

Kapsayıcılık ve çeşitlilik odaklı işe alım rehberi

 **Fiba**
İşimiz eşitlik



Birlikte daha güçlüyüz, farklılıklarımızla!

Her bireyin özgün kimliğini, yetkinliğini ve deneyimini saygıyla kucaklayan bir çalışma ortamı inşa etmek istiyoruz.

Bu rehber, Fiba Grubu olarak işe alım süreçlerimizi eşitlik, kapsayıcılık ve çeşitlilik odağında; daha adil ve ön yargılardan arındırılmış hâle getirmek için attığımız bir adım.

Çünkü biz inanıyoruz ki:

- Farklılıklarımız zenginliğimizdir.
- Kapsayıcı kültür, hem çalışan bağlılığını hem de iş sonuçlarını güçlendirir.
- Kapsayıcılık, çeşitlilik ve eşitlik sürdürülebilir başarıya açılan kapıdır.

BU REHBERDE NELER VAR?

- İş ilanlarını hazırlarken nelere dikkat ederiz?
- Öz geçmişleri değerlendirirken ön yargılardan nasıl arınırız?
- Mülakatlarda çeşitliliği, eşitliği ve kapsayıcılığı nasıl destekleriz?
- Seçim kararlarını nasıl adil, şeffaf ve potansiyel odaklı hâle getiririz?
- Kapsayıcılık kültürünü sürekli gelişen bir yapıya nasıl dönüştürürüz?



İş ilanlarını hazırlarken nelere dikkat ederiz?

POZİSYON AÇIK, KAPILAR HERKESE AÇIK! İşe alım ilanları için duruşumuz net:

- “Cinsiyetçi, ayrımcı veya dışlayıcı dil kullanmayız.”
- “Her aday için eşit fırsatlar sunar, farklılıkları zenginlik sayarız.”
- “Pozisyonlarımız herkese açıktır, öğrenmeye istekli olmak yeterlidir.”
- “Tüm iş ilanlarımızda, kapsayıcılık vizyonumuza mutlaka yer veririz çünkü ilanlar, kurumsal kültürümüzü ve çeşitliliğe verdiğimiz önemi yansıttığımız ilk temas noktasıdır.”

İLAN DİLİNDE NEYİ TERCİH EDİYORUZ?

BİZ BÖYLE YAZARIZ:

- “Mühendis pozisyonumuz için ekip arkadaşı arıyoruz.”
→ Rolü değil, insanı merkeze alırız.
- “X programında deneyimli veya öğrenmeye istekli.”
→ Deneyimi değil, öğrenme motivasyonunu önemseriz.
- “Farklı bakış açılarını ve deneyimleri ekibimize katmak istiyoruz.”
→ Farklılıkları değer sayar, çeşitliliği teşvik ederiz.

BİZ BÖYLE YAZMAYIZ:

- “Mühendis arıyoruz.”
→ Geleneksel cinsiyet kodlarından uzak dururuz.
- “X programında en az 5 yıl deneyim.”
→ Gerekli olmayan kriterlerle fırsatları daraltmayız.
- “Genç ve dinamik ekip arkadaşları arıyoruz.”
→ Yaş ayrımcılığına neden olabilecek ifadelerden kaçınırız.



İŞ İLANLARI ŞUNU SÖYLER:

- İş ilanları, yalnızca pozisyonu değil, kurum kültürünü de anlatır.
- İş ilanları, sadece görev tanımı değil, aynı zamanda bir kurumsal duruştur.
- Bize katılmak isteyen herkesin bir yeri var.
- Farklılıklar bizde karşılık bulur.
- Farklı geçmişlerden, kültürlerden ve deneyimlerden gelen tüm yetenekleri kucaklayan kapsayıcı bir iş kültürünü gururla benimsiyoruz.
- Daha genç, daha deneyimli, farklı alanlardan gelen herkese burada yer var.
- Farklılıklar bizde yalnızca kabul görmez aynı zamanda değer bulur.



Öz geçmişleri değerlendirirken ön yargılardan nasıl arınırız?

ÖZ GEÇMİŞE (CV) DEĞİL, POTANSİYELE BAKARIZ! Öz geçmiş ve başvuru değerlendirmesinde duruşumuz:

- “Öz geçmişleri isim, yaş, cinsiyet gibi ön yargı yaratabilecek bilgilerden bağımsız değerlendiririz.”
- “Anonim ve çift kör öz geçmiş taraması yapar, objektifliği önceliklendiririz.”
- “Adaylardan fotoğraf, yaş, medeni hâl, doğum yeri gibi kişisel bilgiler istemeyiz.”

DEĞERLENDİRMEDE NELERİ ÖNEMSIYORUZ?

BİZ BÖYLE YAKLAŞIRIZ:

- Adayın ismini, cinsiyetini, doğum yerini değil deneyimini, becerisini ve potansiyelini dikkate alırız.
- **Anonim öz geçmiş taraması ve çift kör inceleme** yöntemleriyle öznelliği en aza indiririz.
- **Yapay zekâ destekli değerlendirme araçlarıyla** daha adil ve tutarlı sonuçlara ulaşırız.

BİZ BÖYLE YAPMAYIZ:

- **“Fotoğraf yok, nasıl biri anlayamayız.”**
→ Kimliğe değil, katkıya odaklanılır.
- **“Yaşı yüksek, alışamaz.”**
→ Deneyimi dışlamak bizim tarzımız değil.
- **“Kurumsal geçmişi yoksa uygun değildir.”**
→ Gelişim motivasyonu ve aktarılabilir beceriler bizim için çok daha değerlidir.

BİR CV HER ŞEYİ ANLATMAZ:

Kimin nereden geldiğinden çok, neyi neden yapmak istediği önemlidir. Yolun başı ya da ortası fark etmez, potansiyel her yerde parlar.

SEÇİM KRİTERİMİZ NET: ADİL, NESNEL VE GELİŞİME AÇIK!

Karar sürecinde duruşumuz:

- “Tüm adaylara eşit değerlendirme fırsatı tanırız.”
- “Sadece CV’ye değil, yetkinliklere ve gelişim potansiyeline odaklanıyoruz.”
- “‘Bugün hazır mı?’dan çok ‘Yarın ne olabilir?’ sorusunu önemseriz.”
- “Geri bildirim bir sorumluluk olarak görür, her adaya saygıyla yaklaşıyoruz.”

NASIL BİR KARAR SÜRECİ İZLİYORUZ?

BİZ BÖYLE YAKLAŞIRIZ:

- **Adil ve şeffaf** bir değerlendirme süreci yürütürüz, her adayı aynı şekilde değerlendiririz.
- **Nesnel kriterler** kullanırız, varsayımlar yerine yetkinliklere bakarız.
- **Gelişime odaklanıyoruz**, sadece hazır olanı değil potansiyeli olanı da değerlendiririz.
- **Her adaya geri bildirim veriyoruz** çünkü sürecin her adımı saygıyı hak eder.

ADİL KARAR, KAPSAYICILIĞIN VE GÜVENİN TEMELİNİ OLUŞTURUR

- Adil ve objektif değerlendirme süreçleri, kurumların başarısına doğrudan katkı sağlar.
- Karar süreçlerinde adalet, hem birey hem kurum için güvenin temelidir.
- Objektif seçim süreçleri, yetenekleri keşfetmenin ve elde tutmanın anahtarıdır.

BİZ BÖYLE YAPMAYIZ:

- “Zaten diğer aday daha uygundu, açıklamaya gerek yok.”
→ Geri bildirim verilmeden süreç tamamlanmış sayılmaz..
- “CV’si dolu değilse potansiyeli de yoktur.”
→ Geçmiş, geleceğin garantisi değildir.
- “Şu anda uygun değilse bir daha olmaz.”
→ Bugün değilse bile yarın neden olmasın?



Doğru karar sadece doğru kişiyi seçmek değil, süreci de doğru yönetmektir. Şeffaflık, adalet ve potansiyel odaklılıkla geleceği birlikte inşa ederiz.

Mülakatlarda çeşitliliği, eşitliği ve kapsayıcılığı nasıl destekleriz?

MÜLAKAT, SADECE DEĞERLENDİRME DEĞİL, EMPATİYLE DİNLEME SANATIDIR.

Mülakat, yalnızca adayları tanıdığımız bir adım değil aynı zamanda şirket kültürümüzü yansıttığımız bir buluşma anıdır. Fiba Grubu olarak çeşitliliği destekleyen, ön yargılardan arınmış ve saygıya dayalı bir mülakat sürecine inanıyoruz. Tüm mülakat yapan yöneticiler ve İK çalışanları için yılda en az bir kez Bilinçsiz Ön Yargı Eğitimi öz değerlendirmesi ile yansıtma yaparlar.

Mülakat sürecindeki duruşumuz:

- “Çeşitliliği ve kapsayıcılığı destekleyen bir mülakat ekibi oluştururuz.”
- “Adaylara kim olduklarını değil ne katabileceklerini sorarız.”
- “Kişisel değil, yetkinlik odaklı sorular sorarız.”



BİZ BÖYLE SORARIZ:

- “Bu rol için gerekli becerileri nasıl edindiniz?”
 - “Farklı görüşlere sahip biriyle nasıl ortak çözüme ulaştınız?”
 - “Bu pozisyonun deneyimlerinize nasıl örtüştüğünü düşünüyorsunuz?”
 - “Takımınıza katkı sağlayacağınız benzersiz özellikler nelerdir?”
 - “Kariyerinizde sizi en çok ne motive ediyor?”
- Çünkü biz adayın değerlerini, becerilerini ve potansiyelini tanımak isteriz.

BİZ BÖYLE SORMAYIZ:

- “Evli misiniz? Çocuk sahibi olmayı düşünüyor musunuz?”
 - “Aileniz nerede yaşıyor? Eşinizin işi nedir?”
 - “Bu pozisyon için fazla deneyimlisiniz, neden başvurduunuz?”
 - “Askerlik durumunuz nedir?”
- Çünkü özel hayat, bir yeterlilik ölçütü değildir.

MÜLAKAT BİR SÜZGEÇ DEĞİL, BİR KÖPRÜDÜR:

Mülakat, yalnızca değerlendirmekten öte, yeteneği görünür kılma fırsatıdır.

Hazırladığımız sorular, adayı ölçmekten fazlasını yapar, onu yüreklendirir, kendisini anlatmasına alan açar.

Seçim kararlarını adil, şeffaf ve potansiyel odaklı hâle nasıl getiririz?

DOĞRU KARAR, DOĞRU SÜREÇLE ALINIR.

Adil süreçler, hem kurumda hem adayda güven duygusu yaratır.

Değerlendirme Sürecindeki Duruşumuz:

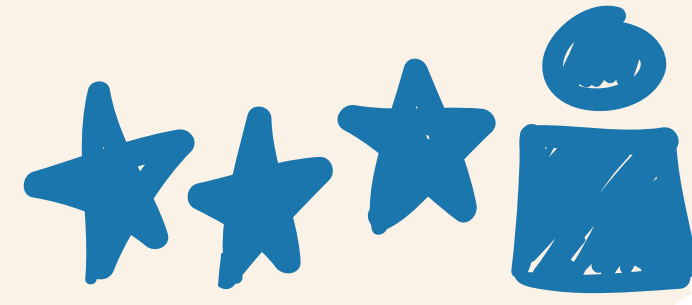
- “Tüm adaylara eşit değerlendirme fırsatı sunarız.”
- “Nesnel kriterlerle karar verimiz, öznellikten uzak dururuz.”
- “Potansiyeli görür, yalnızca bugüne değil yarına da bakarız.”
- “Her adaya geri bildirim verimiz çünkü süreçten öğrenmek herkesin hakkıdır.”

BİZ BÖYLE KARAR VERİRİZ:

- Her aday aynı değerlendirme çerçevesine alınır, **eşitlik ilkesi** esastır.
- **Yetkinlik bazlı değerlendirme** ile sadece geçmiş değil gelecekte yaratılacak değer de dikkate alırız.
- Adayın **potansiyeline yatırım yaparız**, gelişebilir mi, birlikte büyüyebilir miyiz sorularına odaklanıriz.
- **Şeffaf geri bildirim**, süreç boyunca adayla kurduğumuz güvenin parçasıdır.

HER ADAY DEĞERLİDİR:

Süreç sadece birini seçmek değil, herkesin değerli hissetmesini sağlamaktır. Adil karar, şirket kültürünün sessiz imzasıdır.



BİZ BÖYLE KARAR VERMEYİZ:

- “Not aldık, dönüş yaparız.” deyip sessiz kalmayız.
→ Geri bildirim vermek bir nezaket değil, sorumluluktur.
- “CV’si güçlü olanı alalım.”
→ Potansiyel, bazen kağıtta değil, hikâyede gizlidir.
- “Bugün hazır değilse, bizim için uygun değildir.”
→ Bugünü değil gelişim yolculuğunu dikkate alırız.

Kapsayıcılık kültürünü sürekli gelişen bir yapıya nasıl dönüştürebiliriz?

KÜLTÜR, SÖZLE DEĞİL UYGULAMAYLA YERLEŞİR.

Kapsayıcılık bir değer değilse sürdürülemez, bir davranışa dönüşmezse yaşanmaz. Bu rehber, ESG komitesi tarafından düzenli olarak gözden geçirilir ve gelen geri bildirimlerle sürekli olarak geliştirilir.

Ek uygulamalardaki duruşumuz:

- “Kapsayıcılık konusunu sadece işe alımda bırakmayız, eğitimden geri bildirim kadar her alanda yaşatırız.”
- “Uygulamalarımız ölçümleriz, geliştiririz ve sürdürürüz.”
- “Tüm çalışanlarımıza eşit gelişim, katılım ve destek fırsatı sunarız.”

BİZ BUNLARI YAPARIZ:

- **Kapsayıcılık ve çeşitlilik** konularında İK ekipleri ve liderlere özel eğitim programları düzenleriz.
- Mülakat sonrası **aday geri bildirimleri** toplayarak süreçlerimizi sürekli geliştiririz.
- **Erişilebilir çalışma ortamları** yaratmak için yöneticilere seminerler veririz.
- İncinebilir gruplardan gelen çalışanlarımız için **mentörlük programları** tasarlarız.
- **Çeşitlilik odaklı KPI'lar** belirler ve bu verileri düzenli olarak takip ederiz.

GERÇEK DEĞİŞİM, UYGULAMADA BAŞLAR:

İyi niyet güzel bir başlangıçtır ama uygulama olmadan hiçbir şey değişmez. Fiba Grubu olarak biz sürekli gelişen, öğrenen ve sorumluluk alan bir yapıya sahibiz.



BUNLARDAN KAÇINIRIZ:

- Kapsayıcılığı tek seferlik bir proje gibi ele almayız.
- Geri bildirim toplarız ama değerlendirmeden bırakmayız.
- Yaş, sektör geçmişi ya da eğitim kurumu gibi etkenlerle potansiyeli göz ardı etmeyiz.

HER KARAR ADIMINDA, KENDİMİZİ SORGULARIZ.

İyi bir değerlendirme sadece adayla değildir kendi bakış açımızla başlar.

Bu süreçteki duruşumuz:

- “Karar verirken farkında olmadan devreye giren ön yargılarımızı tanımaya çalışırız.”
- “Değerlendirmelerimizi düzenli olarak gözden geçirir, daha kapsayıcı hâle getirmeye özen gösteririz.”
- “Her seçim, hem aday hem de bizim için bir öğrenme fırsatıdır.”

BİZ BUNLARI YAPARIZ:

- Adaylarla ilgili kararlarımızı verirken yaş, kariyer boşluğu, hobiler gibi kişisel bilgilerin bizi etkileyip etkilemediğini sorgularız.
- Kendimize şu gibi soruları sormayı alışkanlık hâline getiririz:
- “Bu düşüncem hangi veriye dayanıyor?”
- “Bu değerlendirmede farkında olmadan dışlayıcı davrandım mı?”
- Kararlarımızı mümkün olduğunca yazılı ve şeffaf hâle getirerek süreci izlenebilir kılar, gelişime açık tutarız.

BUNLARDAN KAÇINIRIZ:

- Sadece CV’deki “büyük isimlere” odaklanmayız.
- Yaş ya da geçmişteki işsizlik dönemleri nedeniyle potansiyeli göz ardı etmeyiz.
- Hobiler veya kişisel ilgi alanlarına bakarak ön yargılı çıkarımlar yapmayız.

OBJEKTİF BİR BAKIŞ AÇISI, HERKESİN FAYDASINADIR:

Objektif bakış açısı, güçlü kurum kültürlerinin temelidir.

ÖN YARGILARI BIRAKIP, POTANSİYELE ODAKLANALIM!

Fiba Grubu olarak ön yargıların değil potansiyelin rehber olduğu bir bakış açısını benimsiyoruz.

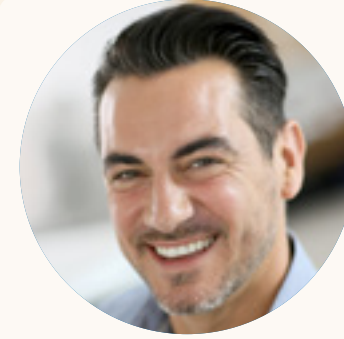


FATMA – Deneyimsiz ama potansiyeli yüksek genç

- **Yaş:** 22
- **Eğitim:** Anadolu Üniversitesi – Sosyoloji
- **CV Özeti:** Kurumsal deneyimi yok ancak gönüllü projelerde aktif rol almış, topluluk liderliği yapmış, kendi gelişimi için dijital eğitimlere katılmış.
- **Başvurduğu Rol:** İnsan Kaynakları Asistanı
- **Geleneksel Yaklaşım:**
“Deneyimi yok, bu pozisyon için uygun değil.”
- **Kapsayıcı Bakış Açısı:**
Fiba Grubu olarak bu CV’yi kendi gelişimini yönetebilme becerisi, öğrenme motivasyonu ve gönüllülük deneyimi ile güçlü potansiyele sahip bir adayın göstergesi olarak değerlendiririz.

Mottomuz:

“Deneyim eksik olabilir, motivasyon asla.”



ERKAN – Sektör dışı, deneyimli aday

- **Yaş:** 45
- **Önceki İş:** Lojistik sektöründe operasyon yöneticisi
- **Yeni Başvuru:** Müşteri İlişkileri Yönetimi pozisyonu
- **Geleneksel Yaklaşım:**
“Bu yaşta değişim zor olur, sektörü de uyumsuz.”
- **Kapsayıcı Bakış Açısı:**
Fiba Grubu olarak bu CV’yi, insan yönetimi, stres altında etkili iletişim ve süreç takibi gibi aktarılabilir becerilere sahip, adaptasyon kabiliyeti yüksek bir adayın güçlü potansiyel göstergesi olarak değerlendiririz.

Mottomuz:

“Geçmiş deneyim değil, gelecek katkı önemlidir.”

Fiba Grubu olarak bu rehberle işe alım süreçlerimizde eşitlik, kapsayıcılık ve çeşitlilik ilkelerini nasıl hayata geçirdiğimizi ortaya koyuyoruz.

Gördüğümüz sadece geçmiş değil, potansiyeldir.

Aradığımız sadece deneyim değil, gelişim isteğidir.

Önem verdiğimiz sadece teknik yeterlilik değil, ortak değerler ve kurum kültürüdür.

Bu rehber, her kararın arkasındaki niyeti, her sürecin taşıdığı etkiyi ve her adayın hak ettiği adaleti hatırlatmak için yazıldı.

Çünkü inanıyoruz ki doğru bakış açısı, yalnızca işe alımı değil, kültürü, başarıyı ve geleceği dönüştürür.

 **Fiba**
İşimiz eşitlik

*İnsan odaklı kurum kültürümüzü daha da güçlendirmek adına kapsayıcılığı stratejik öncelik olarak görüyoruz.
Bu rehber, yalnızca bir uygulama belgesi değil, uzun vadeli hedeflerimize ulaşmak için temel aldığımız taahhüdümüzün bir parçasıdır.*