

İNSAN KAYNAKLARI YETKİLİLERİ İÇİN GÖRÜNÜR FARKLILIKLARI OLAN ADAYLARIN İŞE ALIM - MÜLAKAT SÜREÇ KILAVUZU



*Yüzümle Mutluyum
Derneği*



www.yuzumlemutluyum.org

info@yuzumlemutluyum.org

Bu kılavuz, insan kaynakları yetkilileri için işe alım ve görüşme süreçlerinde 'görünür farklılıkları' olan adaylara adil ve eşit işe alım sürecini sağlamaya yardımcı olması amacıyla hazırlanmıştır.

Yüzümle Mutluyum Derneği; doğumsal sendromlar, yara, iz, yanık, tümör gibi nedenlerle yüz bölgesinde 'görünür farklılıkları' olan bireylere destek olmak için çalışan ülkemizdeki ilk ve tek sivil toplum kuruluşudur.

Kılavuzun amacı başvuru, mülakat ve seçim süreçlerinde işverenlerin adil ve kapsayıcı olmasını sağlamak, güven ortamı içinde iletişimi kolaylaştırmaktır.

Bu kılavuzun diğer bir amacı, işverenlerin dış görünüşle ilgili bilinçsiz davranışların, politikaların ve uygulamaların olumsuz etkilerinin farkına varmalarını sağlamaktır.

'Görünür Farklılık', kişinin yüz ve ya bedeninde yara,iz, tümör, yanık gibi çeşitli nedenlerle görünüşü etkileyen unsurlar olarak tanımlanmaktadır.

İşe alım sürecine başlama

Soru: Yüz bölgesinde 'görünür farklılıkları' olan kişiler pozisyonlarımıza başvurmuyor. Onların dikkatini çekmek için ne yapmamız gerekir?

Eşitlik beyanınızda tüm adaylara adil şekilde davranılmasını sağlamak için yönetmelikte belirtilen "korunma özelliklerinin" üzerine ve ötesine geçtiğinizi açıklığa kavuşturabilirsiniz. İş tanımında 'dış görünüşle ilgili' ifadelerden kaçının "prezantabl" gibi terimler koymayın.

Web sitenizde, şirket broşürlerinizde, reklam ve işe alım kampanyalarında ve diğer dış ve iç iletişim kanallarınızda yara izi, iz ya da farkındalıkları olan çalışanların resimlerini yayınlamadığınızdan emin olmalısınız.

Soru: Özgeçmiş ya da başvuruya fotoğraf eklenmesini istemek uygun mudur?

Başvuru yapan kişilerden seçim sürecinde gerekli olmadığı sürece, örneğin aktörlük işi için ya da değerlendirme ya da görüşmeye katılan kişinin , başvuran kişi olduğunu teyit etmek gibi güvenlik nedenleri hariç , başvuran kişilerden fotoğraf istenmemelidir.

Ayrımcılık suçlamalarından kaçınmak bir yana, resim gönderme düşüncesi ya da reddedilirse ne olacağı korkusu bazı adayların süreçten kendi kendilerini elemeye karar vermelerine neden olur ki bu da yetenek birikiminizi daraltır.

Başvuran kişilere eğer rahatsız oluyorsa fotoğraf göndermemelerini tavsiye ediyoruz ve yukarıdaki uygulama kurallarını belirten bir not eklemelerini öneriyoruz.

Soru: Görünür farkındalık “iş göremezlik” hali sayılabilir mi?

Bazı adaylar, kendilerini engelli olarak görürken, diğerleri kesinlikle görmüyor. İşe alım sürecinde ayırım yapmanın uygun olmasının tek sebebi, her adaya süreç sırasında elinden gelenin en iyisini yapmasını sağlayacak işyeri düzenlemelerini talep etme fırsatının sunulduğundan emin olmaktır.

Belirgin görünür farklılığı ve/veya engeli olan kişilerin temsilini arttırmak istiyorsanız, kendilerinin böyle olduğunu düşünen kişilere güvence altına alınmış bir mülakat planı sunun.

Soru: Ben işe alım danışmanıyım ve çok iyi bir aday buldum. Onun yüzündeki yara izleri hakkında müşterimi bilgilendirmeli miyim?

Söylemek işe alım şansına zarar verecekse ya da onun negatif bir algı ile karşılaşmasına sebep olacaksa o zaman en iyisi söylemektir. Şöyle bir şey söyleyebilirsiniz: “Adayın yüzünde yara izi olduğunu bilmeni istedim ve bu onun yeteneklerini ve becerilerini etkilemiyor”. Güçlü bir aday olduğuna inandığınız konusunda müşterinize açık olun.

Eğer adayınız sizinle endişelerinizi paylaşırsa, müşteriye nasıl güvence vermek istediği ve hangi kelimeleri tercih ettiği ile ilgili fikrini sorun. “Acı çekmek”, “kurbanı olmak” , “gerçekten kötü” gibi olumsuz kelimelerden kaçınmak önemlidir. Bunun yerine, “bir duruma sahip olma” ya da “fark edilebilir” gibi nötr ifadeler kullanın. Unutmayın, eğer aday gerekli becerilere sahip değilse, pozisyon için onu öne almayın.

Görüşmeden önce

Soru: Görüşme yaptığım aday, yüz bölgesinde görünür farklılıkları olduğunu belirtti. Neyi düşünmem gerekir?

Görüşmeyi yapan kişi süreç, sorular ve soruların görüşmedeki rolü hakkında mutlak bir açıklığa sahip olmalıdır. Çalışmalar, boşlukları doldurmak için farkında olmadan klişelere ve önyargılara başvurduğumuzu gösterir. Ne yazık ki araştırma insanların yüzde doksanınin farklılıkların görüşme sırasında negatif önyargılar olarak devreye girdiğini göstermiştir.

Eğer dikkatiniz dağınıksa, aday tarafından verilen önemli bilgiyi kayırabilirsiniz. Araştırma, beyinlerimiz yeni ya da bilinmedik bir şeylerle karşılaştığında “yüksek uyarı” verecek şekilde programlanmıştır. Bu, endişenin fiziksel hissini yaratır (kalbin hızlı atması ya da terleme gibi) ve dikkatimizi dağıtır. Bu tepkiyi en aza indirmek için ve bütün dikkati adayın cevaplarına odaklamak için farklı olan yüzlere aşina olduğunuzdan emin olun. Görüşmeye hazırlanırken “Ofisimizi rahat buldunuz mu? gibi her ikinizi de rahatlatacak hızlı bir giriş düşünün. Unutmayın, bunu bir aday için yapıyorsanız, adil olması için her adayla yaptığınızdan emin olun.

Görüşme sırasında

Soru: Adayın böyle görünmesini beklemiyordum.

İlk kez görünür farklılığa sahip olan birisiyle tanıştığınızda biraz şaşkın ya da meraklı olmak doğaldır.

Adaylara gülümsedikten ve ellerini sıktıktan sonra göz teması kurmak zor geliyorsa, daha rahat hissedene kadar burun kemiklerine bakın-göz teması kurmakla aynı etkiye sahiptir.

Soru: Konsantre olmaya çalışıyorum ama adayın doğum lekesi dikkatimi dağıtıyor

Bazen bu olur ve birçok kişi bunun oldukça çabuk geçtiğini görmüştür. Aklınızı toplarken kendinize bir şans vermeniz için defterinize bakabilirsiniz. Adaya, görüşme sırasında not alacağınızı zaten söyleyeceksiniz. Adayın söylediklerini yazmaya konsantre olmaya çalışın. Bu şekilde, dinlemeniz ve görüşmeden sonra karar vermenize yardımcı olması için güvenilir notlar almanız gerekir. Birkaç dakika yukarı, aşağı baktıktan sonra tamamen adayın söylediğinin içeriğine daha rahat konsantre olabilirsiniz.