NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/04/24/adaptation-requires-detection-the-governance-problem-in-personalized-workplace-accessibility/.

Uyarlama Tespit Gerektirir: Kişiselleştirilmiş İşyeri Erişilebilirliğinde Yönetişim Sorunu

Heather Grizzle · April 24, 2025

Kişiselleştirilmiş erişilebilirlik, kullanıcılara uyum sağlayabilmek için önce onları sınıflandırmak zorundadır. Kurumların, uygulamaya geçmeden önce engellilik çıkarımı konusunda neyi belirlemesi gerektiği.

İçindekiler

1. Önermenin varsaydığı şey
2. Sınıflandırma, istihdam hukukunun en çok kısıtladığı şeydir
3. Piyasaya az önce ne olacağı söylendi
4. Uyum, uyarlamanın bir ikamesi olarak sunuluyor ve bu konu şu anda dava ediliyor
5. Yardımcı teknoloji bir erişilebilirlik programı değildir
6. İlkenin gerçekte gerektirdiği şey
7. Sonuç
8. Kaynakça

Önermenin varsaydığı şey

Uyarlanabilir erişilebilirliğin gerekçesi basit ve cazip görünüyor. Tek bir arayüz oluşturup her çalışanın buna uymasını beklemek yerine, her kişiye sürekli ve sorulmaksızın kendini uyarlayan sistemler devreye sokun. Erişilebilirlik kişisel, anında ve görünmez hale gelir. Buna genellikle eşlik eden formülasyon, erişilebilirliğin insanların ona uyum sağlamasını gerektirmek yerine insanlara uyum sağlaması gerektiğidir.

Bu formülasyon bir ilke olarak doğrudur, ancak bir şartname olarak yanıltıcıdır, çünkü uyarlamanın neyi gerektirdiğini gizler. Bir sistem, sınıflandırmadığı bir kişiye kendini uyarlayamaz. Bir çalışan için metni büyütmek ama diğeri için büyütmemek, bir panoyu sadeleştirmek, zamanlamayı değiştirmek, giriş yöntemini değiştirmek için sistemin önce bu belirli kişinin buna ihtiyacı olduğunu belirlemesi gerekir. Kişiselleştirme sınıflandırmadır ve iş yerinde söz konusu olan sınıflandırma engelliliktir.

Asıl yönetişim sorunu budur ve bu bir uygulama ayrıntısı değildir. Çalışanlarından hangilerinin engelli olduğunu çıkarsayan bir sistem kuran işveren, bir erişilebilirlik özelliğinden oldukça farklı bir şey inşa etmiştir. İşgücü hakkında sürekli olarak, talep edilmeden, açıklama yapılmadan ve kanunun tam da bu amaç için öngördüğü süreç olmaksızın engellilik bilgisi üreten bir mekanizma kurmuştur.

Kişiselleştirme sınıflandırmadır ve iş yerinde söz konusu olan sınıflandırma engelliliktir.

Sınıflandırma, istihdam hukukunun en çok kısıtladığı şeydir

Amerikalı Engelliler Yasası (ADA), sorgulama işle ilgili ve iş gereksinimleriyle tutarlı olmadıkça, işverenlerin tıbbi muayene talep etmesini veya bir çalışanın engelli bir birey olup olmadığına ya da bu engelliliğin niteliği veya ciddiyetine ilişkin sorular sormasını kısıtlar. Bu kısıtlama bilinçli olarak geniş tutulmuştur ve Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (EEOC) bunu uzun zamandır yalnızca doğrudan soruları değil, engellilik hakkında bilgi edinmesi muhtemel sorgulamaları da kapsayacak şekilde yorumlamıştır.

Whether an inference engine makes an inquiry within the meaning of the statute is an open question, and it should be labeled as open rather than resolved in either direction. A system that monitors zoom level, dwell time, error rates, input method, correction frequency, or navigation patterns and derives from them that a user is likely to have a visual, motor, or cognitive impairment has not asked anything. It has obtained the answer without the question, which is either outside the provision's

language or precisely the mischief the provision exists to prevent, and no court has yet had occasion to say which.

Açık olmayan şey, işverenin sonunda elinde ne tuttuğudur. Çıkarım nasıl nitelendirilirse nitelendirilsin, çıktı, adı belirtilmiş bir çalışanla ilişkilendirilmiş, muhtemel bir engelliliği gösteren bir kayıttır. ADA, çalışanlar hakkında elde edilen tıbbi bilgilerin ayrı formlarda, ayrı dosyalarda tutulmasını ve gizli bir tıbbi kayıt olarak işlem görmesini zorunlu kılar. Genel amaçlı bir ürün analitik hattının içinde engellilikle ilişkili çıkarımlar üreten, satıcı altyapısında saklanan, platformu yöneten herkes tarafından görülebilen uyarlanabilir bir erişilebilirlik sistemi bu standardı karşılamaktan uzaktır ve çoğu dağıtımda bu sorunun hiç kimse tarafından düşünülmediği görülür, çünkü sistem çalışanlara ilişkin tıbbi bilgi kaynağı olarak değil, bir kullanıcı deneyimi özelliği olarak temin edilmiştir.

Note also what the employee loses. The accommodation process exists to give the person control: whether to disclose, what to disclose, to whom, and what to request. An adaptive system decides all four on the employee's behalf and never tells her it did. The individual is better served by a plain form and a named decision-maker than by a system that quietly determines what she requires.

The relevant EEOC guidance on these questions, the May 2022 technical assistance on the ADA and the use of software, algorithms, and artificial intelligence to assess job applicants and employees, named impermissible disability-related inquiry as one of three principal mechanisms of algorithmic ADA harm alongside failure to accommodate and screen-out. That document was removed from the agency's website in January 2025. Its removal changed the availability of the explanation, not the content of the statute.

Piyasaya az önce ne olacağı söylendi

Bu yazının yazılmasından üç ay önce, Federal Ticaret Komisyonu, accessiBe'nin yapay zeka destekli web erişilebilirlik aracının yeteneğini yanlış beyan ettiği iddialarını çözmek üzere bir milyon dolar ödemesini gerektiren bir şikayet ve önerilen bir emir açıkladı. Şirket, bir eklentiyi pazarlıyordu ve bu eklentinin herhangi bir web sitesini kısmen anında ve tamamen kırk sekiz saat içinde otomatikleştirilmiş bir süreç yoluyla Web İçeriği Erişilebilirlik Kılavuzları'na (WCAG) uyumlu hale getirebileceğini, içerik değiştikçe uyumluluğu sürdürmek için sürekli yeniden taramalar yapılacağını iddia ediyordu. FTC, ürünün bunu yapmadığını, menüler, başlıklar, tablolar, görseller ve

kayıtlar gibi temel bileşenlerde başarısız olduğunu ve şirketin ücretli onayları bağımsız incelemeler gibi görünecek şekilde biçimlendirdiğini iddia etti. Önerilen emir, şirketin otomatik ürünlerinin bir web sitesini WCAG uyumlu hale getirebileceğini veya zaman içinde uyumlu tutabileceğini, bu iddiayı destekleyen kanıt olmaksızın beyan etmesini yasaklıyor.

Erişilebilirlik kaplaması (overlay), uyarlanabilir erişilebilirlik için elde bulunan en yakın emsaldir ve buradan çıkarılacak ders otomasyonun yardımcı olamayacağı değildir. Ders, erişilebilir olmayan bir alttaki sistemin üzerine katmanlanan otomatik ayarlamanın, erişimin kendisini değil, erişim görüntüsünü ürettiği ve bunu dağıtan kuruluşların bu görüntüyü savunmaları olarak edindikleridir. Kaplamalar tam olarak şu anda uyarlanabilir erişilebilirlik satış konuşmasının kullandığı kayıtla satıldı: sadece uyum sağlamayın, yenilik yapın; teknoloji gerçek zamanlı olarak uyum sağlar; erişilebilirlik otomatik hale gelir. Kaplama kullanan yüzlerce kuruluş web erişilebilirliği davalarında dava edildi ve kaplama onlara yardımcı olmadı. Onları tespit etti.

An organization that adopts a personalization system on the strength of a vendor's claim that it adapts to every user is making the same purchase, in a context where the affected people are employees rather than website visitors and where the applicable statute carries an individual right of action.

Uyum, uyarlamanın bir ikamesi olarak sunuluyor ve bu konu şu anda dava ediliyor

Pratik tehlike, uyarlanabilir sistemlerin başarısız olması değildir. Varlıklarının uyum sağlama yükümlülüğünü yerine getirdiği varsayılmasıdır.

In March 2025, the American Civil Liberties Union, the ACLU of Colorado, Public Justice, and Eisenberg and Baum filed a complaint with the Colorado Civil Rights Division and the EEOC on behalf of a Deaf and Indigenous employee. According to the public filings, she requested human-generated captioning as a reasonable accommodation for an automated video interview, and the request was denied on the basis that the platform's automated captions would suffice. Portions of the interview were allegedly uncaptioned in any event. Both companies deny the allegations, and the matter will be determined by investigation rather than by commentary.

Whatever its outcome, the fact pattern names the risk exactly. The employer's position was that the automated adaptive feature made the requested accommodation unnecessary. That is the proposition adaptive accessibility marketing advances as its central benefit. An organization that adopts the technology and internalizes the marketing has adopted a defense that is currently being tested, and it should understand that it is the defense at issue rather than a way of avoiding the dispute.

> **TABAN, TAVAN DEĞİL**
>
> Doğru ilişki tam tersidir. Uyarlanabilir özellikler, uyum sağlamaya duyulan ihtiyacın sıklığını azaltan bir tabandır. Hangi uyumun mevcut olduğunu belirleyen bir tavan değildir ve hiçbir otomatik ayarlama, belirli bir talebi reddetmek için bir gerekçe olarak sunulmamalıdır.

Yardımcı teknoloji bir erişilebilirlik programı değildir

A final distinction, because the proposition tends to collapse it. Applications such as Seeing AI and Google Lookout are assistive technologies: tools a blind or low-vision person chooses, configures, controls, and can abandon. They belong to the user. Their governance is the user's own, and their value is real.

İşveren tarafından dağıtılan uyarlanabilir bir arayüz farklı türde bir nesnedir. Kuruma aittir, kişi tarafından işletilmek yerine kişiye uygulanır, kişi isteyip istemese de çalışır ve işverenin elinde tuttuğu veriyi üretir. Birinci kategorinin başarısından ikincinin güvenliğine akıl yürütmek bu alandaki temel analitik hatadır ve her ikisinin de erişilebilirlik için yapay zeka olarak tanımlanması nedeniyle tekrar eder.

There is also a quieter problem in citing consumer assistive apps as evidence of an organization's accessibility posture. If a blind employee is navigating the workplace using an application she found, installed, and learned on her own time, the organization has not provided accessibility. It has benefited from her doing so, and counting that as institutional provision obscures an unmet obligation. The relevant question is not what tools employees have found. It is whether the organization's own documents, systems, and physical environment are accessible without them.

İlkenin gerçekte gerektirdiği şey

Erişilebilirlik, tersi yerine insanlara uyum sağlamalıdır. İlke sağlamdır. Bundan çıkan sonuç çıkarım değil, kendi kaderini tayin hakkıdır: kişi neye ihtiyacı olduğunu belirtir ve sistem belirttiği şeyi yapar. Bu, bir tercih kontrolü ile bir tespit motoru arasındaki farktır ve yönetişim sorusunun tamamı budur.

Bu sistemleri değerlendiren her kuruluş için altı şey ortaya çıkıyor.

1. Satıcıya yazılı olarak, sistemin kullanıcı özelliklerini çıkarsayıp çıkarsamadığını veya kullanıcının beyan ettiği tercihleri mi uyguladığını sorun. Çıkarım yapıyorsa, neyi çıkarsadığını, hangi sinyallerden çıkarsadığını, çıkarımın nerede depolandığını, kimin görebileceğini ve ne kadar süre saklandığını sorun. Yanıtı saklayın.
2. Aynı sonuç elde edilebildiği her yerde beyan edilen tercihi tespite tercih edin. Çalışanın kontrol ettiği bir ayarlar paneli, çıkarım sorunu olmadan aynı uyarlamayı sağlar ve çalışanı kendi açıklaması üzerinde kontrol sahibi bırakır.
3. Treat any disability-related inference the system generates as confidential medical information for handling purposes, in separate storage with restricted access, and confirm that the vendor's architecture permits this before deployment rather than after.
4. Politikada ve uyum sağlama sürecinin kendisinde, otomatik uyarlanabilir özelliklerin makul bir uyum talebini sınırlamadığını veya onun yerine geçmediğini açıkça belirtin ve talepleri ele alan herkesi buna göre eğitin.
5. Uyumluluk iddialarını reddedin. Bir ürünün bir erişilebilirlik standardına otomatik olarak uyum sağladığına veya bunu sürdürdüğüne dair herhangi bir beyan, kanıt eşlik etmedikçe desteklenmemiş bir pazarlama iddiası olarak ele alınmalıdır; bu artık FTC'nin de pozisyonudur.
6. Altta yatan sistemi düzeltin. Erişilebilir olmayan bir belgeye, panoya veya iş akışına uygulanan uyarlanabilir düzeltme, yüzeyin geçici bir değişikliğini üretir. Kaynağı iyileştirmek daha yavaştır, bir gösterimde daha az etkileyicidir ve kalıcı olarak işe yarayan tek şeydir.



Sonuç

Kişiselleştirilmiş erişilebilirlik, uyum sağlama sürecinin sürtünmesini aşmanın bir yolu olarak sunulur: form yok, açıklama yok, gecikme yok, tuhaf bir konuşma yok. Kaldırmayı önerdiği sürtünme, büyük ölçüde engelli bir kişinin kendisi hakkındaki bilgi üzerinde kontrol uyguladığı ve gerçekte neye ihtiyacı olduğunu belirttiği süreçtir. Bunu kaldırmak sınıflandırmayı ortadan kaldırmaz. Sınıflandırmayı, çalışanın katıldığı bir konuşmadan, onun göremediği bir sisteme taşır.

Teknoloji sorun değildir ve büyük bir kısmı gerçekten faydalı olduğunu kanıtlayacaktır. Sorun olan iddiadır ve şu anda yapılmakta olan iddia -erişilebilirliğin kimsenin hiçbir şeye karar vermesine gerek kalmadan otomatik, uyarlanabilir ve eksiksiz olabileceği iddiası- bitişik piyasada zaten bir federal yaptırım işlemi ve bir dava dalgası üretmiş olan aynı iddiadır. Bu, web siteleri için doğru değildi. Uyarlanmakta olan kişilerin, özel dava hakkına sahip çalışanlar olduğu ve 1990'dan beri onları koruyan bir yasanın bulunduğu iş yerleri için daha da doğru değildir.

Kaynakça

- American Civil Liberties Union, ACLU of Colorado, Public Justice ve Eisenberg & Baum LLP. Colorado Sivil Haklar Bölümü'ne ve A.B.D. Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu'na dosyalanan şikayet, 19 Mart 2025.
- 1990 Amerikalı Engelliler Yasası, 42 U.S.C. § 12112(d), tıbbi muayeneler, engellilikle ilgili sorgulamalar ve tıbbi bilgilerin gizliliği hakkında.
- Federal Ticaret Komisyonu, *accessiBe, Inc. Davası*, Dosya No. 2223156; şikayet ve önerilen emir 3 Ocak 2025'te açıklandı; nihai emir Nisan 2025.
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission, *The Americans with Disabilities Act and the Use of Software, Algorithms, and Artificial Intelligence to Assess Job Applicants and Employees*, EEOC-NVTA-2022-2, 12 Mayıs 2022; 27 Ocak 2025'te kurum web sitesinden kaldırıldı.
- Web İçeriği Erişilebilirlik Kılavuzları, World Wide Web Consortium.

TİPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Nasıl alıntılanır

Grizzle, H. M. (2025, April 24). Uyarlama Tespit Gerektirir: Kişiselleştirilmiş İşyeri Erişilebilirliğinde Yönetişim Sorunu. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/tr/2025/04/24/adaptation-requires-detection-the-governance-problem-in-personalized-workplace-accessibility/