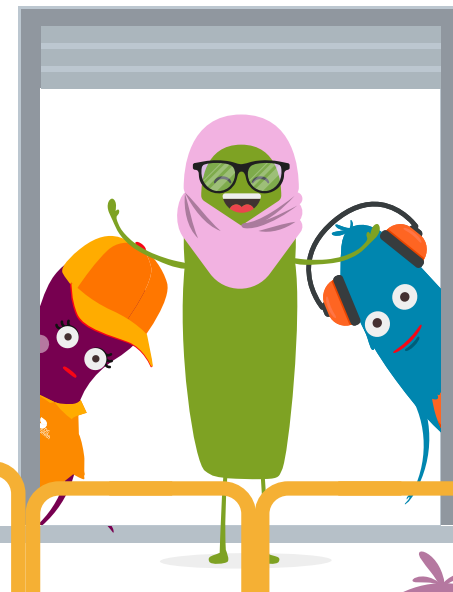
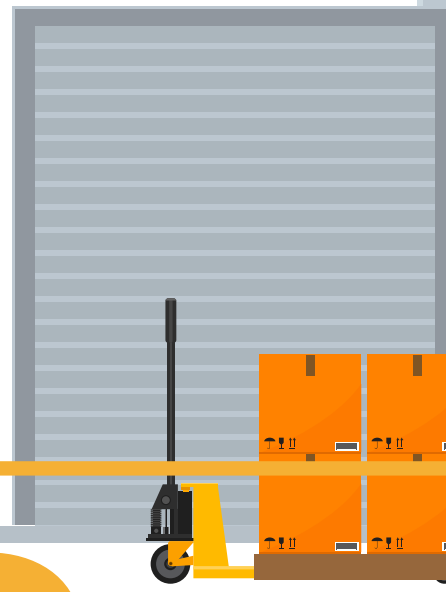
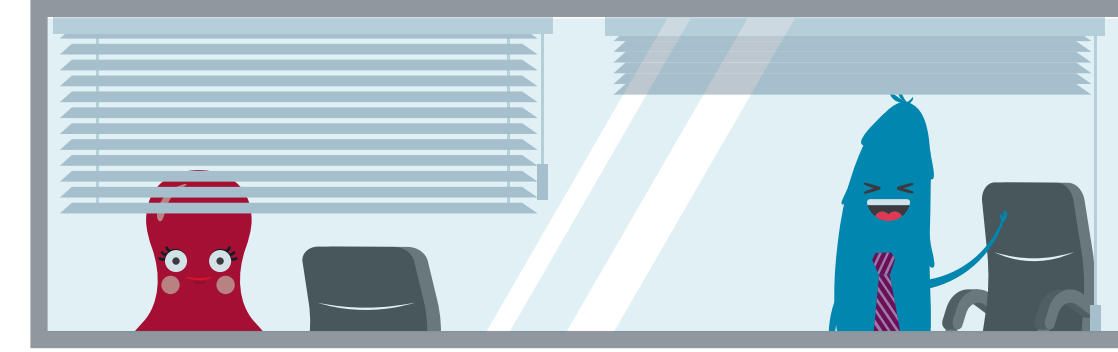




Yöneticinin Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık Kılavuzu



İçindekiler

- 01 Bu Kılavuz nedir?
- 02 Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık terim sözlüğü
- 03 DS Smith'te Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık (ÇAK)
- 04 Kapsayıcı Dil
- 05 Kapsayıcı Yönetim
- 06 Daha fazla çeşitliliğe sahip bir ekibi nasıl oluşturabilirim?
- 07 Nasıl kapsayıcı bir lider olurum?
- 08 Ekibimde aidiyet duygusunu nasıl yaratırım?
- 09 Mikro saldırganlıkları nasıl tanıyıp ele alabilirim?
- 10 Kendi ön yargılarımı nasıl anlarım?





01

Bu Kılavuz nedir?

Giriş

Bu kılavuz, yöneticilerin DS Smith'teki Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık (ÇAK) hakkında daha fazla bilgi edinmesine ve ekiplerinde kapsayıcılık kültürünün nasıl geliştirilebileceğine yardımcı olmak için hazırlanmıştır.

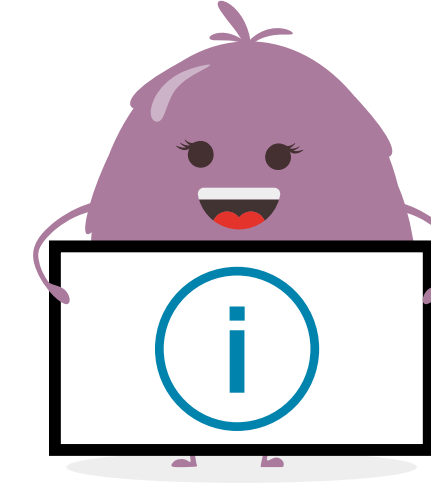
Kapsayıcı bir bölüm müdürü olmak, ekibinizi DS Smith Management Standards'a uygun olarak etkili bir şekilde yönetmenin önemli bir parçasıdır.

Bu kılavuz liderlerle yapılan dinleme oturumlarında alınan geri bildirimlere bir yanıt olarak geliştirilmiş olup liderlerin daha fazla bilgi edinmek istedikleri konuları kapsamaktadır.

Bu kılavuz şunları içerir:



Yaygın kullanılan ÇAK terimlerinden oluşan bir sözlükçe

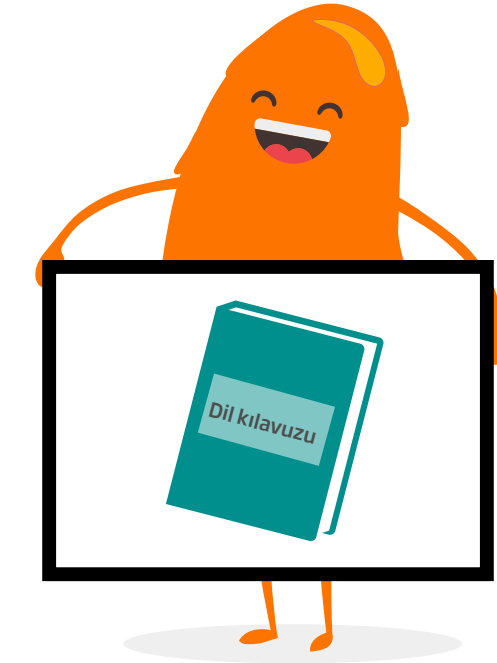


Yöneticilerin daha kapsayıcı bir şekilde liderlik etmesine yardımcı olacak bilgiler

DS Smith'te ÇAK hakkında bilgi



Dil kılavuzu





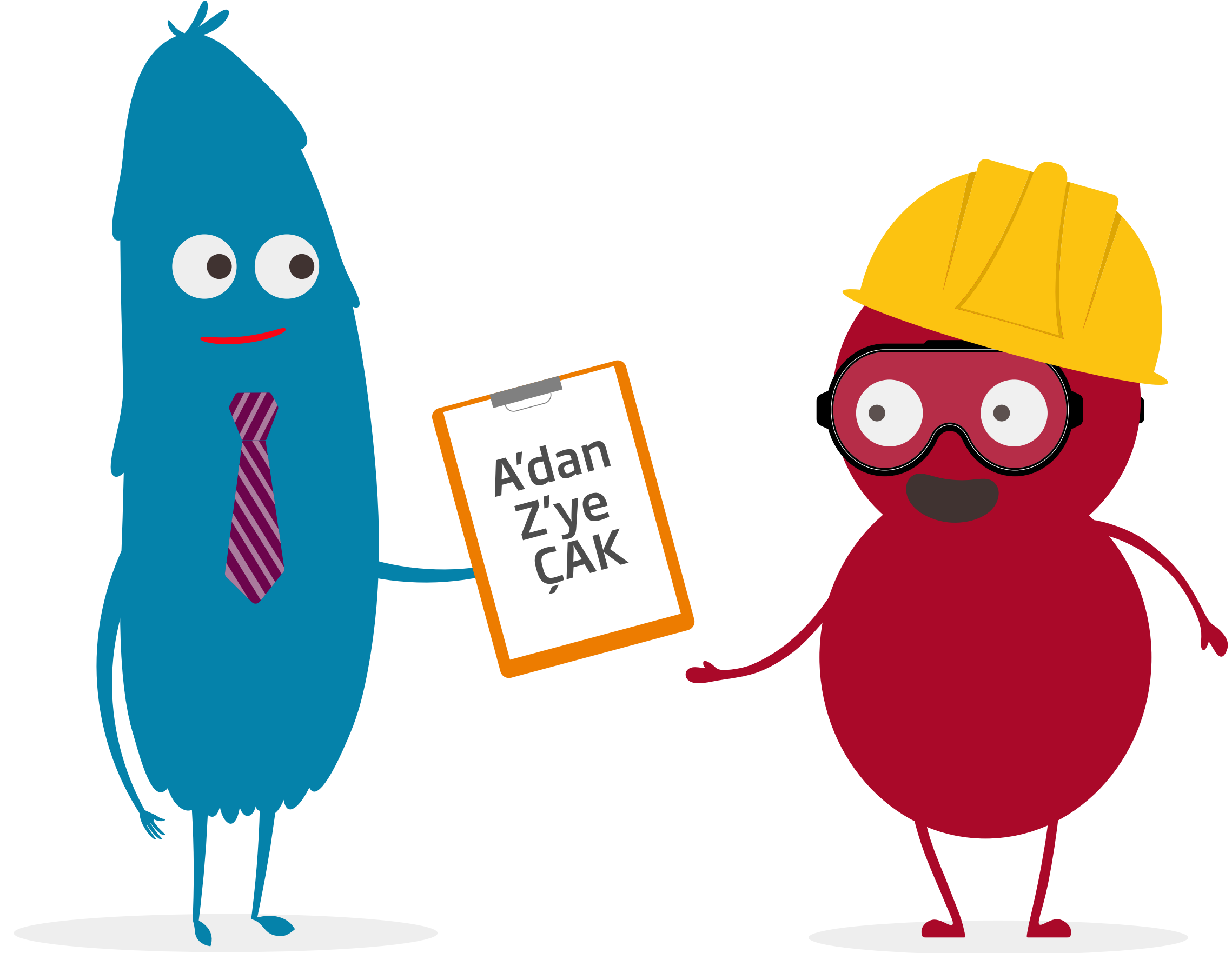
02

Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık terim sözlüğü

Sözlük

Çeşitlilik, adil olmak ve kapsayıcılık tartışılırken yaygın olarak kullanılan terimler ve ifadelerden oluşan bir sözlükçe hazırladık.

Bu kelimelerin anlamlarının zamanla değişip gelişebileceği unutulmamalıdır.



Sözlük

Aktif Ağlar

Ortak bir ilgi, kimlik veya gayriresmî aidiyet hissi etrafında oluşan gönüllü, çalışan liderliğindeki gruplar. Kuruluşa bağlı olarak aktif ağlar aşağıdakiler de dâhil olmak üzere birçok farklı rol oynayabilir:

- Bir kuruluş içinde topluluk hissiyatı ve destek sağlama
- Yeterince temsil edilmeyen grupların sesinin duyulmasını sağlama
- Dış topluluklara köprü görevi görme
- Azınlık yeteneklerin kariyer gelişimini destekleme
- Üyelere liderliğe erişim fırsatları sunma
- Çeşitliliğe sahip yeteneklere ulaşmak için işe alım bölümüyle iş birliği yapma
- Ürünler ve hizmetler için girdi sağlama

Diğer kuruluşlarda bazen Çalışan Kaynağı Grupları olarak da anılır.

Müttefik

Müttefik, kapsayıcılık kültürünü aktif olarak destekleyen kişidir. Müttefik, kendi etnik kökeni, cinsel yönelimi, dini veya yeteneği ne olursa olsun, ötekileştirilmiş grupların karşılaştığı engelleri anlamak için ortak bir çaba gösterebileceğini ve göstermek istediğini kabul eder.

Müttefiklik

Bireylerin, yeterince temsil edilmeyen veya ötekileştirilmiş grupları, kendileri o grubun parçası olmasalar bile desteklemesi ve savunması.

Aidiyet

İş yerinde aidiyet, bireylere oldukları gibi kabul edildikleri ve dâhil edildikleri konusunda güvence veren günlük deneyimleri ifade eder.

Eşitlik ve Adil Olmak arasındaki fark

Eşitlik, iş yerinde herkese eşit davranılması gerektiği anlamına gelir. Adil Olmak, ekibin belirli üyelerinin her gün eşit muamele görebilmek için yerine getirmesi gereken farklı gereksinimlerle işe geldiklerini bilmektir.

Örneğin, dizüstü bilgisayar için özel bir yazılım talep eden görme engelli yeni bir çalışanı işe aldınız. Eşitlik, çalışanların tümü ihtiyaç duymadığı veya talep etmediği hâlde bu yazılımın herkese satın alınmasını gerektirir. Ancak adil olmak için çabalıyorsanız yeni işe alınan kişinin işini yapmak için ihtiyaç duyduğu şeye sahip olduğundan emin olmak amacıyla yazılımı satın alırsınız.

Ayrımcılık

Farklı kategorilerdeki insanlara ırk, yaş, cinsiyet, engellilik ve diğer korunan karakteristik özellikler temelinde adaletsiz veya ön yargılı muamele.

Sözlük

Çeşitlilik

Çeşitlilik, kuruluş içerisinde mevcut olan kişisel karakteristik özellik yelpazesidir. Buna ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel kimlik, cinsel yönelim, yaş, sosyal sınıf, fiziksel veya zihinsel yetenek, dinî veya etik değerler sistemi, ulusal köken ve siyasi inançlar dâhildir ancak bunlarla sınırlı değildir. Aynı zamanda farklı düşünmeyi ve nöroçeşitliliği de içerir.

Çalışan Kaynağı Grubu (ERG)

Çalışan Kaynağı Grupları (Employee Resource Group, ERG'), çeşitlilik içeren, kapsayıcı bir iş yerini teşvik etmeyi amaçlayan gönüllü, çalışan liderliğindeki gruplardır. DS Smith'te ERG'leri, Aktif Ağlar olarak adlandırıyoruz. Başka yerlerde kullanılan diğer isimler arasında Personel Ağları, İlgili Grupları ve Kapsayıcılık Ağları bulunmaktadır.

Eşitlik

Eşitlik "eşit olma durumu" anlamına gelir. Cinsiyet eşitliği, ırksal eşitlik veya zengin ile fakir arasındaki fırsat eşitliği buna örnek verilebilir.

Etnik köken

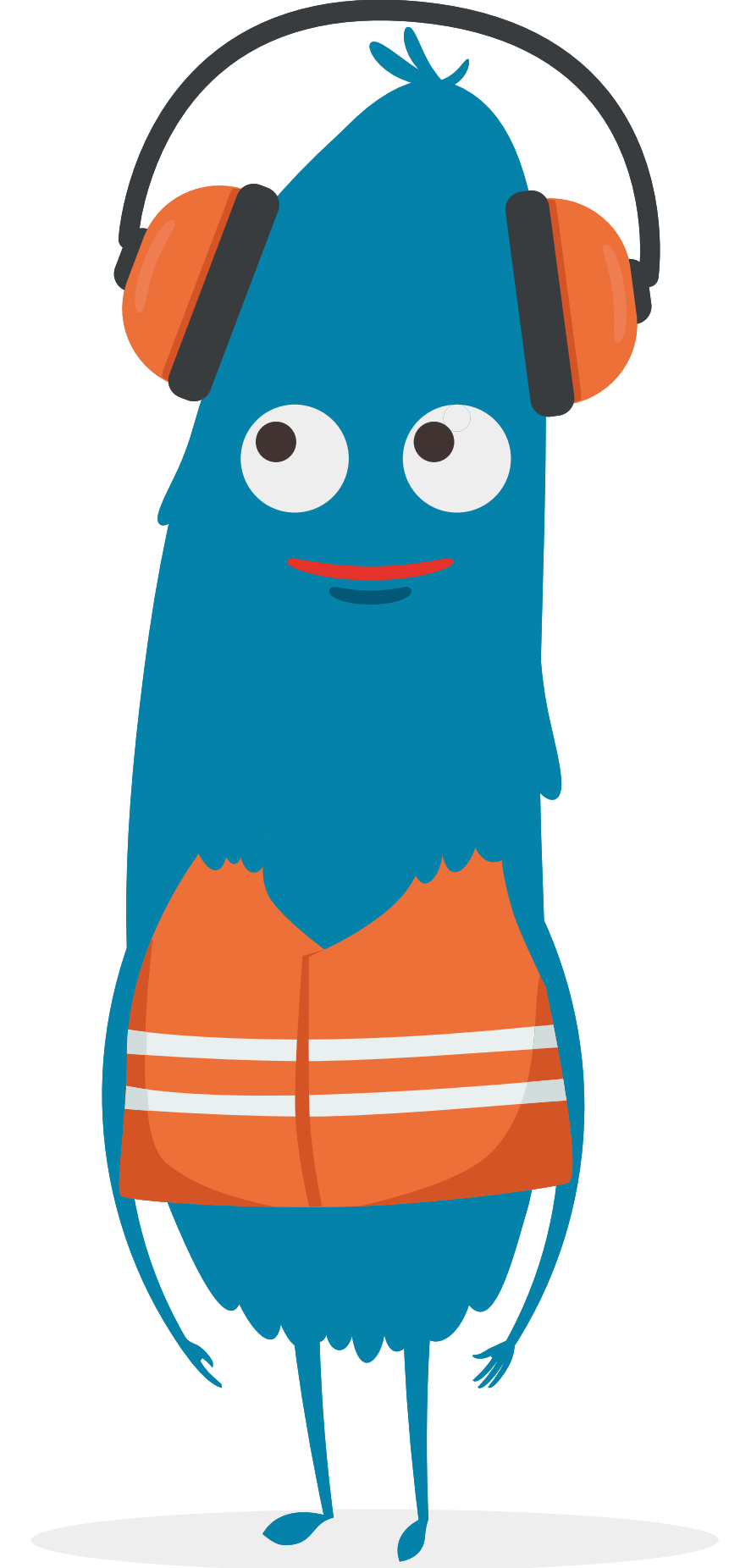
Etnik köken genellikle birinin kültürel kimliğine veya soyuna atıfta bulunmak için kullanılır (ör. İrlandalı, Karayipli).

Adil Olmak

Tarihsel olarak bazı grupların diğerleriyle aynı düzeyde başarı elde etmesine engel olan unsurları belirlemeye ve ortadan kaldırmaya çalışırken tüm bireyler için adil muamele, erişim, fırsat ve ilerleme.

Kapsayıcılık

Tüm bireylerin kabul görüldüğünü, saygı duyulduğunu ve değer verildiğini hissettiği bir ortam yaratma uygulaması; bakış açılarının ve katkıların aktif olarak arandığı ve dikkate alındığı yer.



Sözlük

Kapsayıcı dil

Geçmişleri veya kimlikleri ne olursa olsun tüm insanlara saygı duyan, onları kapsayan ve dışlayıcı veya saldırgan olabilecek terimlerden kaçınılan bir dilin kullanılması.

Mikro saldırganlıklar

Bireylere kimliklerine dayalı olarak olumsuz mesajlar ileten üstü kapalı, genellikle kasıtsız yapılan eylemler veya yorumlar. Bunlar basmakalıp fikirleri veya ön yargıları aktaran yorumları, davranışları veya tutumları içerebilir.

Nöroçeşitlilik

Nöroçeşitlilik, genellikle farklı beyin fonksiyonları nedeniyle ve sıklıkla farklı davranış özellikleri olarak ortaya çıkan, insanların bilgiyi farklı şekilde işlemesi ile ilgilidir.

Nöroçeşitliliğin örnekleri arasında dispraksi, disleksi, dikkat eksikliği ve hiperaktivite bozukluğu, diskalkuli, otizm ve Tourette sendromu yer alır. Diğer herhangi bir kişisel farklılık gibi nörolojik farklılıkları da tanımak ve saygı duymak önemlidir.

Zamirler

Zamirler, insanların kendilerini tanımlamak için seçtikleri ve cinsiyet kimliklerini yansıtan terimlerdir. Bunlar he/him (erkek), she/her (kadın) veya they/them gibi cinsiyetsiz zamirler olabilir.

İrk

İrk, fiziksel özellikleri tanımlar ve ten rengine odaklanır.

Temsil

Çeşitli rollerde, ortamlarda ve medyada farklı bireylerin varlığı ve tasviri, toplumun gerçek dünyadaki çeşitliliğini yansıtmaya yardımcı olur.

Bilinçsiz ön yargı

İnsanların belirli gruplara karşı çoğunlukla bilinçli farkındalık olmadan sahip oldukları örtülü ön yargılar veya tutumlar. Bu ön yargılar karar almayı ve davranışı etkileyebilir.



03

DS Smith'te Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık (ÇAK)

Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık ile neyi kastediyoruz?

Çeşitlilik partiye çağrılmaktır,

Kapsayıcılık dansa kaldırılmaktır,

Adil Olmak DJ'in sizin şarkınızı çalmasıdır.



Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık ile neyi kastediyoruz?

Çeşitlilik

Faaliyet gösterdiğimiz toplulukları daha iyi yansıtabilmek için iş gücümüzün çeşitliliğini artırmaya kararlıyız.

Adil Olmak

Birlikte herkesin potansiyelini gerçekleştirebileceği ve gelişebileceği kapsayıcı bir ortam inşa ediyoruz.

Kapsayıcılık

Bu, “çalışanlarımızın potansiyelini gerçekleştirme” stratejik hedefimiz açısından hayati önem taşır.

ÇAK Temelleri

Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık ile neyi kastediyoruz?

Çeşitlilik

DS Smith'te çeşitli insani karakteristik özellikleri bir araya getirir. Buna ırk, etnik köken, cinsiyet, cinsel kimlik, cinsel yönelim, yaş, sosyal sınıf, fiziksel veya zihinsel yetenek, dini veya etik değer sistemleri, ulusal köken ve siyasi inançlar dâhildir ancak bunlarla sınırlı değildir.

Adil Olmak

Herkesin başarıya ulaşmak için ihtiyaç duydukları şeyleri sağlamak, herkesin aynı yerden başlamadığının bilincinde olmak.

Kapsayıcılık

İnsanların DS Smith'teki deneyimleri hakkında ne hissettiklerini, bu deneyimin aidiyet duygusunu teşvik edip etmediğini ve sürdürüp sürdürmediğini tanımlar.

Düşük karbonlu, döngüsel bir ekonomiye geçişe öncülük etmek üzere yaratıcılığı desteklediğimiz ve gerekli inovasyonu teşvik ettiğimiz bir gelecek hayal edin.

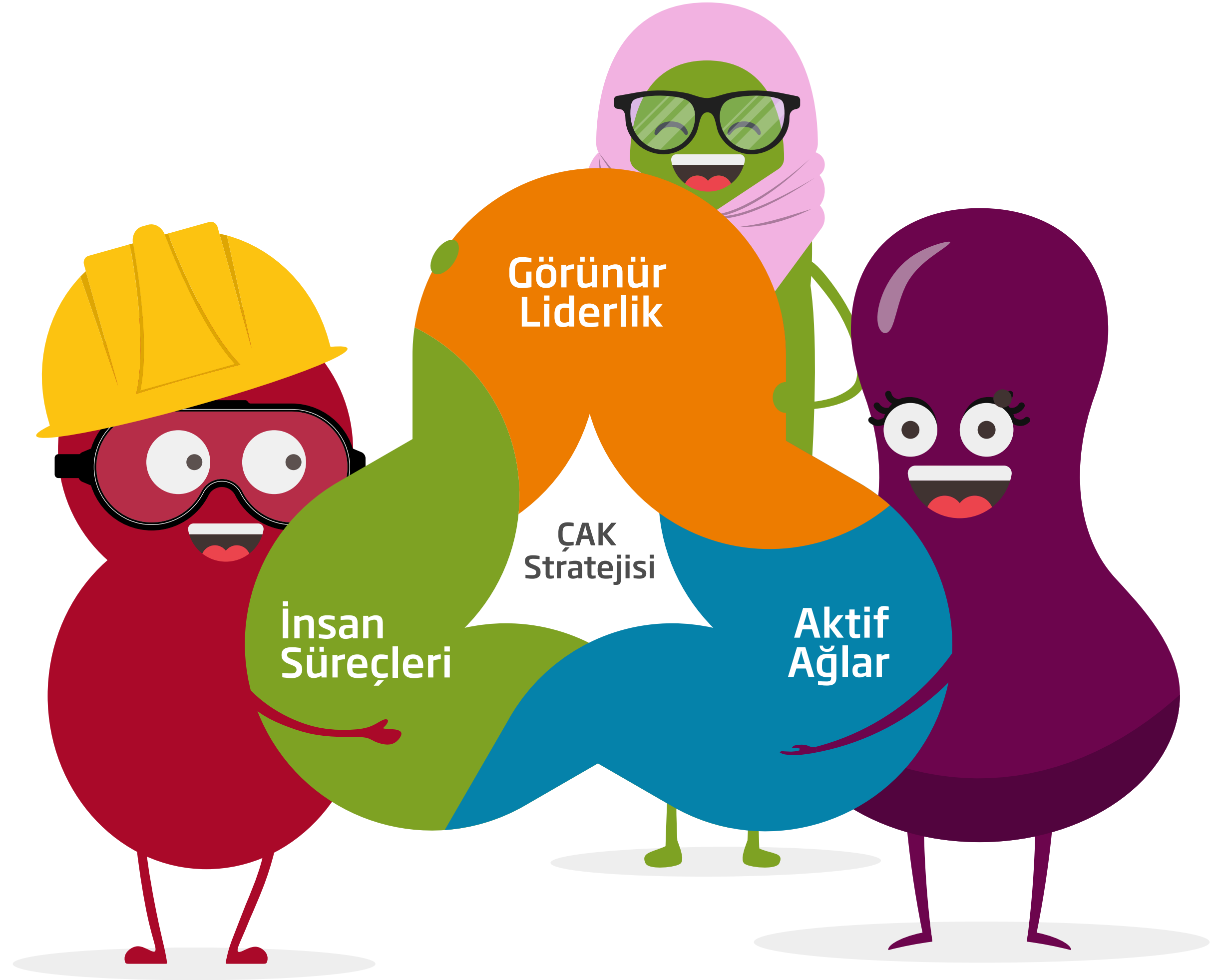
Bu gelecek çok uzakta değil. Giderek daha fazla farklı geçmişlere sahip insan bir araya gelerek daha geniş bir bakış açısı, deneyim ve fikir yelpazesi sunuyor.

Çeşitliliğe sahip ekipler benzersiz çözümler üretiyor, sorunlara farklı açılardan yaklaşıyor ve bugün karşılaştığımız sürdürülebilirlik zorluklarının yanı sıra gelecek nesilleri etkileyecek sorunlara odaklanmamıza yardımcı oluyor.

ÇAK Stratejimiz

“Şimdi ve Gelecek” Sürdürülebilirlik Stratejimizin bir parçası olarak, herkesin potansiyelini gerçekleştirip gelişebileceği kapsayıcı bir ortamın geliştirilmesini destekleyecek hedefler belirliyoruz. Bunu başarmak için stratejimiz üç önceliğe dayanıyor.

- 1 Görünür liderlik, liderlerimizin kapsayıcı liderlik davranışlarını modellediği ve kullandığının görülmesi anlamına gelir.
- 2 Aktif Ağlar’ın (bazen Çalışan Kaynağı Grupları veya ER’ler olarak da bilinir) büyümesini desteklemek, çeşitlilik içeren ve kapsayıcı bir kuruluş oluşturma’nın önemli bir bileşenidir.
- 3 İş arkadaşlarımızın kendileri olmalarını ve gelişmelerini desteklemek konusunda ciddiyssek o zaman insanlarla ilgili süreçlerimizin geleceğe uygun olması gerekir.



İnsan Yöneticilerimize yatırım yapmak



İnsan yöneticilerimizin oynadığı rol çok önemlidir.

- Kapsayıcı davranışlar açısından rol model olurlar.
- Çeşitlilik içeren ekipler kurar ve çeşitliliği sürdürürler.
- Çalışanlarımızın kendisi olabilmesi, görüşlerini ve bakış açılarını ifade edebilmesi, böylece daha çeşitli görüş ve fikirlerin duyulabilmesi için gerekli koşulları yaratırlar.
- Daha büyük bir aidiyet duygusu yaratarak çalışan katılımını artırır, işte kalma oranını artırır ve ciro maliyetlerini düşürürler.

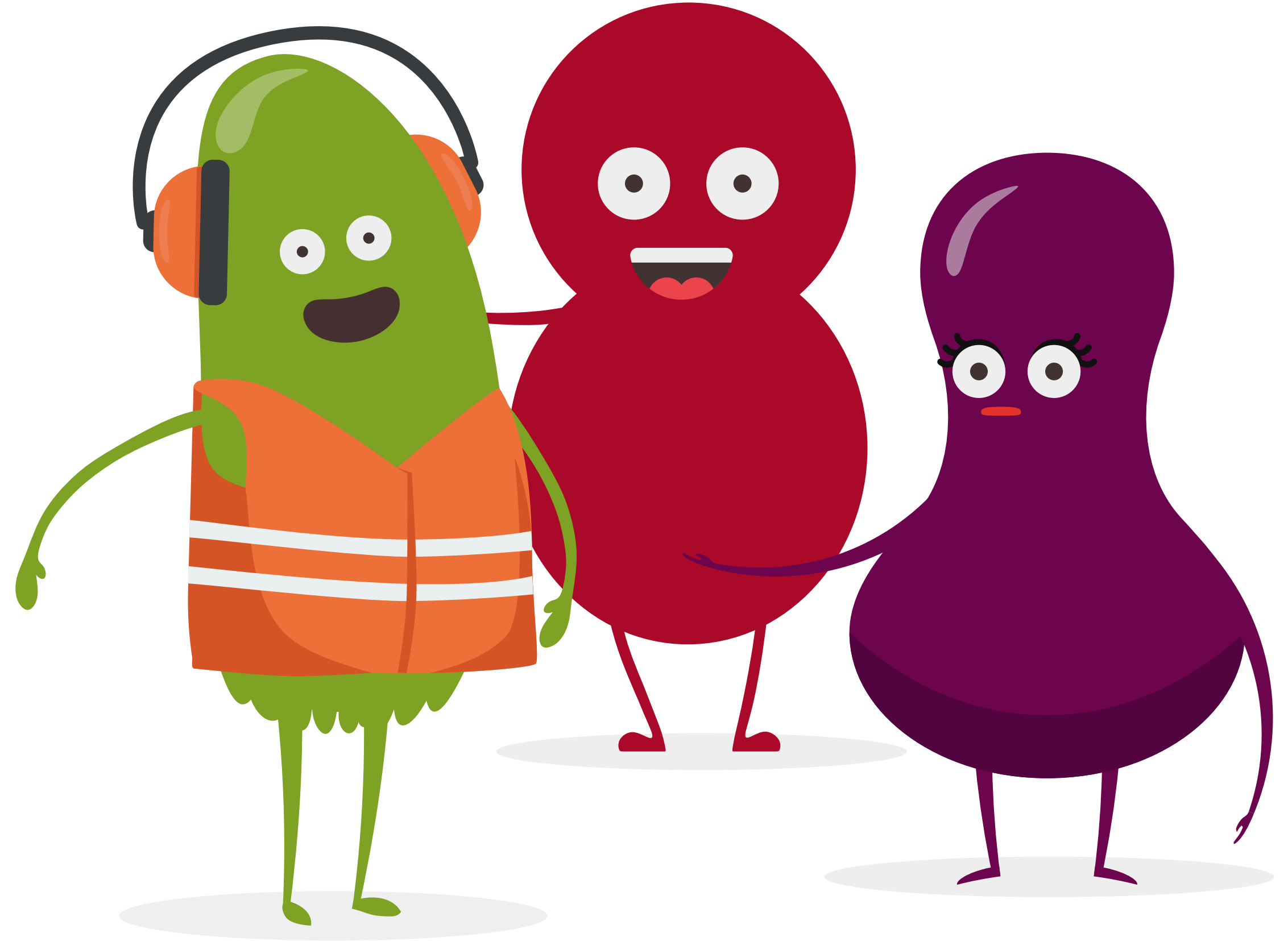
Tüm insan yöneticileri Kapsayıcı Liderlik çalışmasına davetlidir.

Aktif Ağlar

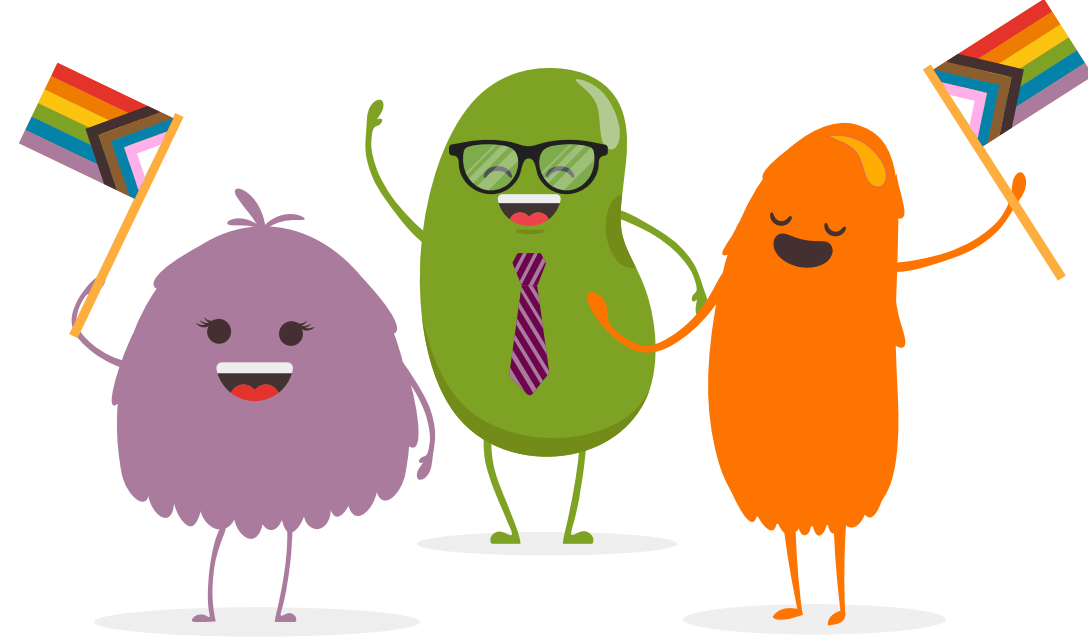
Aktif Ağlar, ortak bir kimlik duygusunu paylaşan çalışanların deneyimlerini, endişelerini ve bakış açılarını açıkça tartışabilecekleri güvenli ve destekleyici bir alan yaratarak aidiyet duygusu sağlar. Ayrıca kendi topluluklarındaki önemli tarihleri ve kutlamaları desteklemek için yıllık bir takvim oluşturmak da dâhil olmak üzere çeşitli yollarla daha fazla farkındalığı teşvik ederler.

Kuruluşa bağlı olarak aktif ağlar şunları da gerçekleştirebilir:

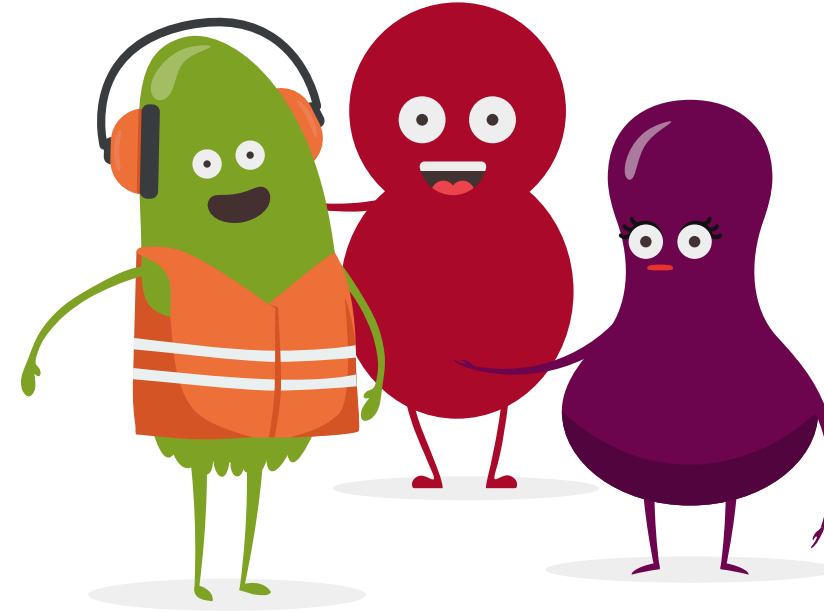
- Yeterince temsil edilmeyen grupların sesinin duyulmasını sağlama
- Dış topluluklara köprü görevi görme
- Azınlık yeteneklerin kariyer gelişimini destekleme
- Üyelere liderliğe erişme fırsatları sunma
- Çeşitliliğe sahip yeteneklere ulaşmak için işe alım bölümüyle iş birliği yapma
- Ürünler ve hizmetler için girdi sağlama



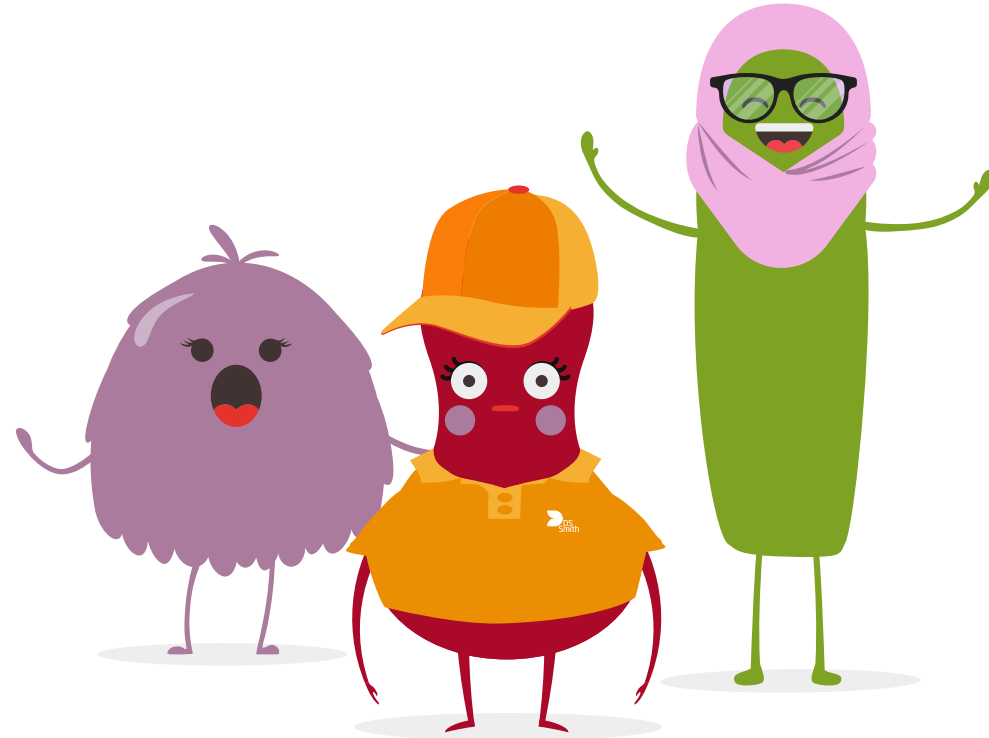
Dört Aktif Ağıımız var



LGBTQ+ ve Müttefikler



Cinsiyet Çeşitliliği



Kültürel ve Etnik Çeşitlilik



Engellilik ve Müttefikler

Bu ağları desteklemede sizin rolünüz nedir?

- Topluluğun bir üyesi veya müttefiki olarak bir ağa katılabilir veya ekibinizin katılmak isteyebilecek üyelerini destekleyebilirsiniz.
- Bu tür durumlarda, ekip üyenize Aktif Ağ'a nasıl dâhil olacakları açısından doğru kararı vermeleri için destek ve teşvik sunmak çok önemli olabilir.



04

Kapsayıcı Dil

Kapsayıcı Dil

Kapsayıcı bir dil kullanan yöneticiler, insanların kendilerine saygı duyulduğunu, değer verildiğini ve gelişebileceklerini hissettiği bir ekip ortamı yaratırlar.

Kapsayıcı dil nedir?

Kapsayıcı dil, geçmişleri veya kimlikleri ne olursa olsun tüm insanlara saygı duyar, onları kapsar ve dışlayıcı veya saldırgan olabilecek terimlerden kaçınır.

Kapsayıcı dil uygulamada nasıl görünür?

Herhangi bir kimlik farklılığına (ör. ırk, cinsiyet, yaş veya sınıf) dayalı olarak insan gruplarına karşı ayrımcılık yapan ön yargılardan, konuşma dilinden veya ifadelerden kaçınır. Çeşitliliği kabul eder, tüm insanlara saygı gösterir, farklılıklara duyarlıdır ve fırsat eşitliğini teşvik eder.

Hata yaparsam ne olur?

Saygılı bir dil kullanmak ve kapsayıcı olmak için çaba gösteriyorsanız hata yapmanız sorun olmaz. Böyle bir durumda özür dileyin ve bir dahaki sefere daha iyisini yapmak için bilinçli bir çaba gösterin.

Peki ya başka birinin hata yaptığını görürsem?

Bu kişiyi kibarca “kenara çekerek” kullandıkları dilin nasıl daha kapsayıcı olabileceğini belirtin. Bu, özellikle başka birini (ör. kuruluştaki daha kıdemsiz veya yeni biri) düzeltme yetkisine veya gücüne sahip olmadığını düşünen kişiler için destekleyicidir.

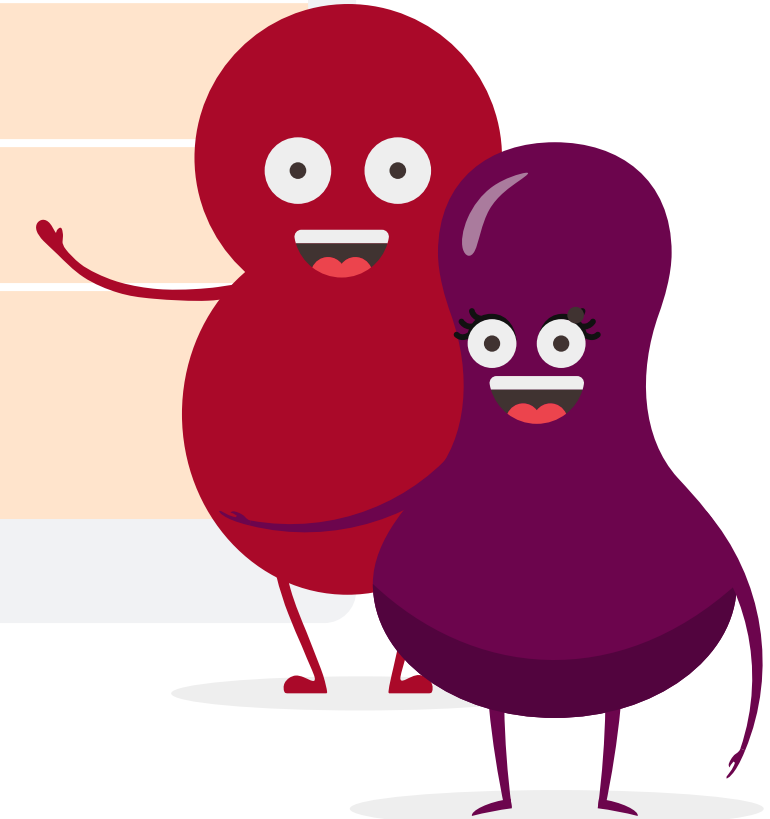
Kapsayıcı Dil: Cinsiyet

Cinsiyete özgü dil, basmakalıp fikirleri güçlendirebilir. Cinsiyet kimliğine bakılmaksızın herkesi kabul etmek ve dâhil etmek için kapsayıcı bir dil kullanılmalıdır. Cinsiyet kapsayıcı dil, hiç kimsenin cinsiyet kimliğini dışlamaz veya varsaymaz. Tüm cinsiyet kimliklerinden ve ifadelerinden insanlar için daha hoşgörülü ve saygılı bir ortam yarattığı için bu önemlidir.

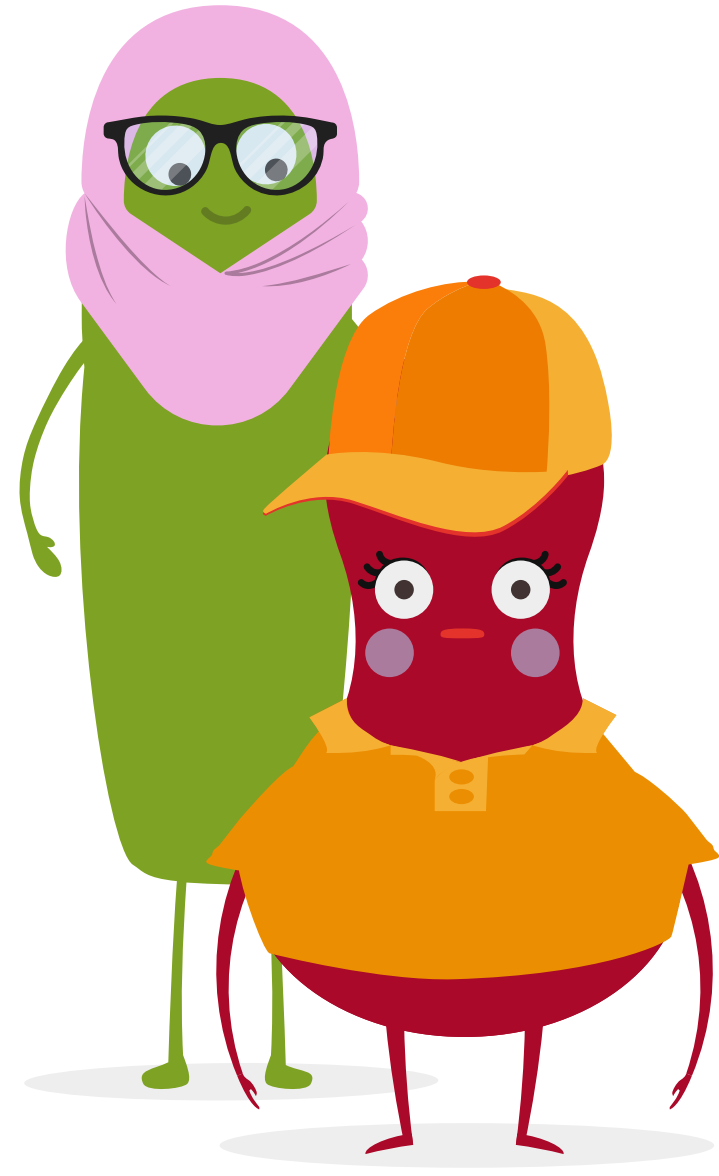
Mümkün olduğunca cinsiyetsiz bir dil kullanarak iletişimi herkes için daha kapsayıcı hâle getirin.



Kapsayıcı olmayan	Daha Kapsayıcı
Erkek gücü	Kaynaklar
Adamakıllı	Layıkıyla
İş Adamı, İş Kadını	İş İnsanı
İnsanoğlu	İnsanlık
Beyler, Baylar ve Bayanlar	Millet, Arkadaşlar, Ekip
Her iki cinsiyet	Tüm cinsiyetler
Anne, Baba	Ebeveynler
Kız Arkadaş, Erkek Arkadaş, Karı ve Koca	Partner, Eş



Kapsayıcı Dil: Irk ve Etnik Köken



İrk, etnik köken ve uyruk arasındaki farkı anlamalısınız:

- **İrk** fiziksel özellikleri ve ten rengi, göz şekli ve saç tipi gibi görünür farklılıkları ifade eder.
- **Etnik köken** kültürel, dilsel ve dinsel kimliği ifade eder.
- **Uyruk** belirli bir ülkeye veya millete ait olmanın hukuki karşılığıdır.

İrk ve etnik kökene yalnızca iletilen bilgiyle ilgili olduğunda atıfta bulunun.

Herkesin ırk, renk, etnik köken ve uyruk gibi kimlik faktörlerine sahip olduğunu unutmayın. Tüm etnik gruplar doğasında büyük oranda çeşitlilik barındırdığından etnik grupları genellemekten kaçının (ör. “Asyalıların hepsi xyz’dir” veya “Beyaz insanlar her zaman xyz’dir” demek uygun değildir).

Ayrıca bir kişinin veya grubun geçmişinden veya mirasından bahsederken doğru bir dil kullanmaya çalışın. Örneğin, yalnızca Asyalılardan bahsediyorsanız “Siyahi, Asyalı ve Etnik Azınlık” veya “BAME (Black, Asian and Minority Ethnic)” gibi genel terimler kullanmaktan kaçının. Veya aslında Amerikalı olmayan bir siyahiden bahsediyorsanız “Afrikalı Amerikalı” terimini kullanmaktan kaçının.

Kapsayıcı Dil: Irk ve Etnik Köken

Aşağıdaki tabloda, bir kişinin etnik ve ırksal geçmişini tanımlamanın kapsayıcı yolları gösterilmektedir. Bireylerin kendilerini nasıl tanımlayacaklarını seçebileceklerini unutmayın. Bu nedenle, belirli bir terimi diğerine tercih ediyorlarsa onların seçimlerine saygı duymaya çalışın.

Kapsayıcı değil	Daha kapsayıcı
Zenciler, Asyalılar	Siyahi İnsanlar, Asyalı bireyler
Siyahiler	Beyaz Olmayan İnsanlar
Melez ırk	İki ırklı
Kafkasyalı	Beyaz insanlar



Sosyoekonomik geçmişe ilişkin bir not (socioeconomic background, SEB)

Bir bireyin veya grubun sosyal sınıfını ve mali durumunu ifade eder. Genellikle eğitim, gelir ve mesleğin birleşimi olarak ölçülür.

Hepimizin, kişinin ailesi veya vesayet durumu ve doğup büyüdüğü yer dâhil olmak üzere çoğunlukla kontrolümüz dışında olan çeşitli sosyal ve ekonomik faktörleri yansıtan bir sosyoekonomik geçmişi (SEG) vardır. Bu faktörler; eğitime, finansmana ve kişinin yaşam kalitesini, kariyerini ve başarılarını etkileyen diğer fırsatlara erişimi etkileyebilir.

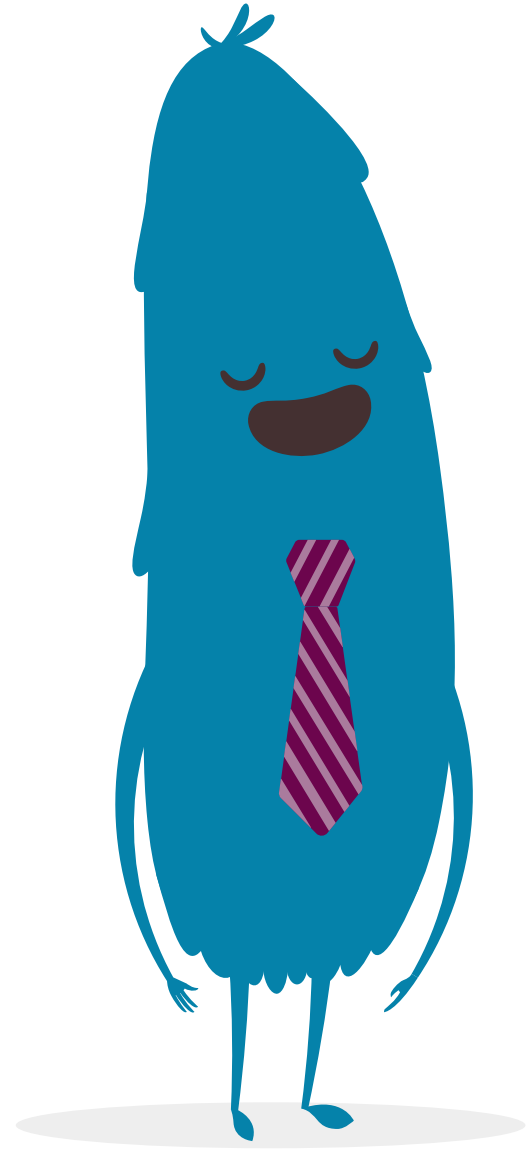
İrk, etnik köken ve sosyoekonomik geçmiş, tarih boyunca Beyaz Olmayan İnsanlara karşı meydana gelen ve bugün birçok ülkede devam etmekte olan sistematik ayrımcılık nedeniyle sıklıkla birbirleriyle kesişir. Ancak bu kimlik kategorilerinin her biri farklıdır. Bu nedenle, bir kişinin sosyoekonomik geçmişini ırkına veya etnik kökenine dayalı olarak varsaymamaya çalışın.

Kapsayıcı Dil: Engellilik

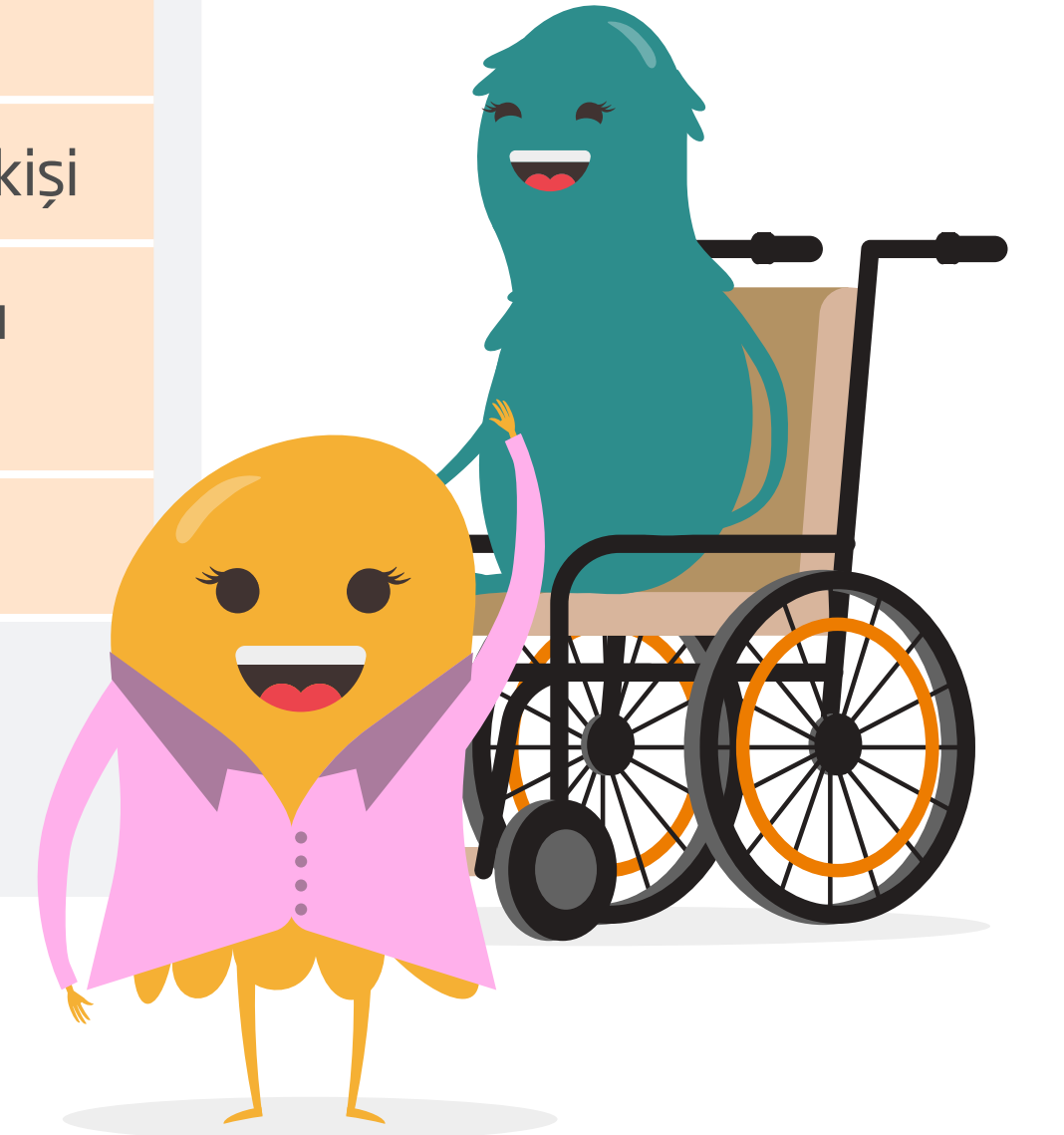
Engellilik, normal günlük aktiviteleri yapma yeteneğinizi önemli ölçüde sınırlayan herhangi bir fiziksel veya zihinsel rahatsızlık olarak tanımlanır. Bu geniş kapsamlı tanım; hareket bozuklukları, kronik hastalıklar, öğrenme güçlüğü, zihinsel sağlık sorunları ve daha fazlası gibi çok çeşitli sorunları kapsar. Çoğu engellilik durumu dışarıdan görülemediğinden çalışanlar görünmez engellerle karşılaşabilirler. Engelli kişilerin kendilerini nasıl tanımlamayı seçtiklerinin kişisel bir tercih olduğunu ve buna her zaman saygı gösterilmesi gerektiğini unutmamak önemlidir.

- İnsanlar engellilikleri nedeniyle kısıtlanmamalı, sağlık durumları nedeniyle mağdur olarak etiketlenmemelidir. Kendi yaşamları üzerinde kontrolü olan aktif bireyler olan engelli kişilere saygı gösteren bir dil kullanın.
- “Senin sorunun ne?/Engelin ne?/Sana ne oldu?” gibi soruları sormaktan kaçının.
- Erişilebilirliğe dikkat etmek için daha fazla bilgi edinmek istiyorsanız önce izin isteyin ve “Paylaşma konusunda rahatsanız daha fazlasını bilmek isterim, böylece erişilebilirliğin geliştirildiğinden emin olabilirim.” deyin.

Kapsayıcı Dil: Engellilik



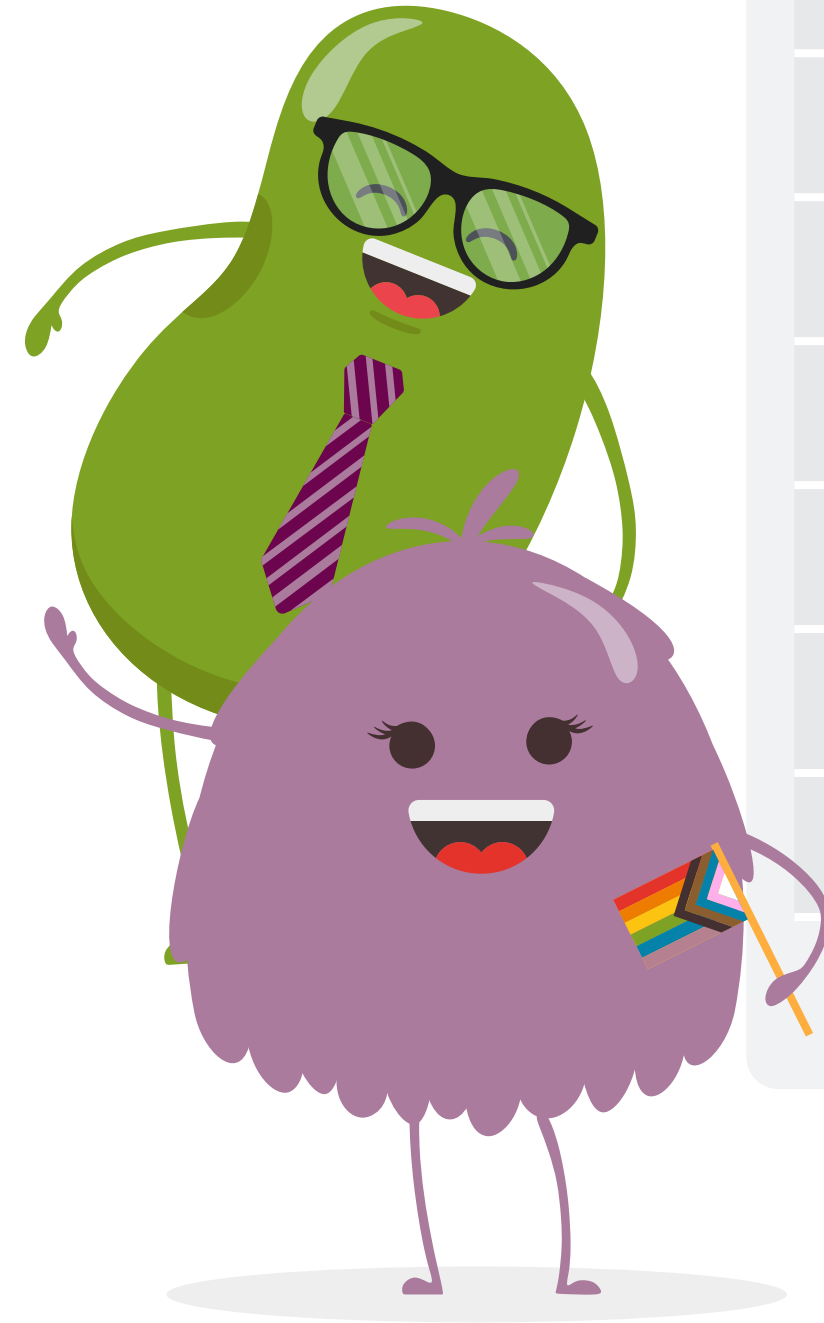
Kapsayıcı Değil	Daha Kapsayıcı
“özürlü”, “sakat”	“engelli”
... muzdarip, ... mağduru, ... kurbanı	[durumun veya rahatsızlığın adı] sahip
tekerlekli sandalyeye mahkûm, tekerlekli sandalyeye bağlı	tekerlekli sandalye kullanıcısı
sağır ve dilsiz	işitme engelli, İşaret Dili kullanıcısı, işitme kaybı olan kişi
“kör”	görme engelli, kısmi görme engelli, görme bozukluğu olan kişi
Ek veya özel ihtiyaçlar	Erişim ihtiyaçları



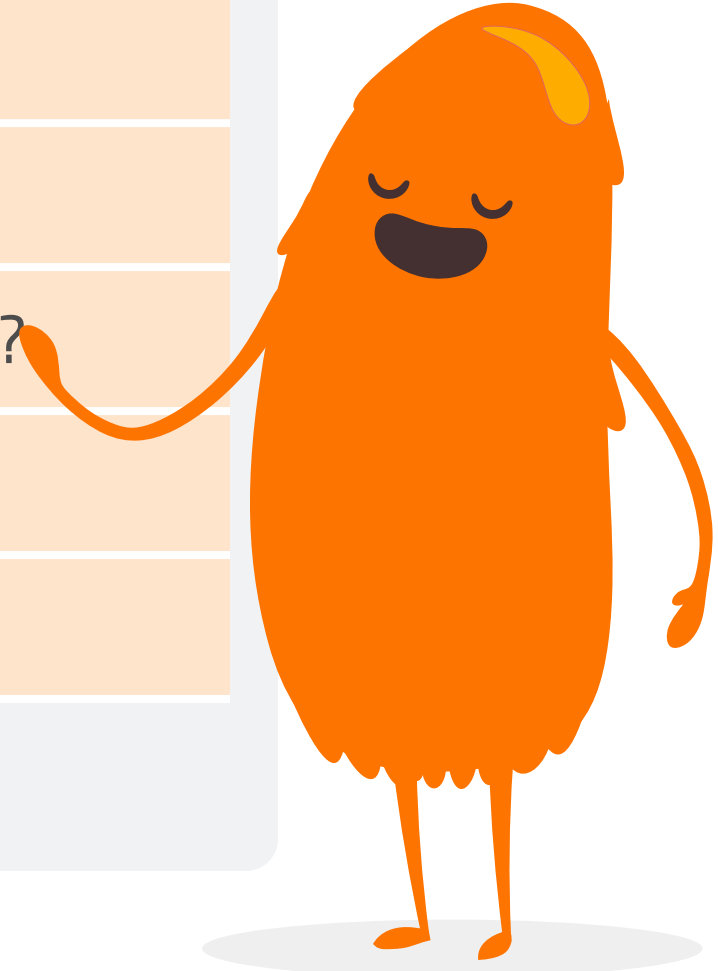
Kapsayıcı Dil: LGBTQ+

LGBTQ+ kapsayıcı dili, kelimeleri insanların kendi bedenlerini, cinsiyetlerini ve ilişkilerini nasıl tanımladıklarına saygı gösterecek şekilde kullanmamızı amaçlar.

- İnsanların kişisel durumları hakkında varsayımlarda bulunmamaya dikkat edin ve insanların cinsiyet kimliklerini veya cinsel yönelimlerini tahmin etmeye veya etiketlemeye çalışmaktan kaçının.
- Örneğin, herkesin karşı cinsten bir partneri olduğunu varsayan terminolojiyi kullanmayın.



Kapsayıcı Değil	Daha Kapsayıcı
Karı, koca	Eş veya partner
Homoseksüel	Gey, Lezbiyen, Biseksüel
Düzcinsel	Heteroseksüel
Cinsiyet değiştirmiş	Transseksüel
Tercih ettiğiniz zamir nedir?	Hangi zamirleri kullanıyorsunuz?
Cinsel Tercih	Cinsel Yönelim
Annelik/Babalık izni	Doğum izni



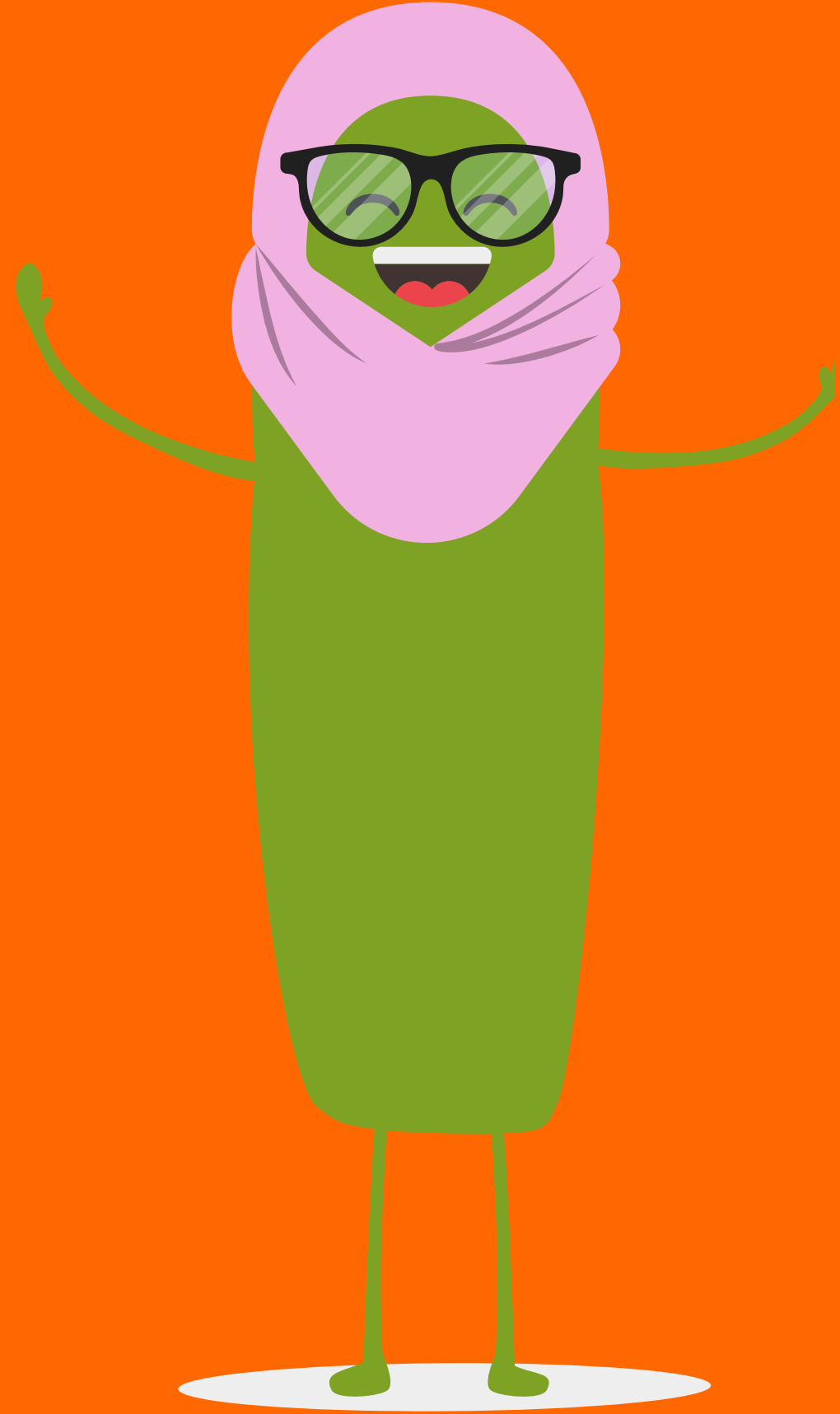
Kapsayıcı Dil: LGBTQ+

Zamirler

Zamirler günlük dilde kendimizden veya başkalarından bahsederken kullandığımız sözcüklerdir. “Ben”, “o” (she/her ve he/him) ve “onlar” (they/them) zamir örneklerinden bazılarıdır. Bunların farkına vardktan sonra, daima iş arkadaşınızın tercih ettiği zamirleri veya hitap biçimini kullanın.

- Zamirlerin doğru kullanımı herkesin hoşgörüyü karşılandığını ve dâhil edildiğini hissetmesine yardımcı olmanın anahtarıdır. Henüz iletişim kurmadığınız birine hitap ederken cinsiyetsiz zamirler (they/them) kullanabilir veya bu kişiye yalnızca adıyla seslenebilirsiniz. Örneğin, “Geçen gün Robin’in teklifini inceledim.” O (They) harika bir iş çıkarmış.”
- Kendinizi tanıtırken zamirlerinizi paylaşarak ve/veya e-posta imzanıza ekleyerek kapsayıcı liderliğe örnek olabilirsiniz.

- Bir iş arkadaşınızın tercih ettiği zamirlerin ne olduğundan emin değilseniz onlara sorun veya hangi zamirleri kullandıklarını dinleyin. Ancak insanların mahremiyetine saygı gösterin, kendilerine ait kişisel bilgileri yalnızca kendilerini rahat hissettikleri yerde paylaşmalarına izin verin.
- Bir hata yaparsanız ve yanlış zamirleri kullanırsanız hemen kendinizi düzeltin ve hatırlamanıza yardımcı olması için aynı konuşmada doğru zamiri kullanın. Çok fazla özür dilemekten kaçının çünkü bu, diğer kişinin sizi teselli etmesi için üzerinde baskı oluşturur. Sizi düzelten kişiye teşekkür edin, hatanızı kabul edin, kendinizi düzeltin ve denemeye devam edin.



05

Kapsayıcı Yönetim

Kapsayıcı Yönetim

Kapsayıcı şekilde yönetmek, ekipteki herkesin katkılarını destekleyen ve memnuniyetle karşılayan, kimliklere, geçmişlere ve kişisel koşullara saygı gösteren bir şekilde liderlik etmek anlamına gelir.

Kapsayıcı yöneticiler psikolojik güvenliği oluşturmanın anahtarıdır. Psikolojik güvenlik, olumsuz sonuçlardan korkmadan düşüncelerinizi, görüşlerinizi ve fikirlerinizi özgürce paylaşabileceğinizi hissetmektir.



Toplantılarınızı kapsayıcı hâle getirin

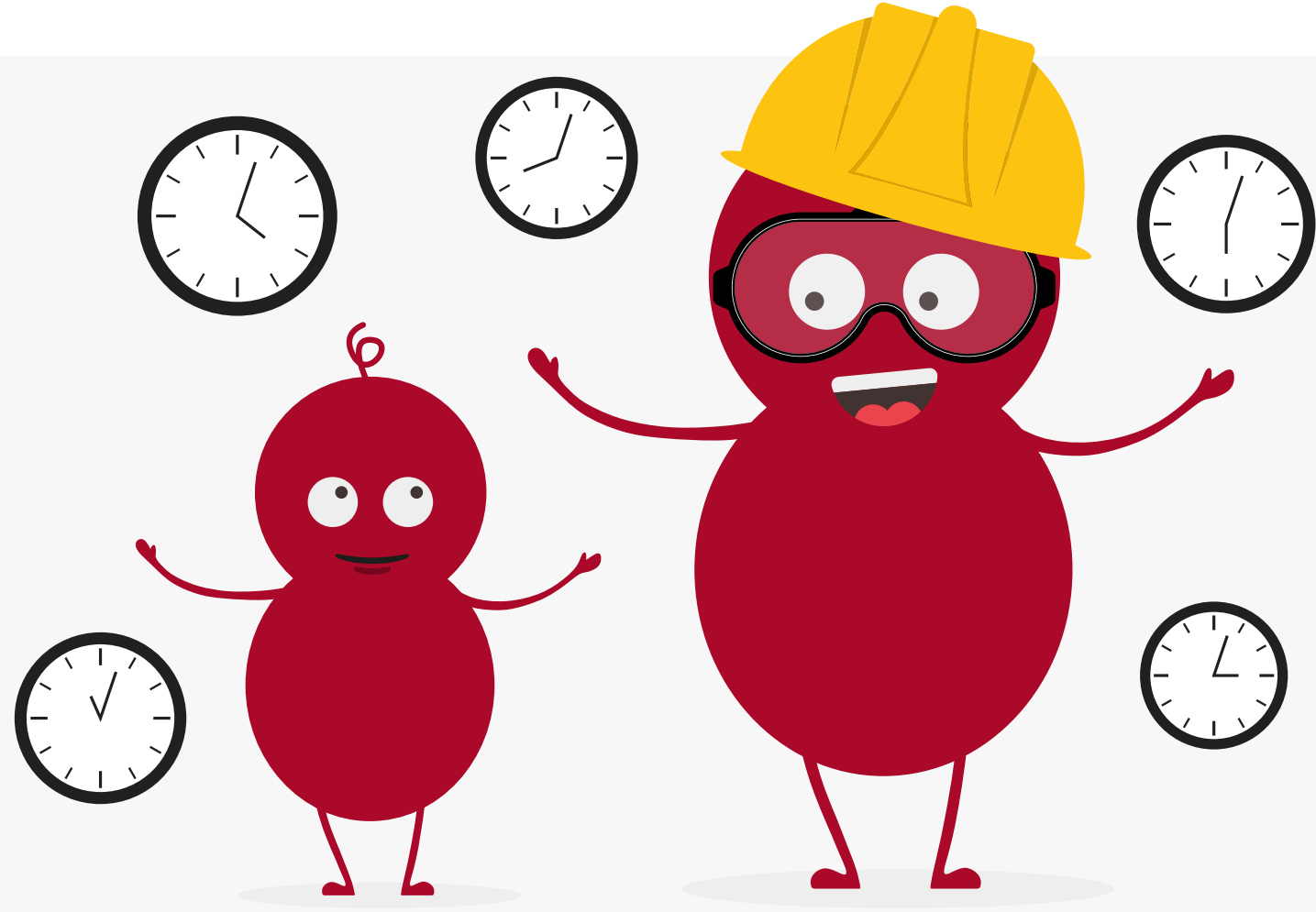
Kapsayıcı toplantılar için ipuçları

- Mümkün olduğunda bilgileri toplantıdan önce paylaşın (ör. konu, gündem, hedeflenen sonuçlar ve tüm önemli sorular). Bu, insanların hazırlıklı gelmelerini ve düşüncelerini daha rahat şekilde paylaşmalarını sağlar.
- Başlangıçtan itibaren herkese hoşgörüyle karşılandıklarını hissettirin. Bunu yapmanın bir yolu, "Yeni fikirlere açık olalım ve herhangi bir anlaşmazlığı saygıyla ifade edelim." diyerek toplantıya başlamaktır.
- Herkese konuşma fırsatı verin. Bunu yapmanın bir yolu, toplantıdaki tüm katılımcılara ekleyecekleri bir şey olup olmadığını sormaktır.
- İnsanların, yönetici olarak sizinle aynı fikirde olmayabileceklerini (ve olmamaları gerektiğini) bildikleri ve bu anlaşmazlık ve tartışmanın daha iyi kararlar almamıza olanak tanıdığı bir alan yaratmaya çalışın. Örneğin, "Nerede hatalı olduğumu söyler misin?" diyebilirsiniz.
- Saat dilimlerine ve kişisel sorumluluklara (ör. bakım verme) dikkat edin. Birisi katılamıyorsa notlarınızı onunla paylaşarak bu kişiye katkı sağlama fırsatı verin.
- İnsanlar bilgiyi farklı şekillerde öğrenir ve özümserler. Toplantılar, eğitimler ve atölye çalışmaları için gündem ve içerik oluştururken bunu dikkate almaya çalışın.

Kapsayıcı toplantılarda çalışanlar fikirlerinin dinlendiğini, kendilerine saygı duyulduğunu hissederler ve ekip de çeşitli fikirlerden faydalanır.



Toplantılarınızı kapsayıcı hâle getirin

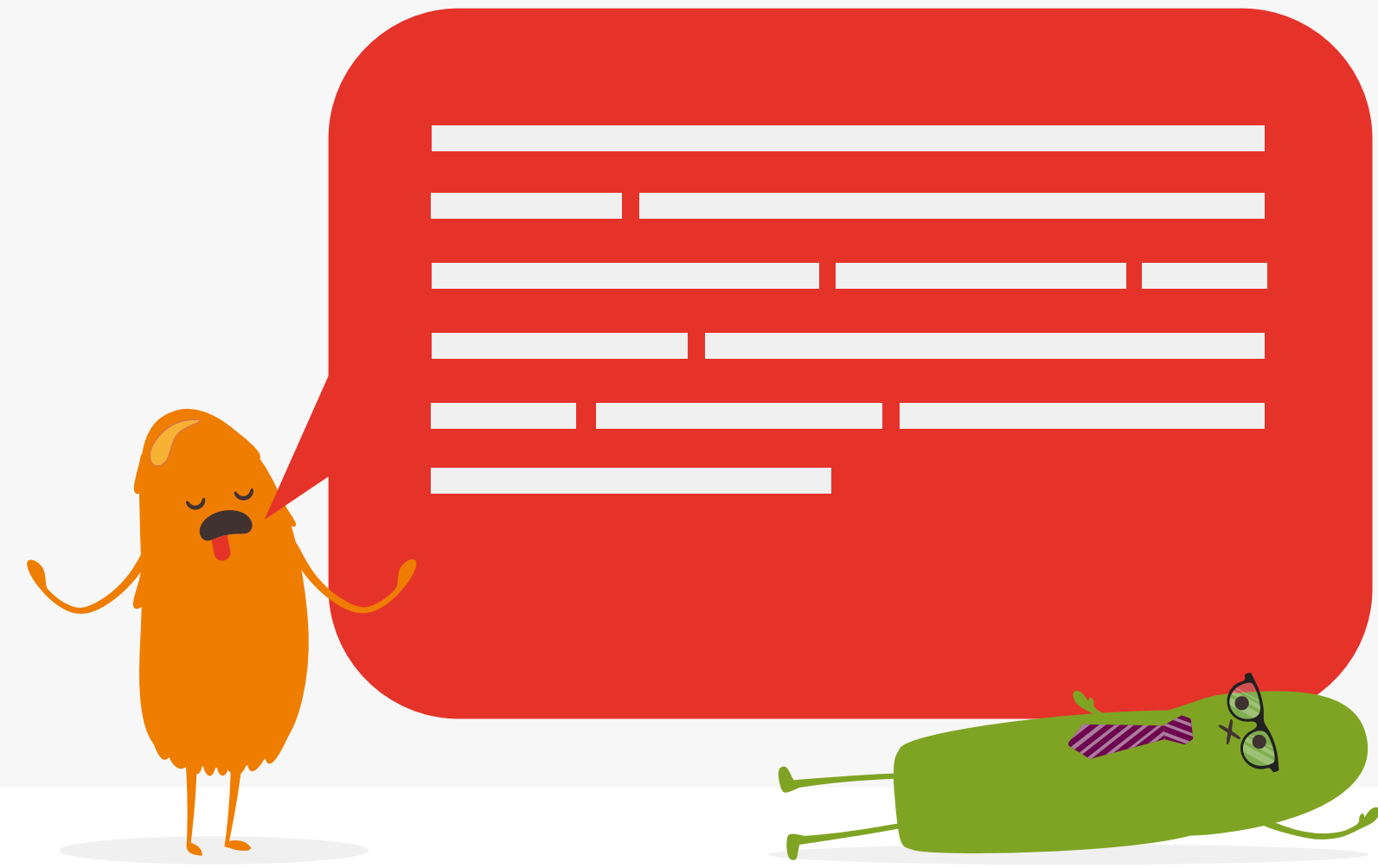


Herkesin programını göz önünde bulundurun

- Mümkünse toplantı saatlerinizi, en azından bazı zamanlarda herkes için uygun olacak şekilde değiştirmeye çalışın.

Sözcüklerinizi dikkatli seçin

- Bir yönetici olarak sözlerinizin büyük bir etkisi olduğunu unutmayın. Herkesin hoşgörüsüyle karşılandığını ve dâhil edildiğini hissetmesi için kapsayıcı bir dil kullanın. Bu kılavuzdaki **Kapsayıcı Dil** bölümüne bakın.

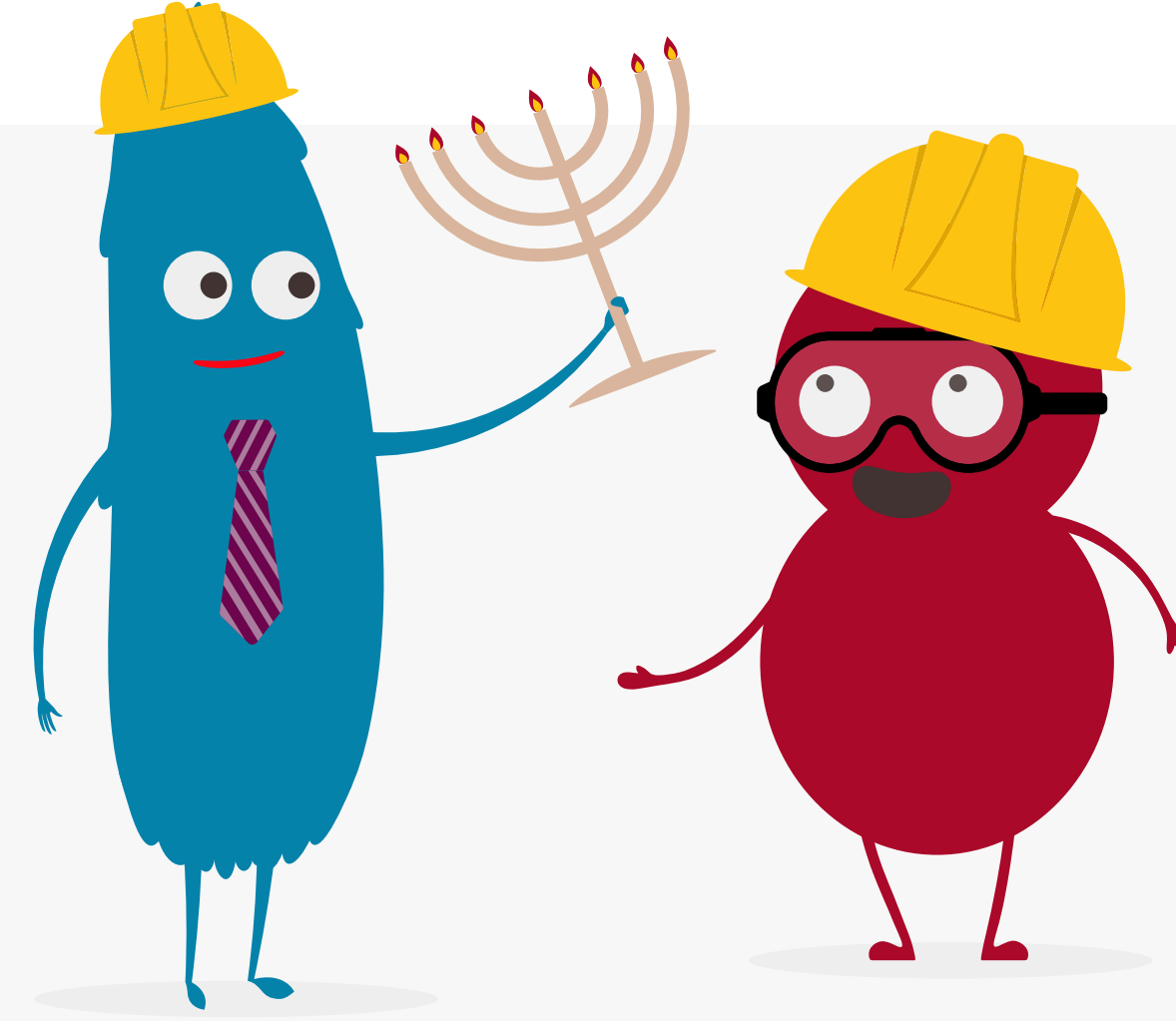
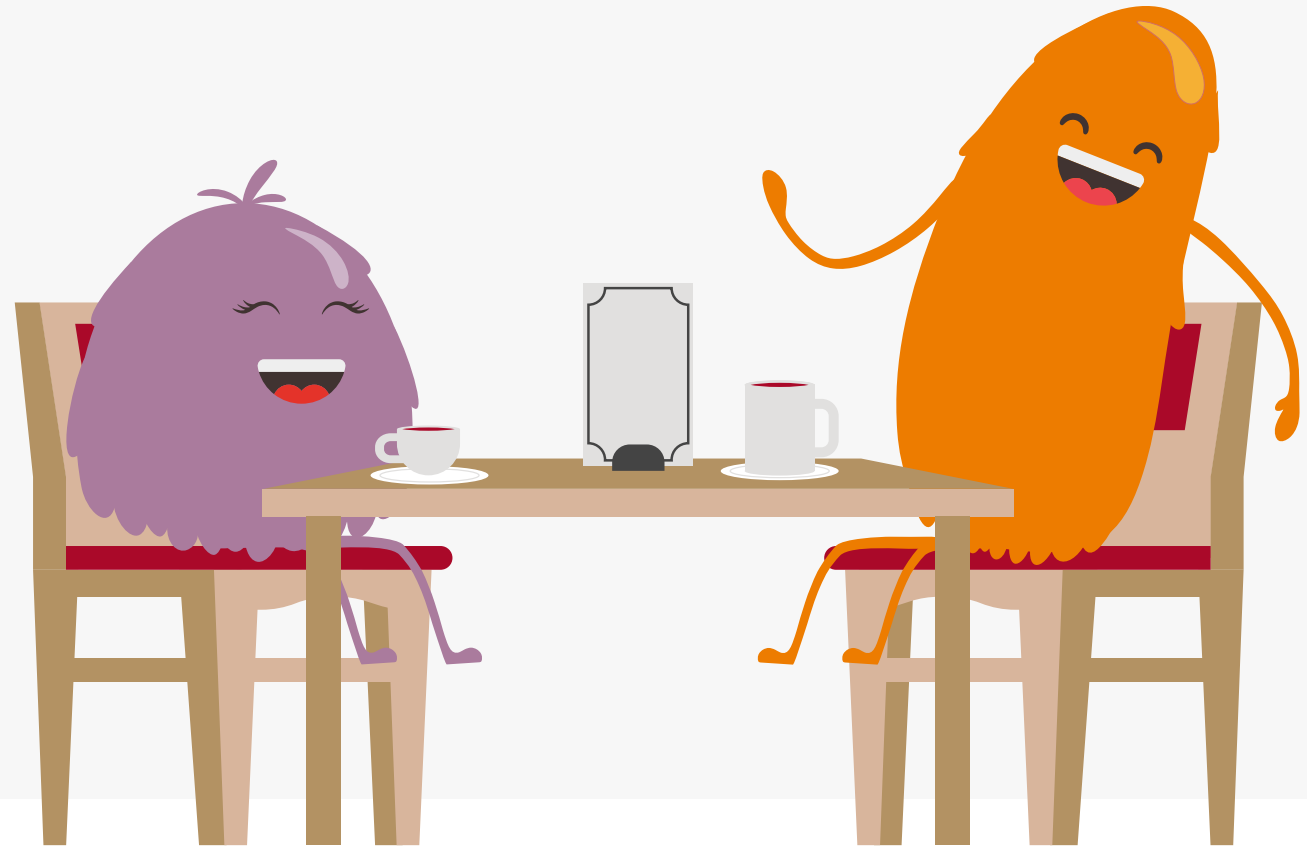


Toplantılarınızı kapsayıcı hâle getirin

Merak edin ve dinleyin

İş arkadaşlarınızla kahve eşliğinde sohbetler ve resmî olmayan toplantılar planlayın.

- Ofis içinde ve dışında yaşadıkları deneyimlerle ilgilenin.
- Bunu yaparken başkalarının programlarına, mahremiyetine ve iş yüküne saygı gösterin. Birisi resmî olmayan görüşmelere gelemiyorsa bunu kişisel algılamayın.



İş arkadaşlarınızla özel günleri kutlayın

Noel ve Paskalya bayramlarını herkes kutlamıyor. Her bayramı kutlamak zor olabilir ancak ekibiniz için anlamlı olan günleri kutlamaya özen gösterin.

Ekibiniz için kutlamalar veya anlamlı etkinlikler hakkında bilgi edinme, bunları organize etme ve yürütme görevlerini paylaşmayı unutmayın.

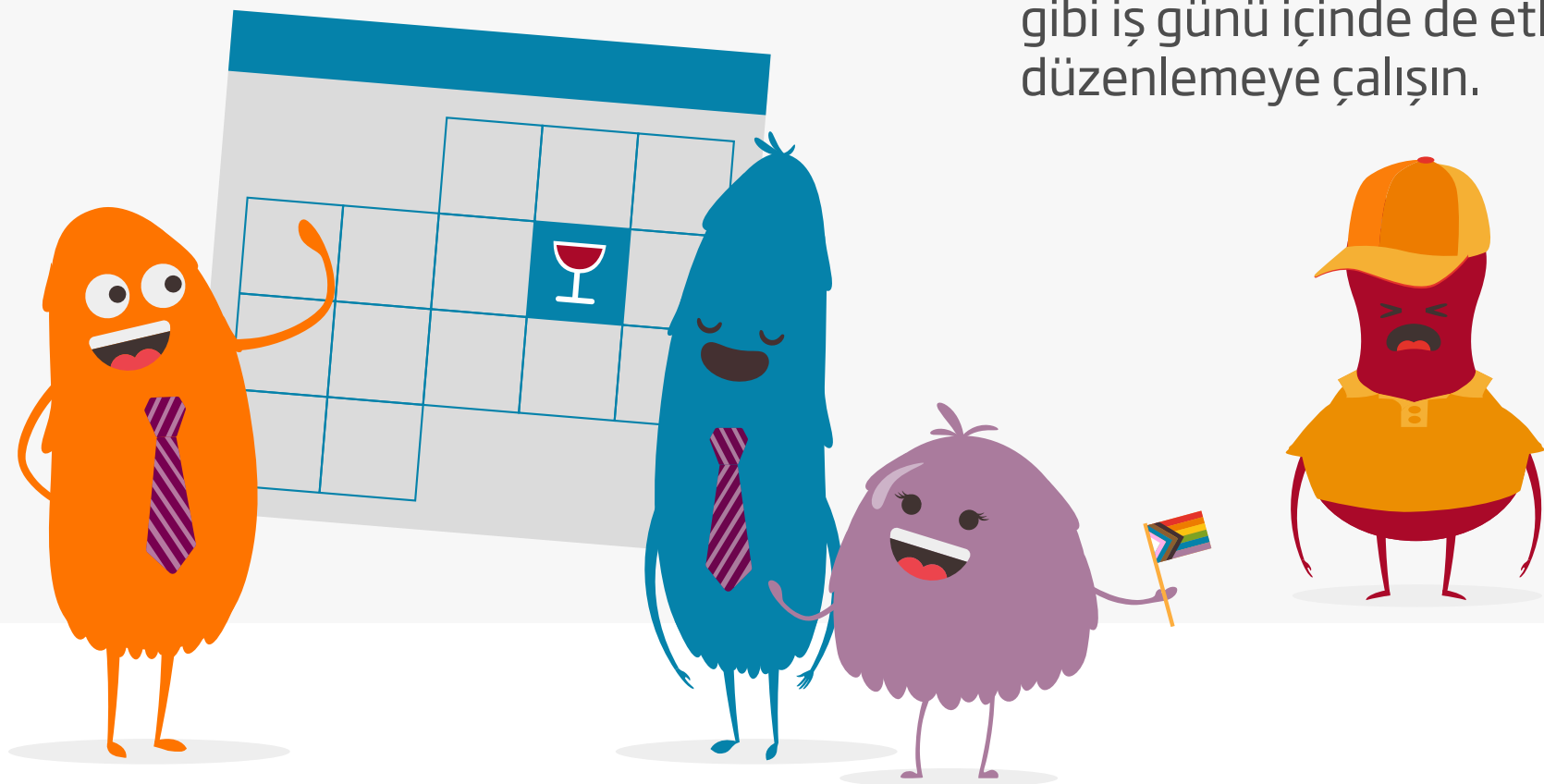
Toplantılarınızı kapsayıcı hâle getirin

Ekip oluşturma faaliyetlerini kapsayıcı hâle getirin

Düzenlediğiniz etkinlikleri karıştırarak sosyal etkinlik programınızı erişilebilir hâle getirin.

- Dışarıda yemek yiyecekse herkesin beslenme ihtiyaçlarının ve tercihlerinin karşılanıp karşılanmadığını kontrol edin.

- Her akşam bir barda ekip buluşması düzenlemek bazılarının katılmasına engel olabilir. Birisine bakmakla yükümlü olanlar, ebeveynler, uzaktan çalışanlar ve alkol içmeyen kişiler buna örnek olarak verilebilir. Düzenlediğiniz etkinliğin zamanını ve türünü değiştirin ve öğleden sonra kahve ve çay molası gibi iş günü içinde de etkinlikler düzenlemeye çalışın.



Aktif Ağlar'a katılımı teşvik edin

Aktif Ağlar üyelerin deneyimlerini, endişelerini ve bakış açılarını açıkça tartışabilecekleri bir platform sunar.

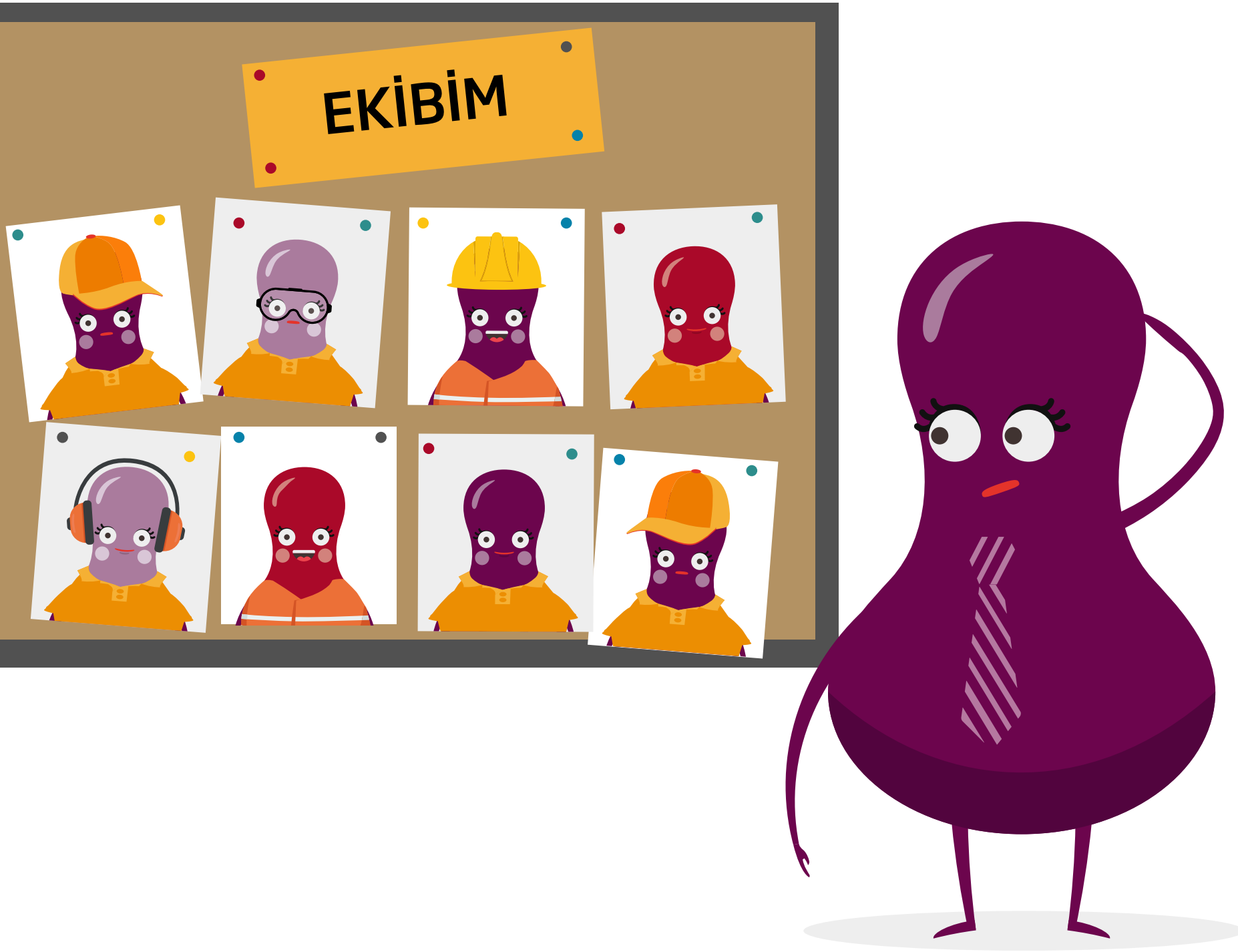




06

Nasıl daha fazla
çeşitliliğe sahip bir
ekip kurabilirim?

Nasıl daha fazla çeşitliliğe sahip bir ekip kurabilirim?

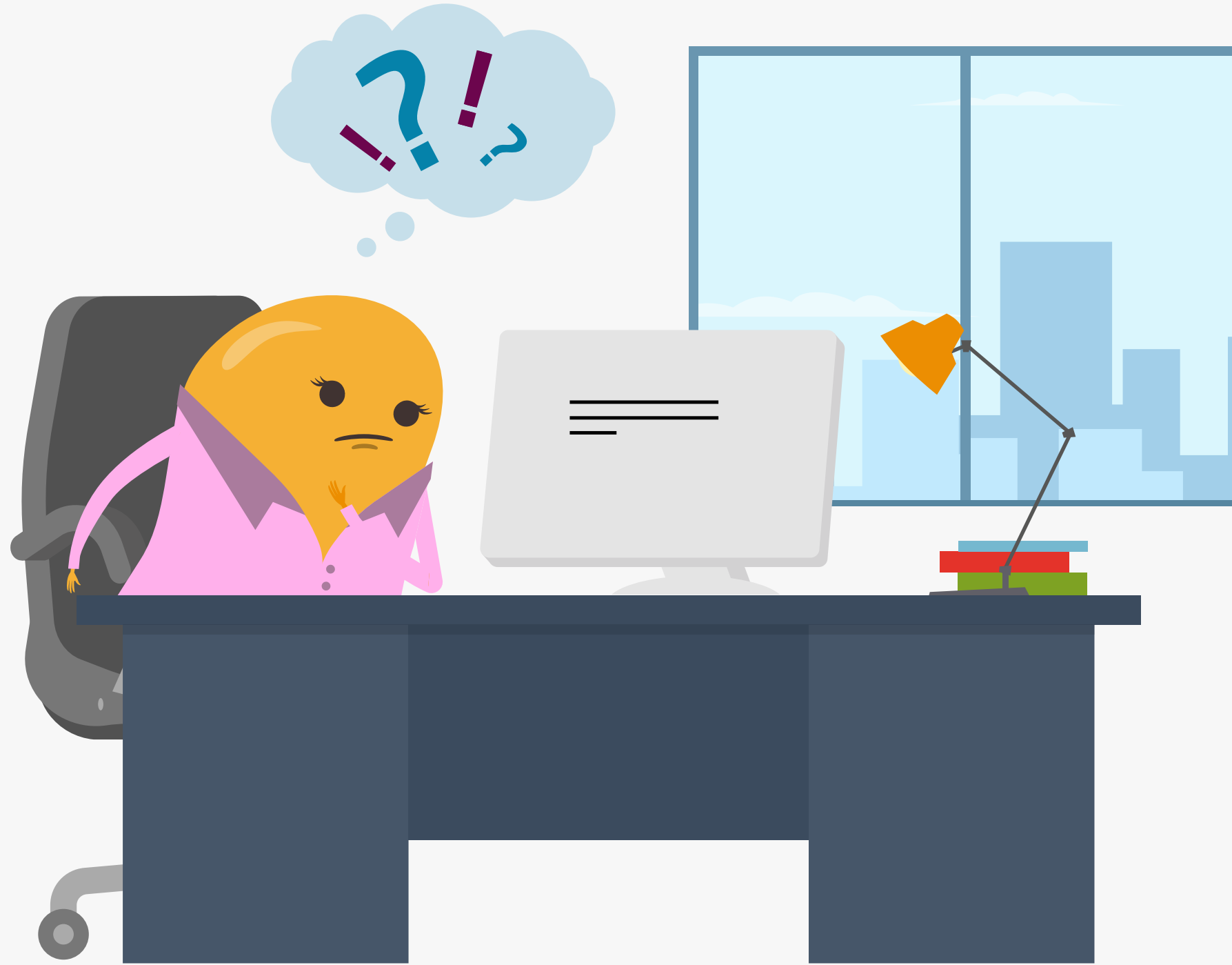


DS Smith'in, hizmet verdiğimiz ve faaliyet gösterdiğimiz toplulukları yansıtan, çeşitliliğe sahip ve kapsayıcı bir iş yeri olmasını istiyoruz.

Yöneticiler, iş tanımlarının kapsayıcı bir dil kullanmasını sağlayarak, çeşitliliğe sahip aday havuzları oluşturarak, eleme ve mülakatlarda ön yargıyı azaltarak ve sıcak bir ortam yaratarak kapsayıcı işe alım süreçlerinde önemli bir role sahiptir. Yöneticiler, herkes için eşit fırsatlar sağlamak amacıyla adayların cinsiyet, ırk, uyruk, yaş, engellilik, cinsel yönelim, sınıf geçmişi, bakmakla yükümlü oldukları kişiler ve dinlerine göre ayrımcılığa uğramaması için aktif olarak katkıda bulunur.

Nasıl daha fazla çeşitliliğe sahip bir ekip kurabilirim?

İpucu 1



Kapsayıcı iş tanımları yazın

Potansiyel adayların ilk aşamalarda vazgeçmemeleri için iş tanımlarında kapsayıcı bir dil kullanın.

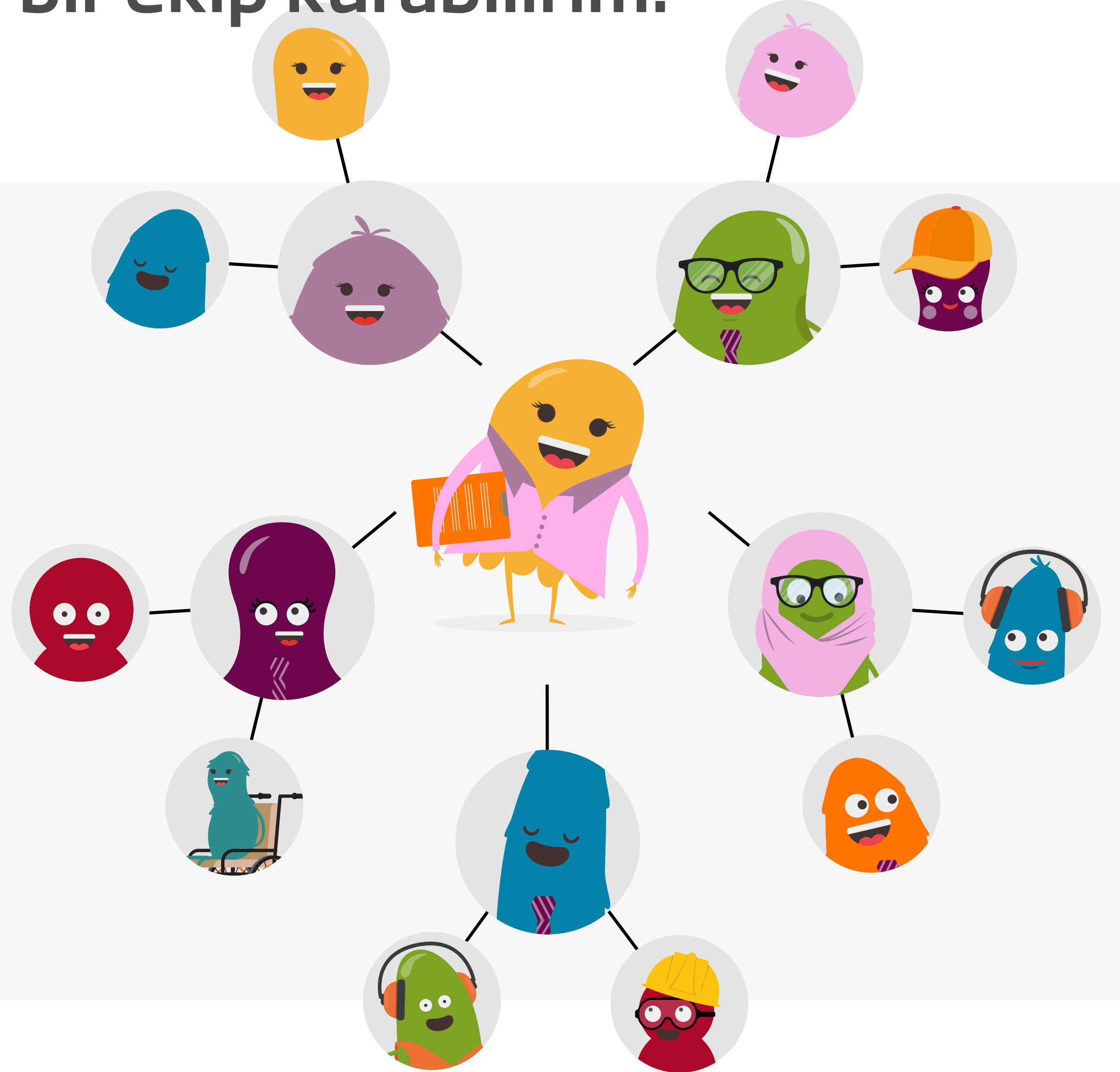
- Ön yargılı dili veya gereksiz nitelikleri kaldırmak için iş tanımlarını gözden geçirin. Ekibin “hızlı tempolu” şeklinde tanımlanması ön yargılı dile örnek olarak verilebilir. Bu, belirli ihtiyaçları olan adayları caydırabilir.
- Cinsiyetçi dile yer vermeyin. Örneğin, “Kendi (His) ekibinde tüm projeleri denetleyecek bir lidere ihtiyacımız var”. “His” ifadesinin kullanımı kadın ve ikilik dışı adayları hariç tutar. Bunun yerine “their” sözcüğünü kullanın. **Gender Decoder** gibi, iş tanımının kapsayıcı olduğundan emin olmak için dili kontrol eden web siteleri var.
- İş tanımında DS Smith’in ÇAK’ye olan bağlılığını ve Aktif Ağlar’a verdiği desteği vurgulayın.
- “Her kökenden adayın başvurmasının teşvik edildiğini” belirtin.

Nasıl daha fazla çeşitliliğe sahip bir ekip kurabilirim?

İpucu 2

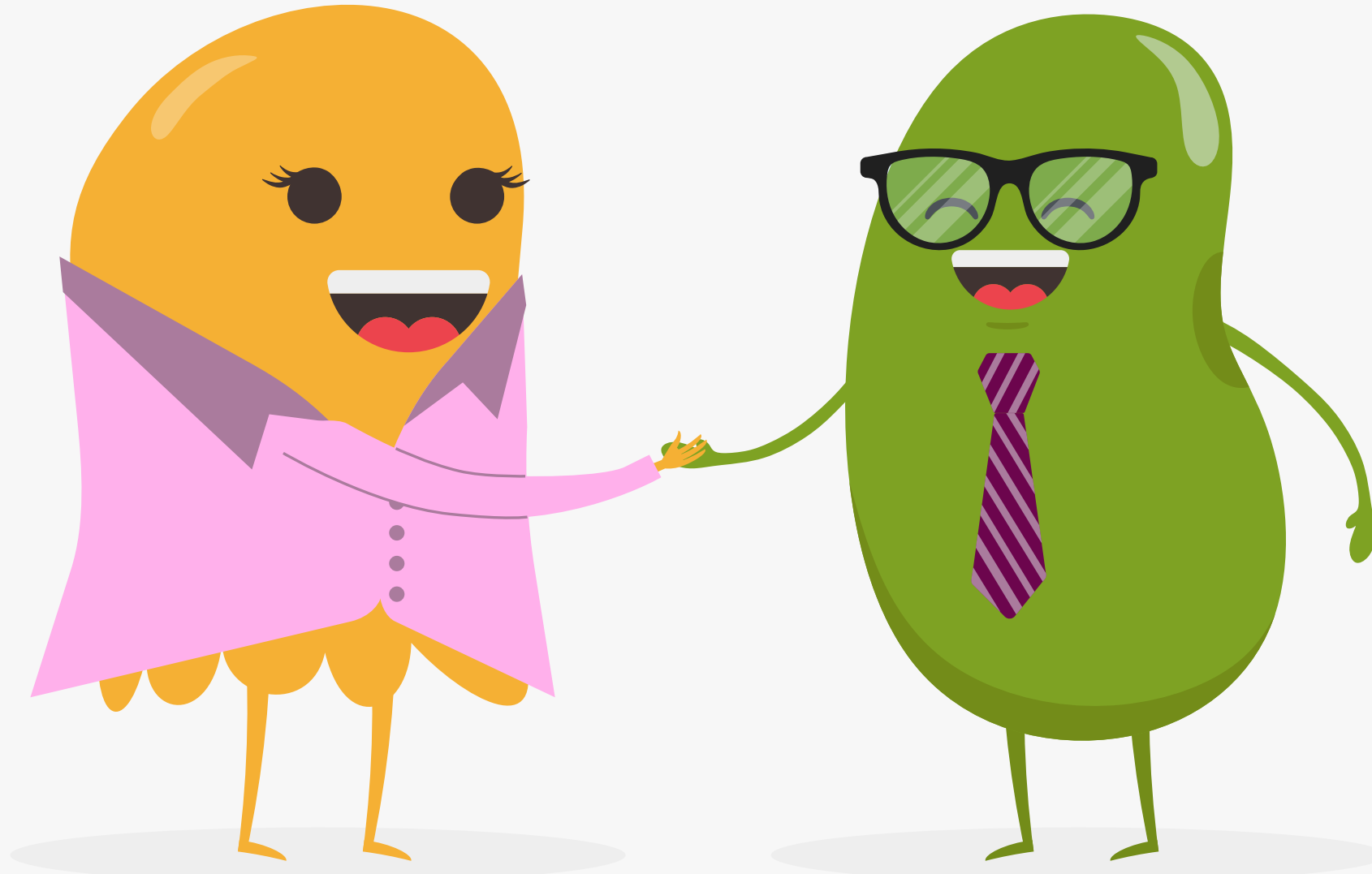
Daha fazla çeşitliliğe sahip yetenek havuzlarını çekmek için erişiminizi genişletin

- İş ilanlarını, azınlık gruplarına odaklanan çevrimiçi iş bulma siteleri ve uzmanlaşmış çeşitlilik işe alım firmaları gibi, yeterince temsil edilmeyen başvuru sahipleri tarafından görülme olasılıklarının daha yüksek olduğu yerlerde yayınlayın.
- Yeterince temsil edilmeyen gruplara yönelik kariyer etkinliklerine katılın.
- Şirket içi Yetenek Kazanımı ekibimizle veya haricî bir işe alım ajansı ile çalışıyorsanız onlardan çeşitliliğe sahip potansiyel aday listesi sunmalarını isteyin.
- Mevcut ekip üyelerinizden, özellikle de yeterince temsil edilmeyen gruplardan yeni adaylar yönlendirmelerini isteyin.



Nasıl daha fazla çeşitliliğe sahip bir ekip kurabilirim?

İpucu 3



Her adayla temasınızda pozitif ve kapsayıcı bir deneyim yaratın

Mülakat yapılacak kişilere erken ve geç dönemler dâhil olmak üzere çeşitli tarihler sunarak ve proaktif olarak başvuru sahiplerine makul ayarlamalara ihtiyaç duyup duymadıklarını sorarak mülakat planlamasını kolay, erişilebilir ve esnek hâle getirin.

Ayarlama örnekleri şunları içerebilir:

- büyük puntolu veya Braille alfabesiyle yazılmış materyal temini
- herhangi bir test veya mülakat için ekstra süre
- erişilebilir bir otopark alanı ayırma

CV'lerinde veya onlarla daha önceki iletişimlerinizde belirtilmediği takdirde her zaman varsayılan olarak adayın tercih ettiği zamirleri sorun.

Nasıl daha fazla çeşitliliğe sahip bir ekip kurabilirim?

İpucu 4

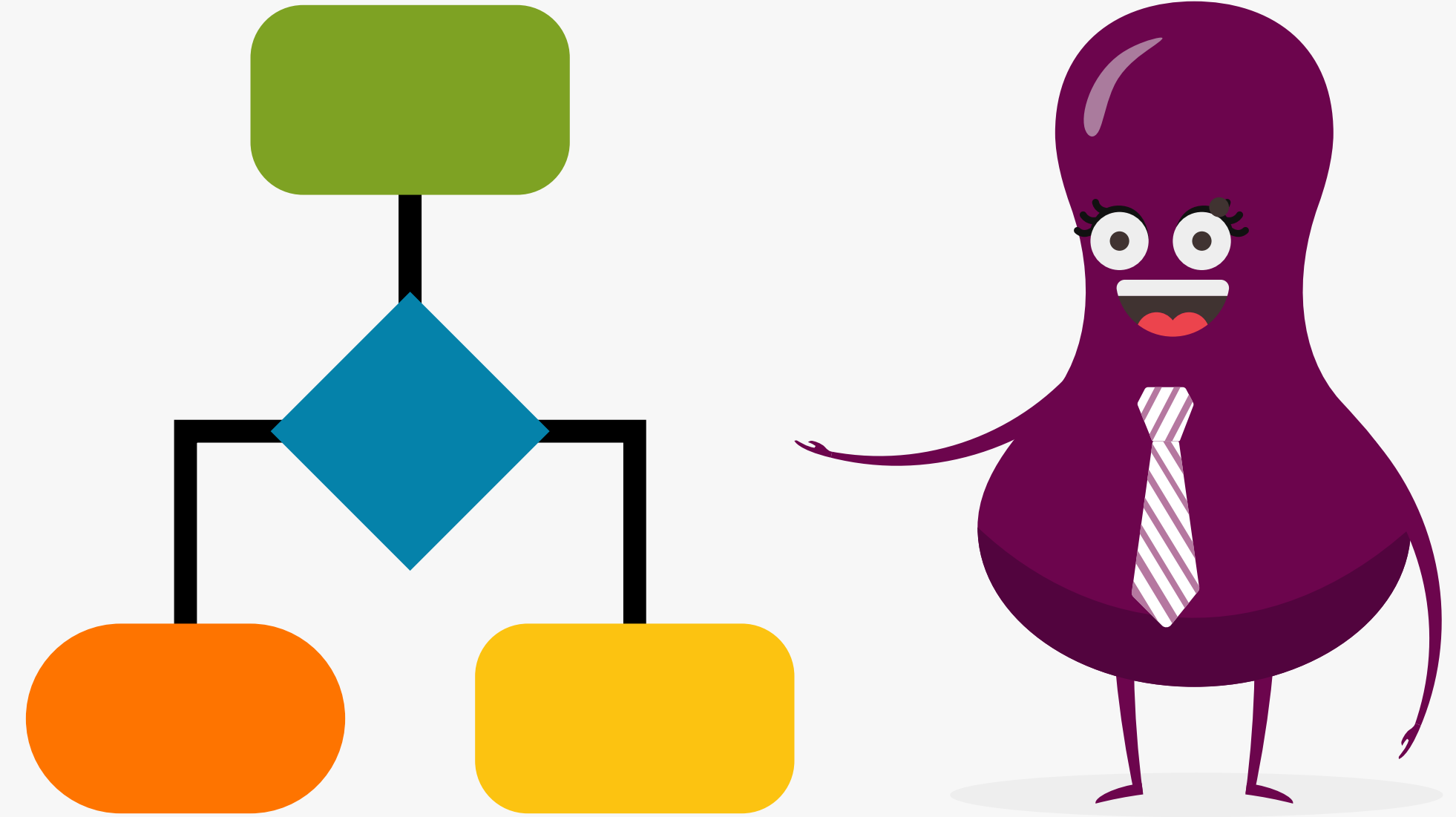
İşe alım sürecinde şeffaf olun

Mümkünse insanlara işe alım sürecinin genel zaman çizelgesini bildirmek ve aşağıdakiler de dâhil olmak üzere temel işe alım aşamalarını vurgulamak iyi bir uygulamadır:

- muhtemel mülakat görüşmesi sayısı
- herhangi bir özel test olup olmadığı
- nihai kararın verilmesini umduğunuz zaman

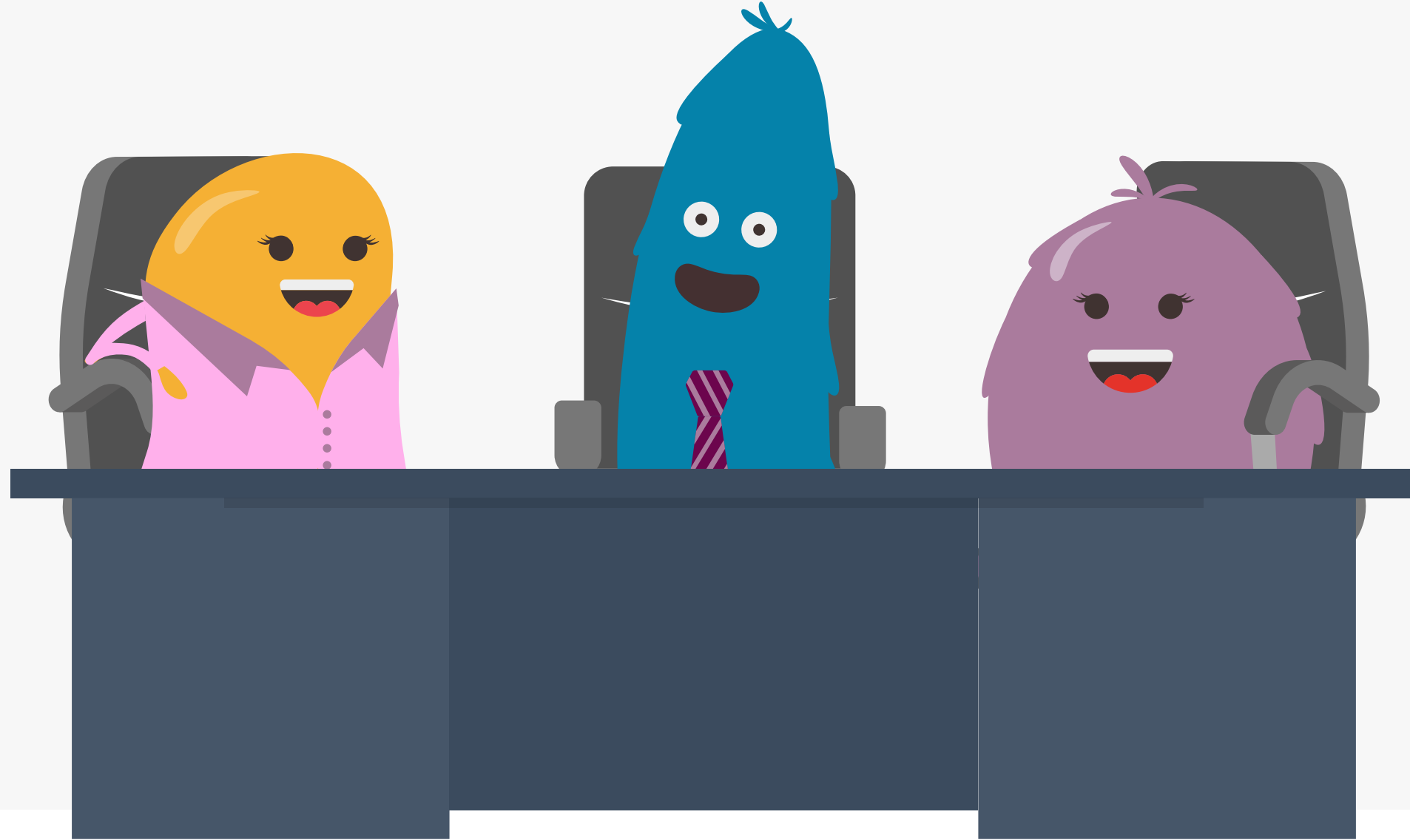
Ayrıca adayın işe alım süreciyle ilgili herhangi bir sorusu olması durumunda işe alım yöneticisi veya yetenek kazanımı ekibiyle iletişime geçebileceğini belirtin.

Bu, mülakatlara katılmak için özel düzenlemeler yapması gerekebilecek bakım sorumlulukları olan adaylara destek sağlayabilir.



Nasıl daha fazla çeşitliliğe sahip bir ekip kurabilirim?

İpucu 5

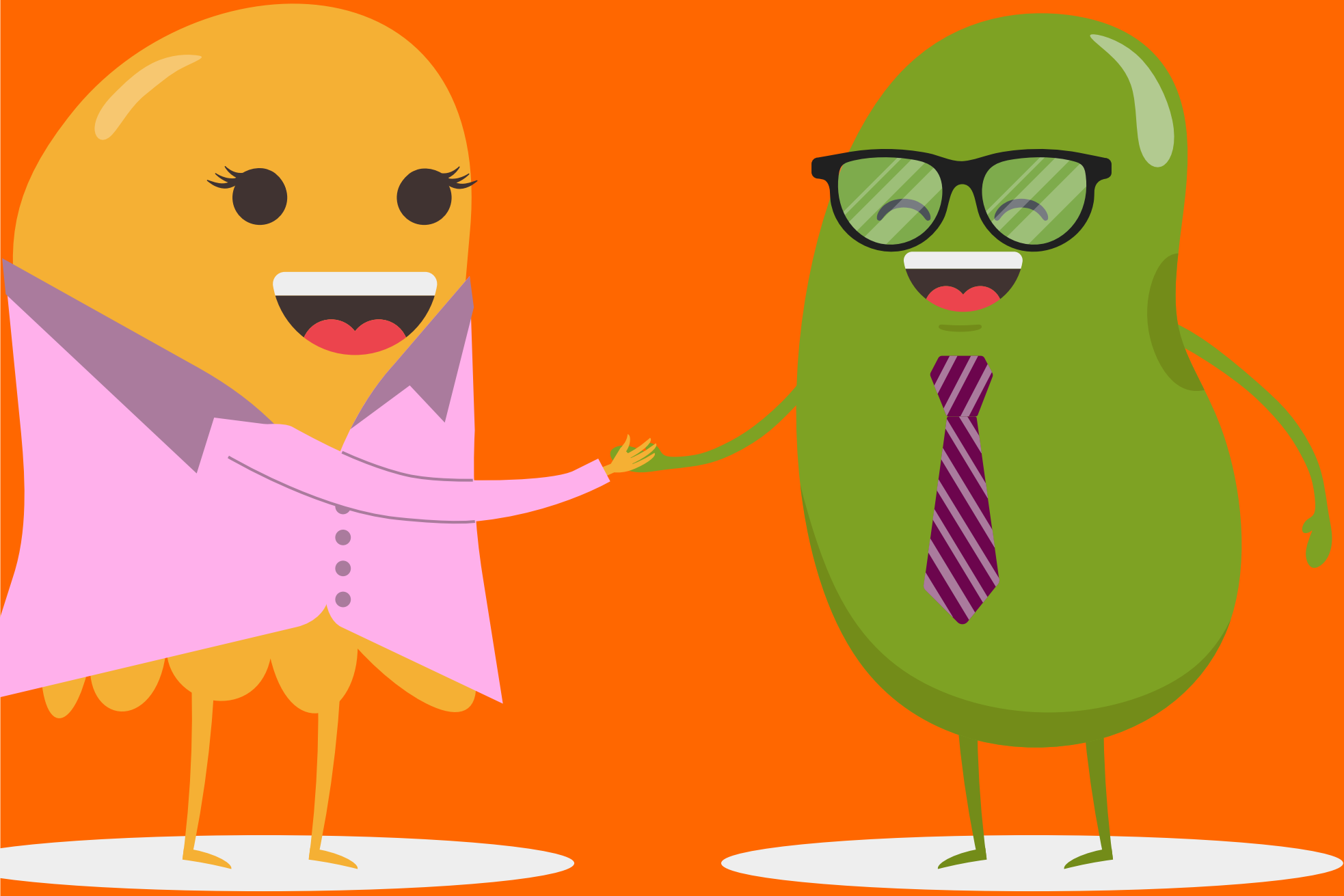


Mülakatı standartlaştırın

- Adayların farklı bakış açılarıyla değerlendirilmesi için çeşitlilik içeren bir işe alım paneli oluşturun veya ekip içindeki birden fazla kişiden kendilerinin mülakat yapmasını isteyin.
- Her aday için aynı mülakat sorularını kullanın
- Ön yargıyı önlemek ve adaylara soru sormaları için zaman tanımak amacıyla iş tanımına dayalı kapalı uçlu mülakat soruları kullanın
- Görüşmeden önce bilinçsiz ön yargı hakkında araştırmayı veya bilinçsiz ön yargı hakkındaki **Percipio** eğitimini alabilirsiniz.

Ek kaynak

- ➔ Politika Merkezi'mizdeki Kapsayıcılık politikamıza göz atın

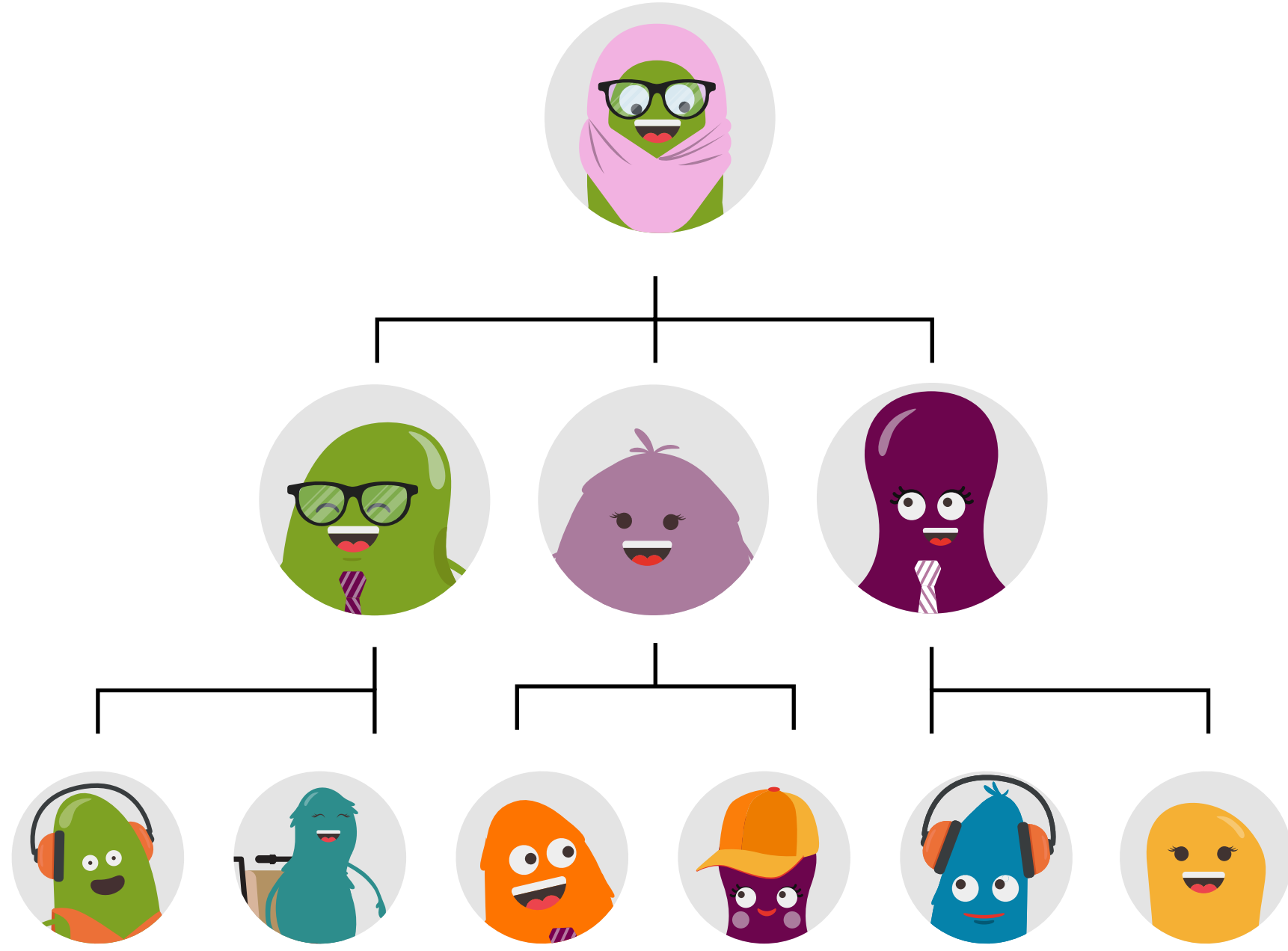


07

Nasıl kapsayıcı bir
lider olurum?

Nasıl kapsayıcı bir lider olurum?

Kapsayıcı Liderlik, “Şimdi ve Gelecek” stratejimizin merkezinde yer almaktadır.



Kapsayıcı lider nedir?

Kapsayıcı liderler:

- Farklı bakış açlarına değer verir ve insanların görüşlerine ve katkılarına değer verildiğini hissedecekleri bir atmosfer yaratır.
- Herkesin görüldüğünü, saygı duyulduğunu ve katkıda bulunabildiğini hissettiği bir ortam yaratmak üzere ekipleri için üslubu ve rol model davranışlarını belirler.

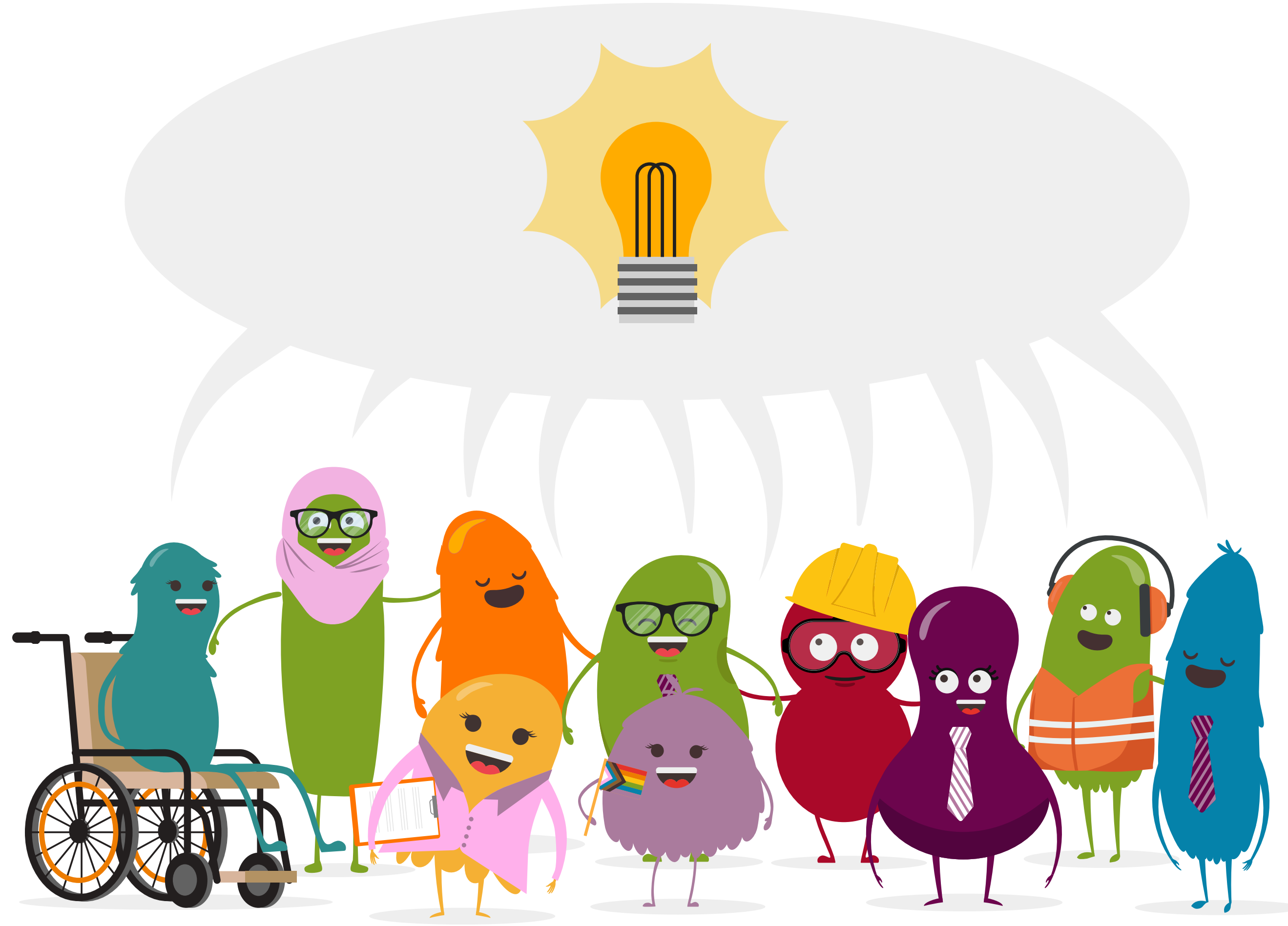
Tüm insan yöneticileri

Kapsayıcı Liderlik atölye çalışmasına davetlidir.

Bu atölye çalışması aşağıdakileri kapsar:

- Kapsayıcı Liderlik ve bunun DS Smith için önemi
- ÇAK gündemini etkilemedeki rolünüz
- Pratik fikirler ve eylem planları

Nasıl kapsayıcı bir lider olurum?



Ekibinizdeki farklı kişilerin benzersiz bakış açılarını anlamaya zaman ayırın ve daha fazla iş birliğine dayalı bir ortam yaratın.

Nasıl kapsayıcı bir lider olurum?

İpucu 1

Farklı bakış açıları aramak için bilinçli bir çaba gösterin

Bunu eyleme geçirmek için, üzerinde çalışıyor olabileceğiniz yaklaşan görevler veya projelerle ilgili farklı ekip üyelerinden fikir ve görüş almak iyi bir yöntem olacaktır.

İpucu 2

Kişisel ön yargılarınızın farkında olun

Hepimizin, çoğunlukla bilinçsizce, algılarımızı ve kararlarımızı etkileyebilecek ön yargıları vardır. Yorgun, aç, üzgün veya zaman baskısı altında olduğumuz anlar da dâhil olmak üzere bilişsel stres veya aşırı iş yükü altında çalışıyorsak ön yargılarımız devreye girer.

Liderler olarak, kendi ön yargılarımızın daha fazla farkına varmak ve bunların başkalarını, özellikle de yeterince temsil edilmeyen grupları nasıl olumsuz etkileyebileceğini anlamak bizim sorumluluğumuzdur. **Kişisel ön yargılar** hakkında daha fazla bilgiyi bu kılavuzun ilerleyen kısımlarında bulabilirsiniz.

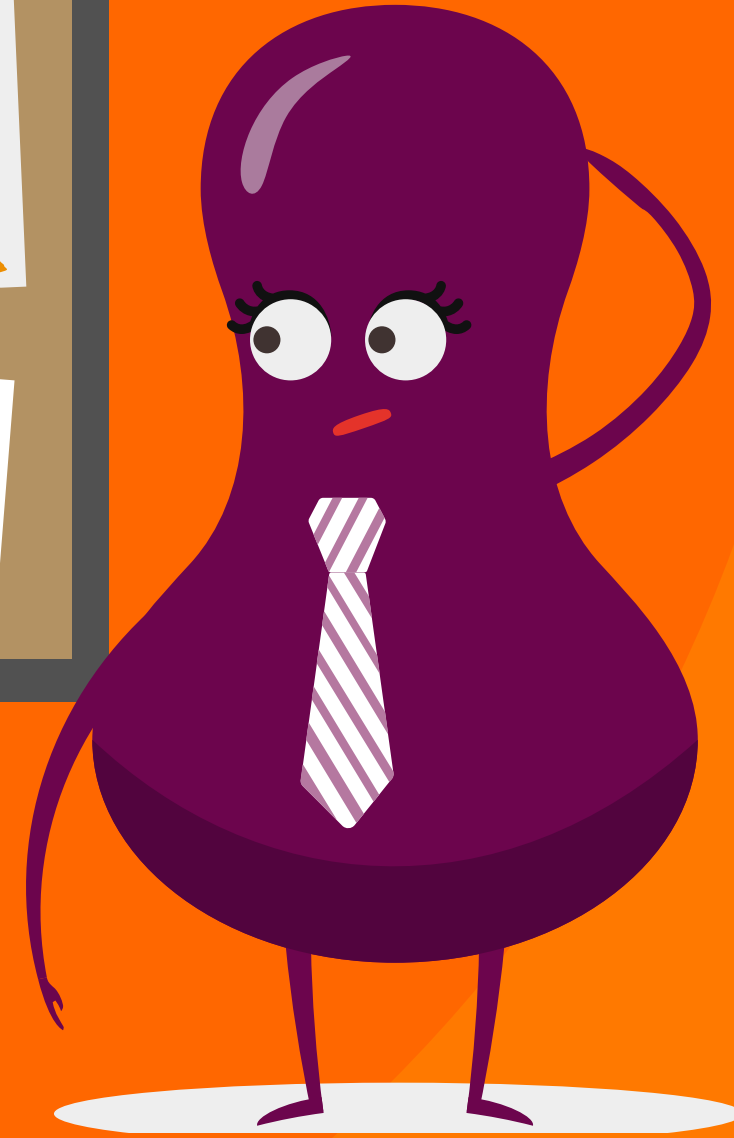
İpucu 3

Sözleriniz ve eylemleriniz aracılığıyla üslubu belirleyin

Kapsayıcı ve farklı kültürlere saygılı bir dil kullanın (bu kılavuzun **Kapsayıcı Dil** bölümüne bakın).

08

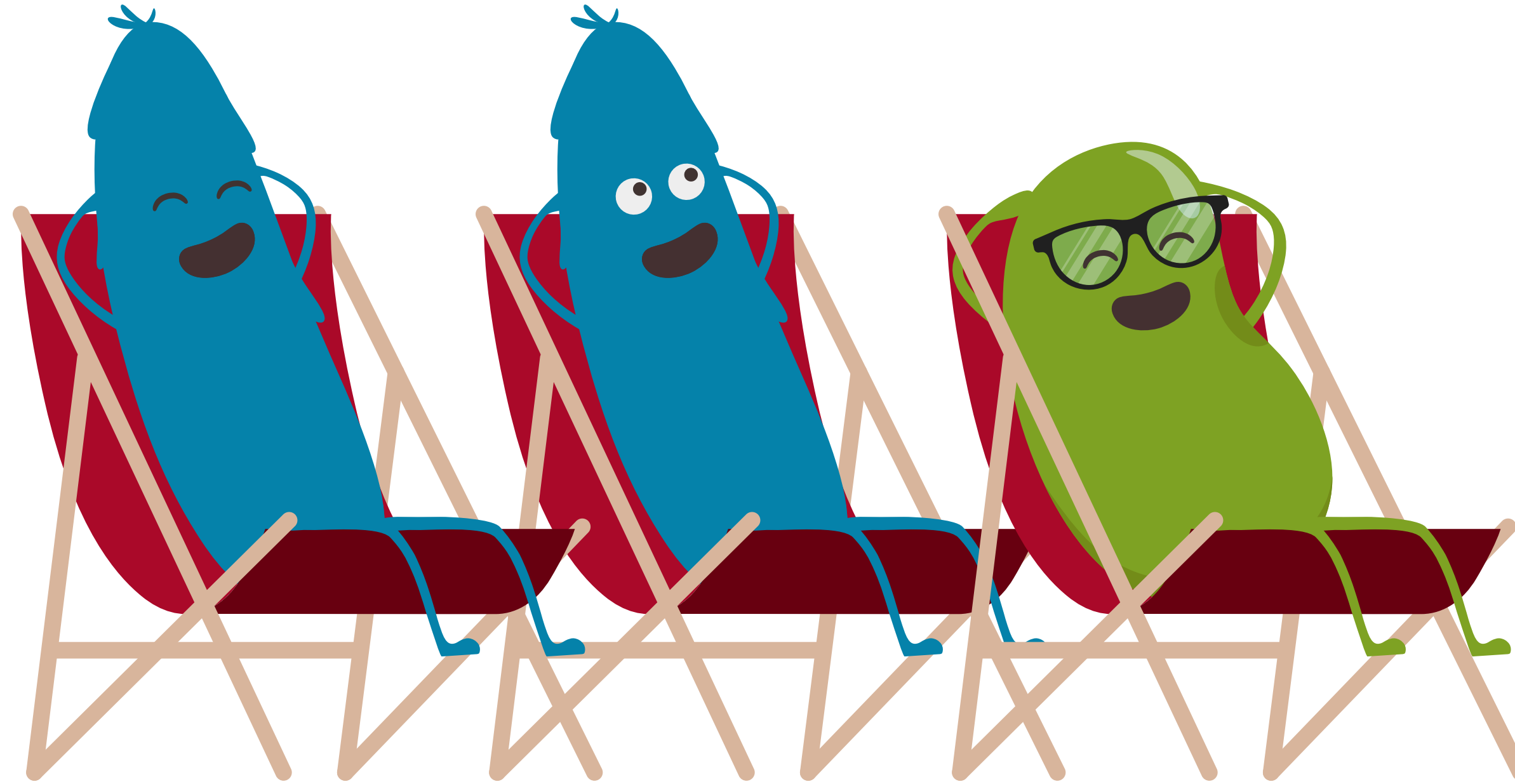
Ekibimde aidiyet duygusunu nasıl yaratırım?



Ekibimde aidiyet duygusunu nasıl yaratırım?

Aidiyet duygusunu teşvik eden bir iş yeri, çalışanların yargılanma veya dışlanma korkusu yaşamadan özgün kişiliklerini işe getirebilecekleri bir ortam yaratır.

Çalışanların kendilerini ait hissettiklerinde fikirlerini paylaşma ve ortak hedeflere ulaşmak için ekip olarak çalışma olasılıkları daha yüksektir.



Aidiyet nedir?

İş yerinde aidiyet, bireylere oldukları gibi kabul edildikleri ve dâhil edildikleri konusunda güvence veren günlük deneyimleri ifade eder.

Çalışanlar benzersiz kimliklerine ve katkılarına değer verildiğini hissettiklerinde daha üretken, motive ve sadık olduklarından bu önemlidir.

Ekibimde aidiyet duygusunu nasıl yaratırım?

Aidiyet duygusunun yaratılmasında yöneticilere önemli bir rol düşer. Yöneticilerine güvenen ve onları birer birey olarak önemsediklerine inanan çalışanların aidiyet duygusu hissetme olasılıkları daha yüksektir.

Ekibinizi tanıyın

Aidiyet duygusu yaratmanın ilk adımlarından biri ekip üyelerinizin çeşitliliğinin farkına varmak ve buna değer vermektir. Ekip üyelerinizi bireysel olarak tanıyın:

- Bazen daha küçük gruplar hâlinde öğle yemeği yiyin veya kahve sohbetleri yapın.
- Bire bir toplantılarda, işle ilgili görevlerin yanı sıra ilgi alanları hakkında soru sormak için zaman ayırın.



Kapsayıcı bir iletişim kurun

Herkesin hoşgörüsüyle karşılandığını, saygı duyulduğunu ve değerli olduğunu hissetmesini sağlayacak kapsayıcı bir dil kullanın.

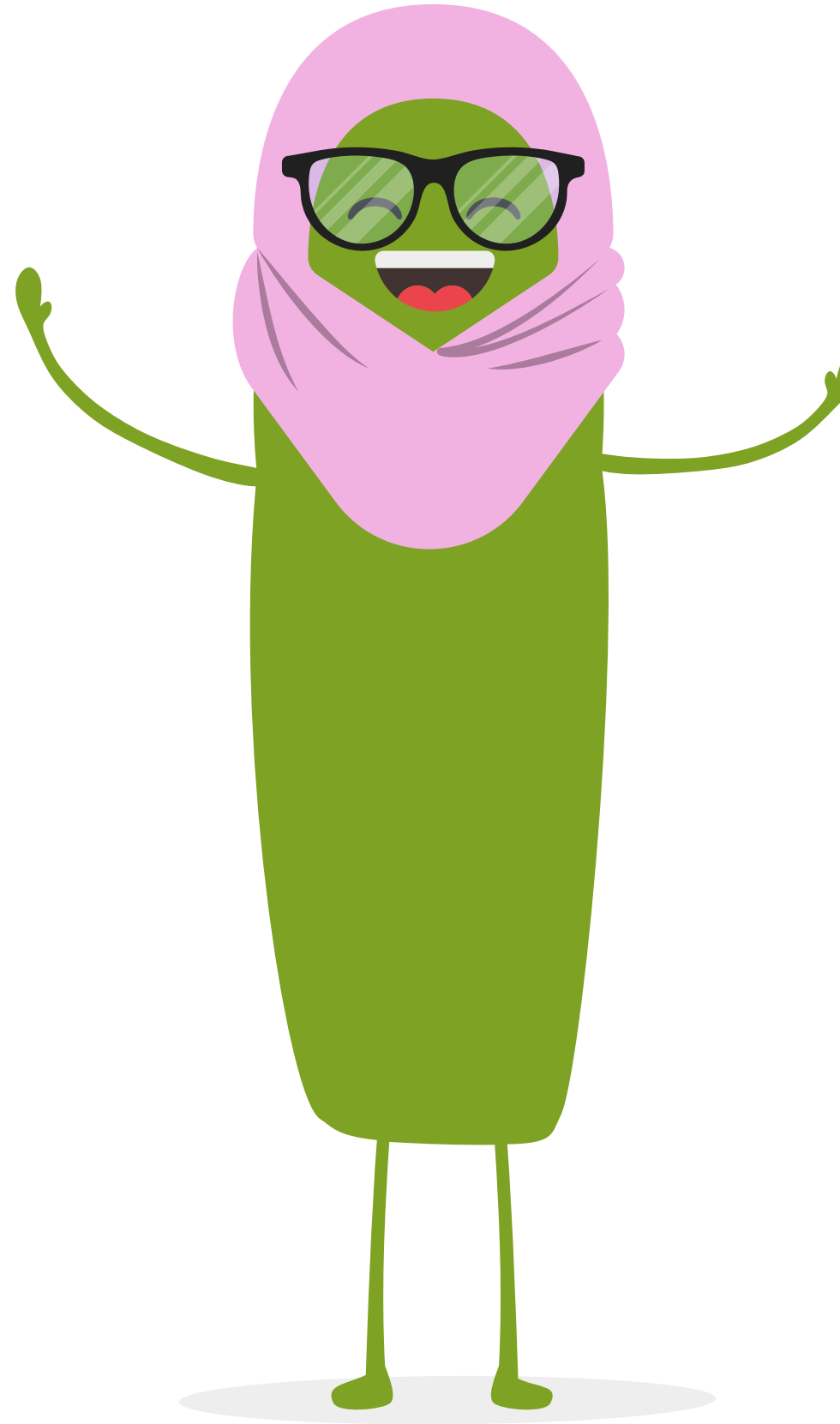


Aktif dinleme

- Ekip üyeleri endişelerini veya fikirlerini ifade ettiğinde onları yargılamadan aktif olarak dinleyin. Mümkün olduğunda geri bildirimde hareket edin veya neden aynı fikirde olmadığınızı açıklayın.
- Ekip üyelerinizi geri bildirimde bulunmaları için teşvik edin ve geri bildirimlerini benimseyin. Bu onların görüşlerini sormak ve fikirlerini, önerilerini ve endişelerini dinlemek anlamına gelir.



Ekibimde aidiyet duygusunu nasıl yaratırım?



Rol model davranışlar

Ekip üyelerinizden beklediğiniz saygılı olma ve kapsayıcı bir dil kullanma gibi davranış ve tutumları sergileyerek güçlendirin.



Çeşitlilik, adil olmak ve kapsayıcılık konularında bilginizi artırın



- Örneğin çeşitlilik, adil olmak ve kapsayıcılık hakkında bilgi edinebileceğiniz ve bilgilerinizi geliştirebileceğiniz etkinliklere katılarak Aktif Ağlar'ımızı destekleyin.
- LinkedIn gibi çevrimiçi ortamlarda daha fazla makale okuyun.

İş arkadaşlarınızı fark edin

- Çalışanlar sıkı çalışmalarının ve katkılarının fark edilmediğini veya ödüllendirilmediğini gördüğünde bu, genellikle değersiz hissetmelerine yol açacaktır.
- İş arkadaşlarınızı sıkı çalışmaları ve başarılarından dolayı takdir etmeye çalışın. Bu, Smithies'in adaylığıyla halka açık şekilde, sözlü olarak özel bir "teşekkür ederim" şeklinde veya basit bir notla yapılabilir.



Nasıl ÇAK savunucusu olabilirim?

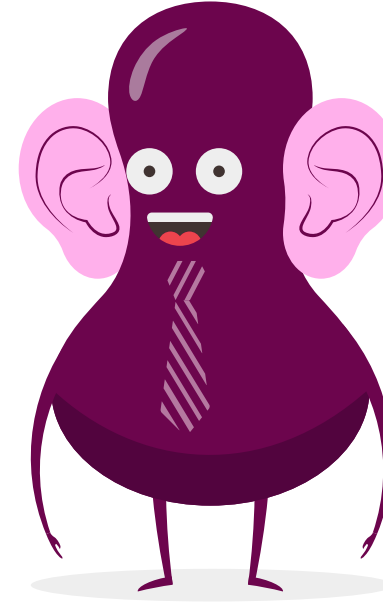
ÇAK savunucusu olmak, DS Smith'in farklılıkları kutlayan, çalışanların refahına önem veren ve yeniliği teşvik eden bir şirket hâline gelmesine yardımcı olma kararlılığınızı gözle görülür şekilde göstermenin harika bir yoludur.

Bunu yapmanın en kolay yolu Aktif Ağlar'ımızdan birinin müttefiki olmaktır.

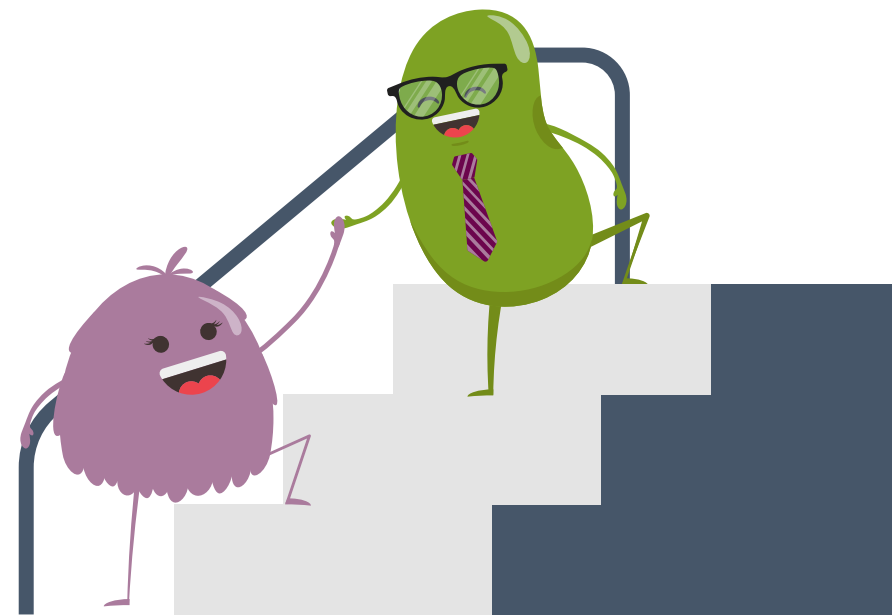
Bir müttefikin oynadığı 5 temel rol şunlardır:

1 Daha az konuşun, daha fazla dinleyin

- Dikkat edin, dinleyin ve öğrenme fırsatları yakalamaya çalışın.
- İş arkadaşlarınızın karşılaştığı zorlukları net bir şekilde görmek için ağ oluşturma ve topluluk etkinliklerine katılın.

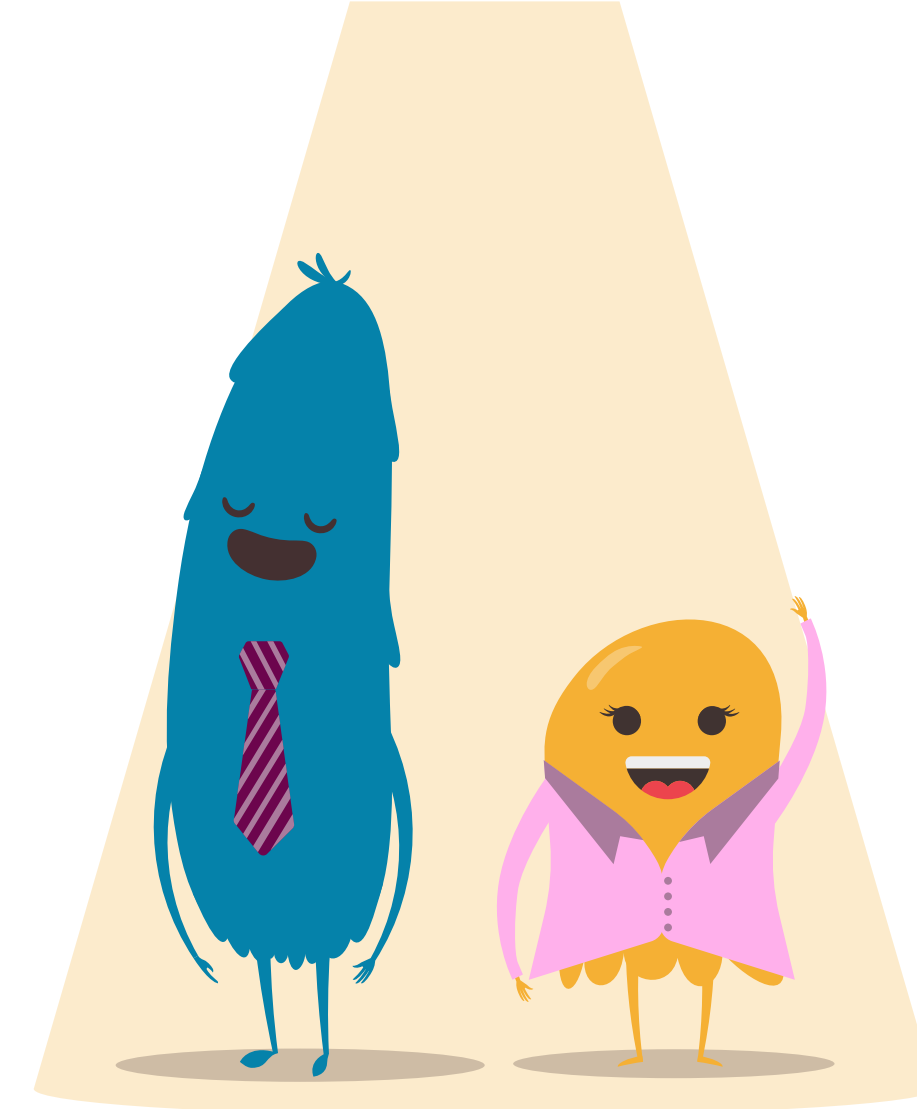


2 Başkalarına mentörlük yapın



- Çeşitliliğe sahip iş arkadaşlarınızın bakış açılarını ve katkılarını genişletmeye yardımcı olmak amacıyla deneyiminizi ve konumunuzu kullanarak onlara mentörlük yapın.
- İş arkadaşlarınızın becerilerini göstermeleri ve geliştirmeleri için fırsatlar arayın.

3 Odağı başkaları ile paylaşın



- Katılacağınız bir sonraki liderlik toplantısı veya konferansta etrafınıza bakın. Yeterli sayıda kadın mevcut mu, açılış konuşmacılarının tamamı orta yaşlı beyaz erkeklerden mi oluşuyor, çeşitliliğe sahip geçmişlerden kişiler var mı?
- Erişiminizi ve fırsatları paylaşın. Her zaman bir toplantıya veya sunuma liderlik etmek yerine, ekibinizdeki bir başkasının, hatta belki de bir aktif ağ üyesinin dâhil olabileceği fırsatlar yaratın.

Nasıl ÇAK savunucusu olabilirim?

4 Dışlamayı fark edin ve durdurun

- Kapsayıcılığın nasıl gerçekleşebileceği ve kapsayıcılık gerçekleşmediğinde nasıl görüneceği hakkında daha fazla bilgi edinmek, bir müttefikin günlük liderlik rolünde üstlenmesi gereken bir görevdir.
- Örneğin, Engelliler ve Müttefikler ağınızın müttefiki olmak, engelli iş arkadaşlarınızın günlük ihtiyaçlarını daha iyi anlamanıza yardımcı olacaktır.



5 Savunuculuğunuzda stratejik olun

- Tıpkı her değerli amaca başış yapamayacağınız gibi, bir müttefik de her ağı etkili bir şekilde savunamaz.
- En iyi tanıdığınız veya en çok yardım etmek istediğiniz ve en iyi faydayı sağlayabileceğiniz topluluğu seçin.
- Deneyimlerinizi, ilgi alanlarınızı ve bir ağı katabileceğiniz değeri göz önünde bulundurun. Bunu ağ başkanıyla tartışın ve nasıl anlamlı bir rol oynayabileceğiniz konusunda anlaşın.





09

Mikro saldırganlıkları
nasıl tanıyıp ele
alabilirim?

Mikro saldırganlıkları nasıl tanıyıp ele alabilirim?

Mikro saldırganlıkların farkında olmak, daha kapsayıcı bir ortam geliştirmemize olanak tanır. İnsanlar sürekli mikro saldırılara maruz kaldıklarında ait olmadıklarını ve dâhil edilmediklerini hissedebilirler.

Mikro saldırganlık nedir?

- Mikro saldırganlık, ötekileştirilmiş gruplara yönelik olumsuz veya aşağılayıcı mesajlar ileten küçük, üstü kapalı ifadeler veya eylemler anlamına gelir.
- Genellikle kasıtsız yapılır ancak deneyimleyen kişi üzerindeki etkisi büyük olabilir.

Bazı mikro saldırganlık örnekleri nelerdir?

Bir kişi hakkında ırk, cinsiyet, cinsellik, engellilik durumu veya diğer ötekileştirilmiş grup üyeliği gibi kimliğine dayalı olarak olumsuz varsayımları üstü kapalı şekilde veren ifadeler, mikro saldırganlıklara örnek olarak verilebilir.

- “Bir kadın için oldukça zekisin.”
- İnsanlarla dolu bir odaya “beyler” diye hitap etmek.
- “Hiç yönetici gibi görünmüyorsun.”
- “Asıl memleketin neresi?”
- “Seni engelli olarak düşünmüyorum.”

Mikro saldırganlık yaptığım söylenirse nasıl karşılık veririm?

Bilmeden mikro saldırganlık yapmak kolaydır. Başka birinde olumsuz etki yaratabilecek bir şey söylediğinizin farkına varırsanız nasıl yanıt vereceğinize ilişkin bazı öneriler aşağıda verilmiştir:

- Savunmaya geçmeden karşınızdakini dinleyin. Birisi size söylediğiniz şeyin incitici veya uygunsuz olduğunu söylerse dinleyin ve bu deneyimden ders çıkarmaya çalışın.
- Kasıtsız olarak yapmış olsanız bile karşınızdakini incittiğiniz için özür dileyin.
- Farkına varmanıza yardımcı olduğu için ona teşekkür edin.
- Bu konu hakkındaki kaynakları okuyarak veya etkinliklere katılarak bilinçsiz ön yargı ve mikro saldırganlıklar konusunda kendinizi eğitin.

Mikro saldırganlıkları nasıl tanıyıp ele alabilirim?



Bir mikro saldırıya tanık olursanız veya bundan haberdar ediliyorsanız ne yapmalısınız?

Bir mikro saldırganlığa eylem hâlinde tanık olmak bir yönetici için rahatsız edici bir durum olabilir.

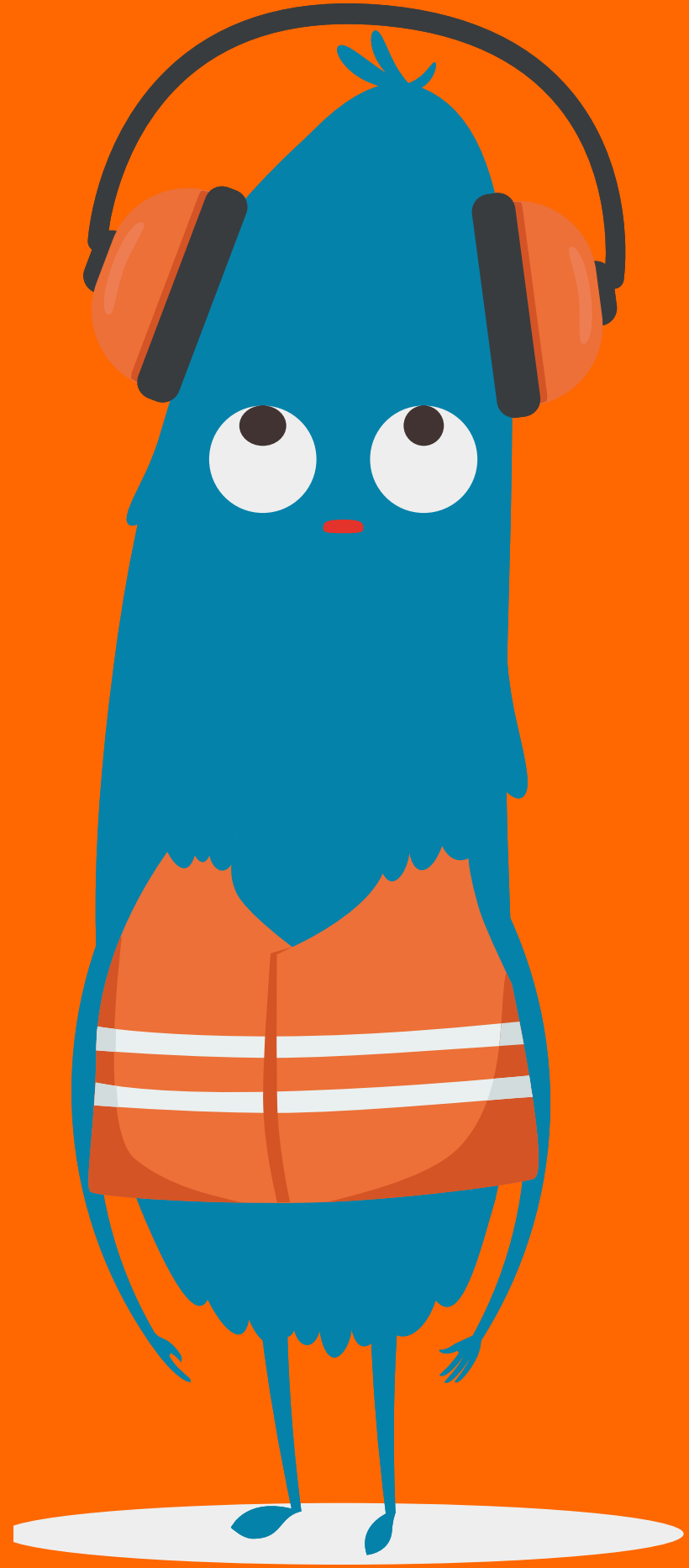
Bir mikro saldırganlığa gülüp geçmek iş birlikçi olduğunuz anlamına gelirken bir mikro saldırganlığı görmezden gelmek, göz ardı etmek veya kabul etmemek seyirci kaldığınız anlamına gelir. Hepimiz bir mikro saldırganlığa tanık olduğumuzda karşı çıkmayı, uygun şekilde yanıt vermeyi ve etkilenen iş arkadaşımızla iletişime geçmeyi amaçlamalıyız.

Nasıl tepki vereceğiniz duruma bağlı olacaktır. Uygunsa o anda tepki verin. Bunu yapamıyorsanız sözlerin neden uygunsuz olduğunu açıklamak üzere gözlerden uzak bir ortamda konuyu takip etmek için uygun bir fırsat bulun. Karşınızdaki kişiyi eylemleri üzerinde düşünmeye teşvik edin.

Etkilenen iş arkadaşınızla mümkün olan en kısa sürede görüşün, iyi olup olmadığını sorun ve gerektiğinde ek destek sunun. Ayrıca iş arkadaşınıza sizin farklı şekilde müdahale etmenizi tercih edip etmeyeceklerini sormak da yararlı olacaktır, böylece gelecek hakkında bilgi sahibi olabilir ve sürekli gelişebilirsiniz.

Daha fazla tavsiye ve desteğe nereden ulaşabilirim?

- Kıdemli bir lider veya İK ile konuşabilirsiniz.
- Daha fazlasını öğrenmek istiyorsanız Percipio'nun **İş Yerindeki Mikro Davranışları Tanıma ve Ele Alma** kursuna katılın.



10

Kendi ön yargılarımı
nasıl anlarım?

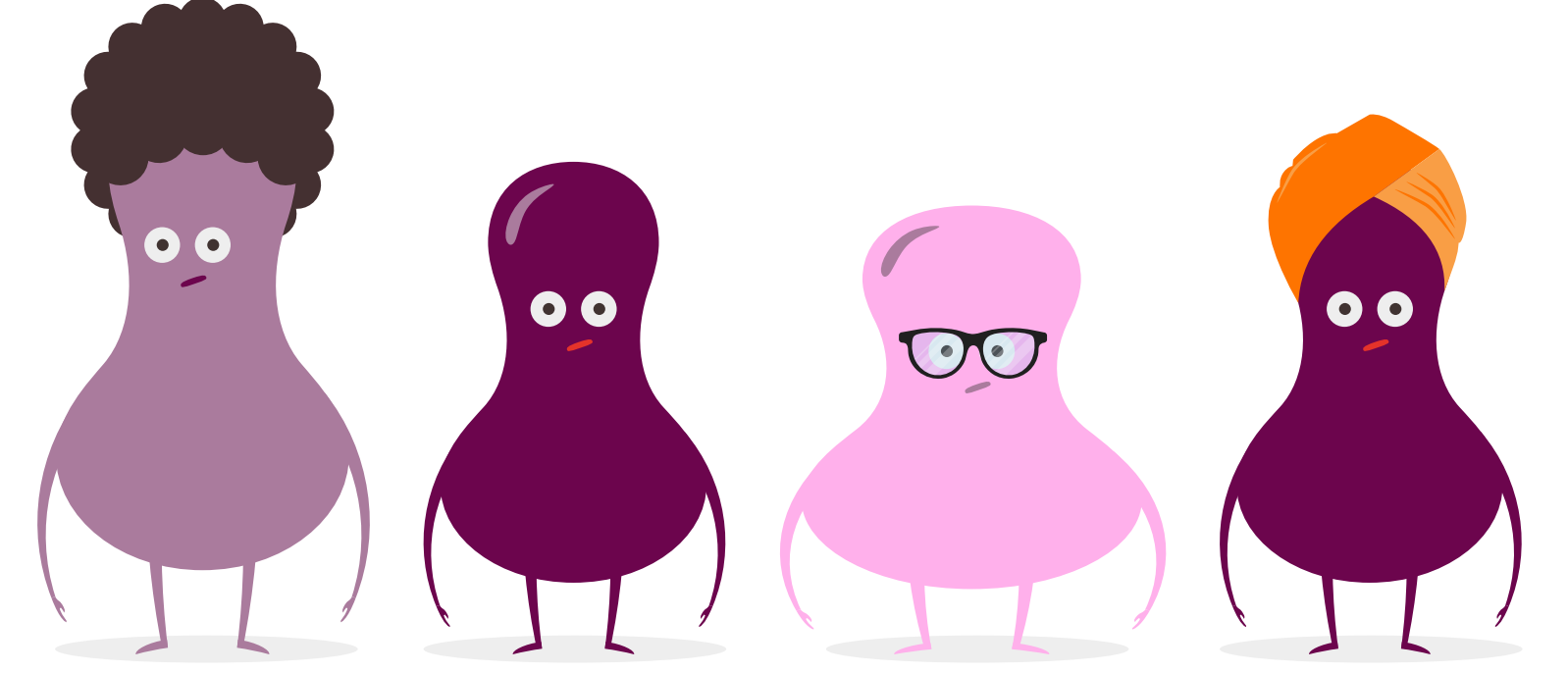
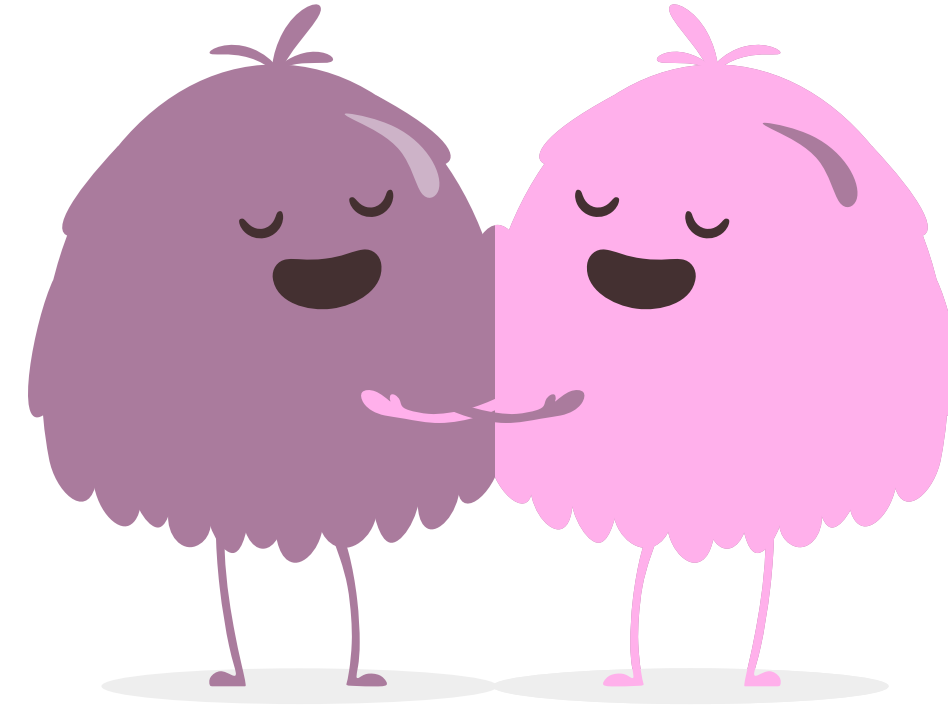
Kendi ön yargılarımı nasıl anlarım?

Hepimiz günlük yaşamlarımızda adil ve makul olduğumuza inanmak isteriz. Kararları rasyonel düşünceyle aldığımıza inanırız. Ancak hepimiz çevremizdeki sosyal, ailesel veya kurumsal çevreden etkileniriz.

Bilinçsiz ön yargılarımız bilinçaltında tutulan ancak başkaları hakkındaki düşüncelerimizi etkileyen tutumlardır. Beş farklı ön yargı biçimi vardır.

Yakınlık

- Bizim gibi görünen kişilere ilgi duymamız. Bu benzerlikler geçmişi, ilgi alanlarını ve görünümünü içerebilir.
- Örneğin işe alım sırasında, otomatik olarak belirli bir üniversiteye gitmiş birinin ekibe uygun olacağını hissedebilirsiniz.
- Bunun önüne geçmek için durun ve iş yerindeki belirli insanlara neden ilgi duyduğunuzu kendinize sorun.



Görünüm

- İnsanlara saç rengi, kilosu, boyu ve algılanan güzelliği gibi fiziksel özelliklerine göre farklı davranmak.
- Araştırmalar, Avrupalı/Batılı bakış açısına göre geleneksel olarak fiziksel açıdan çekici kişilerin iş görüşmelerine çağırılma ve işe alınma, kariyerlerinde hızla ilerleme ve daha yüksek ücret alma olasılıklarının geleneksel olarak çekici olmayan kişilere göre daha yüksek olduğunu göstermektedir.
- Adayları herhangi bir yüz yüze (veya görüntülü) mülakattan önce değerlendiren yapılandırılmış bir işe alım süreci, görünüm ön yargısının önlenmesine yardımcı olur.

Kendi ön yargılarımı nasıl anlarım?

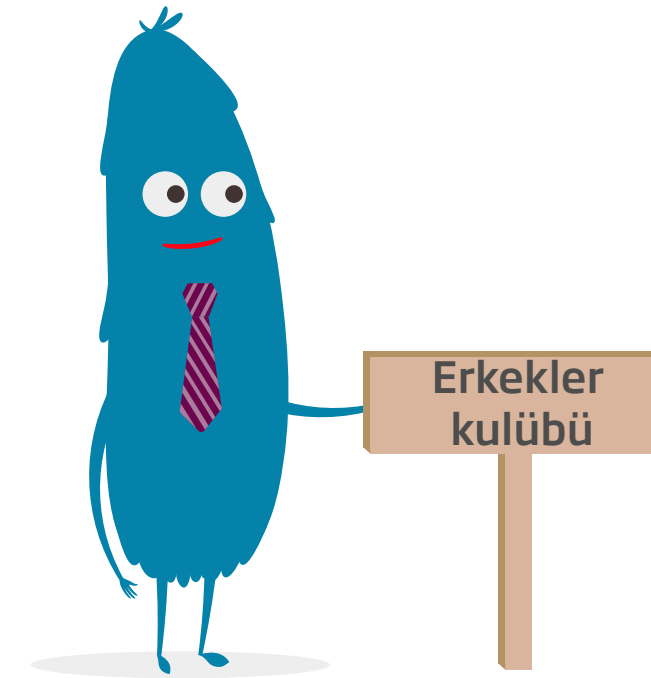
Onay

- Yeni bilgileri kendi görüşlerinizi doğrulayacak şekilde arama ve yorumlama ve bakış açınızla çelişen bilgileri dikkate almama veya görmezden gelme eğilimi. Bu, objektif düşünme yeteneğimizi etkiler ve kötü kararlar almamıza neden olabilir.
- Bunu önlemek için karar alırken verileri kullanın. İşe alım sırasında, beceriye dayalı standartlaştırılmış sorular sormak herkese adil bir şans sağlayacaktır.



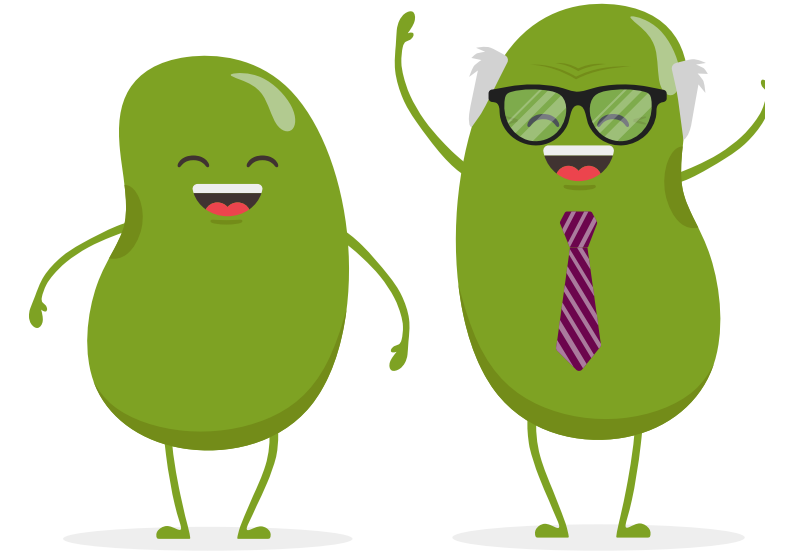
Cinsiyet

- Bir cinsiyetin diğerine tercih edilmesi, çoğunlukla erkeklerin iş yerinde gördüğü ayrıcalıklı muameleyi ifade eder.
- Bunu önlemenin yolu cinsiyet ayrımı gözetmeyen işe alım uygulamaları, beceri testleri ve iş örnekleri gibi anonimleştirilmiş değerlendirme tekniklerinin uygulanmasıdır.



Yaş

- Genç ya da yaşlı olsun, birine yaşı nedeniyle daha az olumlu davranmayı ifade eder.
- Yaş ön yargısıyla mücadele etmek için çalışanlarınızı görev süreleri yerine performanslarına göre ödüllendirin, iş tanımlarını "genç ekip" gibi potansiyel olarak ayrımcı bir dil kullanmadan yazın ve genç çalışanların daha kıdemli çalışanlarla eşleştirildiği tersine mentörlüğü teşvik edin.



Daha fazla bilgiye nereden ulaşabilirim?

Bilinçsiz ön yargı eğitim desteği

- Bilinçsiz ön yargı hakkında daha fazla bilgi edinmek isterseniz çok sayıda öğrenme seçeneği mevcuttur. Yerel öğrenme ve gelişim/İK sorumlunuzla görüşün.

- Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık hakkında hem şirket içinde hem de şirket dışında çok sayıda bilgi mevcuttur.
- Şirket içinde, **ÇAK stratejimiz hakkında** daha fazlasını öğrenebilirsiniz.
- **Buradan erişebileceğiniz** çok sayıda ek öğrenme ve gelişim materyalimiz var.
- Alternatif olarak, bir İK çalışanınızla görüşebilir ve DS Smith'te Çeşitlilik, Adil Olmak ve Kapsayıcılık'ı en iyi şekilde nasıl destekleyebileceğinizi tartışabilirsiniz.

Teşekkürler

