



"Görsel Sermaye" ve İş Hayatındaki Yapısal Ayrımcılık

Fiziksel görünüş ve görünür farklılıklar, kariyer yolculuğumuzu ve ekonomik gücümüzü nasıl etkiliyor?





Sosyo-ekonomik sistemlerde, bireylerin toplum tarafından dayatılan tek tip estetik standartlara uygunluğu, farkında olmadan görünmez bir "görsel sermayeye" dönüşür.

Bu sermaye; işe alım süreçlerinde öncelik, daha hızlı terfi alma veya aynı pozisyondaki akranlarına göre daha yüksek ücret baremleriyle karşılaşma gibi haksız bir ekonomik avantaja zemin hazırlar.

?

Doğumsal veya sonradan edinilmiş görünür farklılığı olan bireyler; eğitimleri, liyakatleri ve yetkinlikleri ne kadar yüksek olursa olsun, görsel sermayeyi kutsayan piyasa dinamikleriyle karşı karşıya kalırlar.

Bu durum, iş gücü piyasasında "**Lookism**" (**Görsel Ayrımcılık**) olarak adlandırılır. Görünür farklılığı olan profesyoneller, mülakatlardan yapay zekâ taramalarına kadar pek çok aşamada yapısal bir ekonomik cezalandırma riskiyle yüzleşir.



Adil ve sürdürülebilir bir kalkınma, iş dünyasındaki bu yapısal eşitsizliğin ortadan kaldırılmasıyla mümkündür.

- Şirketlerin yıllık Çeşitlilik ve Kapsayıcılık (D&I) endekslerine ve ESG (Çevresel, Sosyal ve Yönetişim) kriterlerine "**Görünür Farklılık**" ve "**Yüz Eşitliği**" maddeleri açıkça eklenmelidir.
- İK süreçlerinde bilinçaltı ön yargıları körleyen, **liyakat tabanlı ve objektif istihdam politikaları** yasal güvencelerle korunmalıdır.



*Yüzümle Mutluyum
Derneği*

**Ekonomik ve sosyal
hayatta tam
kapsayıcılık, ancak
her görünüşün adil
ve eşit kabul
edilmesiyle
mümkündür.**