ve erkeklerden genellikle beklenen davranış biçimlerini de içerir. Her iki cinse ait bu tür özellikler; aile, arkadaşlar, söz sahibi kişiler, dini ve kültürel öğretilerin yanı sıra okul, iş yeri ve medya platformlarının etkileri ile şekillenmektedir.

Cinsiyet/Atanmış Cinsiyet

Kişilerin doğumundan itibaren, biyolojik organları yoluyla hangi cinsiyete sahip olduğuna dair toplumsal olarak verilen karardır. Eğer bireylerin atanmış cinsiyetiyle gerçek (toplumsal) cinsiyeti arasında uyum varsa daha az sancılı olan bu durum, atanmış cinsiyetleri ve gerçek cinsiyetleri aynı olmayan trans bireyler için travmatik olabilir.

Cinsel Yönelim

Kişinin karşısındaki kişiye duyduğu duygusal, romantik ve cinsel çekimi ifade eder. Kişinin kendi cinsiyetinden birine yönelmesi eşcinsellik, karşı cinsiyetten birine yönelmesi heteroseksüellik, her iki cinsiyete de yönelmesi biseksüellik olarak tanımlanır. Cinsel yönelim yerine bazen cinsel tercih kavramı da kullanılmaktadır, ancak bu doğru bir kullanım değildir çünkü cinsel yönelim kişinin yapabileceği bir tercih değildir.

Cinsiyet Kimliği

Bir kişinin kendisine doğumunda atanan cinsiyetle uyumlu olsun ya da olmasın, cinsiyetine dair derinden hissettiği içsel ve bireysel deneyime işaret eder.

LGBTI+

Alışlageldik ya da geleneksel kadın-erkek rollerine uymayan kişilerden oluşan çeşitli, değişken ve çok yönlü cinsel ve cinsiyet kimliklerini içerisine alan bir grubu tanımlamaktadır. Bu kapsamda, örneğin trans kişiler, biyolojik cinsiyetleri ile yaşadıkları cinsiyet kimliği arasında uyumsuzluk hisseden; bu nedenle cinsiyet geçiş sürecine girmiş ya da girmemiş, bedenine herhangi bir şekilde müdahale etmiş ya da etmemiş bireyleri ifade eder.

¹⁴Türkiye’de Çalışma Hayatında Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Raporu, Deloitte, Temmuz 2022, <https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone2/tr/tr/docs/services/consulting/2024/turkiye-de-calisma-hayatinda-cesitlilik-ve-kapsayicilik-raporu.pdf>

Ayrımcılığın Görünümleri

Cam Tavan

Cam tavan, kadınların bir kurum/kuruluş içinde üst düzey pozisyonlara yükselmesini önleyen görünmez engelleri ifade eden bir metafordur. Günümüzde cam tavan kavramı, kadınların yanı sıra ırkçılık veya başka türden ayrımcılığa uğrayan kişileri de kapsar biçimde kullanılmaktadır. Örneğin Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (International Labour Organization-ILO) göre cam tavan terimi, “nitelikli bir kişinin, bir kuruluşun hiyerarşisindeki ilerlemesinin çoğu durumda cinsiyetçilik ve ırkçılık olmak üzere bir tür ayrımcılık nedeniyle belirli bir düzeyde durdurulduğu” durumları ifade eder.

Cam Uçurum

Özellikle kadınlar ve azınlık gruplardan bireylerin başarısızlık riski yüksek olan liderlik pozisyonlarına atanmasını ifade eder. Bu kişiler, genellikle bir kurum kriz içindeyken veya işler kötüye giderken yönetici pozisyonlarına getirilirler ve olası bir başarısızlık durumunda hem birey suçlanır hem de bu grupların liderliğe uygun olmadığına dair kalıp yargılar yeniden üretilir.¹⁵

Güzelleme Cinsiyetçilik

Cinsiyetçiliğin daha görünmez ve örtük formlarından biri olan güzelleme cinsiyetçilik “korumacı/kollamacı” ve “pohpohlayıcı” cinsiyetçilik türleri ile birlikte ele alınmaktadır. Farkına varması çok daha zor olan bu cinsiyetçilik türü çoğunlukla kadınlara atfedilen ve olumlu olduğu düşünülen özellikler aracılığıyla üretilir. Örneğin kadınların ortama hoşluk ve estetik kattıklarını, ortamı daha medeni hâle getirdiklerini, temiz ve tertipli oldukları için iş yerinin düzenini sağladıklarını savunmak, kadınları düzen, iyi iletişim, hijyen, ince zevkler, güzellik gibi kavramlarla ilişkilendirerek cinsiyet temelli ön yargıları besler. Bunun yanı sıra iş yerinde bu özelliklerle ilişkilendirilen işlerin sistematik olarak kadınların sorumluluğu hâline gelmesi sonucunu doğurur. Kadınların doğasına aitmiş gibi düşünülen bu özellikleri taşıyan erkeklerin de ötekileştirilmesine neden olur.¹⁶

¹⁵Michelle K. Ryan ve S. Alexander Haslam, The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions, Academy of Management Review, Cilt 32, No.2, Nisan 2007. s. 549-572.

¹⁶Ece Öztan, Akademik Kurumlarda Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı İçin Rehber, “Cinsiyetçilik Türleri”, Yaşar Üniversitesi, 2022, <https://euc.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2023/04/Akademik-Kurumlarda-Toplumsal-Cinsiyet-Duyarliligi-icin-Rehber.pdf>

Kapsayıcı Dil ve Tutumlar

Dil, toplumsal cinsiyet eşitliği ve çeşitliliğini geliştirmek için kullandığımız en temel araçtır. Bilinçli ya da bilinçsiz ön yargılar öncelikle dilde kendini gösterir. Ayrımcılığı yaratan bu söylemler toplumsal cinsiyet kaynaklı olabileceği gibi toplumdaki çeşitli grupları cinsel yönelim, etnik kimlik, yaş, dini ve siyasi görüş, engellilik vb. üzerinden de olabilir. **Eşitlikçi bir dil için başlangıç olarak gündelik hayatta karşılaşabileceğimiz çeşitli durumlarda ayrımcılıktan uzak bir dil kullanmanın mümkün olduğuna inanıyoruz.**

Doğru tanımlama ve söylemlerle eşitlikçi ve kapsayıcı iletişim kuruyoruz!

Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Dil Kullanıyoruz.

“Kadın/Erkek”, Kız/Oğlan”, “Bay/Bayan” kelimelerini/kavramlarını eşitlikçi bir anlayışla kullanıyoruz. “Erkek” kelimesini kullandığımız her durumda “bayan/kız/genç kız/hanım/hanımfendi” yerine “kadın”ı tercih ediyoruz.

Dolaylı olarak “erkek olmayı”, “insan” olmakla özdeşleştiren ve “herkesi” kapsama iddiasıyla kadını görünmez kılan ifadeleri kullanmamaya özen gösteriyoruz.

 Ayrıştıracı	 Kapsayıcı
Erkek/kadın satış elemanı	Satış temsilcisi, satıcı
Kariyer sahibi kadın	Profesyonel, yönetici, iş insanı
Hostes, Host	Kabin görevlisi
Erkek hemşire	Hemşire
Ev hanımı, ev erkeği	Evi çekip çeviren
İş adamı, iş kadını	İş insanı
Bayan	Kadın
Adam	İnsan, kişi, birey
İnsanoğlu/âdemoğlu	İnsanlık
Projeye adam almak	Projeye birini/bir kişiyi dahil etmek
Kameraman	Kamera operatörü

Kadınların ve erkeklerin cinsiyetleri veya cinsiyetleriyle ilişkili konular nedeniyle bazı işleri daha iyi yapabileceklerini varsaymıyoruz.¹⁷

- 👤 **Bir arkadaşımız yeni eve çıktı, hediye işlerini bizim kızlara bırakalım, onlar iyi anlar.**
- 👤 **Kadınlar teknik işlerden, tadilattan anlamaz.**
- 👤 **Kadınlar araba kullanamıyor, bak sabah park ederken arabayı çarpmış.**
- 👤 **Terfiyi bizim çocuğa mı versek? Daha yeni baba oldu.**
- 👤 **Bayan arkadaşlar sahada tek başına rahat edemez. Erkeklerden birini ayarlayın, o gitsin.**
- 👤 **Bu işin ona verilmemesine bozulmuş ama ne yapalım, kadının yapacağı iş değil bu...**
- 👤 **Bugün gergin biraz, regl galiba.**
- 👤 **Kız gibi trip atıyorsun...**

Kişilerin cinsiyetleriyle kişilikleri arasında bağlantı kurmamaya özen gösteriyoruz. Her bireyin kişilik özelliklerinin, güçlü veya zayıf yönlerinin birbirinden farklı olduğunu kabul ediyoruz.

- 👤 **Yöneticin kadın mı? Kesin duygusaldır.**
- 👤 **Erkek yöneticiler erkeklerle çalışmak ister, bu çok doğal.**
- 👤 **Kadınlar dedikoducudur.**
- 👤 **Kadın yöneticiler hep böyle oluyor.**
- 👤 **Pasta servisini kızlar halletsin, erkekler beceremez.**
- 👤 **Kadın yöneticimizin iş performansı yüksek ama fazla dominant.**
- 👤 **Bir erkek olarak fazla duygusal. Yöneticilik yapmaya pek uygun değil.**

¹⁷Cindoğlu ve Baliç'in (2023) hazırladıkları rehberden adapte edilmiştir.

Cinsiyetçi deyimler kullanmıyoruz.

Dilimize yerleşmiş cinsiyetçi söylem kalıplarından ve deyimlerden kaçınmak kapsayıcı dil kullanımı için önemli bir adımdır. İyi niyetle söylenmiş bile olsa bazı deyim, atasözü ve klişe cümlelerin arkasında eşitlikçi olmayan cinsiyet rollerinin yattığını biliyoruz.

Kız evi, naz evi
Kızın mı var, derdin var
Kızını dövmeyen dizini döver
Oğlan dayıya, kız halaya çeker
Bir kızı bin kişi ister, bir kişi alır
Kız almak/kız vermek
Hanım evladı/hanım hanımcık
Erkek sözü vermek
Erkekliğe sığmamak
Erkeklik sende kalsın
Erkeğin kalbine giden yol midesinden geçer
Erkek adam ağlamaz
Kadın erkeği rezil de eder, vezir de
Adam gibi adam/adam gibi kadın
Adama benzemek
Adam içine karışmak
Kalıbının adamı olmamak
Kız gibi gülmek/yürümek
Kadınlar hamamına çevirmek
Evde kalmış
Hanım evladı/delikanlı kız
Oğlan büyür koç olur, kız büyür hiç olur
Oğlan doğuran övünsün, kız doğuran dövünsün
Erkek getirmeyi, kadın yetirmeyi bilmeli
Ağaç yeşert meyve getirsin, oğlan büyüt ekmek getirsin

Yaşı dayalı ayrımcı ifadeler kullanmıyoruz.

Farklı yaş gruplarından olan çalışan içerisinde gençlerin yaşını ve tecrübesizliğini vurgulamak motivasyon kırıcı olabilir. Aynı şekilde yaşı daha ileri çalışanlara karşı ön yargılı ifadeler incitici olabilir.

Bu ifadelerden kaçınıyoruz

- ❗ Daha çömezsin, bu işlere akıl erdiremezsin.
- ❗ Toysun, hayatın gerçeklerini görmemişsin.
- ❗ O kadar bunamış ki aynı şeyi tekrar tekrar anlatıyor.
- ❗ Tam bir boomer gibi konuşuyorsun, anlamıyorsun işte.
- ❗ Z kuşağı dediğin sorumluluk almayı bilmez.
- ❗ Y kuşağı iş beğenmez, sürekli şikâyet eder.

Çömez

Çaylak

Acemi

Dinozor

Fosil

Velet

Yeni Yetme

Toy

İhtiyar

Bunak

Engelli bireylere yönelik ayrımcı ve dışlayıcı dil ve yaklaşımın kapsayıcı ve erişilebilir bir çalışma ortamının önünde ciddi bir engel olduğunu biliyoruz. Engelli bireylerin onuruna, kimliğine ve deneyimlerine saygılı, güçlendirici bir dil kullanmaya özen gösteriyoruz.

Bu ifadeleri kullanmıyoruz

- ✗ Cılız
- ✗ Kilo mu aldın sen bu aralar?
- ✗ Şişko
- ✗ Yerden bitme
- ✗ Hükümet gibi kadın!
- ✗ Kazulet
- ✗ Kraliçe



Ayrıştırmacı dil ve yaklaşım

- ✗ Özürlü
- ✗ Akıl hastası/Deli
- ✗ Tekerlekli sandalyeye mahkum
- ✗ Topal, kötürüm
- ✗ Normal insanlar
- ✗ Engeline rağmen çok başarılı
- ✗ Acımak, kahramanlaştırmak

Fiziksel ya da karakter özelliklerine dair ayrımcı ifadeler kullanmıyoruz. İnsanların bedensel özellikleri üzerinde söz sahibi olmadığımızı biliyoruz. Kişilerin bedensel özelliklerine, fiziksel durumlarına veya engellerine değil, yaptıkları işe odaklanıyoruz.

Çalışma arkadaşlarımızın dış görünüşleriyle ilgili yorumlardan kaçınıyoruz.

- ▼ Hamilelikten sonra kilolarından kurtulamadı. Hiçbir yere sığmıyor.
- ▼ O genç çocuk da pek rengarenk giyiniyor. İş ortamına yakışmıyor.
- ▼ Kısa saç kadına uygun değil.
- ▼ Aaa hasta mısın? Anladım, yüzünde makyaj yok!
- ▼ Görünüşe göre bugün evden çalışıyorsun, kıyafetinden belli.
- ▼ Anne olduktan sonra çok değişti.

İş yerinde profesyonel mesafeyi aşarak istenmeyen samimiyet kurabilecek bir dil kullanmıyoruz.

Bir kişi için samimi olan ifadelerin bir başkası tarafından tahakküm, küçümseme, kibir veya hiyerarşiyi hatırlatma olarak algılanabileceğini unutmamak gerekir. Bu durum özellikle farklı pozisyon, statü veya ünvanlara sahip çalışanlar arasında geçerlidir. Bu tür bir dil bazen hatalı davranışları örtbas etmek için kullanılabilir. Örneğin;

- **Ben çalışanlarımla baba-oğul gibiyimdir.**
- **Biz burada bir aile gibiyiz. Kol kırılır yen içinde kalır.**
- **İş arkadaşlarım benim çocuklarım gibidir.**
- **Sen stajyersin, daha kırk fırın ekmek yemen lazım.**
- **Biz karar verimiz, sen uygularsın.**
- **Önce kıdem kazan, sonra fikrini söyle.**
- **Bizim zamanımızda biz üstümüzle böyle konuşamazdık.**
- **Bunlar en iyi zamanlar, bizim zamanımızda neler yaşanırdı.**

İş ortamındaki davranışlarımızda eşitlikçi iş yeri dinamiğini zedeleyecek davranış ve beklentilerden kaçınıyoruz.

Güzel yemek yapabilmenin cinsiyetle ilgili olmadığını bilerek hiçbir çalışma arkadaşımızın becerisini küçümsemiyoruz !

İş arkadaşlarımızla yemeğe çıktığımızda hesabı erkeklerin ödemesi gerektiği veya kadınların hesap ödememesi gerektiği gibi imalardan kaçınıyoruz !

Hızlı araba kullanan birinin erkek, yavaş araba kullananların ise kadın olduğu çıkarımını yapmıyoruz !

Çalışma arkadaşlarımızla birlikte düzenleyeceğimiz bir sosyal organizasyonda herkesin fikrini alarak ortak karar veriyoruz !

Doğum iznine ayrılan kadın çalışma arkadaşımız işe döndüğünde “Tatil nasıldı?” gibi bir yaklaşımda bulunmuyoruz !

Kadınların bir araya geldiklerinde sadece dedikodu yaptıkları ya da erkeklerin sadece futbol konuştukları gibi ön yargılı ifadeler kullanmıyoruz !

Hiçbir çalışma arkadaşımızın duygularını ifade etmesini “fazla duygusal” diye küçümsemiyoruz !

“Bu iş fiziksel güç gerektirir, kadın yapamaz.” veya “bu iş duygusal zekâ gerektirir, erkek yapamaz.” gibi kalıplardan kaçınıyoruz !

Doğum izni, babalık izni veya ücretsiz izin alan çalışanların işlerine bağlılığını ve performanslarını sorgulamıyoruz !

İletişimin farklı yönlerine dikkat ediyoruz.

Sözlü diyaloglar kadar yazılı materyallerde de ayrımcı dil kullanmadığımızdan emin oluyoruz. Kullandığımız materyalleri (broşür, afiş ve diğer görseller) ya da reklam filmleri gibi içerikleri kapsayıcı dile ve görselliğe uygun bir şekilde düzenliyoruz.

Kullanılan dil

Kullanılan görseller

Kullanılan mesajlar

Mesajın hedefi

Dış ve iç iletişimde kullanılan dil ve görsellerde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından kapsayıcı ve eşitlikçi dil kullanımına önem veriyoruz. Öncelikle;

Kurumun web sitesinde dil ve görsel seçiminde (örneğin, iş toplantısı görselinde erkeklerin çoğunlukta olmadığından emin olmak veya erkeklerin yönetici, aktif ve güçlü konumlarda, kadınların ise pasif, onay bekleyen, not alan vb. konumlarda tasvir edilmemesine özen göstermek.)

Üst yönetim tarafından yapılan konuşmaların içeriğinde,

Her türlü yazışmada (e-posta, vb.),

Kullanılan hitap cümlelerinde (Sevgili X, Sayın X, Değerli X),

Yönetimin çalışanlara karşı kullandığı ve çalışanların kendi aralarında kullandığı dilde,

Sunumlar ve iç toplantılardaki iletişimde kullanılan dilde,

Ofis içi iletişim materyallerinde (bültenler, broşürler vb.) kullanılan dilde,

Ofisin dekorasyonunda kullanılan posterler ve sloganlardaki dilde,

Ofis içi dil ve iletişim rehberlerinde

Ofis içi dil ve iletişim rehberlerinde kullanılan dilin toplumsal cinsiyet ile yaş, engellilik, cinsel yönelim, etnisite, dini kimlik açısından duyarlı, çeşitliliğe açık ve kapsayıcı olmasına özen gösteriyoruz.

Şiddet

Türleri

Psikolojik Şiddet

Tehdit ve korku yaratarak bireyin düşünce ve davranışlarının kontrol altına alınmaya çalışılmasıdır.

Duygusal Şiddet

Bireyin duygularını baskı altına almak, korkutmak ya da suçluluk hissettirerek kontrol etmeye çalışmaktır.

Fiziksel Şiddet

Bedene yönelik darp, itme, vurma, korkutma ve zorlayıcı her türlü fiziksel müdahaledir.

Cinsel Şiddet

Cinselliğin baskı, aşağılama, denetim veya cezalandırma aracı olarak kullanılmasıdır.

Ekonomik Şiddet

Kişinin maddi kaynaklara erişiminin engellenmesi, harcamalarının kontrol edilmesi ya da ekonomik bağımsızlığının kısıtlanmasıdır.

Flört Şiddeti

İlişki içinde baskı, tehdit, kıskançlık ya da kontrol yoluyla partner üzerinde güç kurmaya çalışılmasıdır.

Mobbing (Yıldıрма)

İş yerinde sistematik şekilde aşağılayıcı, dışlayıcı, tehdit edici ya da küçültücü davranışlarla kişiyi yıldırma girişimidir.

Israrlı Takip

Bir kişinin yoğun biçimde izlenmesi, mesajlarla ya da fiziksel olarak rahatsız edilerek korku ve güvensizlik yaratılmasıdır.

Dijital Şiddet

İnternet ve dijital araçlar yoluyla bireye yönelik tehdit, aşağılama, takip veya taciz eylemleridir.

Cinsiyete Dayalı Şiddet

Cinsel Tacize Karşı Önlem ve Destek

Cinsel taciz, kişinin rızası dışında cinselliğini hedef alan ve fiziksel temas içermeyen her türlü söz, davranış veya iletişim biçimidir. Bu kapsamda cinsel taciz; halk arasında “laf atma” olarak nitelendirilen sözlü davranışların yanı sıra, mesaj yoluyla cinsel ilişki teklifinde bulunmak gibi yazılı iletişim yoluyla gerçekleştirilen davranışları da içerebilir.

**TSKB, çalışanlarına yönelik cinsiyete dayalı şiddet veya zorbalığa dair düşünce ve eylemlere tolerans göstermez; bildirilen, şüphe duyulan veya gözlemlenen her konuyu araştırmayı ve müdahale etmeyi taahhüt eder.
(Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikası Madde 4)**

Cinsel şiddete uğradığımı nasıl anlayabilirim?

Birisi siz onay vermediğiniz hâlde aşağıda belirtilen davranışları devam ettiriyorsa aşağıdaki “Ne Yapabilirim?” tablosunda bilgilerine ulaşabileceğimiz kuruluşlar ile iletişime geçebilirsiniz.

Size dokunuyorsa

Gözünü ayırmadan uzun uzun bakıyorsa

Sizi takip ediyorsa

Sizin hakkınızda hoşunuza gitmeyen yorum ve şakalar yapıyorsa

Sizi sürekli dışarıda buluşmak için zorluyorsa

Size özel hayatınız ve bedeniniz ile ilgili sorular soruyorsa

Sizinle gereksiz bir bedensel yakınlık kurmak için çaba harcıyorsa

Cinsiyetiniz ile ilgili alaycı konuşuyor ve ayrımcı ifadeler kullanıyorsa

Sizinle cinsel olarak fiziksel temas kuruyorsa

Size cinsel içerikli e-posta veya mesaj gönderiyorsa



Yasal Haklar

- ⊗ **6284 - Ailenin Korunması ve Kadına Yönelik Şiddetin Önlenmesi Kanunu**
Şiddet riskiyle karşı karşıya olduğumuz durumlarda korunmanız; şiddet gerçekleştiğinde onu durdurmamız için pek çok imkân tanıyor.

- ⊗ **5237 - Türk Ceza Kanunu**
Hakaret, tehdit, yaralama, taciz, tecavüz gibi bazı şiddet türleri ayrıca suç oluşturduklarından Türk Ceza Kanunu kullanılabilir.

- ⊗ **4271 - Türk Medeni Kanunu**
Özellikle ekonomik şiddete maruz kaldığımızda veya boşanmak istediğimizde kullanılabilir.



Ev İçi Şiddet Yardım Sinyali

Şiddete uğrayan kişinin konuşmadan veya dikkat çekmeden şiddet riski altında olduğunu karşısındaki kişiye iletmesini sağlayan, uluslararası düzeyde tanınan bir el hareketidir. Başparmağın avuç içine kıvrılması ve diğer dört parmağın üzerine kapatılmasıyla yapılır. Bu sinyal, özellikle mağdurun güvenli bir şekilde yardım isteyemediği durumlarda çevresindeki kişilerin durumu fark ederek uygun destek mekanizmalarını devreye sokmasına yardımcı olur. Cinsel taciz ve cinsiyet temelli şiddetle mücadele kapsamında sinyalin tanıtılması ve farkındalık eğitimlerine dahil edilmesi risk altındaki bireylerin erken tespit edilmesini ve güvenli müdahale süreçlerinin başlatılmasında katkı sunabilir.

TSKB Etik İlkeleri ve Güvenli Çalışma Ortamı

TSKB olarak etik ilkelere bağlı kurumsal yönetim anlayışını, yasal düzenlemelere tam uyumu ve çalışanlarımız için güvenli, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamı oluşturmayı, sorumlu bankacılık anlayışımızın temel unsurlarından biri olarak görüyoruz. Bu doğrultuda; cinsel taciz, mobbing, ayrımcılık ve her türlü şiddet ve zorbalık davranışına karşı sıfır tolerans yaklaşımı benimsiyoruz.

Yönetim Kurulu'ndan tüm çalışanlarımıza kadar kurum genelinde geçerli olan TSKB Etik İlkeleri ile çalışanlarımızın birbirleriyle, müşterilerimizle, iş ortaklarımızla, resmi kurumlarla ve tüm paydaşlarımızla ilişkilerinde uymaları gereken etik değerleri, sorumlulukları ve davranış standartlarını tanımlıyoruz. Olası etik ihlallerinin, şiddet, taciz veya uygunsuz davranışların güvenli bir şekilde bildirilebilmesi amacıyla Etik Hattı uygulamasını sürdürüyoruz.

Tüm çalışanlarımızın fiziksel, psikolojik ve duygusal güvenliğine saygı duyulan, ayrımcılığın, cinsel tacizin ve her türlü şiddetin kabul edilmediği bir çalışma kültürü oluşturmayı hedefliyoruz.

TSKB olarak etik anlayışımızı; müşterilerimize karşı sorumluluklarımız, birbirimize karşı sorumluluklarımız, bankamıza ve işimize karşı sorumluluklarımız, topluma karşı sorumluluklarımız ile finansal kuruluşlar, dış kurumlar ve markamızla ilişkilerimiz çerçevesinde bütüncül bir yaklaşımla ele alıyor; tüm ilişkilerimizde TSKB Etik İlkeler'e uygun hareket etmeyi taahhüt ediyoruz.

TSKB olarak cinsel taciz, şiddet, mobbing, ayrımcılık ve etik ilkelere aykırı tüm davranışların güvenli bir şekilde bildirilmesini teşvik ediyoruz. Yapılan tüm bildirimler gizlilik ilkesi çerçevesinde değerlendirilmekte; bildirimde bulunan kişilere karşı herhangi bir misilleme veya olumsuz uygulamaya tolerans gösterilmemektedir.

Bildirilen konular, ilgili politika ve prosedürler kapsamında tarafsızlık, gizlilik ve adil değerlendirme ilkeleri doğrultusunda incelenmekte; gerekli durumlarda uygun önleyici ve düzeltici adımlar atılmaktadır.

Çalışanlarımızın, müşterilerimizin ve tüm paydaşlarımızın kendilerini güvende hissedebilecekleri, saygılı ve kapsayıcı bir çalışma ortamının sürdürülmesi TSKB'nin öncelikleri arasında yer almaktadır.

Etik Hattı

etikhat@tskb.com.tr | Telefon: +90 212 334 50 09

Meclisi Mebusan Cad. 81 Fındıklı, Beyoğlu, İstanbul 34427

etikhat.tskb.com.tr

Cinsel Taciz ve Saldırının Olası Etkileri

Psikolojik Etkiler

Depresyon, kaygı bozuklukları

Şok, inkar

Öfke, korku

Güvensizlik, utanç, şaşkınlık

Güçsüzlük, suçluluk, yalnızlık hissi



Fiziksel Etkiler

Baş ağrısı, yorgunluk

Mide rahatsızlıkları, cilt hastalıkları

Kilo alma/verme

Uyku düzensizliği

Cinsel işlev disfonksiyonu

Yaşama Dair Etkiler

Akademik/mesleki performansta düşüklük

İsteksizlik, odaklanamama

Gelecek planlarının/önceliklerinin değişmesi

İlişkilerin bozulması

İzolasyon

Ne Yapabilirim?

Karşılaşmadan Önce

- Cinsel taciz ve şiddet türleri konusunda bilginizi artırın.
- Herhangi birine karşı tehdit içeren, küçük düşürücü veya ayrımcı sözler söylendiğine tanık olduğunuzda veya kendi başınıza geldiğinde tepki gösterin.
- İlk rahatsızlık hissinde harekete geçmekten çekinmeyin. Tepki vermek için doğru zaman kendinizi rahatsız hissettiğiniz ilk andır.
- Aklınızdan “işimi iyi yapmamıştım”, “bunu hak ettim” gibi düşünceler geçebilir. Cinsel taciz ve şiddet yalnızca failin suçudur ve sizin nasıl davrandığınızla veya sizinle ilgili değildir. “Her zaman böyle değil”, “sevdiği için kızıyor” gibi cümleler sadece şiddeti aklamaya yarar.
- Herhangi bir şiddet türüyle karşı karşıya kalıyorsanız, şiddet durmadan güvende olamazsınız. Faili değiştirmeye çalışmayın.
- Güvenli ve eşit bir ilişki kurmak için kurallar koyarak sınırlarımızı koruyabiliriz. Hangi tür davranışları kabul etmeyeceğinizi söylemek ve bu kurallara uymadığında kişiden uzaklaşmak güvende olmanızı sağlayacak adımdır. Bu sayede şiddetsiz, güvenli, eşit ilişkiler kurabilirsiniz. İstemediğiniz bir davranış karşısında istemediğinizi belirtin, boş vermeyin, sessiz kalmayın.

Cinsel Taciz veya Saldırı Anında

- Sakin olmaya çalışın. Şiddete, cinsel tacize veya saldırıya uğramanın sizin suçunuz olmadığını hatırlayın. Eğer durdurabileceğiniz bir durum ise mutlaka durdurun.
- Ses çıkarın, duyulmasını sağlayın, yardım isteyin.
- Güvendiğiniz arkadaşlarınıza, kişilere haber verebilirsiniz.

İlgili birimlerden destek alabilirsiniz

- Sosyal Destek Hattı: 183
- Şiddeti Önleme ve İzleme Merkezi (ŞÖNİM) İstanbul: 0212 465 21 96-97
- İstanbul Barosu Kadın Hakları Merkezi: 444 26 18

Cinsel Taciz veya Saldırı Sonrasında

- Polis ve savcılığa başvurun.
- Şikâyet sürecini yönetme konusunda karar vermeye çalışın.
- Psikolojik destek alın ve kendinizi suçlamayın.
- Faille tartışmaya girmeyin ve intikam almaya çalışmayın.
- Destek almadan süreci kendi başınıza yönetmeyin.
- Konuşmaktan kaçınmayın, üstünü örtmeye çalışmayın, örtmenizi isteyenlere aldırmayın.

Cinsel saldırıya uğramış bir kişiyi nasıl desteklerim?

- İnanın.
- Kişinin gizlilik hakkına saygı duyun.
- Bilgi verin veya kişiyi doğru bilgiye erişim konusunda yönlendirin.
- Seçeneklerin araştırılmasına yardımcı olun.
- Hayatta kalan kişinin kendi kararlarını vermesine olanak sağlayın.
- Dinleyin.
- Kendi şüphe ve merakınızı giderme yatkınlığınızın farkında olun.

Detaylı Bilgiler Edinebilecek Kaynaklar

TİHEK Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Rehberi

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu tarafından hazırlanmış olan bu rehberde TİHEK Kanunu'nda yer alan ayrımcılık temelleri örnekleriyle detaylandırılmakta ve “çoklu”, “dolaylı”, “işyerinde yıldırma”, “mağdurlaştırma” gibi farklı ayrımcılık türleri örnek kararlarla açıklanmaktadır. Rehberde aynı zamanda ayrımcılık durumlarında kullanılabilir başvuru mekanizmalarına da yer verilmiştir.

<https://www.tihek.gov.tr/upload/pdf/ayrimcilikla-mucadele-ve-esitlik-rehberi/PDF.pdf>

CEİD Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları

Cinsiyet Eşitliği İzleme Derneği'nin eğitim materyali olarak Prof. Yıldız Ecevit tarafından “Türkiye’de Katılımcı Demokrasinin Güçlendirilmesi: Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi” kapsamında hazırlanmıştır. Konuyla ilgili çok sayıda kavramı detaylı açıklayan kitapçıkta ayrıca toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımları ve ayrımcılık konuları da tarihsel gelişimiyle birlikte ele alınmıştır.

<https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>

Birleşmiş Milletler Kadın Birimi Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPS) Uygulama Rehberi

Bu rehber özel sektör kurumlarına iş yerlerinde ve faaliyet gösterdikleri alanlarda kadının güçlenmesi konusunda yapacakları çalışmalarda yol göstermeyi amaçlamaktadır. Rehberde bu prensiplerin gelişim süreciyle birlikte her bir prensip detaylarıyla açıklanmakta ve Türkiye’deki şirketlerden uygulama örnekleri paylaşılmaktadır.

https://www.globalcompactturkiye.org/uploads/files/shares/WEPS_Rehber.pdf

International Labour Organization (2012) Gender Equality and Decent Work: Selected ILO Conventions and Recommendations that promote Gender Equality as of 2012

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün hazırladığı bu rehberde işyerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak için temel alınabilecek tüm ILO sözleşmelerini ve tavsiye kararlarını “Temel Prensipler ve Haklar”, “Annelik, İş ve Aile” ve “Çalışma Koşulları” gibi başlıklar altında detaylı şekilde inceleyebilirsiniz.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_088023.pdf

World Economic Forum Global Gender Gap Report 2025

Her yıl güncel verilerle yenisi yayımlanan bu rapor 146 ülkede sağlık, güçlenme ve işgücü piyasasına katılımda toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri hakkında veri sunuyor. Bölge ve ülke bazında karşılaştırmalı verilere ulaşabileceğiniz raporda ülkelerdeki kaynaklara ve fırsatlara erişimde cinsiyete dayalı eşitsizliklerin detaylarını görebilirsiniz.

https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf

Rehberde Yararlanılan Kaynaklar

Australian Government Workplace Gender Equality Agency (2019). Gender Strategy Toolkit.
https://www.wgea.gov.au/sites/default/files/documents/Gender_Strategy_Toolkit.pdf

Boğaziçi Üniversitesi Cinsel Tacizi Önleme Komisyonu. Cinsel Taciz ve Saldırı Karşısında Ne Yapmalıyız?
<https://citok.bogazici.edu.tr/>

Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği (2023). Gençlerle Güvenli İlişkiler Üzerine Çalışmak: Eğitimciler ve Danışmanlar için Uygulama El Kitabı
https://cinselsiddetlemucadele.org/wp-content/uploads/2018/06/NVNY_gencler_kitap_web.pdf

Collins, P. H. (2000). Black Feminist Thought: Knowledge, Consciousness, and the Politics of Empowerment. Routledge, New York.

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics. University of Chicago Legal Forum, ss. 139–167.

Deloitte (2022). Türkiye'de Çalışma Hayatında Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Raporu.
<https://www.deloitte.com/content/dam/assets-zone2/tr/tr/docs/services/consulting/2024/turkiye-d-e-calisma-hayatinda-cesitlilik-ve-kapsayicilik-raporu.pdf>

Dullea, E. E. (2021). The Revolutionary Force of Self-Compassion for Girls and Women
<https://repository.upenn.edu/server/api/core/bitstreams/e813cb3c-ec9c-44e4-ba00-5c0a4d835991/content>

Dünya Ekonomik Forumu (WEF) (2023). Global Gender Gap Report.
<https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>

Ecevit, Y. (2021). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları
<https://ceidizler.ceid.org.tr/dosya/toplumsal-cinsiyet-esitliginin-temel-kavramlaripdf.pdf>

European Institute for Gender Equality (2016). Glossary & Thesaurus.
<https://eige.europa.eu/publications-resources/thesaurus/overview>

Hogg, C. (2023). The Impact Of Unconscious Bias In Recruitment — And How To Overcome It.
<https://www.developdiverse.com/unconscious-bias-in-recruitment/>

KAOS GL (2021). LGBTİ+ Temel Kavramlar Atölye Kolaylaştırıcı Kılavuzu.
<https://kaosglternegi.org/images/library/kolaylas-tirici-kilavuz.pdf>

KHAS (2017). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Yazım Rehberi.
https://www.khas.edu.tr/wp-content/uploads/2024/10/Gender-Sensitive-Writing-Guide_1.pdf

Moss-Racusin, C. A. vd. (2012). Science Faculty's Subtle Gender Biases Favor Male Students.
<https://www.pnas.org/doi/abs/10.1073/pnas.1211286109>

Öztan, E. (2022). Akademik Kurumlarda Toplumsal Cinsiyet Duyarlılığı İçin Rehber – “Cinsiyetçilik Türleri.”

<https://euc.yasar.edu.tr/wp-content/uploads/2023/04/Akademik-Kurumlarda-Toplumsal-Cinsiyet-Duyarl%C4%B1l%C4%B1%C4%9F%C4%B1-%C4%B0%C3%A7in-Rehber.pdf>

PeopleThriver. What Does Belonging Mean in DEI?

<https://peoplethriver.com/what-does-belonging-mean-in-dei/>

Power to Fly. What Does Belonging Mean in DEI?

<https://powertofly.com/up/dei-vs-deib-why-belonging-is-critical-to-your-dei-strategy/>

Ryan, M. K. & Haslam, S. A. (2007). The Glass Cliff: Exploring the Dynamics Surrounding the Appointment of Women to Precarious Leadership Positions. Academy of Management Review, 32(2), ss. 549–572.

UN Women (2017). Kadının Güçlenmesi Prensipleri (WEPs) Uygulama Rehberi.

https://www.globalcompactturkiye.org/uploads/files/shares/WEPs_Rehber.pdf

The Global Economy. Female Labor Force Participation – Country Rankings.

https://www.theglobaleconomy.com/rankings/female_labor_force_participation/OECD/

TÜİK (2022). İstatistiklerle Kadın 2022.

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2022-49668>

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (t.y.). Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Rehberi.

<https://www.tihek.gov.tr/upload/pdf/ayrimcilikla-mucadele-ve-esitlik-rehberi/PDF.pdf>

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) (2018). Cinsiyete Dayalı Ücret Farkının Ölçümü.

https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-ankara/documents/publication/wcms_756659.pdf

UNCTAD. The Costs of Achieving the SDGs: Gender Equality.

<https://unctad.org/sdg-costing/gender-equality>

UNHCR Türkiye. Cinsel ve Toplumsal Cinsiyete Dayalı Şiddet.

<https://help.unhcr.org/turkiye/tr/social-economic-and-civil-matters/sexual-and-gender-based-violence/>

United Nations Global Compact. Diversity, Equity and Inclusion.

<https://unglobalcompact.org/take-action/action/dei>

SKD Türkiye (2022). İşin Geleceği ve Kadın İstihdamı Projesi – Baz Veri Analizi Anketi ve Derinlemesine Görüşme Bulguları Güncel Durum Tespit Raporu.

<https://www.skdturkiye.org/wp-content/uploads/2025/07/isin-gelecegi-ve-kadin-istihdami-projesi.pdf>

World Economic Forum (2025). Global Gender Gap Report 2025.

https://reports.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2025.pdf

Künye

Akademik Danışmanlık

Dr. Öğr. Üyesi Nurseli Yeşim Sünbuloğlu

Ebrar Begüm Üstün

