

# GÖRÜNÜR FARKLILIKLARI OLAN ADAYLAR İÇİN İŞVEREN KILAVUZU



## İçindekiler

İşe Alım Sürecine  
Başlama

Mülakat Süreci

İş Görüşmesinden  
Sonra

Bu kılavuz, işe alım ve mülakat yapan insan kaynakları çalışanları için görünür farklılıkları olan bir adayın adil ve eşit mülakat sürecini sağlamaya yardımcı olmak için hazırlanmıştır.

Bu kılavuz, kuruluşunuz yoluyla başarılı uygulamaların hayata geçirilmesini sağlamada size yardımcı olur.

Kılavuzun hazırlanmasındaki amaç başvuru, mülakat ve seçim süreçlerinde herkesin güven duymasını sağlamaktır.

İşyerlerinin adil ve kapsayıcı olmasını önemsiyoruz.

Bu kılavuza deneyimleri ve tavsiyeleri ile katkıda bulunan tüm kuruluşlara ve bireylere teşekkür ederiz.

"Görünür farklılık" kişinin yüz ya da vücudunda farklı sebeplerden dolayı oluşan izleri belirtmek için kullanılmaktadır.

# İşe Alım Sürecine Başlama

**Yüz bölgesinde görünür farklılıkları olan kişiler ilanlarımıza başvurmuyor. Onların dikkatini çekmek için neler yapabiliriz?**

Eşitlik beyanınızda tüm adaylara adil şekilde davranıldığını yönetmeliklerle açıkça belirtebilirsiniz. İş tanımında dış görünüşle ilgili detaylar belirtmeyin ya da "prezantabl" gibi kelimeler kullanmayın.

Web sitenizde, şirket broşürlerinizde, reklam ve işe alım kampanyalarında ve diğer dış ve iç iletişim kanallarınızda görünür farklılıkları olan çalışanların fotoğraflarını yayınlatabilirsiniz.

**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 fotoğraf istenmemelidir.

Ayrımcılık suçlamalarından kaçınmak bir yana, fotoğraf istenmesi görünür farklılıkları olan bazı adayların reddedilme korkusuyla süreçten kendi kendilerini elemeye karar vermelerine neden olur, bu durum da yetenek havuzunuzu daraltır.

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

**Ben işe alım danışmanıyım ve çok iyi bir aday buldum. Onun yüzündeki görünür farklılıklar hakkında amirimi ya da müşterimi bilgilendirmeli miyim?**

Adayın görünür farklılıkları 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 amirinize ya da müşterinize açık olun.

Eğer adayınız sizinle endişelerini paylaşırsa adayınıza 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 atmayın. Aday, görünümünü belirtsin ya da belirtmesin pozisyon için uygun olan nitelikler bağlamında değerlendirilmelidir.

# Mülakat Süreci

## Adayın görünür farklılıkları olmasını beklemiyordum. Ne yapmalıyım?

Görünür farklılıkları olan biriyle ilk kez karşılaştığınızda biraz şaşırmanız veya merak etmeniz doğaldır. Gülümsedikten ve el sıkıştıktan sonra göz teması kurmakta zorlanıyorsanız kendinize daha fazla güvenene kadar kişinin burun köprüsüne bakın, göz teması kurmakla aynı etkiye sahiptir.

## Konsantre olmam gerekiyor ancak adayın görünür farklılıkları dikkatimi dağıtıyor. Ne yapmalıyım?

Kendinize düşüncelerinizi toplama şansı vermek için not defterinize bakabilirsiniz. Adaya görüşme boyunca not alacağınızı zaten söylemişsinizdir. Söylediklerini yazmaya konsantre olmaya çalışın. Bu şekilde, görüşmeden sonra karar vermenize yardımcı olması için güvenilir notlar almanız ve dinlemeniz gerekecektir. Birkaç dakika aşağı yukarı baktıktan sonra tamamen onların söylediklerinin içeriğine odaklanma olasılığınız artar.



## Soru: Adaya görünür farklılıkları ile ilgili soru sormalı mıyım?

Etik olarak yalnızca başka bir adaya sorabileceğiniz bir soruyu sorabilirsiniz. Bu nedenle ne kadar meraklı olursanız olun doğrudan görünür farklılıklarla ilgili soru sormak doğru değildir çünkü görünür farklılıkları olmayan başka bir adaya görünüşlerinin işi yapma yeteneklerini etkileyip etkilemediğini sormazsınız.

Bir adayın görünür farklılığının işi yapma becerisine etkisini bilmeniz gerekiyorsa kendisine şöyle bir soru yöneltebilirsiniz. "Bu rol müşteriye dönüktür, bu yüzden bize bir müşteriyle istenmeyen bir durumla nasıl başa çıktığınıza dair bir örnek verebilir misiniz?"

Bir aday doğrudan kendi durumu hakkında açıklama yaparsa cevabınızdaki kelimeleri özenle seçin. Konuyu gündeme getirdiği için ona teşekkür edin, onu rahatlatın ve bir sonraki sorunuza geçin.

## Adil bir karar vermek istiyorum. Nasıl emin olurum?

Kişisel önyargılarımızın kararlarımızı etkilediğini unutmayın. Bir seçim kararı verirken bunu hatırlamak ve mümkün olan en objektif kriterleri kullanmak önemlidir.

- Görünüşüne göre aday hakkında varsayımlar yapıp yapmadığınızı düşünün.
- Görüşme sırasında aldığınız notları gözden geçirmeye ekstra özen gösterin. Araştırmalar bir görüşmecinin bir adayın görünüşü yüzünden dikkati dağılmışsa söylenenleri daha az hatırladığını ve onu daha az olumlu değerlendirdiğini gösteriyor.
- Karar vermek için kendinize yeterli zaman verin; adayı ve önyargı olasılığını ekip arkadaşlarınızla tartışın.
- Başarısız başvuru sahiplerine net ve özel geri bildirimde bulunmak en iyi uygulamadır. Bu durum seçim kararının nedenleri konusunda her iki tarafta da belirsizliğe yer bırakmaz.

**Yüzümle Mutluyum Derneği**  
**info@yuzumlemutluyum.org.tr**

