

İÇİMİZDEKİ RENKLER: KAPSAYICI İLETİŞİM REHBERİ





İÇİNDEKİLER

Giriş	1
Kapsayıcı İletişimin Tanımı ve Önemi	2
Beden Olumlama - Fiziksel Görünüm	5
Cinsel Yönelim ve Toplumsal Cinsiyet Çeşitliliği	8
Dini Kimlikler	12
Engellilik	16
Etnisite ve Kültür	21
Psikososyal ve Nörolojik Çeşitlilik	24
Sosyoekonomik Statü	28
Toplumsal Cinsiyete Duyarlı İletişim	31
Kapsayıcılık Farkındalık Ölçümü	36
Kaynakça	37



İnsanlar arasındaki sınırlar, çoğu zaman gerçek değil; sadece alışkanlıkla inşa edilmiş hikâyelerdir. O hikâyeleri yeniden yazmaya cesaret ettiğimizde, birbirimizin evinde misafir değil, aynı evin odalarında yaşayanlar oluruz.

GİRİŞ



Dil, dünyayı algılama ve yorumlama şeklimizi belirler; dış dünya hakkındaki düşüncelerimizi şekillendirir ve davranışlarımızı yönlendirir. İletişim sırasında tercih ettiğimiz kelimeler; farklılıklar ve eşitlik dahil olmak üzere dünyaya dair varsayımlarımızı ortaya koyar. Gerçekliğin anlamı, toplumsal bir olgu olarak önceden belirlenmiş değildir; dil ve söylem aracılığıyla inşa edilir. Sözcükler yalnızca tanımlamalar değil; değerler, güç ilişkileri ve toplumsal kabuller taşır. Toplumda baskın anlamlar bulunsa da, bu anlamları sorgulayan ve çeşitliliği görünür kılan alternatif bakış açıları da vardır.



Bu bağlamda, gerçekliğe yüklenen anlamları ve dolayısıyla düşünce ve davranışların değişimini, kullanılan dilin dönüşümü ve iletişim araçlarının içeriğinin yönetimiyle sağlamak mümkündür. Unutulmamalıdır ki, dilin, kapsayıcılığı artırma veya tam tersine dışlayıcı tutumları güçlendirme gücü bulunmaktadır. Bu rehberin amacı, iletişimde kullanılan dilin kapsayıcı bir yaklaşımla nasıl şekillendirilebileceğine dair farkındalık yaratmak ve günlük etkileşimlerde kapsayıcılığı güçlendirecek pratik araçlar sunmaktır. Herkesin kendini değerli ve dahil hissettiği bir ortam oluşturmak için dilin dönüştürücü gücünden faydalanmayı teşvik etmeyi hedefler.

KAPSAYICI İLETİŞİM

BÖLÜM 1

KAPSAYICI İLETİŞİM NEDİR?

Kapsayıcılık, insanın varoluşunun benzersizliğini ve kırılganlığını tanıyan; her bireyin kendi hikâyesi, dili ve yaratıcılığıyla anlam kattığı; birlikte olma hâlinin değerinin, kimliklerden çok paylaşılan değerlerde bulunduğu bir yaşam alanı kurmaktır.

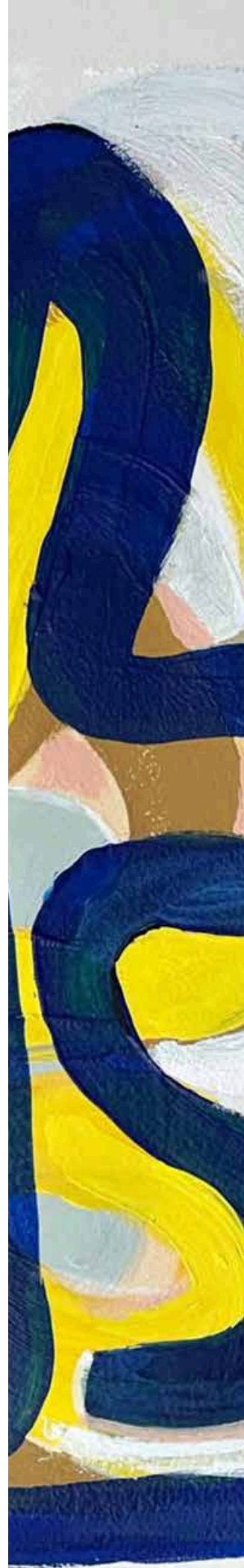
Kapsayıcı bir ortam yaratmada iletişimin rolü oldukça kritiktir. İletişim, bireyler arasındaki köprüleri kurar ve herkesin kendini ifade edebilmesini, değer gördüğünü hissetmesini sağlar. Kullandığımız tüm ifade biçimleri (konuşma, yazı, işaret dili, görseller ve beden dili), kapsayıcılık duygusunu pekiştirebileceği gibi, dikkatsiz kullanıldığında dışlayıcı bir etki de yaratabilir. Bu nedenle, kullanılan dilin önyargısız, saygılı ve anlayışlı olması büyük önem taşır.

İnsanlar çoğu zaman farkında olmadan kapsayıcı olmayan bir dil kullanabilir ve bu durum, istemeden dışlayıcı bir etki yaratabilir. Bu nedenle iletişimde hem bağlam hem de karşımızdaki kişi, doğru yaklaşımı belirlemede önemli bir rehberdir. Kapsayıcılık, sürekli öğrenme gerektiren bir süreçtir; hepimiz gelişim odaklı bir bakış açısıyla dili daha kapsayıcı hale getirmeyi öğrenmeye devam ederiz. Bir hata yaptığımızda, bunu bir sonraki sefer için bir öğrenme fırsatı olarak görmek gerekir. Ayrıca, toplumsal bağlamda uygun görülen bazı ifadelerin, iş ortamında her zaman uygun olmayabileceğini de unutmamak önemlidir.



KAPSAYICI İLETİŞİM NE DEĞİLDİR?

- Kapsayıcı iletişim, yalnızca kurum politikalarına uymakla sınırlı değildir. Gerçek kapsayıcılık, gündelik konuşmalarımızdan toplantılardaki ifadelere kadar her etkileşimde; her bireyin değerli olduğunu hissettiren, duygu, düşünce ve kimliklerine saygı gösteren bir dil ve tutum benimsemektir.
- Kapsayıcı iletişim, sadece kullanılan dilin değiştirilmesiyle sınırlı değildir. Bu, tutumların ve davranışların da dönüşmesini gerektiren bir süreçtir. Dil, kapsayıcılığın bir parçasıdır, ancak asıl önemli olan bu yaklaşımın tüm etkileşimlerde görünür hale gelmesidir.
- Kapsayıcı iletişim, bir kez yapıp geçirilebilecek bir şey değildir. Bu, sürekli olarak kendini yenileyen, herkesi kapsayacak şekilde devam eden bir çaba ve öğrenme sürecidir.
- Kapsayıcı iletişim, sadece bir kişi ya da grup tarafından yapılacak bir şey değildir. Bu, tüm organizasyon veya toplum düzeyinde bir sorumluluktur ve herkesin katkı sağlaması gereken bir yaklaşımdır.
- Kapsayıcı iletişim, her durumu veya herkesi tek bir yöntemle kapsayamayabilir; bu nedenle çeşitli geçmiş ve ihtiyaçlara duyarlı, sürekli gelişen ve özgün bir anlayış süreci gerektirir.





KAPSAYICI İLETİŞİMİN ÖNEMİ

- **Daha Güçlü İletişim Bağlantıları Kurar**

Kapsayıcı iletişim, çeşitli geçmişlere, deneyimlere ve kimliklere sahip bireyler arasında anlayış ve empati geliştirir. Bu da daha güçlü, güvene dayalı iletişim ilişkileri kurmaya yardımcı olur.

- **Çeşitliliği ve Katılımı Artırır**

Kapsayıcı bir iletişim ortamı, her bireyin kendini değerli ve saygı görmüş hissetmesini sağlar. Bu da, daha geniş bir katılım ve daha fazla çeşitlilik ile karar alma süreçlerine dahil olmayı teşvik eder.

- **Yaratıcılığı ve Yeniliği Destekler**

Kapsayıcılık, çeşitli bakış açılarını, deneyimleri ve düşünme biçimlerini bir araya getirerek yaratıcılığı besler. Her bireyin kendini özgürce ifade edebildiği ve fikirlerinin değer gördüğü bir ortam, alışılmışın ötesinde çözümler ve yenilikçi fikirlerin doğmasına imkân tanır. Çeşitliliğin güvenli ve saygılı bir zeminde buluşması, yaratıcılığı hem derinleştirir hem de zenginleştirir.

- **Daha Sağlıklı ve Verimli Çalışma Ortamları Yaratır**

Kapsayıcı bir iletişim ortamı, stresin ve çatışmaların azalmasına yardımcı olur. İnsanlar kendilerini güvende ve değerli hissettiklerinde, daha verimli ve motive bir şekilde çalışırlar.

- **Hakkaniyeti Destekler**

Kapsayıcı iletişim, hakkaniyetin sağlandığı, çeşitliliğin değer bulduğu bir ortam yaratmak için önemli bir adımdır. Bu da, kararların ve uygulamaların adil şekilde yapılmasını sağlar. Hakkaniyet, her bireye adil şekilde fırsatlar tanımayı ve kaynakların adaletli dağılmasını ifade eder.

- **Toplumsal Eşitliği Destekler**

Kapsayıcı iletişim, eşit haklar ve fırsatlar sağlayarak, ayrımcılığı azaltır ve herkesin eşit bir şekilde katılabileceği bir ortam yaratır. Bu ortam, toplumsal cinsiyet eşitliği, etnisite, engellilik gibi çeşitli alanlarda farkındalık yaratır.

BEDEN OLUMLAMA -
FİZİKSEL GÖRÜNÜM

BÖLÜM 2

BEDEN OLUMLAMA - FİZİKSEL GÖRÜNÜM

Fiziksel görünüm; bedensel ölçüler, genetik özellikler, sağlık durumu, yaşam tarzı, çevresel koşullar ve kültürel etkilerin bir bütün olarak yansımasıdır. Toplumda, bireylerin beden ağırlığına yönelik önyargılar oldukça yaygındır ve bu durum hem psikolojik hem de fiziksel sağlık üzerinde olumsuz sonuçlar doğurabilir. Bu damgalayıcı tutumlar içselleştirildiğinde özsaygı kaybı yaşanabilir, hatta sağlık hizmetlerinden uzak durmak tercih edilebilir. Bu nedenle, beden ile ilgili iletişimde kullanılan dilin duyarlı olması kritik önem taşır. Etiketleyici ya da yargılayıcı ifadeler yerine, bireyin deneyimini ve bütünlüğünü gözetken, tarafsız ve saygılı bir dil benimsenmelidir. 'Zayıf' ya da 'şişman' gibi kategorik tanımlar yerine, bireyin kendi tercih ve rızası doğrultusunda tanımladığı dili gözeterek; gerektiğinde 'düşük beden ağırlığı' veya 'yüksek beden ağırlığı' gibi nötr ve saygılı ifadeler kullanılabilir.

Beden olumlama yaklaşımı, yalnızca ağırlığa ilişkin önyargıları değil, bu önyargıların diğer toplumsal eşitsizliklerle nasıl kesiştiğini de dikkate alır. Kesişimsellik (*intersectionality*) perspektifi, beden ölçüsüne yönelik damgalamanın; cinsiyet, yaş, etnik köken ve sınıf gibi kategorilerle birleştiğinde çok katmanlı ayrımcılıklara yol açabileceğini ortaya koyar. Örneğin kadınlar, yaşlılar veya belirli etnik gruplara mensup bireyler, norm dışı beden ağırlığına sahip olduklarında yalnızca kilo üzerinden değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet rolleri, yaşa dair önyargılar ya da sınıfsal eşitsizlikler üzerinden de yargılanabilirler. Bu kesişen önyargılar, kişinin hem özsaygısını hem de sağlık hizmetlerine erişimini daha da zorlaştırarak, genel sağlık ve yaşam kalitesi üzerinde daha derin etkiler yaratır.

BEDEN OLUMLAMA - FİZİKSEL GÖRÜNÜM

Beden ağırlığı ile ilgili iletişimde yalnızca bilimsel veriler değil, aynı zamanda toplumda var olan inanışların bireyler üzerindeki etkileri de dikkate alınmalıdır. Özellikle kilonun tamamen kişisel tercih ya da kontrol meselesi olarak görülmesi, bireyler hakkında haksız ve olumsuz yargılara yol açabilmektedir. Oysa kilo; genetik, metabolik, psikolojik, sosyoekonomik, çevresel ve kültürel pek çok faktörün bir araya gelmesiyle şekillenir. Örneğin bazı kişiler genetik olarak daha yavaş bir metabolizmaya sahip olabilir ya da aynı beslenme düzenine rağmen farklı şekilde kilo alabilir. Gelir düzeyi düşük olan bireyler sağlıklı besinlere erişimde zorlanabilir, güvenli açık alanların sınırlı olduğu bölgelerde yaşayanlar ise düzenli hareket etme fırsatı bulamayabilir. Bu nedenle kilo, yalnızca bireysel iradeyle açıklanamayacak kadar çok boyutlu bir konudur. Ayrıca stres, ruhsal zorluklar, kronik sağlık sorunları ve bazı ilaçların yan etkileri de beden ağırlığında belirleyici olabilir. Bu çok boyutlu etkenler göz ardı edilip kilo yalnızca bireysel iradeye indirildiğinde, “tembellik” ya da “iradesizlik” gibi damgalayıcı yaklaşımlar gündeme gelir. Böyle bir dil, hem bireylerin psikolojik iyilik halini zedeler hem de sağlıklı yaşam alışkanlıkları geliştirme motivasyonunu kırabilir.

Diliniz Ne Söylüyor?

Sağlıklı görünüm dendiğinde aklıma hep benzer beden ölçüleri gelmektedir.

Beden ölçüsündeki değişimlere yönelik olumlu geri bildirimlerde bulunduğum durumlar olmuştur.



Bu sorular, günlük dil, görsel tercih ve mesleki uygulamalarda kapsayıcılığa ne kadar dikkat ettiğinizi değerlendirmeye yöneliktir. Ölçüm sonucunu 36. sayfada inceleyebilirsiniz.

GÖRSEL İLETİŞİMDE DİKKAT EDİLMESİ GEREKENLER

Toplumda beden ağırlığına yönelik takıntılar, medya ve kültürel söylemler aracılığıyla aktarılan kalıplaşmış güzellik anlayışlarıyla beslenmektedir. Tek tip beden algılarının öne çıkarılması; bireyler üzerinde baskı yaratmakta, çeşitliliği görünmez kılmakta ve sağlıksız beden algılarını pekiştirmektedir.

Oysa her bedeni onurlu, saygılı ve çeşitliliği yansıtan biçimde temsil eden görseller; her bir bireyin kendisini değerli hissetmesine katkı sağlarken, toplumda daha kapsayıcı tutumların gelişimini de destekler.

Kaçınılması Gereken Görsel Yaklaşımlar:

Vücudun bazı bölümlerine odaklanan, idealize eden görsellerden kaçınılmalıdır.

Beden ölçüsü veya görünümü önyargılarla ilişkilendiren görsellerden kaçınılmalıdır.

Belirli yiyecek veya içecek gruplarını olumsuz veya alaycı bir şekilde gösteren görsellerden kaçınılmalıdır.

Tercih Edilmesi Gereken Görsel Yaklaşımlar:

Çeşitli beden biçimlerini doğal, onurlu ve saygılı biçimde temsil eden görseller kullanılmalıdır.

Çeşitli cinsiyet, yaş, görünüm ve kökenden bireylerin temsili.

Sağlıklı yaşamı çeşitlilik içinde teşvik eden görseller kullanılmalıdır.

CİNSEL YÖNELİM VE
TOPLUMSAL CİNSİYET
ÇEŞİTLİLİĞİ

BÖLÜM 3

CİNSEL YÖNELİM VE TOPLUMSAL CİNSİYET ÇEŞİTLİLİĞİ

Toplumun her kesiminden bireylerin kendilerini güvende, saygı görmüş ve değerli hissetmeleri; sosyal adaletin ve insan haklarının temelidir. Cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliği çeşitliliği de bu hakların ayrılmaz bir parçasıdır. Kapsayıcı bir yaklaşım, bireylerin kimliklerini özgürce ifade edebilmelerini, ayrımcılığa uğramadan yaşamlarını sürdürebilmelerini ve toplumsal yaşama eşit katılım sağlamalarını destekler.

Cinsel yönelim; kişinin romantik veya cinsel olarak kimden etkilendiğini ifade eder. Karşı cinse, aynı cinse, her iki cinse, cinsiyetten bağımsız ya da cinselliğe ilgi duymama gibi yönelimleri kapsar.

Kapsayıcılık, yalnızca bireylerin varlığını kabul etmekle sınırlı değildir; onların ihtiyaçlarını ve haklarını tanımayı da içerir. Özellikle iş yerlerinde kapsayıcı dil ve tutum, çalışanların üretkenliğini, bağlılığını ve psikolojik sağlığını olumlu etkiler. Kimliğini gizlemek zorunda kalan bireylerde kaygı artar, aidiyet azalır ve bu durum hem bireysel hem kurumsal düzeyde olumsuz sonuçlar doğurur.

Diliniz Ne Söylüyor?



Formlarda sadece “Kadın” ve “Erkek” seçeneklerini bulunduruyorum.



Heteroseksüelliği ‘normal’ ya da ‘doğal’ olarak tanımlayan ifadeler kullanıyorum.



TOPLUMSAL CİNSİYET VE CİNSEL YÖNELİM TEMELLİ KAPSAYICI DİL VE UYGULAMALAR



“Bayan”, “bay”, “hanımefendi”, “beyefendi” gibi cinsiyet vurgusu içeren hitaplar.



Formlarda sadece “kadın” ve “erkek” seçeneklerinin bulunması.



Hitaplarda cinsiyet belirtmek yerine doğrudan isim kullanımı.



Formlarda sadece “kadın” ve “erkek”le sınırlı kalmayıp, tüm cinsiyet kimlikleri ile “belirtmek istemiyorum” ve “...” gibi seçeneklere de yer vermek.



Tüm görsel ve yazılı içeriklerde yalnızca heteroseksüel ve ikili cinsiyet kalıplarını temel alan temsil.



“Normal”, “doğal” gibi ifadelerle belirli cinsel yönelimi olumlayan söylemler.



Görsel ve yazılı içeriklerde her cinsel yönelimi, toplumsal cinsiyet kimliklerini, kültürel ve fiziksel çeşitliliği yansıtan unsurların kullanılması.



İnsan kimliği ve yönelimi çeşitlidir; hiçbir yönelim ya da kimlik, ‘normal’ veya ‘doğal’ olarak ayrıcalıklandırılmaz.

KAPSAYICI İLETİŞİM VE UYGULAMALARIN ÖNEMİ

Kapsayıcı iletişim ve uygulamalar, bireylerin kimliklerini özgürce ifade etmelerini sağlar ve psikososyal iyilik hallerini güçlendirir. Cinsel yönelim ayrımcılığı, bireylerde kaygı, stres ve depresyon riskini artırabilir; sosyal dışlanma ve aidiyet eksikliği yaratarak mesleki ve akademik performansı olumsuz etkileyebilir. İş yerleri, eğitim ve sağlık gibi tüm sosyal alanlarda kapsayıcı dil ve tutumun benimsenmesi, aidiyet duygusunu pekiştirir ve üretkenlik, bağlılık ile yaşam memnuniyetini artırır. Bu nedenle kapsayıcı iletişim, etik bir sorumluluk olmanın ötesinde, sürdürülebilir sosyal ve ekonomik kalkınmanın da temelini oluşturur.

Tüm görsel, video ve yazılı içeriklerde cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet çeşitliliğini yansıtan öğelere yer verilmelidir. Bu yaklaşım, kapsayıcılığı görünür kılarak bireylerin kendilerini kabul edilmiş ve değerli hissetmelerini sağlar.

Politikalar

Ayrımcılığı önleyen ve kapsayıcılığı teşvik eden açık politikalar geliştirilmeli, bu temel hizmetlere tüm bireylerin eşit erişimi sağlanmalıdır. Çalışanlara kapsayıcılık eğitimleri vererek, çeşitli kimliklere sahip bireylerin hak ve ihtiyaçlarına yönelik farkındalık oluşturulmalıdır.

Bireylerin kimliklerini gizlemek zorunda kalmadan özgürce var olabilecekleri güvenli ve destekleyici ortamlar oluşturulmalıdır. Psikolojik destek hizmetlerinde, cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet kimliği dikkate alınarak ayrımcılık karşıtı ve duyarlı yaklaşımlar benimsenmelidir.

Güvenli Ortam Yaratma

KAPSAYICI VE GÜVENLİ İLETİŞİM İLKELERİ

Mailler

Cinsiyet belirten unvanlar (bay, bayan, hanımefendi, beyefendi) kullanılmaktan kaçınılmalıdır. Ad-soyad ile hitap edilmelidir. Zamir tercihi konusunda emin olunmadığında, kişiye sormaktan çekinilmemelidir. Türkçede cinsiyet belirtmeyen “Sayın/Sevgili” unvanı tercih edilebilir.

Konuşmalar

Kapsayıcı iletişim, kişilerin kimlik ve ifadelerine koşulsuz saygıyı gerektirir. Medeni durum, ebeveynlik gibi kişisel alanlara dair varsayımlar, farkında olmadan dışlayıcı etki yaratabilir; bu nedenle bu tür yaklaşımlardan uzak durmak önemlidir.

Görseller ve Temsil

Görsel içeriklerde her kimliği ve özellikleri yansıtan çeşitliliğe yer verin. Kadın-erkek rolleri, güç ilişkileri ve toplumsal cinsiyet kalıplarını yeniden üreten temsillerden kaçınin. Görsellerde cinsiyet sembolleri veya kapsayıcı simgelerin kullanımını değerlendirin.

Sosyal Medya

Her kimliğin, bakış açısının ve deneyimin sosyal medya içeriklerinde görünür olmasını sağlayın. Kişilerin dijital ortamda nasıl temsil edilmek istediklerine saygı gösterin. Nefret söylemi veya ayrımcı ifadeler içeren yorumları kaldırarak güvenli ve kapsayıcı bir iletişim ortamı oluşturun.

DİNİ KİMLİKLER

BÖLÜM 4

DİNİ KİMLİKLER

Türkiye’de birçok insan benzer inançlara sahipmiş gibi görünse de, gerçekte çok çeşitli dinî inançlar, mezhepler ve yaşam tarzları bir arada varlığını sürdürmektedir. Bu çeşitlilik, toplumun her alanında olduğu gibi iş yerlerinde de kendini gösterir. Ancak çoğu zaman bu çeşitlilikler ya fark edilmez ya da konuşulmaktan kaçınılır. Oysa bir kişinin inancı ya da inançsızlığı, onun kimliğinin önemli bir parçasıdır ve iş yerinde saygı görmesi, kendini özgürce ifade edebilmesi, hem motivasyonu hem de kuruma olan bağlılığı açısından büyük önem taşır.

Ne var ki, bazı çalışanlar inançlarını açıkça dile getirdiklerinde dışlanmaktan ya da yanlış anlaşılmaktan endişe duyarken, bazıları ise çoğunluğa ait olmadıkları için sessiz kalmayı tercih edebiliyor. Bu da iş yerinde görünmeyen bir eşitsizlik yaratıyor. Bu nedenle, çalışanların kendilerini güvende ve değerli hissedebilecekleri bir çalışma ortamı yaratmak, her kurumun öncelikli sorumlulukları arasında yer almalıdır.

Bu tür bir ortamı sağlamak için öncelikle her inanca sahip bireylerin varlığını görmek, bu çeşitliliği kabul etmek ve buna saygı duymak gerekir. Kapsayıcı bir yaklaşım, yalnızca belirli grupları değil, tüm çalışanları eşit şekilde önemseyen, kimsenin kimliğini saklamak zorunda kalmadığı bir kurum kültürünü hedefler. Bunun yolu da günlük iletişimden başlayarak, toplantı pratiklerine, kutlama biçimlerinden kurum politikalarına kadar her alanda daha duyarlı ve kapsayıcı adımlar atmaktan geçer. Küçük gibi görünen bu adımlar, çalışanların kendilerini daha rahat ifade edebilmelerini, iş yerinde aidiyet duygusu yaşamalarını ve kurumlarına güven duymalarını sağlar.





İŞ YERİNDE DİNİ KİMLİKLERE YÖNELİK KAPSAYICI UYGULAMALAR

İş yerinde dini çeşitliliğin kapsayıcı bir şekilde yönetilmesi, hem çalışanların kendilerini değerli hissetmelerini sağlar hem de kurum kültürünü güçlendirir. Aşağıda, bu süreci destekleyecek temel adımlar yer almaktadır.

Farkındalık Yaratmak

Çalışanlara yönelik dini çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında eğitim programları düzenleyerek, kurum içi iletişimde çeşitli dini günler ve kültürel arka planlara ilişkin bilgilendirmeler sağlayın.

İş yerinde, tüm dini kimliklerin kendini dahil hissedeceği, önyargı ve ayrımcılıktan uzak kapsayıcı bir dil kullanmak önemlidir. Belirli dini inanç gruplarını hedef alan ifadelerden kaçınılmalıdır.

Kapsayıcı Dil Kullanımı

Özel Günlere Esneklik

Çalışanların dini bayram ve özel günlerinde izin kullanabilmelerine olanak tanıyın. Yüzen izin günleri uygulaması ile farklı dini inançlara sahip çalışanların ihtiyaçlarına uygun, esnek ve adil bir tatil imkânı sunarak çeşitliliği destekleyin.

Dini nedenlerle yaşanan sorunların rahatça paylaşılabileceği güvenli ortamlar, çalışanların aidiyetini güçlendirir ve daha olumlu bir çalışma kültürünün oluşmasına katkı sağlar.

Açık ve Güvenli İletişim Kanalları Sağlamak

AYRIMCILIK VE MİKROAGRESYONLARA KARŞI BİLİNÇLİ TUTUM

İş yerinde dini kimliklere yönelik ayrımcılık, çoğu zaman açık ve doğrudan değil, daha ince yapılı ve gizli biçimlerde kendini gösterebilir. Bu tür davranışlara mikroagresyon denir; örneğin, oruç tutan bir çalışana bilerek ya da bilmeyerek sürekli yemek teklif edilmesi, başörtüsü olan bir çalışana kişisel inancını sorgulayan sorular yöneltilmesi ya da dini semboller taşıyan çalışanların dışlanması mikroagresyonlara örnektir. Harvard Business Review (2022), “İş Yerinde Mikroagresyonları Tanımak ve Yanıt Vermek” başlıklı makalesinde, mikroagresyonların çalışanların psikolojik güvenliğini zedelediğini; öğrenme, problem çözme, motivasyon ve duygusal iyi oluşu olumsuz etkilediğini vurgulamaktadır. Ayrıca, bu davranışlara sistematik ve proaktif bir yaklaşımla müdahale edilmediğinde çalışan bağlılığının ve iş birliğinin zarar görebileceği belirtilmektedir.

Alınabilecek Önlemler:

- Kurum içinde açık anti-ayrımcılık politikaları oluşturulmalı ve tüm çalışanlara duyurulmalıdır. Bu politikalar mikroagresyonları da kapsamalıdır.
- Mikroagresyonların ne olduğu ve nasıl başa çıkılacağına dair rehberler hazırlanarak çalışanların erişimine sunulmalıdır.
- Dini ayrımcılık ve mikroagresyon şikâyetleri için güvenli ve erişilebilir mekanizmalar oluşturulmalı, çalışanların kendini güvende hissetmesi sağlanmalıdır.
- Yöneticilere dini çeşitlilik ve duyarlılık eğitimleri verilmelidir. Bu eğitimlerde gerçek örnekler ve empati teknikleri kullanılarak kapsayıcı ortam desteklenmelidir.



SAKINCALI VE KAÇINILMASI GEREKEN İLETİŞİM TARZLARI

Kaçınılması Gereken

Açıklama

Genelleyici ve tek tip inanç varsayımı:
"Herkes bu bayramı kutlar."

Tüm bireylerin aynı inanç sistemine sahip olduğu varsayılır; çeşitli inanç veya inançsızlık biçimleri görünmez kılınır.

Zorunlu katılım beklentisi
"Etkinliğe herkes katılmalı."

Katılımın gönüllülük esasına dayandığını vurgulayın.
Örnek: "Katılmak isteyenleri memnuniyetle bekleriz."

Dini kimlik ve uygulamalara yönelik sorgulayıcı yaklaşım
"Neden yılbaşı kutlamıyorsun?"

Herkes her şeyi kutlamak zorunda değildir.

İnanç temelli mizah veya alaycı ifadeler
"Dini sembollerle yapılan espriler."

İnançlara dair hassasiyetleri gözetin, mizahın kimseyi dışlamadığından emin olun.

Diliniz Ne Söylüyor?



İfadelerim bazen herkesin benimle aynı inanca sahip olduğu izlenimini verebilir mi?



Dini ritüeller konusunda öğrenmeye açık bir tutum sergiliyorum mu?



ENGELLİLİK

BÖLÜM 5

ENGELLİLİK

“Engellilik” sözcüğü, tarihsel olarak yalnızca bireyin fiziksel ya da psikososyal sağlığını tarif etmek için değil; aynı zamanda toplumsal düzenin “normal” olanı nasıl kurduğunu göstermek için de ortaya çıkmıştır. Kelimenin kendisi bile, bireyleri bir eksiklik ya da yetersizlik üzerinden adlandırır; böylece belirli deneyimlere sahip kişileri belirli bir kategorinin içine hapseder. Oysa engellilik, yalnızca bireysel bir durum değil, toplumsal normların, mekânsal düzenlemelerin ve kültürel beklentilerin bir sonucudur.

Bu nedenle engelliliği, bireylerin kimliğini tanımlayan bir etiket gibi görmek yerine, onların toplumsal yapılarla etkileşiminden doğan deneyimlerin bir adı olarak kavramak gerekir. Bir başka deyişle, engellilik “doğal” bir eksiklikten değil, engeli yaratan toplumsal, mekânsal ve kurumsal düzenlemelerden doğar. Kimi zaman merdivenler, kimi zaman iş yerindeki önyargılar, kimi zaman da dilin kendisi “engel”i üretir.

Dolayısıyla bireyleri “engelli” diye tanımlamak, onların kimliğini tek bir özelliğe indirgemek anlamına gelir. Bu indirgeme, toplumsal önyargıları yeniden üretir ve dışlayıcı pratikleri görünmez kılar. Bunun yerine, bireylerin deneyimlerine odaklanan bir dil kullanmak, insanı bir bütün olarak ele almayı mümkün kılar.

Kapsayıcı bir iletişim dili, bireyi ne bir hastalık, ne bir engel, ne de bir etiket üzerinden tanımlar. Aksine, biricik deneyimlerin toplumsal çeşitliliğin bir parçası olduğunu kabul eder. Böyle bir dil, insanların onuruna saygı gösterir ve toplumsal yaşamın yalnızca “norm”lara göre değil, çeşitliliklerin bir arada olmasıyla kurulabileceğini hatırlatır.

Kaçınılması Gereken Terimler ve Önerilen Alternatifler

Kapsayıcı iletişimde, engellilikle ilgili kullanılan dilin bireylerin onurunu ve deneyimlerini yansıtacak şekilde özenle seçilmesi gerekir. Bu doğrultuda, önerilen ifadeler ve kaçınılması gereken terimler aşağıda sunulmuştur.

Kaçınılması Gereken Terimler	Neden Kaçınılmalı?	Önerilen Kapsayıcı Alternatif
Özürlü	Aşağılayıcı ve damgalayıcı dil	Engeli olan birey
Normal insanlar	Engeli olan bireyi "anormal" olarak konumlandırır.	Tüm bireyler, herkes
Hastalık	Engellilik her zaman hastalık değildir.	Engellilik durumu
Engeline rağmen çok başarılı.	Engelliliği engel olarak görmek, önyargı içerir.	Başarılı bir birey
Normal insanlar gibi yapabiliyor.	Engelli olan bireyi "anormal" gösterir.	Yapabiliyor.
Bu işi yapamaz, çünkü engelli.	Bireylerin yetenek ve çalışma kapasitesini küçümseyebilir.	Bu rol için uygun koşullar nasıl sağlanır?

Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar

- **Kullandığınız İfadelerde Duyarlı ve Saygılı Olun**

Engeli olan bireyler, yalnızca bir grubun temsilcisi değil; kendine özgü kimliği ve deneyimleri olan bireylerdir. Bu nedenle, engel durumundan söz ederken acıma uyandıran, küçümseyici ya da dışlayıcı ifadelerden kaçınmak simetrik bir ilişki kurma açısından önemlidir.

- **Sabırlı ve Dikkatli Dinleyin**

Bazı bireylerin kendilerini ifade etmesi daha uzun sürebilir. Bu durumda sabırlı olun, sözlerini kesmeden dinleyin ve tamamlamaları için zaman tanıyın. Anlamadığınızda, anlamış gibi davranmak yerine nazıkçe tekrar etmelerini isteyin. Bu, iletişim hakkına ve özgüvene saygı göstermenin bir yoludur.

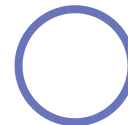
- **Önyargılardan ve Varsayımlardan Kaçının**

Bir bireyin engelinin olması, hangi görevleri yapabileceği konusunda ön yargılı olunmasını gerektirmez. Her bireyin kapasitesi ve tercihleri farklıdır. Ne yapıp yapamayacağına dair kararları onun adına vermek yerine, doğrudan kendisine sormak ve kendi sınırlarını belirlemesine izin vermek en doğru yaklaşımdır. Bu tutum, bireyin özerkliğini ve saygınlığını destekler.

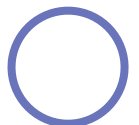
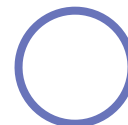
Diliniz Ne Söylüyor?



Fiziksel ve dijital alanların erişilebilirliğini ne kadar düzenli ve etkili gözden geçirdiğimi her zaman net değerlendiremiyorum.



Engeli olan bir bireyin yardıma ihtiyaç duyduğunu düşündüğümde, doğrudan yardım etmeye yöneliyorum.



Dikkat Edilmesi Gereken Noktalar

- **Engeliyle İlgili Sorular Sormaktan Kaçının**

Kişinin engeli, kimliğinin sadece bir parçasıdır ve özel yaşamla ilgilidir. Bu tür sorular çoğu zaman merakı giderme amaçlıdır ve bireyi nesneleştirebilir. Kapsayıcı yaklaşımda, bireyin katılımını ve rahatlığını desteklemek önceliklidir; deneyimini paylaşmak isteyen kişi bunu kendisi açar.

- **Her Birey Eşit Değerde ve Karar Alma Hakkına Sahiptir**

Engeli olan bireyler, kendi kararlarını alabilen, kendine özgü bireylerdir. Onları sadece engelleriyle tanımlamak yerine, bireysel özellikleriyle tanımak gerekir. Aşırı ilgi göstermek ya da görmezden gelmek, bireyin kendilik algısını ve iletişim sürecini olumsuz etkileyebilir.

- **Yardım Etmeden Önce İzin İsteyin**

Bireyin bir engelinin olması, her zaman dışarıdan yardıma ihtiyaç duyduğu anlamına gelmez. Engeli olan birçok insan, uygun koşullar sağlandığında günlük yaşamlarını bağımsız şekilde sürdürebilir. Yardım etmek istediğinizde, doğrudan müdahale etmek yerine önce nazikçe yardım teklifinde bulunun. Bu yaklaşım, bireyin bağımsızlığını ve karar verme hakkını gözetken saygılı bir iletişim biçimidir.

- **Fiziksel Temas Konusunda Duyarlı Olun**

Engeli olan bazı bireyler denge sağlamak veya hareket etmek için yardımcı araçlar kullanır. Tekerlekli sandalye, koltuk değneği veya beyaz baston gibi araçlara izinsiz dokunmak, bireyin fiziksel dengesini bozabilir ve rahatsızlık yaratabilir. Yardım etmek istediğinizde, bireyin sizi yönlendirmesine izin vererek konforunu ve kontrolünü koruyun.

- **İletişimde Doğrudan Bireye Yönelin**

Engeli olan birisiyle iletişim kurarken, yanındaki refakatçiye, yardımcısına veya işaret dili tercümanına değil, doğrudan bireyin kendisine hitap edin. Göz teması kurmak ve bireyin iletişim tarzına saygı göstermek, onun sosyal katılımını ve kendilik değerini destekler.

Kapsayıcı Çalışma Ortamı Nasıl Sağlanmalıdır?

İş yerinde engeli olan bireylerin karşılaşılabileceği tüm potansiyel risk unsurları önceden belirlenmeli ve herkes için güvenli, erişilebilir bir çalışma ortamı sağlanmalıdır. Özellikle yangın, deprem gibi acil durumlara yönelik hazırlıklarda, engeli olan çalışanların ihtiyaçlarına uygun uyarlanmış uyarı ve tahliye sistemleri kurulması önemlidir.

Örneğin:

- İşitme güçlüğü yaşayan bireyler için görsel uyarı sistemleri (ışıklı sinyaller),
- Görme güçlüğü yaşayan bireyler için sesli yönlendirmeler ve Braille alfabesiyle hazırlanmış bilgilendirme tabelaları,
- Hareket kısıtlılığı olan bireyler için erişilebilir tahliye yolları, rampalar ve asansör düzenlemeleri sağlanmalıdır.

Tüm çalışanların etkin iletişim kurabilmesi için uygun destekler sunulmalıdır. İşitme güçlüğü yaşayan çalışanlar için işaret dili eğitimi ve erişilebilir iletişim yöntemleri sağlanmalıdır. Diğer engel gruplarına yönelik olarak ise erişilebilir dijital araçlar, sadeleştirilmiş içerikler ve ergonomik düzenlemeler ile kapsayıcı ve destekleyici bir çalışma ortamı oluşturulmalıdır.

İş ilanlarında engellilik durumuna dayalı ayrımcılık içeren ifadelerden kaçınılmalı, tüm engel çeşitliliğine açık ve kapsayıcı bir dil kullanılmalıdır. İlanlar, belirli engel gruplarını dışlayıcı ya da sınırlayıcı ifadeler içermemeli; bunun yerine işin gerektirdiği temel yeterlilikler ve beceriler net ve erişilebilir şekilde belirtilmelidir. Böylelikle adayların değerlendirilmesi, engel durumlarından bağımsız olarak yetkinlikleri ve işin gereklilikleri temelinde adil bir şekilde yapılır.

ETNİSİTE VE KÜLTÜR

BÖLÜM 6

ETNİSİTE VE KÜLTÜREL ÇEŞİTLİLİK

Türkiye, tarih boyunca çok sayıda etnisite, kültürel ve dilsel topluluğun bir arada yaşadığı zengin bir coğrafyadır. Ancak, etnisite, kültürel farklılıklar veya göçmenlik temelli durumlar nedeniyle bazı gruplar sosyal ve kurumsal alanlarda ayrımcılığa maruz kalabilmektedir. Bu durum, toplumsal eşitlik, adalet ve uyum açısından önemli bir tehdit oluşturmakta; kapsayıcı ve saygılı bir dil kullanımı ise bu tür risklerin azaltılmasında hayati bir öneme sahiptir. Bu bölüm, Türkiye’de çeşitli etnik köken ve kültürel kimliklere sahip bireylerle iletişimde duyarlılık, kapsayıcılık ve saygıyı temel alan dil kullanımına dair esaslar ve öneriler sunmaktadır.



Bireylerin Kimlik ve Tercihlerine Saygı Göstermek



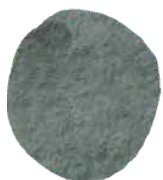
Genelleyici ve Tek Tipleştirici İfadelerden Kaçınmak



Kimlik Çeşitliliğini Farklı Boyutlarda Kabul Etmek



Ötekileştirme ve Ayrımcılığa Karşı Duruş Sergilemek



Güncel ve Doğru Terimleri Kullanmak

AYRIMCI DİLİN TOPLUMSAL ETKİLERİ

Toplumda sıkça kullanılan bazı ifadeler, farkında olmadan bireylerin etnik kökeni, kültürel arka planı ya da göçmenlik statüsü üzerinden genelleme yaparak dışlayıcı ve ayrımcı bir dilin yaygınlaşmasına zemin hazırlayabilir. Bu tür söylemler, bireylerin yetenek ve değerlerini kimliklerine indirgerken, aynı zamanda kalıp yargıları güçlendirir, sosyal dışlanmayı pekiştirir ve toplumsal eşitlik ilkesini zedeler.

Özellikle, belirli bir etnik grubun doğal olarak daha yetenekli, güvenilir ya da başarılı olduğu şeklindeki varsayımlar; bazı toplulukların uyum sağlamayan, riskli ya da kabul edilmemesi gereken gruplar olarak tanımlanması; ya da kritik görevlerin sadece belli kimlik gruplarına verilmesi gerektiği inancı, kapsayıcı toplum ilkeleriyle çelişir.

Aynı şekilde, tüm bunları bir dezavantaj, engel veya yük olarak görmek, bireylerin temel hak ve onurunu zedeler, yalnızlaşmaya ve toplumsal gerilimin artmasına neden olur. Bu yüzden, iletişimde kişilerin kimliklerinden çok bilgi, beceri ve sundukları katkılar ön planda tutulmalı; saygı ve eşitlik ilkeleri esas alınmalıdır.

Kapsayıcı dil ve iletişim, sadece bireyler arası ilişkileri iyileştirmekle kalmaz, aynı zamanda toplumsal barış, adalet ve birlikte yaşam kültürünü de güçlendirir. Her birey, kimliği ne olursa olsun, eşit haklara ve saygıya sahip olmalıdır; bu anlayış hem sözlerimize hem de davranışlarımıza yansıtılmalıdır.

ÖN YARGILAR

Ön Yargı	İletişimdeki Sakıncası
Bazı kişiler, belirli işleri yalnızca belli bir etnik gruptan kişilerin daha iyi yapacağına inanabilir.	Etnisite temelli ayrıcalık yaratır, fırsat eşitliğini bozar.
Bazı kalıp yargılar, belirli etnik kökenlerden kişilere haksız biçimde olumsuz özellikler atfeder.	Etnisite üzerinden stereotipleştirme yapar, önyargıyı besler.
Kimi zaman kararlar etnik yakınlık ya da aidiyet üzerinden verilebilir.	Ayrımcılık ve kayırmacılık içerir, liyakati gölgeler.
Onlar zaten kendi aralarında takılır.	Sosyal dışlama yaratır, kapsayıcı ortamı engeller.
Göçmen Problemi	Göçmenleri bir "sorun" olarak tanımlar, insan haklarını ihlal eder.

Diliniz Ne Söylüyor?



Görsellerde genellikle benzer kültürel temsillere yer veriyorum.



İçeriklerimde genellikle belirli kültürlerin deneyimlerine odaklanıyorum.



PSİKOSOSYAL VE
NÖROLOJİK ÇEŞİTLİLİK

BÖLÜM 7

PSİKOSOSYAL VE NÖROLOJİK ÇEŞİTLİLİK

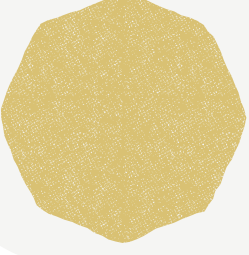
Günümüzde kapsayıcı iletişim, kültürel, etnisite, cinsiyet, psikososyal ya da nörolojik tüm çeşitlilik alanlarını bir arada ele alan bütüncül bir yaklaşımı gerektirir. Bu anlayış, her bireyin düşünme, hissetme ve dünyayla ilişki kurma biçiminin insan deneyiminin doğal bir parçası olduğunu kabul eder.

Bu çerçevede öne çıkan psikososyal ve nörolojik çeşitlilik yaklaşımı; otizm, DEHB, disleksi gibi nörogelişimsel çeşitlilik ile depresyon, bipolar bozukluk, şizofreni, kaygı bozuklukları gibi psikososyal çeşitlilikleri insan deneyiminin doğal ve akışında anlam bulan bir parçası olarak ele alır. Hareket, köklerini engelli hakları ve insan hakları savunusundan alır; bireylerin yalnızca topluma uyum sağlamasının değil, aynı zamanda toplumun da bireylerin ihtiyaçlarına uygun biçimde dönüşmesinin gerekliliğini vurgular.

Bu anlayış, iş dünyası, eğitim ortamları ve sosyal yaşamda dil kullanımının, iletişim biçimlerinin ve kurumsal politikaların özenle tasarlanmasını zorunlu kılar. Psikososyal ve nörolojik çeşitlilik dahil olmak üzere tüm çeşitlilikler temelinde, bireylerin kendilerini anlaşılmış, saygı görmüş ve dahil hissedebilmeleri için iletişimde özen göstermek yalnızca etik bir sorumluluk değil, aynı zamanda toplumsal bütünlük için de gereklidir.

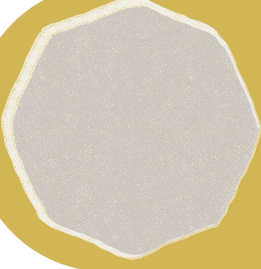
Toplumda yaygın olan dışlayıcı söylemler veya ayrımcı tutumlar, bu perspektiften bakıldığında yalnızca bireylerin psikolojik iyilik hallerini değil, aynı zamanda insan onurunu ve toplumsal barışı da tehdit eden bir sorun olarak ortaya çıkar. Bu nedenle kapsayıcı iletişim herkesin eşit katılımını ve aidiyet duygusunu destekleyen temel bir araç olarak benimsenmelidir.

PSİKOSOSYAL VE NÖROLOJİK ÇEŞİTLİLİKTE KAPSAYICI İLETİŞİMİ DESTEKLEMENİN YOLLARI



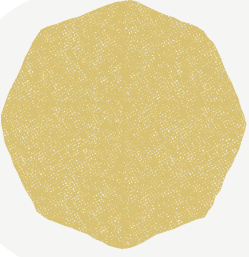
İletişimde Çeşitliliği Kapsamak

Bireylerin ihtiyaç duyduğu iletişim tercihlerini önyargısızca kabul etmek, onların anlaşılmalı ve dahil hissetmesini sağlar. Tek tip normlar yerine çeşitliliğe saygı göstermek, "Herkesin iletişim yolu geçerli." mesajını güçlendirir.



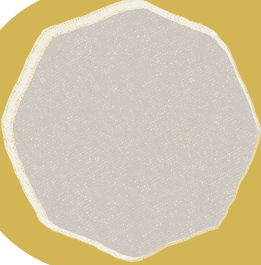
Bireysel Esneklik ve Güçlendirme

Her bireyin ihtiyacı farklıdır; tek tip çözümler yerine kişiye özel esnek yaklaşımlar benimsenmeli, güvenli alanlar ve destek mekanizmaları sunulmalıdır.



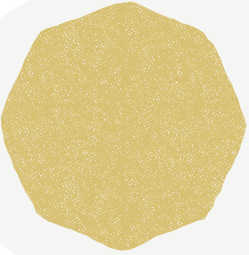
Saygı ve Erişilebilir Çalışma Ortamları

Duyusal hassasiyetler dikkate alınarak tasarlanmış, erişilebilir ve kapsayıcı ortamlar herkesin verimli çalışmasını mümkün kılar.



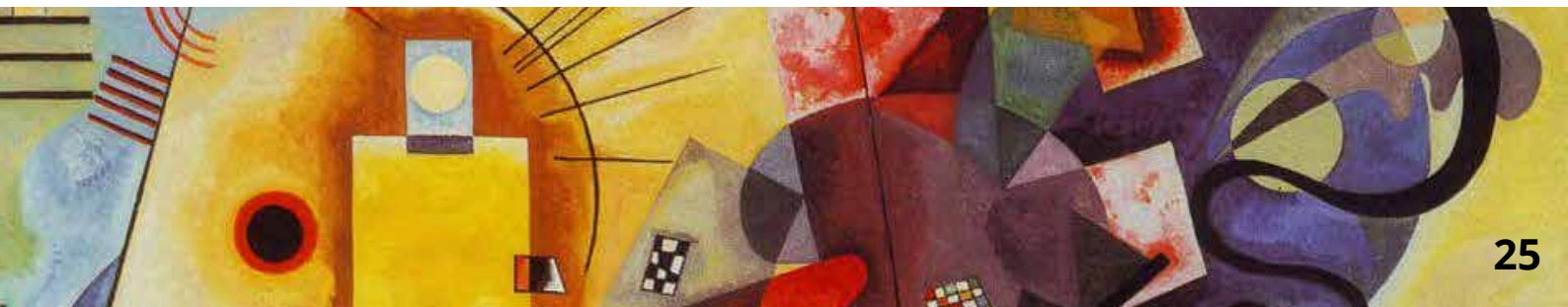
Bilinçlendirme ve Sürekli Öğrenme

Toplumsal önyargıların kırılması için eğitimler düzenlenmeli, psikososyal nöroçeşitlilik hakkında sürekli bilgi edinme kültürü geliştirilmelidir.



Damgalayıcı Tanımlardan Kaçınmak

Toplumsal önyargıların kırılması için eğitimler düzenlenmeli, psikososyal nöroçeşitlilik hakkında sürekli bilgi edinme kültürü geliştirilmelidir.



İŞ YERİNDE PSİKOSOSYAL VE NÖROLOJİK ÇEŞİTLİLİK

Kapsayıcı Kriz İletişimi ve Psikolojik Destek

- Kriz anlarında ve sonrasında kullanılan dil, bireylerin algı ve iletişim biçimlerine duyarlı olmalı; bilgi paylaşımı net, erişilebilir ve güven verici şekilde yapılmalıdır. Psikolojik destek süreçleri de bu anlayışla yürütülmelidir.

Kapsayıcı Teknoloji ve Dijital Erişilebilirlik

- Kurumsal dijital sistemler erişilebilirlik açısından düzenli denetlenmeli, arayüzler psikososyal ve nöroçeşitliliğe duyarlı tasarlanmalıdır.

Kapsayıcı Geri Bildirim Kültürü

- Geri bildirim süreçleri performansın yanı sıra bireyin deneyim ve ihtiyaçlarını da kapsamalı; farklı geri bildirim alma - verme biçimleri desteklenmelidir.

Diliniz Ne Söylüyor?

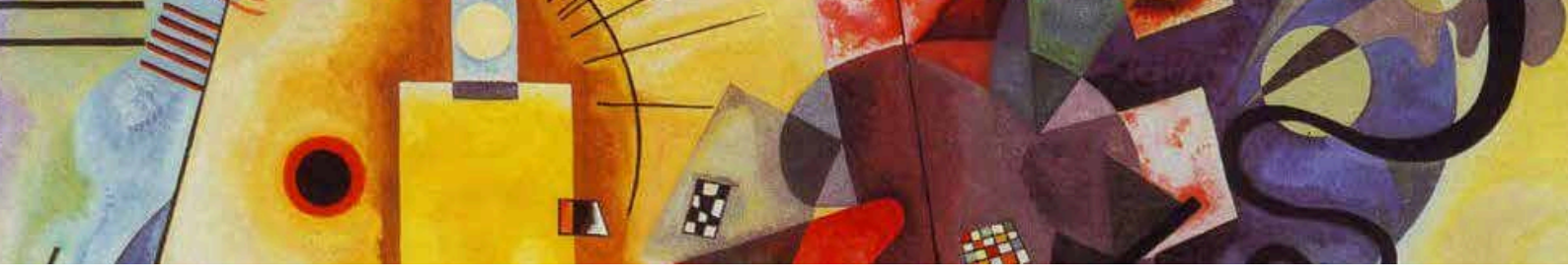


Yazı tipi, renk ve düzen gibi görsel unsurların uygun olup olmadığını her zaman kontrol etmiyorum.



Bilgi aktarımı yaparken sözlü destek sunmanın yeterli olduğunu düşünüyorum.





PSİKOSOSYAL VE NÖROLOJİK ÇEŞİTLİLİĞİ DESTEKLEMENİN YOLLARI

Dil, yazışma ve görsel içeriklerde nörogelişimsel profilleri kapsayan bireyleri dışlayan, genelleyici veya kısıtlayıcı ifadelerden kaçınılmalıdır.

Yüz yüze, yazılı ve dijital iletişim seçenekleri sunulmalı; çalışanlara en rahat hissettikleri yöntem tercih ettirilmelidir.

Duyusal hassasiyetleri gözeten sessiz alanlar, dinlenme odaları veya düşük uyarıcı çalışma alanları oluşturulmalıdır.

Toplantı ve bilgilendirme süreçlerinde sade, anlaşılır ve görsel destekli materyaller kullanılmalıdır.

Tüm çalışanlara yönelik psikososyal ve nörolojik çeşitlilik ve kapsayıcı iletişim eğitimleri planlanmalıdır.

SOSYOEKONOMİK
STATÜ

BÖLÜM 8

SOSYO EKONOMİK STATÜ

Sosyoekonomik statü; bireylerin gelir düzeyi, eğitim seviyesi, mesleki konumu ve algılanan sosyal sınıf gibi çok boyutlu faktörleri kapsayan bir kavramdır. Bu durum, yalnızca bireyin yaşam kalitesini değil, aynı zamanda sağlık hizmetlerine erişim, barınma koşulları, eğitim fırsatları ve iş gücüne katılım gibi temel yaşam alanlarını da doğrudan etkiler.

İş yeri çeşitliliği denildiğinde akla genellikle cinsiyet, yaş, etnik köken gibi daha görünür kimlikler gelir. Ancak sıklıkla göz ardı edilen bir boyut vardır: sosyoekonomik çeşitlilik. İnsanların geldikleri sosyal ve ekonomik geçmişler; işyerindeki deneyimlerini, fırsatlara erişimlerini ve hatta kendilerini ifade etme biçimlerini derinden etkiler.

Kaçınılması Gereken Terimler	Neden Kaçınılmalı?	Önerilen Kapsayıcı Alternatif
Düşük sınıf, fakirler	Kişiyi gelire göre tanımlar, kimliğini ekonomik etiketle sınırlar.	Ekonomik güçlük yaşayan bireyler.
Yardıma muhtaç	Edilgen bir konum atfeder; bireyi özne olmaktan çıkarır.	Destek mekanizmalarına ihtiyaç duyan bireyler.
Sorunlu geçmişli olanlar	Kişiyi yaşadığı sürecin sorumlusu gibi gösterir; damgalayıcıdır.	Zorlu yaşam deneyimleri olan bireyler.
Eğitimsiz	Eksiklik çağrışımı yapar; kişiyi değil sistemi sorumlu tutmak gerekir.	Eğitim olanaklarına erişimi sınırlı bireyler.
İşsizler	Kalıcı bir kimlik gibi tanımlar, süreci geçici olmaktan çıkarır.	İş arayışında olan bireyler.

SOSYOEKONOMİK ÇEŞİTLİLİK VE SINIF ÖNYARGILARI

Sosyoekonomik çeşitlilik yalnızca gelir düzeyi ile sınırlı değildir; bireylerin yaşam kültürünü, iletişim tarzını, aksanını, davranış biçimlerini ve görünüşünü de kapsar. Giyim, konuşma ya da ifade tarzındaki çeşitlilikler, kişilerin geçmiş deneyimlerinin ve yaşam koşullarının doğal yansımalarıdır.

Ancak bu çeşitlilik, bazı durumlarda bireyleri sosyoekonomik kökenleri, konuşma biçimleri ya da yaşam tarzları üzerinden hiyerarşik kategorilere yerleştiren söylemlerle gölgelenebilir. Bu tür tanımlamalar bireyin değerini koşullara indirger, oysa her birey yaşam öyküsünün tamamıyla bir bütündür.

Tıpkı etnik köken, cinsiyet ya da yaş gibi, sosyoekonomik geçmiş de kimliğin bir parçasıdır. Bu gerçeğin tanınması; insanların yalnızca hangi imkânlarla başladıklarıyla değil, ortaya koydukları emek, deneyim ve katkılarıyla değerlendirildiği kapsayıcı bir çalışma kültürünün temelidir.

Bazı çalışanlar, sosyal kökenlerine dair izleri gizleme ya da hâkim normlara uyum sağlama baskısı hissedebilir. Aksanını yumuşatmak, görünümünü dönüştürmek veya davranışlarını saklamak, zamanla kişide aidiyet kaybı ve içsel yorgunluk yaratabilir. Bu yüzden kapsayıcı kurumlar, insanların kökenlerini değil, kendilerini oldukları gibi ifade edebilmelerini destekleyen güvenli alanlar inşa eder.

İşe alımlarda önceki maaş bilgilerinin istenmesi, düşük ücret döngüsünü sürdürebilir.

Terfi süreçlerinde sosyoekonomik fırsat eşitsizliği göz ardı edilebilir.

Aksan, giyim veya iletişim tarzı gibi farklılıklar önyargıya yol açabilir.

SOSYOEKONOMİK ÇEŞİTLİLİKTE ADIM ADIM KAPSAYICILIK

İş yerleri, sosyoekonomik çeşitliliği artırmak ve kapsayıcı bir iş gücü oluşturmak için işe alım, ücretlendirme ve kariyer gelişim süreçlerinde adil ve eşitlikçi yaklaşımlar benimsemelidir. Bu kapsamda, yalnızca belirli üniversiteler değil; yerel topluluklar, meslek liseleri ve çıraklık programları gibi farklı yetenek kaynaklarına da yönelmek önemlidir.

Kültürel uyum beklentisinin ötesine geçilerek çeşitliliği destekleyen bir bakış açısı benimsenmeli; ücretlendirme ise önceki maaşlara değil, pozisyonun gerektirdiği yetkinliklere göre şeffaf ve adil şekilde yapılmalıdır. Dezavantajlı gruplara yönelik ücretsiz eğitim, sertifika ve mentorluk fırsatlarıyla potansiyel desteklenmelidir.

Erken kariyer dönemindeki çalışanlara finansal destek ve gelişim fırsatları sunmak, sosyoekonomik engelleri azaltır. Bu yaklaşımlar, ayrıcalık yerine yetenek ve potansiyelin esas alındığı adil bir çalışma ortamı yaratır. Araştırmalar, bu tür kapsayıcı uygulamaların daha çeşitli, güçlü ve sürdürülebilir bir iş gücü oluşturduğunu göstermektedir.

Diliniz Ne Söylüyor?



İşe alımda üniversite isimlerine göre değerlendirme yapıyorum.



Aksan, giyim ya da iletişim tarzı gibi unsurlar bazen algımı etkileyebiliyor.



TOPLUMSAL CİNSİYETE
DUYARLI İLETİŞİM

BÖLÜM 9

TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ NEDİR?

Cinsiyet, genellikle belirli biyolojik özelliklere göre belirlenen bir kategoriye tanımlar; ancak bu sınıflandırma, toplumsal normlar ve bilimsel söylemler aracılığıyla sürekli yeniden üretilen bir inşa sürecidir. Toplumsal cinsiyet ise, yalnızca biyolojik varsayımlara değil; kültür, iktidar ilişkileri ve tarihsel bağlamın şekillendirdiği, zamanla değişebilen anlamlar bütününe işaret eder. İkili cinsiyet sistemi, heteronormatif bir çerçevede varlığı düzenlerken; interseks, non-binary ve diğer kimlikleri görünmez kılar. Bu nedenle toplumsal cinsiyet, sabit ve “doğal” bir gerçeklik olmaktan çok, dil, söylem ve ilişkiler aracılığıyla sürekli müzakere edilen, çoklu ve akışkan bir yapıdır.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, bireylerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak tüm yaşam alanlarında haklara ve kaynaklara adil biçimde erişebilmesini, kendi tercihleri doğrultusunda özgürce karar verebilmesini, bilgi ve becerilerini geliştirebilmesini ve potansiyellerini en iyi şekilde kullanabilmesini ifade eder.

Toplumsal cinsiyet eşitliği, insan haklarının hayata geçirilmesi için temel bir gerekliliktir; ancak eşitlik, yalnızca fırsatların “eşit” dağıtılması değil, bu fırsatların kimin için ve hangi koşullarda anlamlı hâle geldiğinin sorgulanmasıdır. Cinsiyetler arası güç dengeleri, tarihsel olarak kurulmuş iktidar ilişkileri ve heteronormatif yapıların yeniden üretimi dikkate alınmadan, eşitlik söylemi yüzeyde kalır. Gerçek bir dönüşüm, bireylerin cinsiyetlerinden bağımsız olarak yaşamın her alanında hak ve kaynaklara erişebilmesi; bunun yanında, ikili cinsiyet sistemi dışında kalan tüm kimliklerin de görünür ve kapsanır hâle gelmesiyle mümkündür. Bu anlayış, ekonomik bağımsızlık ve karar alma süreçlerinde adil bir paylaşımı yalnızca hedeflemekle kalmaz, toplumsal yapının kendisini dönüştürmeyi amaçlar.

DİL, EŞİTLİK VE TOPLUMSAL CİNSİYET: BAĞLANTIYI GÖRELİM

Türkçede sözcükler, İngilizce, Almanca, Fransızca veya İspanyolca gibi dillerden farklı olarak eril ve dişil biçimlerde ayrıışmaz. Üçüncü tekil kişi zamiri olan “o” da her cinsiyet kimliği için aynı şekilde kullanılır. Bu yapısal özellikler, Türkçenin cinsiyetçilikten tamamen arınmış olduğu anlamına gelmez. Aksine dilin, tarihsel, toplumsal ve kültürel bağlamda şekillenışı, bazı kelime, deyim ve atasözlerinde cinsiyetçi izler taşımaktadır.

Gündelik dilde sıkça kullanılan “adam (*man*)” kelimesi, çoğu zaman toplumsal cinsiyet belirtmeyen bir sözcük olarak değerlendirilse de, bu kullanım biçimi kadınların deneyimlerini ve katkılarını görünmez kılma riskini taşır. Casey Miller ve Kate Swift’in 1976 yılında çalışmasında “Toplum”, “İş Yaşamı” ve “Siyasal Davranış” gibi başlıklarla sunulan içeriklerde öğrenciler hem kadın hem erkek görsellerini tercih ederken, aynı içerikler “Sosyal Adam”, “İş Adamı” ve “Siyaset Adamı” başlıklarıyla sunulduğunda yalnızca erkek görselleri seçilmiştir. Bu durum, “adam” kelimesinin zihinlerde erkek figürüyle özdeşleştiğini açıkça ortaya koymaktadır. Bu deney feminizm tarihi içerisinde bir dönüm noktası olmuş; cinsiyet eşitlikçi dil (*gender-fair language*) kullanımını harekete geçirmiştir. Örneğin; “*chairman*” yerine “*chair*”, “*policeman*” yerine “*police officer*”, “*he/she*” yerine “*they*” kullanılmaktadır.

Toplumsal cinsiyet rollerinin dildeki yansımaları, bireylerin rollerini, görevlerini ve potansiyellerini sınırlayabilir. Aslında işin cinsiyeti olmaz, işin niteliği olur. Bu nedenle, iletişimde kullanılan dilin kapsayıcı, eşitlikçi ve duyarlı olması büyük önem taşır. Örneğin, “Sevgili anneler, sınıf partimiz için kurabiye pişirmenizi rica ediyoruz” gibi ifadeler yerine “Sevgili ebeveynler...” gibi kapsayıcı alternatifler tercih edilmelidir.





NEDEN SÖZCÜKLERİMİZİ GÖZDEN GEÇİRMELİYİZ?

Kitle iletişim araçları, geleneksel rol ve değerlerin yeniden üretilmesinde önemli bir rol oynar. Medyada kullanılan dil ve görsel materyaller, bireylerin dünyayı algılayış biçimini doğrudan etkiler. Bu nedenle, medya ve kurumsal iletişimde kullanılan dilin toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı olması, bu duyarlılığın geniş kitlelere ulaşmasını ve toplumsal dönüşümün hızlanmasını sağlar.

Diliniz Ne Söylüyor?



Kadın ve erkek temsiline görsellerde her zaman eşit yer vermiyor olabilirim.



Mesleki unvanları kullanırken cinsiyetten bağımsız olabildiğimi söyleyemem.



Bu sorular, kapsayıcı iletişim farkındalığınızı değerlendirmeye yöneliktir. Her madde, günlük dil, görsel tercih ve mesleki uygulamalarda kapsayıcılığa ne ölçüde dikkat ettiğinizi gösterir. 'Kapsayıcılık Farkındalık Ölçümü'nü sonucunu 36. sayfasında inceleyebilirsiniz



GÖRSELLERDE TOPLUMSAL CİNSİYETTE KAPSAYICI YAKLAŞIM

Tüm iletişim materyallerinizde insan çeşitliliğini görünür kılın; toplumsal cinsiyet kimliklerinin, cinsiyet ifadelerinin ve beden çeşitliliğinin adil ve dengeli temsiline özen gösterin.

Görsellerde toplumsal cinsiyet kimliklerinin ve ifadelerinin, kalıplaşmış veya geleneksel rollere indirgenmeden temsil edildiğinden emin olun.

Zorluk yaşayan bireylerin yalnızca mağduriyet üzerinden tanımlandığı görsellerin kullanımından kaçının.

Bireylerin yalnızca cinsiyet kimlikleri üzerinden tanımlanmasından ve öne çıkarılmasından kaçının.

Toplumsal cinsiyete ilişkin kalıplaşmış yargıları pekiştiren görsel içeriklerin kullanımından kaçının.

Toplumsal cinsiyet rollerini dengeli ve kapsayıcı biçimde yansıtan görseller tercih edin.

İŞ HAYATINDA TOPLUMSAL CİNSİYET KALIP YARGILARINI YENİDEN ÜRETEN İFADELER

Samimiyet İfadeleri:

Samimi hitaplar, yalnızca tarafların karşılıklı olarak onayladığı ve bağlamın uygun olduğu durumlarda kullanılmalı; resmi veya karma ortamlarda, herkesin tercih ettiği isim ya da hitap biçimi tercih edilmelidir.

Cinsiyet Terimleri:

İş ortamlarında birine 'kız', 'oğlum' veya 'abi' şeklinde hitap etmek, yaş ya da deneyim üzerinden gençlik ve tecrübesizlik çağrışımı yapabileceğinden uygun değildir. Bunun yerine, kişinin ismini veya tercih ettiği hitap biçimini kullanmak, profesyonel ve eşitlikçi bir iletişim sağlar.

Cinsiyete Dayalı Sıfatlar:

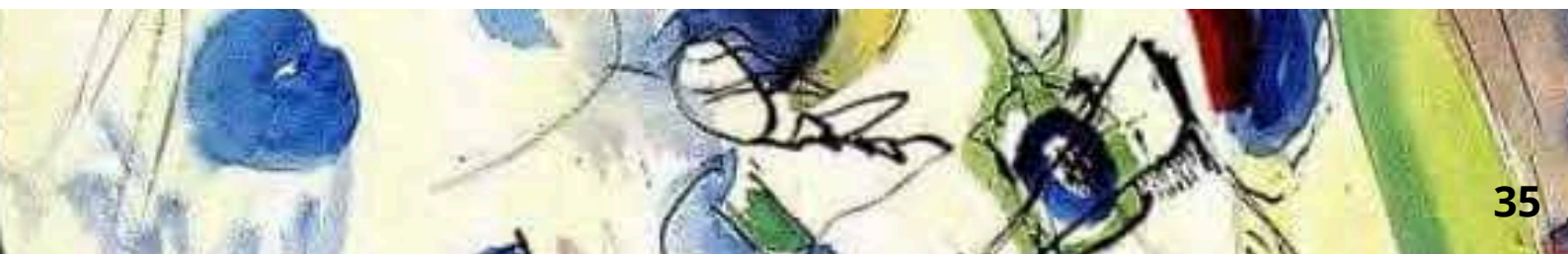
Karar alma süreçlerindeki davranışlar, cinsiyet temelli önyargılarla olumsuz sıfatlarla etiketlenebilir. Aynı davranış cinsiyet kimliklerine göre farklı yorumlanabilir. Bir toplantıda fikrinin savunmak isteyen birisine cinsiyet kimliğinden ötürü "hırslı", bir diğerine ise "kararlı" demek kapsayıcı iletişimi zedeler.

Biyolojik Özellikler:

'Ergen', 'menopozlu', 'andropozda' gibi biyolojik süreçleri veya hamilelik/baba olmayı vurgulayan ifadelerden kaçınılmalıdır. Bu tür dil, önyargı yaratabilir; yerine durumu nötr ve bağlama uygun, saygılı bir şekilde ifade etmek tercih edilmelidir.

Bedensel ve Kişisel Tercihler:

Boy, kilo, yaş veya giyim tarzı hakkında yorum yapmak uygunsuzdur.



KAPSAYICILIK FARKINDALIK
ÖLÇÜMÜ

BÖLÜM 10

Diliniz Ne Söylüyor?

Kapsayıcılık Farkındalık Ölçümü

Puanlama Sistemi:

Bu değerlendirme formunda, “Evet” yanıtı verilen her soru 1 puan, “Hayır” yanıtı verilen her soru 0 puan olarak hesaplanır.

Ancak bu sistemde puan ne kadar düşükse, kapsayıcı iletişim farkındalığı o kadar yüksektir.

Toplam Puanınız	Açıklama
0-5	Kapsayıcı iletişimde farkındalığınız yüksek, dil ve davranışlarınızda farklılıkları gözetiyorsunuz.
6-10	Kapsayıcı iletişimde temel farkındalığınız var, gelişime açıksınız. Günlük iletişiminizi gözden geçirin.
11-16	Kapsayıcı iletişim farkındalığınızı geliştirmeye ihtiyacınız var. Bu rehber size yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- American Psychological Association. (2021). Eşitlik, çeşitlilik ve kapsayıcılık dil rehberi [Equity, diversity, and inclusion language guide]. <https://www.apa.org/about/apa/equity-diversity-inclusion/language-guide.pdf>
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı [UNDP] Türkiye. (2021, 5 Mart). Toplumsal cinsiyete duyarlı iletişim rehberi. <https://www.undp.org/tr/turkiye/publications/toplumsal-cinsiyete-duyarli-iletisim-rehberi>
- Doğan Holding. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitliği rehberi. https://www.doganholding.com.tr/media/3018/dogancozum_2022_0076_toplumsal_cinsiyet-esitligi_rehberi.pdf
- Harvard Business Review. (2022). İş yerinde mikro saldırıları tanımak ve onlara yanıt vermek [Recognizing and responding to microaggressions at work]. https://staffsenate.ku.edu/sites/staffsenate/files/documents/D&I_Rsources/HBR_Recognizing_and_Responding_to_Microaggressions_at_Work.pdf
- U.S. Department of Veterans Affairs. (t.y.). Kilo ile ilişkili damgalayıcı dili azaltma rehberi [Destigmatizing language for weight]. <https://design.va.gov/content-style-guide/health-content/destigmatizing-language-for-weight>



**Psikososyal iyi oluřumuz bütünsel
sağlığımızın bir parçası...**

Sağlık ve Esenlik