



Securitas Türkiye Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Politika ve Uygulamaları

İçindekiler

Giriş

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Çeşitlilik

Eşitlik İlkeleri

Ön Yargılar ve Stereotipler

Kültürel Farklılıkları Anlama

Kapsayıcı Dil Nedir?

Dil ve Ayrımcılık

Kapsayıcı Dil ile Ayrımcılığı Azaltma

İş Dünyasında Kapsayıcı Dil

Kapsayıcı Dil Kullanımı

Kapsayıcı Dilin Çalışma Ortamımızda Uygulanması

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Engelli Dostu Dil

Yaşa Dayalı Ayrımcılık

Gelişim Örnekleri

Kapsayıcılık Uygulamaları

Kapanış

Çeşitlilik ve Kapsayıcılık

Securitas Türkiye olarak özel güvenlik alanında faaliyet gösteren global bir şirketiz. Çalışanlar arasında eşitliğin, çeşitliliğin ve katılımın teşvik edildiği bir çalışma ortamı temel hedefimiz. Bu kitapçık, iş gücünün; toplumun tüm kesimlerini ve müşterilerini gerçek anlamda temsil etmesi amacıyla hazırlanmıştır. Her çalışanın kendisine saygı duyulduğunu ve elinden gelenin en iyisini yapabileceğini hissetmesini sağlayacak bir rehber niteliğindedir.



Farklılıkları kucaklayan bir yolculuk

Farklılıklar, insanlar arasındaki kültür, dil, cinsiyet, yaş, etnik köken gibi unsurlara dair ortaya çıkan değişiklikleri ifade etmektedir. Bireylerin özgünlüğünü ve benzersizliğini yansıtan; farklılıklarıdır. Bireyler, sahip oldukları farklılıklarla bakış açılarını, deneyimlerini, kişisel ve sosyal kimliklerini şekillendirir.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ne göre doğuştan özgür olan bütün insanlar aynı zamanda onur ve haklar bakımından eşittirler. Aynı bildirgenin 22. maddesinde de "Herkes insan onuru ve kişiliğinin özgür gelişmesi bakımından vazgeçilmez olan ekonomik, toplumsal ve kültürel haklarının gerçekleştirilmesi hakkına sahiptir." ifadesi yer almaktadır. Herhangi bir bireyin cinsiyet, cinsiyet kimliği, ırk, dil, din, mezhep, engelli oluş gibi bir kişiyi diğer bireylerden farklı kılan herhangi bir özelliği nedeniyle bu haklardan mahrum kalmaz. Ancak günümüzde tüm bunlara rağmen bazı bireyler çeşitliliğin yeterince temsil edilmediği çevrelerde bulunmaktadır.

Kimseyi geride bırakma

Örgütler, işin gerçekleştiği binalar ve mobilyalardan çok daha fazlasıdır; içindeki her bir insanla etkileşimin mümkün olduğu canlı, dinamik yapılardır. Bir örgütün başarısı çalışanların katılımı, motivasyonu ve gelişimi ile yakından ilişkilidir. Her bir bireyin, bilgi, beceri ve deneyimlerini paylaştığı, iş birliği yaparak birlikte çalıştığı örgütlerde, insanların fikirlerini ifade edebilecekleri, katkıda bulunabilecekleri, kendilerini geliştirebilecekleri ve değerli hissedebilecekleri bir çalışma ortamı olması önemlidir. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik eden bir yapı, çalışanların farklılıklarını kabul ederek değerli hissetmesini sağlar. Böylece herkesin kendini özgürce ifade edebileceği ve potansiyelini tam anlamıyla kullanabileceği bir ortam oluşturur.

Çeşitlilik

İnsanların farklılıklarını kabul etme ve değer verme anlayışının temelinde çeşitlilik yer alır. Çeşitlilik; farklı özelliklere, geçmiş birikimlere, yeteneklere, inançlara, değerlere ve deneyimlere sahip olan insanların bir arada bulunmasıdır. Bizi benzersiz kılan her şey, çeşitlilik tanımının bir parçasıdır. Toplumun zenginliğini ve farklı bakış açılarını yansıtan bu farklılıklar cinsiyet, ırk, etnik köken, yaş, cinsiyet kimliği, engellilik, din, sosyoekonomik durum, medeni hal gibi birçok faktörden kaynaklanabilir. Söz konusu çeşitlilik kategorileri özgürlük ve eşitlik arayışının parçasıdır. Demokratik ülkelerde yasal ve kurumsal düzenlemeler ile çeşitliliğin güvence altına alınması esastır. Günümüzde hızla değişen, çeşitliliğin giderek arttığı bir dünyada, her bireyin katkısı ve değeri önemlidir.

Çeşitlilik bilinci; insanları daha kapsayıcı, daha etkili iletişim kurabilen, günlük yaşamda etkileşim kurduğu diğer bireyleri anlamaya çalışan, onlar hakkında bilgi arayışında olan, çeşitliliğin potansiyeline zihnini açan bireyler haline dönüştürmektedir. Toplumdaki çeşitlilik karışımında yer alan her bir unsurun değer katabileceğine, modern yaşamın gerektirdiği hızlı değişim koşullarında farklılıkların avantaj sağladığına inanmak, her bireyin ihtiyaçlarının karşılandığı kapsayıcı bir toplum yapısı oluşturmak için gereklidir. Bu konuyu ele almanın toplumun geneli için iyi olduğunun kabul edilmesi ve sosyal kapsamının temel bir insan hakkı olarak tanınması, önemli bir başlangıç noktasıdır. Sürdürülebilir bir toplum için çeşitlilik bilinciyle hareket ederek kapsayıcı yapıları teşvik etmek önemlidir. Böylece, her bireyin eşit, adil ve kapsayıcı bir şekilde değerlendirildiği bir toplum yaratılarak sürdürülebilirlik güvence altına alınır.

İş gücü çeşitliliği ise bir iş grubundaki çalışanların birbirleriyle ilişkilerini önemli düzeyde etkileyen belirgin demografik ve sosyal farklılıkları içermektedir. Kişilerin bireysel ve kültürel özelliklerinin farklı olduğu, bir güç olarak görülen bu farklılıkların örgüt yönetiminde dikkate alınarak böyle değerlendirilmesi gerektiği temel kabulüne dayanır.

İş gücünde çeşitlilik kavramına ilk kez ABD’de 1989 yılında yayımlanan İş Gücünün Geleceği Raporu’nda yer verilmiştir. Rapor, iş gücünde çeşitliliğin küresel olarak arttığına işaret etmektedir. Rapora göre iş gücündeki çeşitlilik yetenek havuzlu profilini de çeşitlendirmiştir. Kurumlar için çeşitliliğin yönetimi yetenek havuzundan yararlanmanın gereğidir.



Çeşitliliğin söz konusu olduğu çalışma ortamları;

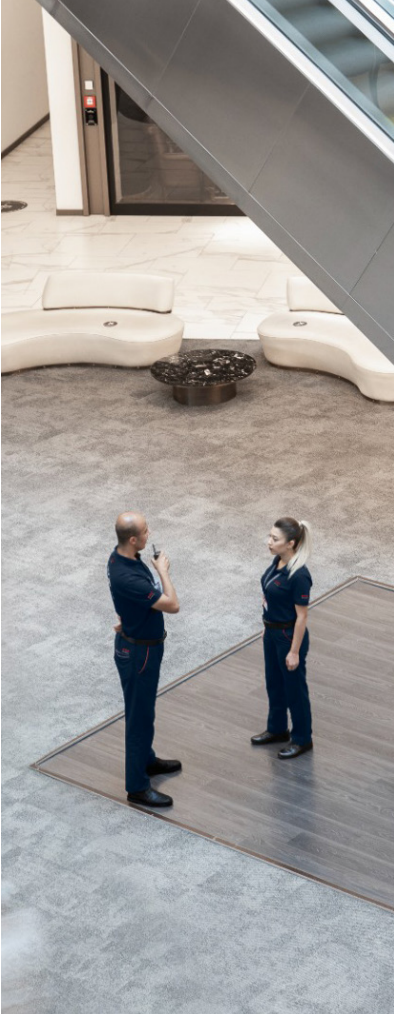
- Farklı yeteneklere ve deneyimlere sahip insanları bir araya getirir. Farklı bakış açıları, problem çözme ile karar verme süreçlerinde daha zengin çözümler ve kararlar üretmeyi sağlar.
- Farklı düşünce tarzları ve bakış açılarından kaynaklanan yaratıcılığı ve inovasyonu teşvik eder. Farklı geçmişlere sahip insanlar, farklı deneyimler ve bilgi birikimiyle gelirler bu da yenilikçi fikirlerin ortaya çıkmasına katkıda bulur.
- İş performansını artırır. Farklı yeteneklere sahip insanların bir araya gelmesi, birbirlerini tamamlayan becerilerin ortaya çıkmasını sağlar. Bu da iş birliğini ve verimliliği artırır.
- Müşteri memnuniyetini artırır ve hizmet kalitesini yükseltir. Çeşitli bir iş gücü, çeşitli müşterilere daha iyi hizmet sunma yeteneğine sahiptir. Farklı kültürlerden gelen çalışanlar, müşterilerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini daha iyi anlamak, onlara daha uygun çözümler sunmak için daha duyarlı olabilirler.
- İşletmelere rekabet avantajı sağlar. Farklı düşüncelerin, bakış açılarının, deneyimlerin bir araya gelmesi, daha inovatif ve yaratıcı çözümlerin ortaya çıkmasını sağlar. Bu da işletmelerin daha dinamik, esnek ve başarılı olmalarını sağlar.
- Çalışanların farklılıklara saygı duyma ve hoşgörüyü yaklaşma becerilerini geliştirir. Bu da takım çalışması, iletişim ve iş birliği gibi önemli becerilerin gelişimine katkı sağlar. Farklı insanlar arasında etkileşim, ön yargıların azaltılmasını ve daha kapsayıcı bir toplumun oluşmasını sağlar.
- İşletmelerin işveren markasını ve çekiciliğini artırır. İnsanlar, çeşitliliğe önem veren, kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamına sahip olan işletmelerde çalışmak isteyebilirler. Çeşitliliği destekleyen işletmeler, yetenekli çalışanları çekmek, elde tutmak ve işe alım süreçlerinde rekabet avantajı elde etmek için daha cazip bir konuma gelirler.

Genel olarak, iş gücü farklılıklarını anlamak ve bu farklılığı bireylerin ve örgütlerin yararına yönetmek amacıyla doğru sistemler kurmak olarak tanımlanan çeşitlilik yönetimi ise; çeşitlilik arz eden iş gücünün örgüte çekilmesi, bu iş gücünün potansiyelinin ortaya çıkarılması, bu potansiyeli kullanarak örgütün performansının artırılması ve böylece rekabet avantajı elde edilmesini amaçlayan bir anlayışı yansıtmaktadır.

Çeşitlilik temelli kurumsal dönüşümün sürdürülebilir ve etkili olabilmesi için ortak tasarım yaklaşımı gerekmektedir. Bu yaklaşımın başarısı, tüm paydaşların ve ilgili tarafların kurumsal süreçlere ve kararlara katılım göstermesine dayanmaktadır. Bu katılım, işletmelerin çeşitlilik değerlerinin kurumsal kültür ve süreçlere yansımaya yardımcı olur. Ortak tasarım yaklaşımıyla gerçekleştirilen bu kurumsal dönüşüm, sadece daha kapsayıcı bir çalışma ortamı yaratmakla kalmaz, aynı zamanda daha yenilikçi, sürdürülebilir ve başarılı bir işletme modelinin oluşturulmasını da sağlar. Bu nedenle, çeşitlilik temelli kurumsal dönüşüm için tüm paydaşların katılım göstermesi oldukça önemlidir.

Eşitlik İlkeleri

Eşitlik, toplumdaki farklı grupların fırsat eşitliğine sahip olmalarını engelleyen çeşitli engelleri anlamak ve bunları ele almak anlamına gelmektedir. Eşitlik ilkeleri ise her bireyin toplumda ve iş dünyasında adaletli bir şekilde muamele görmesi, fırsat eşitliği sağlanması, ayrımcılığa yer olmaksızın eşitlik temelinde hareket edilmesini hedefleyen prensiplerdir.



- Securitas'ta cinsiyet, etnik köken, yaş, engelli olma hali, sosyoekonomik geçmişine göre ayrımcılık yapmaksızın; tüm adayların arasından işin gerektirdiği nitelik ve yetkinlikleri göz önünde bulundurarak işe alım yaparız.
- İstihdamla ilgili bütün işlemleri, işin gereklilikleri ile ilgili olarak gösterilen potansiyele uygun şekilde yaparız.
- Securitas'ta her yeni pozisyon için tüm çalışanlarına eşit fırsatlar sunarız.
- Tüm pozisyonlarda yetkinlik, deneyim ve performansa dayalı fırsat eşitliği kültürünü destekler, çeşitliliğin oluşması için çaba sarf ederiz.

Fırsat eşitliği:

Her bireyin eşit fırsatlara sahip olması gerektiğini vurgular. Cinsiyet, ırk, etnik köken, yaş, cinsel yönelim, engellilik, din veya diğer kişisel özelliklerine dayalı ayrımcılık yapılmaması, herkesin yetenekleri ve potansiyeli doğrultusunda eşit şekilde işe alım, terfi, eğitim ve diğer fırsatlar konusunda değerlendirilmesi ilkesidir.

Ücret eşitliği:

Cinsiyet, ırk, etnik köken veya diğer kişisel özelliklere dayalı ayrımcılık olmaksızın eşit iş için eşit ücret verilmesini hedefler. Aynı işi yapan ve aynı yeteneklere sahip olan herkesin eşit ücret alması gerektiğini belirtir, ücret ayrımcılığını önlemeyi amaçlar.

Eğitim ve gelişim:

Eşit yeteneklere sahip çalışanlar arasında cinsiyet, ırk, etnik köken veya diğer kişisel özelliklere dayalı ayrımcılık yapmaksızın eğitim ve gelişim fırsatlarının sunulması ilkesidir. Her bir çalışanın yeteneklerini ve potansiyelini tam anlamıyla geliştirmek, kariyerlerinde ilerlemek için eşit fırsatlara erişimi olmalıdır.



- Tüm çalışanların, etnik kökenine, cinsiyetine, yaşına, milliyetine, sosyoekonomik durumuna, engelli olma haline, dinine, cinsel yönelimine, sendika üyeliğine, siyasi veya politik görüşlerine ve/veya yasalarla korunan tüm diğer farklılıklarına bakılmaksızın adil, saygılı, nezaket çerçevesinde eşit davranırız.

İş yeri kültürü:

Herkesin farklılıklarıyla birlikte değerlendirilmesi ve katılımının teşvik edilmesi gerektiğini vurgular. İş yerinde saygı, hoşgörü, iş birliği ve çeşitliliğin değerlendirilmesi gibi değerlerin teşvik edildiği bir ortam yaratılmasını, politikaların ve süreçlerin adil, eşitlikçi şekilde uygulanmasını, herkesin eşit haklara sahip olduğunu hissetmesini sağlar. Çalışanların fikirlerini ifade etmelerini, önerilerde bulunmalarını, kararlara katkı sağlamalarını destekler.

İletişim:

Tüm iletişim süreçlerinde cinsiyetçi, ırkçı, ayrımcı kalıp yargıları pekiştiren dil kullanımı ve davranış biçimine karşı çıkarak şiddetsiz, kapsayıcı iletişim formlarını teşvik etmeyi vurgular. Farklı özelliklere, bireysel ve kültürel geçmişlere sahip olan insanlar arasında anlayışı ve iş birliğini teşvik eder.

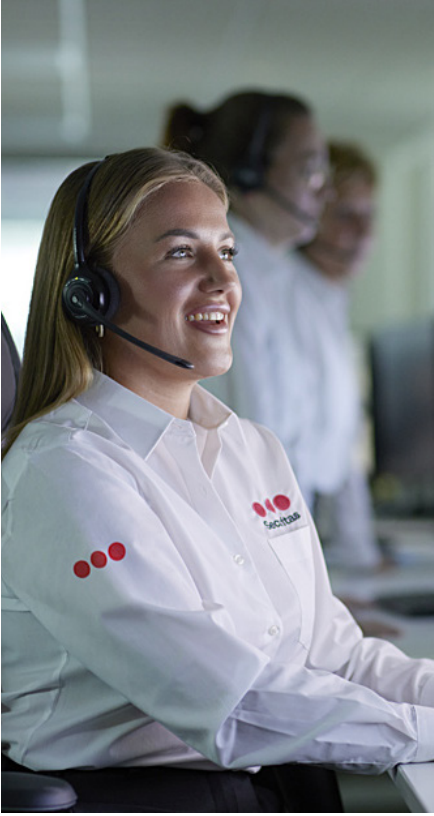
Kalıp Yargılar ve Ön Yargılar

Farkında olmadığımız ön yargılarımızı tanımak, ön yargılardan kaçınarak kalıp yargıları sorgulamayı öğrenmek, diğerleriyle daha objektif ve adil bir şekilde etkileşimde bulunmamıza yardımcı olacaktır.

Yaşadığımız dünyayı ve olayları anlayarak organize etmek için kategoriler ve sınıflandırmalar oluşturma eğilimindeyiz. Benzer şekilde insanları da belirli özelliklerine veya grup kimliklerine dayanarak kategorilere ayırıyor ve buna da sosyal sınıflama diyoruz. Bilgiyi daha kolay işleme, dünyayı anlamlandırma, sosyal dünyayı algılama ve yorumlama, dolayısıyla da karmaşık bir dünyaya düzen getirme çabası ile başkalarını farklı ırk, cinsiyet, etnik köken, yaş, statü gibi farklı sosyal ve kültürel faktörlere dayanan gruplara ayırarak algılarımızı basitleştirirken sosyal kategorilerin oluşması kaçınılmaz gibi görülmektedir. Kadınlar-erkekler, gençler-yaşlılar, zenginler-fakirler, işçiler-yöneticiler, köylüler-kentliler, bekarlar-evliler gibi farklı sosyal sınıflama kategorilerinin varlığı, aşırı genellemeler, çarpıtmalar içeren kalıp yargıların ve kategori gruplarının üyelerine yönelik birtakım beklentilerin şekillenerek ön yargıların oluşmasına zemin hazırlamaktadır.

Kalıp yargı, aralarındaki farklılıkları göz önüne almaksızın bir grubun hemen hemen bütün üyelerine aynı karakteristik özellikleri atfederek bir grup insan hakkında genelleme yapmak anlamına gelmektedir. Başka bir deyişle kalıp yargılar, bir grup hakkında düşündüğümüzde hızla aklımızda canlanan o gruba ilişkin düşüncelerdir. “Kadınlar duygusaldır.”, “Erkekler maç izlemeyi sever.”, “Türkler misafirperverdir.” gibi hatalı genellemeler günlük yaşamda sık karşılaştığımız kalıp yargı örneklerindedir.

Kalıp yargılar, içerik olarak olumlu gibi görünseler bile negatif unsurlar taşırlar. Örneğin, kadınların sıklıkla olumlu gibi görünen bir özellik olan “duygusallık” ile ilişkilendirilmesi, bu özelliğin cinsiyet rollerinin meşrulaştırılmasına ve kadınların dezavantajlı konumlarının kalıcılığına hizmet ettiği sonuçlarıyla olumsuz yüküldür. Ayrıca bu tür genellemeler az veya çok doğru görünse bile, belirli bir grup içindeki bireylerin ortalamasını tanımlayan kalıp yargıların, gruptaki tüm bireyleri mükemmel bir şekilde tanımlaması mümkün değildir. Bu nedenle insanlar hakkında yargılama yaparken grup üyeliklerine dayanan kalıp yargısal bilgi kullanmak basitçe bireylere haksızlık yapmak anlamına gelmektedir.



Günlük yaşamımızın bir parçası olan ve çevremizdeki bireylere yönelik yargılarımızı, değerlendirmelerimizi, davranışlarımızı, çoğu zaman farkındalığımızın dışında etkileyen kalıp yargılar çalışma yaşamında da karşımıza çıkmaktadır. Kadınların sırf cinsiyetleri nedeniyle daha az yetenekli veya liderlik becerilerinden yoksun olarak nitelendirilmesi, genç çalışanların tecrübesiz veya olgunlaşmamış olduğu, yaşlı çalışanların ise teknolojik gelişmelere ayak uyduramayacağı gibi inançlar, engelli çalışanların iş yerinde verimsiz olduğuna dair düşünceler iş yerinde görülebilecek kalıp yargı örnekleri olarak verilebilir.

Bu gibi kalıp yargılar, bireyleri genellemelerle sınıflandırarak tek bir özellikleriyle tanımlarken gerçekçi, bireysel, özgün özelliklerini ve farklılıkları göz ardı ederek ön yargılara zemin hazırlarlar.

Ön yargı, ayırt edilebilir bir gruptaki bireylere yönelik, yalnızca bu gruba üye olmalarına dayanarak, olumsuz bir tavır beslemek anlamına gelmektedir. Esnek olmayan genellemelere dayanan ön yargı, peşin verilmiş bir hükümdür ve değişime dirençlidir. Genellikle bilincinde olmayarak sahip olduğumuz ön yargılar gelenekler, normlar, değerler, kültür veya deneyimlerden kaynaklanan, kalıp yargılara dayalı kasıtsız, otomatik tutumlar olarak tanımlanmaktadır. İnsanlar ön yargılarına güvendiklerinde, bir bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerine odaklanmak yerine ön yargıların kararlarını etkilemesine izin verirler. Sırf cinsiyeti nedeniyle bir kadın çalışanın yöneticiliğe uygun görülmemesi, sırf yaşı nedeniyle takım arkadaşına güvenememek veya engelli çalışanlar hakkında sırf bu özellikleri nedeniyle düşük beklentilere sahip olmak, çalışma yaşamında karşılaşılabilecek ön yargı örneklerindedir.

Ön yargılar, bireylerin eşit fırsatlara ve adil değerlendirmelere sahip olmalarını engelleyen, çalışma ortamında adaletsizliklere yol açan faktörlerdir. Belirli bir pozisyonun kadınlara uygun olmayacağı gibi cinsiyet temelli bir ön yargı, kadın çalışanların terfi veya yükselme fırsatlarının kısıtlanmasına, eşitlik ilkesinin ihlaline yol açabilir. Yaşlı çalışanların teknolojiye ayak uyduramayacağı gibi yaş temelli bir ön yargı, deneyimli çalışanların potansiyellerinin göz ardı edilmesine ve adaletsizliğe yol açabilir. Yahut belirli bir görevin engelli bir birey tarafından yapılamayacağına dair engellilik temelli bir ön yargı, engelli bireylerin yeteneklerinin küçümsenmesine ve görev dağılımında ayrımcılığa uğramasına neden olabilir.

Ön yargı ve ayrımcılık, bireylerin kimlikleri, özellikleri, durumları nedeniyle toplumda veya iş yerinde aidiyet duygusunu kaybetmelerine, kendilerini dışarıda bırakılmış hissetmelerine neden olabilir. Bireyler kabul edilmek, değerli hissetmek ve desteklenmek isterler. Ön yargı ve ayrımcılık, bu temel insan ihtiyaçlarını engeller, bireylerin kendilerini dışlanmış, izole, yalnız, destekten yoksun hissetmelerine yol açabilir.

Araştırmalar, sosyal dışlanmanın kişilerde gelecekte reddedilerek aidiyet yaşayamayacaklarına yönelik bir beklenti oluşturduğunu, bu nedenle mutluluğu ve iyi oluşu azalttığını göstermektedir. Buradan anlaşılacağı gibi bireylerin yaşadıkları dışlanma deneyimleri ve yeterince kapsamlı hissedememeleri, onları pek çok bakımdan riske yatkın hale getirebilmektedir. Dahası çevresindeki bireylerin ve kendisinin insani özelliklere daha az sahip olduğunu düşünen bireyin, toplum içindeki davranışlarının, bu değerlendirmelerden etkilenmeyeceği, düşünülemez. Benzer biçimde bireylerin mutsuzlukları, kendilerine yönelik algılarını, buldukları her bağlamda diğer insanlarla gireceği etkileşimleri veya işteki verimliliğini etkileyecektir.



İnsanlar kendilerini dışarıda bırakılmış, ötekileştirilmiş hissettiklerinde;

- Üzüntü, yalnızlık, korku, hayal kırıklığı, öfke gibi olumsuz duygusal tepkiler söz konusu olabilir. Bu tepkiler genel mutluluk düzeyini düşürebilir ve bireylerin duygusal refahını olumsuz etkileyebilir.
- Kendilerini dışlanmış hisseden insanlar, izole hissedebilirler ve diğer insanlarla etkileşime girmekten kaçınabilirler. Bu durum, sosyal destek ağlarının azalarak yalnızlık hissinin artmasına neden olabilir.
- Dışlanma, bireylerin öz saygısı ve öz değerlendirmesi üzerinde olumsuz etkiler yaratabilir. Kendilerini dışlanmış hisseden insanlar, kendilerine olan güvenlerini kaybedebilir, değersizlik hissi yaşayabilir ve kendilerini başkalarıyla karşılaştırmaya başlayabilirler.
- Dışlanma, bireylerin motivasyonunu ve performansını olumsuz etkileyebilir. Kendilerini dışlanmış hisseden insanlar, motivasyon eksikliği yaşayabilir, başarı hedeflerine ulaşmaktan kaçınabilir ve genel olarak performansları düşebilir.
- Dışlanma hissi, bireylerin sosyal etkinliklere katılımını sınırlayabilir. Kendilerini dışlanmış hisseden insanlar etkileşimlere katılmaktan kaçınabilir, gruplara dahil olma veya liderlik rollerini üstlenme konusunda isteksiz olabilirler. Bu durum, bireylerin sosyal etkileşimlerini sınırlayabilir ve potansiyel fırsatları kaçırmalarına neden olabilir.

Tüm bunlardan yola çıkarak farklı insanlara ve kültürlere yönelik açık fikirli olmayı sağlayacak çeşitlilik bilinci oluşturmanın hem bireyler, hem de toplumun genel refahı için bir gereklilik olduğunu söylemek mümkündür.

Bireysel ve Kültür Farklılıklarını Anlama

Farklılıklar, çeşitliliğin bir ifadesidir ve toplumun zenginliğini oluşturan önemli bir faktördür. Her bireyin kendine özgü nitelikleri, becerileri, perspektifleri ile şekillenen farklılıklar, kültürel, sosyal ve bireysel düzeyde çeşitlilik ve zenginlik yaratır. Farklılıkları anlamak ve takdir etmek, insanların kendilerini ifade etmelerine, kendi kimliklerini geliştirmelerine, benzersiz özelliklerini kutlamalarına olanak tanır. Farklılıklar, insanlar arasında daha derin bir anlayış ve bağlantı kurulmasına, toplumun daha kapsayıcı ve eşitlikçi olmasına katkıda bulunur.

Bireysel ve kültürel farklılıkları anlamak, daha kapsayıcı bir perspektif geliştirerek empati kurmak için önemlidir. Empati, karşı tarafın duygularının yoğunluğunu, anlatmak istediklerini anlama ve algılama yeteneğidir. Empati kurarak farklılıklara saygı göstermek ise başka insanların deneyimlerini anlamaya çalışmak, onların bakış açılarını takdir etmek ve duygusal olarak onların yerine geçmek anlamına gelir. Farklı bireysel, sosyal veya kültürel geçmişlere, kimliklere sahip insanları anlamaya ve onlara değer vermeye çalışırız. Bu hoşgörü, açıklık, kabul, eşitlik ve adalet temelinde ilişkiler geliştirmemize yardımcı olur. Empati kurmak, farklılıklara saygı göstermek, daha kapsayıcı bir toplum ve iş yeri kültürü oluşturmanın temelini oluşturur.



Empati kurmak için;

- Kendi kalıp yargılarımızı ve ön yargılarımızı fark edip sorgulamak önemlidir. Farkındalık, kendi düşüncelerimizi, tutumlarımızı ve davranışlarımızı sorgulayarak geliştirmemize yardımcı olur. Ön yargılarımızın farkında olmak, yüzleşmek, üzerinde çalışmak, başkalarını daha objektif bir şekilde anlamamıza ve değer vermemize yardımcı olacaktır.
- İnsanları etkin bir şekilde dinlemek gerekir. İnsanların deneyimlerini ve perspektiflerini anlamak için dikkatlice dinlemeli, empati kurmaya çabalayarak onları anladığımızı göstermeliyiz.
- Kendi perspektifimizi geri çekmeli ve başkalarının bakış açılarına açık olmalıyız. Kendi deneyimlerimizi ve değerlerimizi genel geçer doğrular olarak kabul etmek yerine, başkalarının deneyimlerini anlamaya, değer vermeye çaba göstermeliyiz.
- Ön yargılı dil ve davranışlardan kaçınarak kapsayıcı iletişim becerileri geliştirmek önemlidir. Kalıp yargılardan uzak durmalı ve insanları tek bir boyutta tanımlayan genellemelerden kaçınmalıyız. Her bireyin kendine özgü bir hikayesi, deneyimi ve bakış açısı olduğunu hatırlamalıyız.
- Farklılıkların çeşitliliğini takdir etmeli, saygı göstermeliyiz. Farklılıkları kutlamak, onları zenginlik olarak görmek, daha derin bir anlayış ve bağlantı kurmamıza yardımcı olur.
- Hoşgörü ve esneklik göstermek önemlidir. Farklı bireysel özelliklere, kültürel pratiklere, inançlara ve davranışlara saygı duymalıyız. Merkezci bakış açısından uzaklaşarak, başkalarının farklılıklarını kabul etmeli ve değer vermeliyiz.

Securitas'ta farklılıkların zenginlik olduğunu kabul ederek iş gücünün çeşitliliğini destekler, çalışanlarımızın birbirlerinin bilgi ve deneyimlerinden ilham aldığı, gelişebildiği, paylaşım ve iş birliğinin teşvik edildiği kapsayıcı bir çalışma ortamına sahibiz.

Kapsayıcılık

Kapsayıcılık, herkesin farklı özelliklere, yeteneklere ve birikime sahip olduğunu kabul etmek, herkesin katılımını teşvik etmek anlamına gelmektedir. Bireylerin, onları kendileri yapan kimliklerini, bireysel benzersizliklerini bırakmalarına gerek kalmadan bütüne tam olarak katılım ve katkı sağlayabilmelerini amaçlar.

Örgütler açısından kapsayıcılık, tüm bireysel farklılıkların kabul edilmesi ve tüm çalışanlara aynı şekilde muamele gösterilmesini sağlayacak bir örgütsel iklim yaratılmasına olanak tanımaktadır. Daha açık bir ifade ile kapsayıcılık, toplumsal olarak "marjinal" kabul edilen, ayrımcılığa uğrayan grupların üyelerine, özgün olarak kendileri olmaları desteklenerek örgütün tüm süreçlerine katılma ve katkıda bulunmalarına imkân veren örgütsel ortamı yaratmak şeklinde tarif edilmektedir.

Çalışanların birlikte çalışma deneyimleri ve mevcut kültürün fotoğrafını çeken araştırmalar, çalışanlar arasında çeşitlilik sağlansa da kapsayıcı bir kültür geliştirilmezse, azınlıkta kalan kişilerin kendilerini ait oldukları bir yerde ve güvende hissetmediklerini göstermektedir. Bu gibi durumlarda çalışanların kendi perspektiflerini ortaya koyamadıkları, dışlanmamak için kendilerini gizli tuttukları ya da seslerini duyuramadıkları bilinmektedir.

Fiziksel, bilişsel, duygusal bakımdan oldukça geniş bir yelpazede birbirinden farklılaşan insanlardan oluşan toplumlarda, sadece belirli çeşitlilik unsurlarına odaklanarak diğerlerini dışlayan ya da toplumun içerisine dahil etse de yeterince kapsamayan yapıların, politikaların varlığı dikkat çekmektedir. Kapsayıcılık anlayışının gerçek anlamda sağlanması için sadece belirli grupların çeşitlilik ve kapsayıcılık söylemine dahil edilmesi yeterli değildir. Kapsayıcılık, tüm bireylerin farklı özellikleri, perspektifleri, deneyimleriyle kabul edilmesini ve değerlendirilmesini gerektirir. Çatışma ve gerginliklerden kaçınmak için sadece belirli grupların çeşitlilik ve kapsayıcılık söylemine dâhil edilmesi şartlı kapsayıcılık olarak nitelendirilmektedir. Aslında çeşitliliğe izin vermeyen, çeşitliliği cesaretlendirmeyen ve kolaylaştırmayan “sözde” bir kapsayıcılık anlayışı ile de örtüşmektedir.

Kapsayıcı Dil

Örgütsel düzeyde çeşitliliğin temsili tek başına kapsayıcılık için yeterli olmamaktadır. Her bireyin saygı duyulduğunu ve değer verildiğini hissedebilmesi için bundan daha fazlasına ihtiyaç duyulmaktadır.

En önemli iletişim aracı olarak dil, çok köklü olması, düşünceyle iç içe olup toplumun deneyimlerinin ve algılarının bir yansıması olması nedenleri ile çok güçlü bir araçtır. Düşüncelerimiz, davranışlarımız, gerçekliklerimiz dilin oluşumunu etkilerken, dil de yeni düşünce ve gerçekliklerin üretilmesine katkıda bulunur.

Kapsayıcı dil, çeşitliliği kabul eden, tüm insanlara saygı gösteren, toplumun çeşitli gruplarına ait bireyleri ayrımcılığa maruz bırakmadan, dışlamadan ve dışlanmış hissettirmeden, farklılıklara duyarlı, fırsat eşitliğini teşvik eden bir iletişim kurma amacı taşıyan dil kullanımı şeklindedir. Herkesin farklı kimliklerine, kültürlerine, cinsiyetlerine, engellilik durumlarına ve diğer özelliklerine saygı duyan, onları dahil eden, değer veren bir iletişim biçimidir.

Kapsayıcı dilin amacı, insanları dışlamaktan ziyade kapsamaya odaklanmaktır. Dilin ayrımcı veya ön yargılı olabilecek unsurlarını fark etmek ve bunları azaltmak bilinçli bir çaba gerekmektedir. Örneğin, cinsiyetle ilgili ayrımcılığı azaltmak için cinsiyetçi dil kullanımını engellemek, engellilik durumlarıyla ilgili ön yargıları azaltmak için engellilere yönelik kırıcı ifadelerden kaçınmak gibi adımlar kapsayıcı dilin uygulanmasında önemlidir.

Kapsayıcı dil, insanların kendilerini ifade etmelerini, duygularını paylaşmalarını, fikirlerini aktarmalarını ve anlaşılmasını sağlayarak iletişimi güçlendirir. Toplumda çeşitliliği, hoşgörüyü teşvik eder, insanlar arasında daha iyi ilişkiler kurulmasına ve daha adil bir ortam oluşturulmasına katkıda bulunur.

Dil ve Ayrımcılık

Dil, insanların düşüncelerini ve duygularını ifade etmek için kullandıkları bir araçtır. Kullanılan dilin içeriği, tonu ve tarzı, iletişimde önemli bir role sahiptir, ayrımcılığın pekiştirilmesi veya sorgulanması açısından büyük etkisi vardır.

Dil;

- Kalıp yargıları ve ön yargıları pekiştirebilir, sorgulayabilir. Belirli bir gruba veya bireye atfedilen olumsuz özelliklerin dile yansıtılması, ayrımcı davranışlara zemin hazırlayabilir. İnsanların kendi değer yargılarını ve inançlarını ifade etmelerini sağlar. Bu nedenle bu ifadelerin ayrımcı olabileceği veya bir gruba zarar verebileceği bilinciyle kullanılması önemlidir.



- Sosyal algıyı etkileyebilir ve içinde bulunulan ortamda ayrımcılığın normalleşmesine, reddedilmesine katkıda bulunabilir. Dilin gücü, belirli bir gruba yönelik olumsuz söylemlerin ve ayrımcı ifadelerin kabul görmesine veya ayrımcılığa karşı mücadeleye destek olmasına bağlıdır. Bu nedenle, dilin etkisiyle olumlu ve kapsayıcı bir söylem oluşturmak önemlidir.
- Belirli bir gruba ait olmayan veya farklı olanları dışlayan bir ayrımcılık aracı olarak kullanılabilir. Ayrımcı dil, bireyleri toplumun dışına itebilir, onları aşağılayabilir ve hatta şiddet eylemlerine zemin hazırlayabilir. Bu nedenle, dilin kapsayıcı ve eşitlikçi bir şekilde kullanılması, herkesin katılımını teşvik eden bir ortamın oluşturulması açısından önemlidir.
- Toplumsal değişimi şekillendirebilir. Kapsayıcı bir dil kullanarak, ayrımcılığı sorgulayan, eşitlik ve adaleti destekleyen bir kültürün oluşturulmasına katkıda bulunabiliriz. Dilin gücünü kullanarak, toplumda ayrımcılığın azaltılması, insan haklarının korunması ve toplumsal eşitliğin sağlanması için farkındalık yaratarak dönüşüm süreçlerini başlatabiliriz.

Dilin ayrımcılıktaki rolü ve etkisi büyük ölçüde insanların dili nasıl kullandığına ve anlamlarını nasıl yorumladığına bağlıdır. Kapsayıcı, adil ve empatik bir dil kullanmak, toplumdaki ayrımcılığın azaltılmasına, daha adil bir toplumun oluşmasına yardımcı olabilir.

Kapsayıcı Dil Kullanarak Ayrımcılığı Azaltma

Dil, insanlar arasındaki iletişimi ve kültürel etkileşimi şekillendirir. Kapsayıcı bir dil kullanmak, ayrımcılığa karşı duruş sergilemek, toplumsal eşitliği teşvik etmek ve farklı grupların dahil olduğu bir ortam oluşturmak için önemli bir adımdır.

Ayrımcılık ve ön yargıya karşı duyarlı olma:

Kapsayıcı dil kullanımının temeli, ayrımcılık ve ön yargıya karşı duyarlı olmaktır. Dilimizde yer alan ayrımcı veya ön yargılı ifadeleri fark etmeli, bunlardan kaçınmalıyız. Örneğin, cinsiyet, ırk, etnik köken, din veya engellilikle ilgili ayrımcılığı teşvik edebilecek söylemlerden kaçınmalıyız.

Kalıp yargılardan kaçınma:

Kapsayıcı dil kullanırken, bir grubu veya kültürü genelleyen, tek boyutlu bir şekilde tanımlayan ifadelerden uzak durmalıyız. Her bireyin kendine özgü bir hikayesi ve deneyimi olduğunu unutmamalıyız.

Doğru ve kapsayıcı terimleri kullanma:

Farklı özelliklere ve kültürlere ait insanları tanımlarken, doğru ve kapsayıcı terimler kullanmaya özen göstermeliyiz. İnsanların kendilerini nasıl tanımladıklarına saygı duymalı ve onların tercihlerini kullanmalıyız.

Duyarlılık ve eğitim:

Kendimizi sürekli olarak bireysel ve kültürel farkındalık, duyarlılık konularında eğitmeli; farklı kimliklere, kültürlere saygı göstermek için bilgi ve anlayışımızı artırmalıyız.

İş Dünyasında Kapsayıcı Dil

Kelimelerin gücü büyüktür ve kullanılan dil, iş yerindeki kültürü, iklimi de şekillendirir. Ancak günümüzün profesyonel kelime dağarcığı birçok dışlayıcı terim içermektedir. Gerçekten kapsayıcı bir kültür yaratmak için tüm çalışanların dilin gücünü anlaması ve kapsayıcı bir dil kullanması önemlidir.

İş ortamlarında herkesin eşit şekilde değerli olduğunu hissettiği bir dil ortamı yaratmak, çalışanların motivasyonunu artırır, iş birliğini teşvik eder, takım çalışmasını güçlendirir, yaratıcılığı ve yenilikçiliği teşvik eder. İnsanların potansiyellerini tam olarak ortaya çıkarmalarına olanak tanır. Kapsayıcı bir dil kullanmak, kurumların genel olarak olumlu bir imaj ve itibar kazanmasına yardımcı olur. Kapsayıcı bir dil kullanan kurumlar, hoşgörü ve kabulün önemsendiğini, herkesin saygı gördüğü bir yer olduğunu yansıtır.



Kapsayıcı Dilin Çalışma Ortamımıza Uygulanması

Securitas Türkiye çalışanları olarak insanlarla etkileşim halindeyiz ve kapsayıcı bir dil kullanarak iletişimimizi daha etkili hale getiririz. Çeşitli dil ve farklı dil ve kültürel geçmişten gelen bireylere karşı saygılı, anlayışlı bir dil kullanmak, karşılıklı anlaşmayı ve iletişimdeki engelleri aşmamızı kolaylaştırır, güçlü bağlar oluşturmamızı sağlar.

İşimizde, iyi ilişkiler kurmayı ve güven inşa etmeyi önemseriz. Kapsayıcı bir dil kullanarak, toplumun farklı kesimlerinden insanlarla daha iyi iletişim kurar, onların güvenini kazanırız. İnsanların kendilerini kabul edilmiş ve saygı görmüş hissetmeleri, iş birliğimiz ve iş verimliliğimiz açısından önemlidir. Çeşitli etnik, kültürel ve sosyal çevrelerden gelen insanlara karşı hoşgörölü, anlayışlı, saygılı bir tutum sergileyerek, toplumda daha iyi bir imaj oluştururuz.

Kapsayıcılık, eşitlik ve adalet değerlerini yansıtır. Securitas Türkiye çalışanları kapsayıcı bir yaklaşımla insanları ayrımcılığa uğratmaz, insanlara adaletli ve eşit bir şekilde muamele edilmesini benimser. Kapsayıcı dil kullanımı ile insanların kendilerini kabul edilmiş ve değerli hissetmelerini sağlar, adaletin korunmasına katkıda bulunuruz. Kapsayıcı bir yaklaşım benimseyerek, toplumun katılımını teşvik ederiz, güvenlik konularında iş birliği ve destek sağlarız. İnsanların farklı çevrelerden gelmelerine rağmen kendilerini güvende hissetmelerini, toplumun güvenlik konularına aktif katılımını teşvik ederiz.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

Güçlü kalıp yargıların söz konusu olduğu, çeşitlilik kapsamında en çok araştırılan, üzerinde durulan kategorilerden biri cinsiyet ve onunla bağlantılı olan toplumsal cinsiyettir.

Cinsiyet, bizi kadın veya erkek yapan belli fiziksel ve biyolojik özelliklerdir. Bireyin biyolojik anlamda cinsiyetine bağlı olarak kadın ya da erkek olmasını tanımlayan demografik bir kategoridir.



Toplumsal cinsiyet ise bireyi kadınsı ya da erkeksi olarak tanımlayan, toplumun kadına ve erkeğe yüklediği anlamları, beklentileri içeren kültürel bir yapı, kadınlığın ve erkekliğin sosyal ortamlarda ifade edilmiş şeklidir. Toplumun kadın ve erkek olarak bizi nasıl gördüğü, nasıl algıladığı, nasıl düşündüğü, nasıl davranmamızı beklediği ile ilgilidir. Gerçek olmayan farklılıklardır, toplumun kendi kalıplardır.

Kişilerin toplumsal cinsiyetlerini yansıtan gözlenebilir özellikleri ve davranışları göstermesi beklenir. Söz konusu özellikler ve davranışlar bir cinsiyetin üyeleri için diğer cinsiyetin üyelerine kıyasla daha uygun olduğu düşünülen değerleri, yönelim ve davranışları içerir. Kişinin kadınsı mı yoksa erkeksi mi olduğu konusunda bilgi verici bir nitelik gösterir. Toplumun beklediği normlar arasında; kadın ve erkek rolleri, kadın ve erkeğin kendini sunum şekli, konuşması, davranış kalıpları, giyim kuşam gibi örüntüler bulunmaktadır. İnsanlar birini değerlendirirken erkeklerde erkekliği, kadınlarda kadınlığı belirleyen sosyal rollerin ne ölçüde yerine getirildiğine dikkat ederler. Örneğin meslek sahibi olsa bile temizlik, yemek, çamaşır, bulaşık, çocuk bakımı gibi ev içi rutin işler ile narin ve duygusal olmak gibi özellikler kadına yüklenirken çalışmak, para kazanmak, askere gitmek gibi görevler ile lider olmak, güçlü, dayanıklı ve cesur olmak, sahiplenmek gibi özelliklerin erkeğe yüklenmesinin nedeni toplumsal cinsiyet anlayışdır.

Erkeksi ve kadınsı özellikler kişinin biyolojik cinsiyetine bağlı olarak birbirine ilişkilendirilir ve iki zıt kutba yerleştirilir. Bu bağlamda erkekler hırslı ve cesur olma, öz güven, bağımsızlık, girişkenlik ve yetkinlikle, kadınlar ise sosyallik, sıcaklık, sevecenlik, duygusallık ve dolayısıyla da başkalarına bakmayla ilişkilendirilmiştir. Bu durum, kadınların hemşirelik ve anaokulu, ilkökul öğretmenliği gibi az gelirlili, düşük statülü işlerde, erkeklerin ise liderlik, bilim teknoloji ve mühendislik gibi yüksek gelirlili, statüsü yüksek olan işlerde çalışmalarına sebep olmuştur.

Sınırlayıcı etkileri nedeniyle cinsiyet eşitliği konusunda önemli sorunlara yol açan bu anlayış kadınların sosyal, ekonomik ve siyasi alanlarda eşit fırsatlara erişim; erkeklerin de duygusal ifade ve bakım rolünü üstlenme konularında kısıtlanmasına yol açmakta ayrıca hem kadınların hem de erkeklerin potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirememelerine neden olmaktadır.

İş yaşamında toplumsal cinsiyet

- Securitas Türkiye’de kadınların ve erkeklerin yaptıkları eşit iş karşılığında, eşit ücret ve yan haklara (diğer sözleşme şartlarına) sahip olmasını sağlarız. Securitas Türkiye yönetim kadrosunun iş gücündeki kadın çalışan dağılımındaki çeşitlilik hedefimiz Securitas Türkiye bünyesinde koordinatör/ koordinatör yardımcısı, müdürü/müdür yardımcısı konumunda görev yapan yönetici konumunda bulunan kadın yönetici oranının en azından tüm iş gücünde yer alan kadın çalışan oranı ile eşit olması olarak belirleriz. Bu sayıyı İnsan Kaynakları Koordinatörlüğü tarafından düzenli olarak takip eder ve yıllık olarak Ülke Başkanı’na raporlarız.



Pek çok toplumda meslekler yatay olarak katmanlaşarak “kadın işi” ve “erkek işi” olarak ikiye ayrılırlar. Genel olarak; “kadın işi” düşük statülü ve düşük ücretli, katma değeri az, geçici, güvencesiz olan niteliksiz işlerden, buna karşın “erkek işi” yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, katma değeri yüksek, sürekli, güvenceli olan nitelikli işlerden oluşmaktadır. Doktor, pilot, yönetici denildiğinde erkeğin, hemşire, hostes, sekreter dendiğinde kadının akla gelmesi yatay katmanlaşmanın bir sonucudur. Pek çok çalışmada cinsiyet kalıp yargılarına uymayan bireylerin olumsuz tutumlarla karşılaştığı ve cezalandırıldığı belirtilmiştir. Geleneksel olarak erkeklik ve erkeklikle ilişkilendirilen mesleklere yönelen kadınlar ayrımcılıkla karşılaşırken, kadınsı kabul edilen meslekler erkeklere yakıştırılmamıştır.

Aynı insan kaynağı donanımına sahip olan kadın ve erkeğin aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer alması ise dikey katmanlaşma olarak tanımlanmaktadır. Çalışma hayatında kadınların ve çeşitli azınlık grupların daha üst pozisyonları elde etmelerini engelleyen, görünmez örgütsel ve algısal engeller, yapay bariyerler olarak tanımlanan cam tavan, dikey katmanlaşmanın en bilinen örneğidir.

Cinsiyetçilik

Erkek egemen toplumda kadınlara yönelik olumsuz tutumların hayata ayrımcılık olarak yansması sonucunda kadının sosyal, kültürel, politik ve ekonomik alanlarda erkeğe göre düşük konumlarda tutulması cinsiyetçilik olarak tanımlanmaktadır. Kadınlara erkeklerin birbirlerinden farklı olmaları, basitçe bir ‘farklılık’ olarak tanımlanmaz, aynı zamanda, eşitsizliğin ve ayrımcılığın meşrulaştırılması da bu farklılığa dayandırılır. Cinsiyetçiliğin birçok boyutu olsa da iki boyut ön plana çıkmaktadır.

Düşmanca cinsiyetçilik, kadının erkeğe göre zayıf ve ona bağımlı olarak algılanması, düşük seviyede görülmesi, ayrımcılığa tabi tutulmasıdır.

Düşmanca cinsiyetçilik örnekleri şunları içerir;

- Cinsiyetçi dil veya hakaret kullanmak.
- Bir kişinin cinsiyetine veya cinsiyet rolüne dayalı olarak tehdit edici veya saldırgan yorumlarda bulunmak.
- Birini çevrim içi veya çevrim dışı olarak cinsiyet normlarına karşı geldiği için taciz etmek veya tehdit etmek.
- İnsanlara cinsiyetlerine veya cinsiyet rollerine göre astlarmış gibi davranmak, “çizgi dışına çıktıklarında” onları cezalandırmak.

Korumacı cinsiyetçilik ise kadının korunması, yüceltilmesi ve sevilmesi gibi olumlu tutumları içermekle birlikte kadının erkeğe göre düşük seviyede olduğunu gösteren bir ön yargıdır.

Korumacı cinsiyetçilik örnekleri şunları içerir;

- Bir kadının değerini anne, eş veya kız arkadaş rolüne dayandırmak.
- Cinsiyetine göre bir kişinin doktor, yönetici veya yönetici değil hemşire, asistan, sekreter olduğunu varsaymak.
- Kadınların çalışmasını, bağımsız olmasını veya geleneksel cinsiyet rollerinden sapmasını zorlaştıran politikaları desteklemek.
- Birinin diğer özelliklerinden ziyade görünüşüne odaklanmak ve buna yönelik övgüde bulunmak.

Ayrımcılığın zarar vermesi için bariz veya kasıtlı olması gerekmez. Daha küçük ayrımcılık eylemleri, zihinsel ve fiziksel sağlık üzerinde kümülatif bir etkiye sahip olabilir. Bunlar, zamanla birikebilen ve kişinin benliği ile kimlik algısını etkileyebilen küçük, görünüşte zararsız yorumlardır. Bu eylemler mikro saldırganlık olarak bilinir.



Cinsiyete dayalı mikro saldırganlıkların bazı örnekleri şunları içerir:

- Cinsiyeti nedeniyle bir kadının yetkinliğini sorgulamak.
- Kadının sözünü kesmek.
- Cinsiyetçiliğin var olduğunu inkâr etmek.
- Cinsiyetçi dil kullanmak veya cinsiyetçi şakalar yapmak.

Cinsiyetçi dil hem günlük yaşamda hem iş yaşamında cinsiyetler arasında eşitsizlik ve ayrımcılığı pekiştirir, güçlendirerek sürdürür, bireylerin eşit fırsatlara sahip olmalarını engeller. Cinsiyetçi dil kullanımı, bireylerin kendilik algısı ve öz saygısını etkileyebilir. Özellikle sürekli olarak kadınları aşağılayıcı, küçümseyici ifadeler içeren bir dil, kadınların kendilerini güçsüz veya değersiz hissetmelerine yol açabilir. Bu da bireylerin potansiyellerini tam olarak ortaya çıkaramamalarına ve toplumsal katılımın azalmasına neden olabilir.

Bunlardan bazıları kadının varlığını tamamen yok sayan yani bir anlamda onları görmezden gelen ifadelerdir. Örneğin, “adam” kelimesi ilk zamanlarda tüm insanlar için kullanılmış olsa bile, erkeğin iktidarının ortaya çıkışıyla norm olarak “erkek” görülmeye başlanmış ve böylece insan olmak, erkek olmakla özdeşleşmiştir. “Adam olmak, adam gibi, adamakıllı, adam yerine koymak, adam etmek, adamına göre davranmak” gibi örnekler kadının varlığını silikleştirmektedir. “İş adamı, bilim adamı, devlet adamı” gibi ifadeler kadının varlığını reddettiğinden kendisine toplumda ve dilde bir yer edinme çabasına zarar vermektedir.

“Kadın” kelimesi Türk Dil Kurumu Sözlüğünde;

- Erişkin dişi insan; hatun, hatun kişi, bayan, karı, nisa, zen.
- Bu cinsten olup evlenmiş veya bir erkekle beraber olmuş kimse; avrat.
- Analık veya ev yönetimi bakımından gereken erdemleri, becerileri olan.
- Ev işlerinde çalışan bayan.
- “Hanım, bayan” anlamında kullanılan seslenme sözü. olarak tanımlanmaktadır.

“Kadın” kelimesi, cinsiyetin belirleyicisi olarak kullanılan bir terimdir, doğru ve tarafsız bir şekilde kullanıldığında herhangi bir aşağılama veya olumsuz anlam taşımaz. Fakat yerine “bayan, hanım, hanımefendi” gibi alternatifler üretilmiştir. “Kadın” kelimesi, “erkek” kelimesinin paralelidir ancak “erkek” kelimesi çekinilmeden kullanılırken, “kadın” kelimesi ayıp bir kelimeymiş gibi algılanır olmuştur.

Bu durumun bir diğer “uç noktası” ise bu kelimenin gereksiz bir vurgu amacıyla kullanılmasıdır. Bazen, bir meslek gurubuna veya role ait kadından söz edilirken “kadın” kelimesinin mesleğin başına mutlaka eklendiğini görürüz. Örneğin “kadın yönetici, kadın doktor” gibi ifadelerle sık sık rastlanmaktadır. Aslında söz konusu yöneticinin veya doktorun cinsiyetiyle, anlatılan olayın bir ilgisi yoktur ama yine de kadın olduğu belirtilir.

Diğer taraftan bazı mesleklerin önüne de “kadın” kelimesinin eklendiğini hiç görmeyiz. Örneğin, “kadın sekreter, kadın hemşire” gibi ifadeler karşımıza hiç çıkmaz. Çünkü, bu meslekler çoğunlukla kadınların yer aldıkları görev alanlarıdır. Bu mesleklere yakından baktığımızda, zaten toplumun kadından beklediği rollerin bir devamı olarak algılandığını görürüz. “Sekreter” olan kadın, erkeğin “yardımcısı”, onun işlerini kolaylaştıran kişidir ya da “hemşire” olan kadın, evde de hastalarla ilgilenen, onların sorumluluğunu alan kişidir. Bu nedenle bu alanlarda çalışan kadın bir anlamda evdeki işinin bir başka biçimine devam etmektedir. Bu nedenle bu meslekler “kadın mesleği” olarak görülmekte ve dolayısıyla “kadın” vurgusuyla kullanılmasına gerek kalmamaktadır.



Kapsayıcı dil kullanarak toplumsal cinsiyet eşitliği sağlama

Toplumsal cinsiyet eşitliği, hak ve fırsatlara erişimde, yüklenen sorumluluklarda kadınlar ve erkekler ile kız ve erkek çocuklar için eşitlik, toplumsal yaşamın her alanına eşit katılım anlamına gelmektedir. Bir başka deyişle her iki cinsin de tüm kamusal ve özel yaşam alanlarına eşit seviyede katılımı ve bu alanlarda eşit seviyede görünür olmasını ifade etmektedir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek için dil kullanımında kapsayıcılığa özen gösteririz. İfadelerde cinsiyet belirleyici kelimeler yerine, cinsiyetin belirtilmediği ya da her iki cinsiyeti de kapsayan ifadeler tercih ederiz. Örneğin, “kişi” veya “insan” gibi kapsayıcı terimleri kullanarak herkesi içeren bir dil kullanabiliriz. Bu şekilde, her iki cinsiyeti de kapsayan bir dil kullanarak cinsiyetin belirli bir meslek veya rolle ilişkilendirilmediğini, herkesin o rolü üstlenebileceğini vurgulamış oluruz.

— İnsan olmayı erkek olmak ile özdeşleştiren ifadelerden kaçınılmalıdır.

Bilim adamı Bilim insanı

İnsanoğlu İnsanlık

Adam gibi İnsan gibi

Adam gibi adam Düzgün insan

İş adamı İş insanı

İş kadını İş insanı

Görev adamı Görev insanı

Adam akıllı Doğru düzgün

Erkek gibi Cesurca

Erkekliğe sığmayan İnsanlığa sığmayan

Sözünün eri Dürüst

Adam başı Kişi başı

Fikir babası Fikri bulan

— Her cinsiyetin çeşitli yeteneklere, ilgi alanlarına ve rollerine sahip olabileceğini gösteren bir dil kullanmaya çalışırız.

Kadın işi İş

Erkek işi İş

Kadın yönetici Yönetici

Erkek sekreter Sekreter

Cinsiyet kalıp yargılarını yansıtan ifadelere karşı dikkatli oluruz. Belirli cinsiyetlere atfedilen özellikleri veya rolleri sürdüren, pekiştiren ifadelerden kaçınırız.



- Kadınlar duygusaldır
- Kadınlar fedakardır
- Erkekler güçlüdür
- Erkek adam ağlamaz
- Erkek gibi kadın
- Kadınlar hamamına çevirmek
- Elinin hamuru ile erkek işine karışma
- Kızını dövmeleyen dizini döver
- Kız gibi (Karı gibi) gülmek / kırtmak
- Her başarılı erkeğin arkasında bir kadın vardır
- Erkek gibi kadın
- Anasının kızı
- Kız kısmı
- Hanım evladı
- Delikanlı gibi kız
- Kadınlar çiçektir
- Abi ve Abla

Bedensel Özellikler

- Bir insanın vücudu sadece kendisine aittir ve kendi rızası dışında hiç kimse bir kişinin vücudu hakkında söz sahibi olamaz. Kişilerin bedensel özelliklerine ve fiziksel durumlarına değil, yaptıkları işe odaklanırsınız.
- Kişileri buna göre etiketlemeyiz.

Örneğin;

- > Sırıktır, bodur, cüce, yerden bitme, göbekli, şişko, kel, bıdık, minnoş, düztaban vb.
- > Zayıfladın mı?
- > Kilo mu aldın?
- > Yorgun musun?

Giyim Tercihleri

- Giyim ve aksesuar bir tercihtir. Kurumun belirlediği kılık kıyafet yönetmeliği çerçevesinde kalmak suretiyle giyim, makyaj, ayakkabı, aksesuar; kişisel zevk ve tercihlerin yansımasıdır. Kişileri buna göre eleştirmeyiz.
- Örneğin; Giyim tercihleri > Paçoz > Zibidi > Boya küpüne batmış > Soluk benizli > Hippi > Ruh gibi

Engelli Dostu Çalışma Ortamı

İş yaşamına katılmak her bireyin en temel gereksinimlerinden biridir. Maddi ihtiyaçları karşılayarak yaşamı idame ettirmenin yanında, bu bireyin psikolojik sağlığı ve sosyalleşmesi için de vazgeçilmez bir ihtiyaçtır. Çalışmak, bireyin kendini ifade etmesini, yeteneklerini kullanarak geliştirmesini kolaylaştırırken toplumla etkileşimde bulunmasını, ilişkiler kurmasını ve sosyalleşmesini de sağlar. Bireyin öz güvenini artırır, saygınlık ve toplumsal değer kazanmasına yardımcı olur, kendini geliştirmesini, potansiyellerini ortaya koymasını sağlar. Dolayısıyla, istihdamın sağlanması ve sürdürülebilir bir şekilde desteklenmesi, bireylerin yaşam kalitesini artırırken toplumun refahına da katkıda bulunur.

Pek çok engelli birey, çalışma gücüne, isteğine sahip olduğunu belirtmesine, çalıştığında da yeterli başarıyı göstermesine, örgüte bağlılık ve iş doyumunu gibi çoğu yönden engelli olmayanlarla benzer olmalarına rağmen işe düzenli gelemeyecekleri, verimli çalışamayacakları gibi ön yargılar nedeniyle çalışma imkânı bulamamaktadır. İstihdam edilme 'şansı' yakaladıklarında ise olumsuz işveren ve çalışan tutumlarına maruz kalabilmektedirler. Engellilere yönelik ayrımcılığın önlenmesi, bununla mücadele edilmesi, ancak toplumun engelli-engelsiz bütün bireylerinin ortak çabasıyla ve kolektif hareketiyle kazanılabilecektir.



Engelliler için kapsayıcı bir dilin önemi

Engellilik, bir kişinin kimliğinin ve insan çeşitliliğinin bir parçasıdır. Engelli bireylerin varlığını ve deneyimlerini anlar, onları tam bir birey olarak kabul eder, toplumun bir parçası olarak görmeyi önemseriz. Engeli olan bir kişiyle kapsayıcı şekilde iletişim kurarak, kapsayıcılık ve erişilebilirliğin iyileştirilmesi yönünde adımlar atılmasına yardımcı oluruz.

Kapsayıcı bir dil kullanarak, tüm bireylerin varlığını ve deneyimlerini anlamaya, saygı göstermeye odaklanırsınız. Engellilik, bir kişinin yaşam deneyimlerinin bir parçası olabilir, ancak bu durum onların haklarını, değerlerini veya katkılarını azaltmaz. Kapsayıcı dil ile engelli bireylerin toplumda eşit ve adil bir şekilde yer almalarını teşvik eder, onurlarını ve öz saygılarını korur, değerlerini ve katkılarını takdir ederiz. Kapsayıcı dil kullanarak, engellilik konusunda toplumsal farkındalığı artırır engellilik üzerindeki olumsuz algıları değiştirmeye yardımcı oluruz. Engellilik, herkesin yaşayabileceği bir durumdur, ancak engelli bireylerin hayatları çeşitlilik gösterebilir, farklı bireylerin farklı ihtiyaçları olabilir. Kapsayıcı dil ile engelli bireylerin farklı yeteneklerine ve deneyimlerine saygı gösterir, onları tek boyutlu bir şekilde tanımlamaktan kaçınırsınız. Toplumun engellilik konusunda daha duyarlı ve adil bir şekilde hareket etmesini teşvik ederiz.

Engelli dostu dil kullanarak engellilere destek olma

- Engellilikle ilgili olarak, aşağılayıcı veya damgalayıcı olabilecek ifadelerden kaçınmak önemlidir. Bu tür ifadeler engelli bireyleri aşağılamak, onları zayıf veya mağdur olarak göstermek, sadece engellilikleri üzerinden tanımlamak gibi olumsuz bir etki yaratabilir. Bunun yerine, kapsayıcı bir dil kullanarak engelli bireylerin tam ve eşit bireyler olduğunu gösterir, değerlerini vurgulamayı önemseriz.

Özürü Engelli

Normal Engelsiz

- Engellileri kahramanlaştıran söylemlerden uzak dururuz. Bu tarz söylemler, engelliliği bireysel bir sorun haline getirmekte, engelli olmayı bir çeşitlilik değil, aşılması gereken bir sorun olarak ortaya koymaktadır.

- Engeline rağmen başardı
- Engelli ama başarılı
- Azmi sayesinde başardı
- Engelleri aştı
- Hayata tutundu
- O bizim göz bebeğimiz

Mahremiyete saygı gösterir, mikro saldırganlık olarak nitelendirilebilecek soru ve yorumlardan kaçınırız.

- Doğuştan mı böylesin?
- Tedavisi yok mu?
- İşini nasıl idare ediyorsun?
- Üzülme, kendini kötü hissetme
- Hepimizin engelleri var

Engellilikle ilgili yaygın olarak kabul edilen kalıp yargılardan, engelli bireyleri bir bütün olarak tanımlayan veya kısıtlayan ifadelerden kaçınırız. Engellilik konusunda doğru ve çeşitlilik içeren bilgileri paylaşarak engellilikle ilgili yanlış algıları düzeltmeye çalışırız. Kapsayıcı dil kullanırken, engellilikten kaynaklanan sınırlamaları veya engelleri vurgulamak yerine, engelli bireylerin yeteneklerini, potansiyellerini vurgularız.

Yaşa Dayalı Kapsayıcılık

Yaş bilgisi, iş başvuru formlarında yer alan ve işe alınma politikalarında öne çıkabilen demografik bilgilerden biridir. Yaş konusunun önemli olmasının temelinde, genç ve dinamik çalışan istihdam edilmesi isteği ile özellikle belirli yaşın üstündeki kişilerin verimlerinin düşük, daha az üretici ve yararlı, değişime daha dirençli oldukları gibi ön yargılar bulunmaktadır. Diğer taraftan daha ileri yaşta çalışanların daha deneyimli ve örgütsel bağlılıklarının daha yüksek olduğu öne sürülerek yaşı daha genç olan çalışanların deneyimsiz ve acemi oldukları gibi ön yargılar da söz konusudur.

İş yerinde yaşçılık, bir çalışanın işe alımda, terfi süreçlerinde, ücretlendirmede, avantajlarda, eğitim ve gelişim olanaklarında sırf genç veya yaşlı olması nedeniyle haksız bir şekilde muamele görmesi durumu olarak tanımlanmaktadır. İşe alım sürecine yaş kısıtlaması getirilmesi, yaşlı çalışanların terfi, ilerleme fırsatlarından mahrum bırakılması, genç çalışanların daha hızlı terfi etmesi, yaşlı çalışanların eğitim ve gelişim programlarından, yeni teknolojilerle ilgili eğitimlerden mahrum bırakılması, genç çalışanlara daha fazla fırsat sunulması gibi durumlar yaşçılığa örnek verebiliriz.

Yaş ve kapsayıcı dil

- Dil kullanımında yaşa dayalı kalıp yargılara, genellemelere yer vermekten kaçınırız. Her bireyin yeteneklerine ve deneyimine odaklanılır.
- Gençler teknolojiye hakimdir.
- Gençlerin kanı deli akar.
- Yaşlılar değişime direnir, uyum sağlayamaz.
- Yaşlılar eski kafalıdır, kendini geliştiremez.



Çeşitli yaşlardan oluşan bir grup çalışan içerisinde genç çalışanları küçümseyen ya da değersizleştiren ifadeler kullanmayız. Bu ifadeler, genç çalışanları dışlanmış hissettirebilir ve kendilerine olan güvenlerini zedeleyebilir. Ayrıca, yaş ve tecrübe faktörlerine aşırı odaklanmak, takım çalışması ve iş birliği gibi olumlu etkileşimleri engelleyebilir. Bunun yerine, çalışma ortamında her çalışanın beceri, yetenek ve katkılarının değerlendirilmesine odaklanılır.

- Siz bilmezsiniz o yılları
- Siz o zaman doğmamıştınız
- Ergen gibi
- Çömez, Acemi, Çaylak

Aynı şekilde çalışma ortamında genç çalışanların yaşça daha büyük olan çalışanlara karşı ön yargılarını bir kenara bırakmalarını isteriz. Securitas Türkiye’de yaşça daha büyük çalışanlar gençlerin enerjisini ve yenilikçi bakış açılarını takdir eder, genç çalışanlar da yaşça daha büyük olan çalışanların deneyim ve bilgilerinden faydalanır.

- Dinozor, Fosil
- Abla, Abi
- Teyze, Amea

Biyolojik ve Fizyolojik Özelliklere Dayanan Ayrımcı Dil

- “Anne/baba olma yaştın gelmedi mi?” ya da “Hamile misin, kilo mu aldın?” gibi sorularla bedensel özellikler veya dış görünüş hakkında çıkarım yapmayız.
- “Muayyen/ özel gününde misin?” gibi sorularla hormonal değişimleri çalışma arkadaşlarınızın davranış ve performansını değerlendirmek için kullanmayız.
- Kullanırken çoğu zaman fark etmediğimiz birçok atasözü ve deyim aslında cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir. Türkçede aynı duyguyu ya da durumu anlatan binlerce deyim ve atasözünün içerisinde ayrımcı ve cinsiyetçi olanları tercih etmemeye çalışırız.

Securitas Türkiye Kapsayıcı İş Yeri için Gelişim Önerilerimiz

Kendi yargılarımıza meydan okuruz:

Herkesin kalıp yargıları ve ön yargıları bulunabilir. Kendi zihnimizdeki kalıp yargıları ve farklı gruplara yönelik olumsuz tutumlarımızı fark etmek önemlidir. Daha kapsayıcı bir bakış açısı geliştirmek için öncelikle düşüncelerimizi, tepkilerimizi ve tutumlarımızı gözlemler, hangi gruplara yönelik ön yargılarımız olduğunu tanımlamaya çalışırız. Bu ön yargıların nereden kaynaklandığını değerlendiririz. Kalıp yargılarımızı ve ön yargılarımızı değiştirmenin bir süreç olduğunu unutmayız.



Kendi ayrıcalıklarımızı fark ederiz:

Herkesin sahip olduğu özellikleri veya kimlikleri açısından farklı bir ayrıcalığı, avantajı söz konusudur. Kendi ayrıcalıklarımızı fark etmek ve bunları başkalarının deneyimleriyle karşılaştırmak önemlidir. Hangi özellik, kimlik veya durumun bize avantaj sağladığını, bir dezavantajı ortadan kaldırdığını belirlemeye çalışırız. Bu farkındalık, daha kapsayıcı bir tutum geliştirmemize ve eşitlik için daha fazla çaba göstermemize yardımcı olacaktır.

Bilgileniriz:

Farklı gruplar, kültürler ve yaşam tarzları hakkında bilgi edinmek için çaba gösteririz. Kitap, makale, film veya belgesel gibi kaynaklardan yararlanarak çeşitlilik hakkında daha fazla bilgi ediniriz. Güvenilir ve çeşitlilik odaklı kaynakları, farklı yazarların, farklı bakış açıları, deneyimlerini yansıtan eserleri seçmeye özen gösteririz. Bu sayede daha geniş bir perspektife sahip olabilir, farklı insanları anlama ve takdir etme becerilerimizi geliştiririz.

Diyalog kurar ve tartışırız:

Çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında açık ve dürüst tartışmalar yapmak, farklı görüşleri anlamak, başkalarıyla birlikte öğrenmek için farklı insanlarla tartışma gruplarına veya etkileşim platformlarına katılırız. Tartışmaları yapıcı bir şekilde sürdürmeye özen gösteririz. Eleştiri yaparken yapıcı oluruz ve karşı tarafın düşüncelerini dikkate alırız. Karşılıklı öğrenme ve gelişme amacıyla tartışmaları ilerletmeye çalışırız.

Temas ederiz:

Farklı gruplarla etkileşimde bulunmak, kapsayıcılığı geliştirmenin etkili bir yoludur. Farklı özelliklere sahip, farklı kültürlerden veya çevrelerden gelen çalışma arkadaşlarımızla birlikte projelerde çalışır, takım çalışmalarına katılırız. Etkileşimlerimiz sırasında farklı bakış açıları kazanır ve daha kapsayıcı bir perspektif geliştiririz. Farklı gruplarla sosyal etkinliklere katılır, ortak ilgi alanları etrafında farklı insanlarla bir araya geliriz. Bu tür etkinliklerde farklı deneyimler ve kültürel alışverişlerle kapsayıcılığımızı artırırız.

Aktif bir dinleyici oluruz:

İnsanları dinlemek, anlamak ve onlara saygı göstermek kapsayıcı bir davranışın temelidir. Kendi ön yargılarımızı ve ön kabullerimizi bir kenara bırakırız. Dinlediğimiz kişiye tarafsız bir şekilde yaklaşır ve yorum yapmadan onun deneyimini kabul ederiz. Herkesin farklı bir bakış açısı olduğunu hatırlayarak, çeşitliliği ve farklılıkları saygıyla karşılarız. Aktif dinleme, insanlar arasında derin bir bağ kurmamıza ve kapsayıcı bir iletişim ortamı oluşturmamıza yardımcı olur.

Geri bildirim alırız:

Güvendiğimiz, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda yetkin bulduğumuz çalışma arkadaşlarımızın geri bildirimlerini isteriz. Deneyimlerini ve görüşlerini paylaşmalarını rica ederiz. Açık uçlu sorular sorarak, farklı perspektifleri keşfetmeye çalışırız. Ön yargılarımızı bir kenara bırakır ve açık bir zihinle dinlemeye çalışırız. Savunmacı olmamaya özen gösterir, geri bildirimleri kişisel olarak algılamaktan ziyade gelişim fırsatları olarak görürüz. Eleştiri olumlu bir şekilde kullanmak için açık oluruz. Aldığımız geri bildirimleri değerlendirir, bunları kendi davranışlarımıza uygulamaya çalışırız. Gelişim için kendimize hedefler belirler, bu hedeflere ulaşmak için adımlar atarız.

Teşvik ederiz:

Çalışma arkadaşlarımızla farklılıkların değerini ve önemini paylaşıyoruz. Farklılıklara saygı gösteren bir tutum sergileriz. Davranışlarımız ve söylemlerimizle diğerlerine rol model oluruz. Herkesin kendini ifade etmesine olanak tanıyan, herkese eşit davranan kapsayıcı bir tutum sergileriz. Ekip çalışmaları ve projelerde farklı yeteneklere sahip insanları bir araya getirerek kapsayıcılığı teşvik ederiz. Pozitif örnekleri takdir eder ve gelişim alanlarını destekleyici bir şekilde paylaşıyoruz.

Egzersizler

Gözlem:

Bir kafe, park veya halka açık bir mekâna gidin ve etrafınızdaki insanları gözlemleyin. Dikkatinizi insanların jestlerine, ifadelerine, davranışlarına ve etkileşimlerine odaklayın. Her bir kişinin ne hissediyor olabileceği hakkında tahminler yapın. İnsanların yüz ifadeleri, beden dili ve etkileşimleri hakkında ipuçları arayın. Örneğin, bir kişinin gülümsediğini görürseniz, mutlu veya sevinçli olabileceğini düşünebilirsiniz. Tahminleriniz sırasında hangi ön yargıları veya varsayımları kullandığınızı fark etmeye çalışın. Bu, kendi düşünce kalıplarınızı sorgulamanıza ve daha kapsayıcı bir perspektif geliştirmenize yardımcı olur. Herkesin farklı yaşam hikayeleri, deneyimleri ve duygusal tepkileri olduğunu unutmayın. Bu egzersiz, başkalarının duygusal deneyimlerini anlamaya daha açık bir zihinle yaklaşmanızı sağlar. Gözlemlerinizden oluşan bir günlük tutarak çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili deneyimlerinizi kaydedebilirsiniz.

Model alma:

İş yaşamınızda çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda yetkin olduğunu düşündüğünüz bir çalışma arkadaşınızı belirleyin. Bu kişiyle daha yakın bir ilişki kurun ve iletişim tarzını dikkatlice gözlemek için zaman ayırın. Çalışma arkadaşınızın nasıl konuştuğunu, nasıl dinlediğini, tepki verdiğini, hangi dil ve ifadeleri kullandığını, beden dilini gözlemleyin. Kapsayıcı bir üslup kullanırken hangi unsurlara dikkat ettiğini fark etmeye çalışın. Buradan ilham alarak, kendi iletişim tarzınızı analiz edin. Hangi davranışlarınızı değiştirmek istediğinizi belirleyin. Belirlediğiniz davranışları geliştirmek için kendinize gelişim hedefleri belirleyin. Kendinizi geliştirmek için çevrenizden geri bildirim alabilir ve bu geri bildirimleri değerlendirerek gelişiminizi sürdürebilirsiniz.

Çeşitlilik rol oyunu:

Bir grup arkadaşınızla birlikte, farklı kişileri canlandırdığınız bir rol oyunu aktivitesi düzenleyin. Her biriniz farklı bir rol veya karakter seçin. Bu roller farklı cinsiyet, yaş, kültürel geçmiş veya engellilik gibi farklılıkları yansıtabilir. Her bir karakter için araştırma yapın, karakterlerin deneyimlerini, özelliklerini ve bakış açılarını anlamaya çalışın. Diğerleri ile etkileşim kurarak rolünüzü canlandırmaya başlayın. Aktivite sonrasında, deneyimlerinizi paylaşın ve birlikte tartışın. Karakterleri canlandırırken neler hissettiğinizi, farklı bir bakış açısıyla nasıl etkileşimde bulunduğunuzu ve farklı deneyimlerin ne tür duygulara yol açtığını paylaşın. Egzersizi farklı karakterler seçerek tekrarlayabilirsiniz.

Kapsayıcı dil rol oyunu:

Bir grup çalışma arkadaşınızla bir araya gelin ve kapsayıcı dil kullanma konusunda ortak bir hedef belirleyin. Çeşitlilik bağlamında farklı özelliklere, kültürel geçmiş ve deneyimlere sahip kişilerin yer aldığı farklı senaryolar belirleyin. Her bir senaryo için karakter profilleri oluşturun. Diğerleri ile etkileşim kurarak size atanan karakteri canlandırmaya başlayın. Senaryoyu canlandırırken karakterlerinizin özelliklerini, deneyimlerini ve bakış açılarını dikkate alarak kapsayıcı bir dil kullanmaya çalışın. Rol oyunu tamamlandıktan sonra, bir araya gelerek deneyimlerinizi paylaşın. Kendi karakterinizin bakış açısından nasıl hissettiğinizi ve kapsayıcı dil kullanımının deneyimlerinizi nasıl etkilediğini açıklayın. Rol oyununda gözlemlediğiniz kapsayıcı dil kullanımını ve olumlu iletişim örneklerini paylaşın. Birlikte, daha iyi bir iletişim ortamı oluşturmak için nasıl daha iyi olabileceğinizi ve kapsayıcı dil becerilerinizi nasıl geliştirebileceğinizi tartışın.

Bilinçli farkındalık:

Bir hafta boyunca ön yargılı düşüncelerinizi fark etmeye çalışın, bunları fark ettiğinizde öncelikle düşüncelerinizi not edin. Ön yargılarınızın hangi durumlarda, neden ortaya çıktığını, hangi grupları veya bireyleri içerdiğini, sizi nasıl etkilediğini anlamaya çalışın. Her bir durum için o ön yargı yerine nasıl daha kapsayıcı bir bakış açısı benimseyebileceğinizi değerlendirin ve deneyimlerinizi kaydedin. Bu egzersiz, ön yargılı düşüncelerinizi sorgulama ve daha kapsayıcı bir zihniyet geliştirme becerinizi geliştirmenize yardımcı olur. Düzenli olarak uyguladıkça, bilinçli farkındalığınız artacak daha kapsayıcı bir şekilde düşünmeye başlayacaksınız.

Değerlendirme:

Çalıştığınız takımın üyelerini çeşitliliklerin tümünü göz önünde bulundurarak ayrıntılı bir şekilde listeleyin. Takım üyelerinin çeşitlilik temsiliyetini değerlendirin. Hangi alanlarda çeşitlilik daha iyi temsil ediliyor, hangi alanlarda iyileştirme gerekiyor belirleyin. Çeşitlilik açısından takımınızdaki güçlü ve zayıf yönleri gözden geçirin. Çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda güvendiğiniz bir çalışma arkadaşınızla iş birliği yaparak kapsayıcı bir takım modeli geliştirin. Modelde, çeşitlilik temsili artırarak, farklılıkları değerlendirmek ve kapsayıcı bir takım kültürü oluşturmak için adımlar belirleyin. Bu adımlar arasında çeşitlilik hedefleri belirlemek, çeşitlilik açısından etkin bir işe alım süreci yürütmek, eğitim ve farkındalık programları düzenlemek, kapsayıcı bir iletişim ortamı sağlamak gibi unsurlar yer alabilir. Bu çalışma, takımınızın çeşitliliğini ve kapsayıcılığını değerlendirmenize, daha kapsayıcı bir takım oluşturmak için bir plan geliştirmenize, farklılık ve çeşitlilik içeren iş süreçlerinin desteklenmesine yardımcı olur. Çeşitlilik ve kapsayıcılık değerlerini şirket içinde benimseyerek, daha kapsayıcı ve adil bir çalışma ortamı oluşturmanıza katkıda bulunun.

Sosyal sorumluluk:

Şirketinizin çeşitlilik ve kapsayıcılık değerlerini yansıtan sosyal sorumluluk projeleri ile etkinlikleri araştırın. Dezavantajlı gruplara yönelik destek projeleri, eğitim programları, mentorluk programları gibi çeşitli seçenekleri gözden geçirin. Seçtiğiniz sosyal sorumluluk projesine veya etkinliğine aktif olarak katılın. Projeyi tamamladıktan sonra, deneyimlerinizi ve öğrendiklerinizi çalışma arkadaşlarınızla paylaşın.

- Securitas'ta görev alan tüm yöneticiler olarak, çalışanların başarılarının takdir edildiği, birbirini desteklediği ve iş birliğinde bulunduğu pozitif bir çalışma ortamı yaratılmasından sorumluyuz.
- Securitas'ta görev alan tüm yöneticiler ve çalışanlar olarak diğer çalışanlar için pozitif rol model ve iyi bir örnek oluruz.

Farkındayım ve dikkat ediyorum.

Çocukların cinsiyetlerine göre değil, ilgilerine ve yeteneklerine göre bölüm, meslek seçmelerine fırsat veriyorum.

Bayan değil, hanımefendi ve/veya kadın diyorum.

“Adam gibi”, “adam akıllı” yerine “doğru düzgün”, “tastamam” gibi deyimleri kullanıyorum.

Cinsiyetçi veya ayrımcı dil kullandığında arkadaşlarımı uyarıyorum.

Meslekleri “kadın işi” ve “erkek işi” olarak algılamıyor; kadın erkek fark etmeksizin herkesin her meslekte başarılı olabileceğini biliyorum.

Aynı duyguyu ya da durumu anlatan deyim ve atasözleri içerisinde ayrımcı ve cinsiyetçi olanları tercih etmemeye çalışıyorum.

Ev içindeki sorumlulukların, kadın-erkek arasında adil şekilde paylaşılması gerektiğine inanıyorum.

Ofiste düzenlediğimiz doğum günü kutlamalarında pasta kesmeyi ya da toplantılarda not tutmayı sadece kadın arkadaşlarımdan rica etmiyorum.

Hızlı araba kullanan birinin erkek, yavaş araba kullananlarınsa kadın olduğu varsayımında bulunmuyorum.

Kadınların bir araya geldiğinde sadece dedikodu yaptıkları ya da erkeklerin sadece futbol konuştuğu varsayımında bulunmuyorum.

Doğum izninden dönen kadın çalışma arkadaşşıma “Tatil nasıldı?” gibi yaklaşımlarda bulunmuyorum.

İş yerindeki kadın arkadaşlarımda performans ve duygu değişimlerini biyolojik ya da hormonal değişikliklere bağlamıyorum.



Son Sözü

Bu kitapçık ile Securitas Türkiye'nin çeşitlilik ve kapsayıcılık politikaları, uygulamalar ele alınmaktadır. Ayrıca bu kitapçık ile çeşitliliğin ve kapsayıcılığın çalışma ortamında nasıl daha sağlam temellere oturtulabileceği, farklı bakış açılarının nasıl destekleneceği, adil bir çalışma ortamının nasıl inşa edileceği konularında rehberlik etmeye çalışılmıştır. Securitas Türkiye olarak, bu temel değerlerimizin her birimiz üzerine düşen bir sorumluluk olduğuna inanıyoruz. Çeşitliliği bir zenginlik olarak görmek, her çalışmamızın potansiyelini en üst düzeyde ortaya çıkarmak, herkesin kendini değerli hissettiği bir ortam yaratmak için birlikte çalışıyoruz. Gelecekte de çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerimiz doğrultusunda daha da ilerlemeyi, büyümeyi hedefliyoruz. Unutmayalım ki farklılıklarımız bizi güçlendirir ve daha kapsayıcı bir dünya inşa etmemize yardımcı olur.

