Yüzümle Mutluyum Derneği

GÖRÜNÜR FARKLILIKLAR VE KAPSAYICI İNSAN KAYNAKLARI SÜREÇLERİ



Görünür Farklılıklarla Çalışmak: İK Profesyonelleri İçin Kapsayıcılık Rehberi

GİRİŞ

İş dünyası, her geçen gün çeşitliliğin ve kapsayıcılığın gücünü daha fazla keşfediyor. Ancak çeşitlilik denildiğinde akla gelen cinsiyet, yaş veya etnik köken gibi kavramların yanında, çoğu zaman göz ardı edilen bir alan var: Görünür Farklılıklar.

Yüzümle Mutluyum Derneği olarak 2018 yılından bu yana; yüz bölgesinde anomalisi, lekesi, yara izi veya nadir bir sendromu olan bireylerin toplumsal hayatta ayrımcılığa maruz kalmadığı bir dünya için çalışıyoruz. Türkiye'de bu alanda faaliyet gösteren ilk ve tek sivil toplum kuruluşu olarak temel amacımız, insanların dış görünüşleriyle değil, kimlikleri ve yetkinlikleriyle değerlendirildiği bir toplumsal bilinç inşa etmektir.

İş hayatı, görünür farklılığı olan bireyler için en büyük bariyerlerden birini oluşturabiliyor. İşe alım süreçlerindeki bilinçsiz önyargılar, adayların potansiyelini gölgeleyebiliyor ve "Yüz Eşitliği" ilkesinin ihlal edilmesine neden olabiliyor. Oysa yetenek, dış görünüşten bağımsızdır.

Bu kitapçık, siz İK profesyonellerine;

- **Görünür farklılıkları olan adaylar ve çalışanlar için kapsayıcı bir ortam yaratmak,**
- **İşe alım süreçlerindeki önyargıları fark edip yönetmek,**
- **Ve kurum kültürünüzde gerçek bir "yüz eşitliği" sağlamak adına rehberlik etmek için hazırlanmıştır.**

Gelin, iş dünyasında dış görünüşe dair kalıpları birlikte yıkalım. Unutmayın; bakış açısını değiştirmek, değişimin kendisini başlatmaktır.

Yüzümle Mutluyum Derneği, Face Equality International ve Rare Diseases Europe (EURORDIS) üyesi olup, yüz eşitliği kavramının iş dünyasında ve sosyal yaşamda bir hak olarak kabul görmesi için uluslararası standartlarda projeler yürütmektedir.

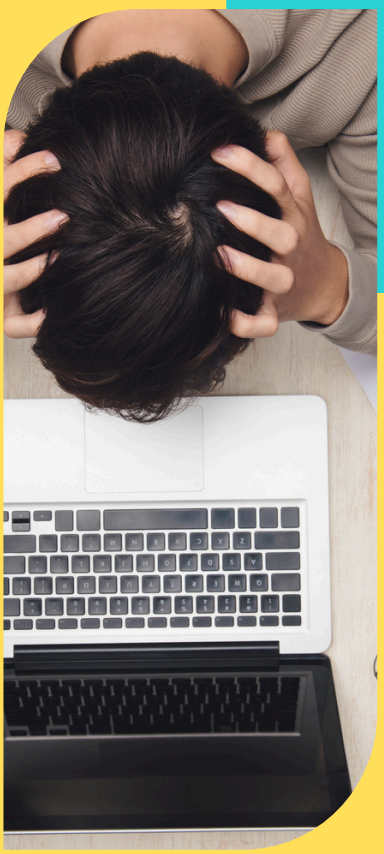
Görünür Farklılık Nedir?

Görünür farklılık; doğum lekeleri, yanık izleri, yarık dudak ve damak gibi durumlar, kraniyofasiyal sendromlar veya edinilmiş yara izleri gibi bireyin dış görünüşünde belirgin olan durumları kapsar.

Buradaki en kritik nokta, görünür farklılığın tıbbi bir "sorun" değil, sosyal bir deneyim olduğudur. Bireyin yaşadığı zorluklar çoğu zaman fiziksel durumunun kendisinden değil; toplumun ve iş dünyasının bu duruma yüklediği anlamlardan, bakışlardan ve dışlayıcı tutumlardan kaynaklanır. İK profesyonelleri için bu kavramı anlamak, engelleri ortadan kaldıran kapsayıcı bir iş yeri inşa etmenin ilk adımıdır.

Bilinçsiz Önyargılar ve İş Dünyası

İşe alım süreçlerinde beynimiz, hızlı kararlar verebilmek için kestirme yollara başvurur. Bu durum, farkında olmadan "Bilinçsiz Önyargıları" tetikler:



Halo Etkisi (Hale Etkisi): Bir kişinin dış görünüşü "ideal" güzellik kalıplarına uyuyorsa, zihnimiz bu kişiyi otomatik olarak "daha yetenekli, güvenilir veya zeki" olarak kodlama eğilimi gösterir.

Horn Etkisi (Ters Hale Etkisi): Kişinin fiziksel bir farklılığı olduğunda, bu özelliğin kişinin profesyonel yetkinliklerini (liderlik, iletişim, analitik düşünme) gölgelediği yanılsamasıdır.

Araştırmalar, dış görünüşe dayalı ayrımcılığın iş hayatındaki etkilerini çarpıcı şekilde ortaya koymaktadır:



İstihdam Engeli

Ücret Eşitsizliği



Toplumsal Algı

Unutmayın: Bir adayın yüzündeki ifadeyi değil, zihnindeki birikimi ve işine katacağı değeri ölçmek, kurumunuzun gerçek çeşitlilik ve kapsayıcılık vizyonunu yansıtır.

İşe Alım Süreçlerinde Eşitlik

İşe alım süreci, bir kurumun kapsayıcılık kültürünün vitrinidir. Görünür farklılığı olan adaylar için bu süreç, yeteneklerini sergileyebilecekleri adil bir oyun alanı olmalıdır.

1. İlan ve Tarama: Filtreleri Kaldırmak

Eşitlik, adayın özgeçmişi elimize ulaştığı anda başlar.

01 Fotoğraf Zorunluluğu

CV'lerde fotoğraf talep etmek, bilinçsiz önyargıları en başında tetikler. İlanlarınızda "fotoğraflı özgeçmiş" şartını kaldırarak, odak noktasını fiziksel özelliklerden yetkinliklere kaydırın.

02 Kör İnceleme

Mümkünse, ilk tarama aşamasında adayın kişisel bilgilerini ve fotoğraflarını maskeleyerek sadece iş deneyimine ve eğitimine odaklanan bir değerlendirme sistemi kurun.

03 Yetkinlik Bazlı Eleme

Adayları, "kurum kültürüne uyum" gibi muğlak ifadeler yerine, iş tanımında netleşmiş somut beceriler üzerinden puanlayın.

2. Mülakat Teknikleri: İlk İzlenimin Ötesine Geçmek

Mülakatın ilk saniyeleri, beynimizin "Halo Etkisi"ne (ilk izlenim yanılgısı) en açık olduğu andır.

01 Farkındalıkla Başlamak

Görünür farklılığı olan bir aday odaya girdiğinde (veya ekranda belirdiğinde) hissettiğiniz ilk tepkiyi fark edin ve bu tepkinin profesyonel kararlarınızı etkilemesine izin vermeyin.

02 Standart Soru Setleri

Her adaya aynı yapılandırılmış soruları yöneltin. Adayın fiziksel durumuna dair merak odaklı değil, rolün gerekliliklerine dair performans odaklı sorular sorun.

03 Göz Teması & Beden Dili

Adayın görünür farklılığına odaklanmak yerine, her adayda olduğu gibi doğal bir göz teması kurun ve profesyonel mesafeyi koruyun.

3. Kapsayıcı Dil ve İletişim

Kelimeler, kapsayıcı bir ortamın mimarıdır.

01 Aday Odaklı Dil

Mülakat sırasında adayın fiziksel durumu hakkında yorum yapmaktan veya "geçmiş olsun", "çok cesursunuz" gibi condescending (küçümseyici/acıma içeren) ifadelerden kaçının.

02 Şeffaf Geri Bildirim

Reddedilen adaylara verilen geri bildirimlerin sadece profesyonel yetersizliklere veya başka bir adayın daha uygun olan yetkinliklerine dayandığından emin olun.

03 İK için Altın Kural

Mülakatın amacı adayın nasıl göründüğünü değil, o işi nasıl yapacağını anlamaktır. Eğer bir soru işin yapılış şekliyle doğrudan ilgili değilse, o soru sorulmamalıdır.

Kurum Kültürü & Psikolojik Güven



Kapsayıcılık, sadece işe alım kapısında biten bir süreç değildir; çalışanın kurum içinde kendini ne kadar güvende ve değerli hissettiğiyle ölçülür. Görünür farklılığı olan bireyler için psikolojik güvenlik, potansiyellerini tam anlamıyla ortaya koyabilmelerinin anahtarıdır.

1. Kapsayıcı Oryantasyon: Hoş Geldin Demenin Ötesi

Yeni ekip üyesinin ilk günleri, kurumun çeşitliliğe bakış açısını bizzat deneyimlediği dönemdir.

01

DOĞAL ENTEGRASYON

Görünür farklılığı olan bir çalışanın işe başlamasını "olağanüstü" bir durum gibi yansıtmaktan kaçının. Odak noktasını kişinin uzmanlığına ve ekibe katacağı değere verin.

02

YÖNETICININ ROLÜ

İlgili departman yöneticisiyle önceden görüşerek, ekibin adayı fiziksel özellikleriyle değil, profesyonel kimliğiyle karşılamasını sağlayacak bir zemin hazırlayın.

03

GERI BILDIRIM KANALI

Oryantasyon sürecinde çalışana, herhangi bir rahatsızlık duyduğu durumda başvurabileceği güvenli bir İK köprüsü sunun.

2. Psikolojik Güvenlik ve Mobbing ile Mücadele

Psikolojik güvenlik; bir çalışanın hata yapmaktan, soru sormaktan veya olduğu gibi görünmekten korkmadığı bir iklimdir.

1.

Bilinçli İletişim

Çalışma ortamında görünür farklılığı olan bireye yönelik meraklı bakışlar, yersiz sorular veya "şaka" adı altındaki mikro-saldırılar psikolojik güvenliği zedeler.

2.

Sıfır Tolerans

Görünür farklılığa dayalı her türlü dışlama, lakap takma veya mobbing girişimine karşı kurumun net bir "Sıfır Tolerans" politikası olmalıdır.

3.

Görünürlük

Bu bireylerin sadece arka plandaki işlerde değil, kurum içi etkinliklerde, sunumlarda ve temsil rollerinde doğal bir şekilde yer almasını teşvik edin.

3. Eğitim: Farkındalığı Kurumsal Hafızaya İşlemek

Kapsayıcılık sadece İK'nın değil, tüm çalışanların sorumluluğudur.

Etik İletişim Seminerleri
Tüm ekiplere yönelik "Görünür Farklılıklar ve Etik İletişim" eğitimleri düzenleyerek, doğru terminolojiyi ve empatik yaklaşımı standart hale getirin.

Önyargı Kırma Atölyeleri
Çalışanların kendi bilinçsiz önyargılarıyla yüzleşebilecekleri, güvenli tartışma ortamları yaratın.

Yüzümle Mutluyum Derneği Gönüllüleri
Kurum içinde bu farkındalığı yayacak gönüllü çalışan grupları oluşturun.

Psikolojik güvenliğin olduğu bir iş yerinde, çalışanlar enerjilerini farklılıklarını saklamaya veya açıklama yapmaya değil; işlerine ve yaratıcılıklarına harcarlar.

Kariyer Gelişimi ve Performans Yönetimi

Bir kurumun kapsayıcılık konusundaki samimiyeti, görünür farklılığı olan çalışanların kariyer yolculuklarında kendilerine ne kadar yer bulabildikleriyle ölçülür. Gerçek başarı, sadece işe almak değil, birlikte yükselmektir.



1. Liderlik ve Temsiliyet: Görünür Olmanın Gücü

Genellikle görünür farklılığı olan bireylerin, "müşteriyle temas etmeyen" veya "arka plan" rollerde daha rahat edeceği gibi yanlış bir varsayım mevcuttur.

Ön Saflarda Yer Almak

Görünür farklılığı olan çalışanların satış, pazarlama, halkla ilişkiler ve üst yönetim gibi "kurumun yüzü" olan pozisyonlarda yer alması, hem kurumun vizyonunu kanıtlar hem de toplumsal algının dönüşmesine öncülük eder.

Rol Model Olmak

Liderlik pozisyonundaki temsil, diğer çalışanlar ve adaylar için "burada sadece yetenek değer görür" mesajını veren en güçlü motivasyon kaynağıdır.

2. Cam Tavanları Kırmak: Liderlik Görünüşte Değildir



İş dünyasında liderlik, çoğu zaman belirli fiziksel kalıplarla (boy, duruş, yüz hatları vb.) ilişkilendirilir. Bu gizli engelleri aşmak için:

Vasıf - Görünüş Ayrımı

Stratejik düşünme, kriz yönetimi ve empati gibi liderlik yetkinliklerinin dış görünüşle hiçbir bağı olmadığını kurumsal bir değer olarak kabul edin.

Potansiyel Odaklılık

Terfi süreçlerinde "kurumsal imaja uygunluk" gibi subjektif ve ayrımcılığa açık kriterler yerine; somut başarıları, vizyonu ve teknik yetkinliği temel alan bir değerlendirme yapın.

3. Geri Bildirim Kültürü ve Objektif Performans

Adil bir performans yönetimi, gelişim kapılarını herkes için eşit aralar.

Veriye Dayalı Değerlendirme
Performans görüşmelerinde kişisel özelliklerden tamamen arındırılmış, önceden belirlenmiş KPI (Temel Performans Göstergeleri) ve OKR (Hedef ve Sonuçlar) üzerinden ilerleyin.

Gelişim Desteği
Görünür farklılığı olan çalışanların kariyer hedeflerini belirlerken, her yetenekli çalışana gösterilen profesyonel ilgiyle yaklaşın. Gerekiyorsa mentorluk ve koçluk programlarına dahil edilmelerini sağlayın.

Önyargısız Geri Bildirim
Yönetici geri bildirimlerinin, çalışanın özgüvenini zedeleyecek fiziksel atıflar içermediğinden ve tamamen profesyonel çıktılara odaklandığından emin olun.

İK Süreçleri İçin Kontrol Listesi

İşe Alım ve Tarama Süreci

[ ] İş ilanlarımızda "prezantabl", "dış görünüşüne özen gösteren" gibi ayrımcılığa yol açabilecek muğlak ifadeler kullanılmıyor.
[ ] İlk başvuru aşamasında adaylardan fotoğraf talep edilmiyor.
[ ] CV tarama süreçlerinde fiziksel özelliklerden ziyade sadece yetkinlik, deneyim ve eğitime odaklanılıyor.

Mülakat ve Değerlendirme

[ ] Mülakat panelindeki tüm değerlendiriciler "Bilinçsiz Önyargılar" (Halo ve Horn Etkisi) konusunda temel farkındalığa sahip.
[ ] Her aday için önceden belirlenmiş, yapılandırılmış ve standart bir soru seti kullanılıyor.
[ ] Adayın görünür farklılığına dair (işle doğrudan ilgili olmayan) merak odaklı soruların sorulmaması kuralı tüm ekipçe benimsenmiş durumda.

Kurum Kültürü ve Psikolojik Güvenlik

[ ] Yeni başlayan görünür farklılığa sahip çalışanlar için, kişinin uzmanlığını ön plana çıkaran doğal bir oryantasyon süreci tasarlanmış.
[ ] Fiziksel özelliklere dayalı şaka, lakap takma veya dışlama gibi davranışlara karşı "Sıfır Tolerans" politikası yazılı olarak mevcut.
[ ] Çalışanların maruz kalabileceği mikro-saldırıları güvenle bildirebileceği şeffaf bir geri bildirim/şikayet hattı bulunuyor.

Kariyer Gelişimi ve Temsiliyet

[ ] Görünür farklılığı olan çalışanlar; müşteriyle temas edilen rollerde ve üst yönetim kademelerinde aktif olarak yer alabiliyor.
[ ] Terfi ve performans değerlendirmelerinde "kurumsal imaja uygunluk" gibi subjektif kriterler yerine somut veriler kullanılıyor.
[ ] Kurum içi ve dışı görsel iletişim materyallerinde (web sitesi, sosyal medya, raporlar) görünür farklılığı olan bireylere de yer verilerek çeşitlilik destekleniyor.

Sürekli Gelişim ve İş Birliği

[ ] Yıllık eğitim takvimimizde "Çeşitlilik ve Kapsayıcılık" başlığı altında görünür farklılıklar ve etik iletişim konuları yer alıyor.
[ ] Yüzümle Mutluyum Derneği ile iletişim halindeyiz ve gerektiğinde danışmanlık alıyoruz.

Bizimle Yol Arkadaşı Olun



Dünyayı değiştirmek için önce bakış açımızı, sonra dokunduğumuz hayatları değiştirmeliyiz. Yüzümle Mutluyum Derneği olarak, her yüzün bir hikayesi olduğuna ve her yeteneğin parlamayı hak ettiğine inanıyoruz.

Bize Katılın

Kurumunuzda yüz eşitliğini savunmak ve daha adil bir çalışma ortamı inşa etmek için ilk adımı bugün atın.

- **Web Sitesi: www.yuzumlemutluyum.org**
- **E-posta: info@yuzumlemutluyum.org**
- **Sosyal Medya: @yuzumlemutluyum**

Yüzümle Mutluyum Derneği

Bu rehber kitapçık, iş dünyasında "Yüz Eşitliği" farkındalığını artırmak ve kapsayıcı İK politikalarını desteklemek amacıyla Yüzümle Mutluyum Derneği tarafından İnsan Kaynakları profesyonelleri ve departmanları için hazırlanmıştır.

Derneğimiz, Face Equality International'ın Türkiye'deki tek temsilcisi olup; iş yaşamında dış görünüşe dayalı ayrımcılığın son bulması ve "Yüz Eşitliği" ilkesinin benimsenmesi için uluslararası düzeyde faaliyet göstermektedir.