



TRANSKAPSAYICI İŞYERLERİ

İşverenler ve İşletmeler için
Kılavuz İlkeler

Prof. Stephen Whittle
Dr. Lewis Turner

Trans Kapsayıcı İşyerleri İşverenler ve İşletmeler için Kılavuz İlkeler

İngilizce yayın: Trans-inclusive Workplaces Guidelines for Employers and Businesses, 2017

Yazarlar tarafından belirtilen şekilde atıf yaptığınız (çalışmanızın desteklendiğini düşündürecek ya da çalışmayı kullanımınızın onaylandığı anlamına gelecek şekilde olmamak kaydıyla) ve ticari amaçla kullanmadığınız sürece, bu çalışmayı adapte etmek üzere paylaşabilir (kopyalamak, dağıtmak veya iletmek) ve karma olarak kullanabilirsiniz. Bu rehberde değişiklik yapar, dönüştürür veya üzerinden konuyu iletirseniz, ortaya çıkan çalışmayı yalnızca bu rehberle aynı veya benzer bir lisans altında dağıtabilirsiniz.

Heidelberger Str. 63/64, 12435 Berlin, Germany

© TGEU, Aralık 2017

© Türkçe yayın, 2021, 17 Mayıs Derneği

Çankaya / Ankara, info@17mayis.org

Çeviri: Bordo Tercüme Ltd. Şti., info@bordotercume.com

Bu Türkçe Yayın, TGEU' nun izniyle, 17 Mayıs Derneği tarafından İngilizce orijinalinden Türkçe 'ye çevrilmiş ve ücretsiz olarak dağıtılmak üzere hazırlanmış ve yayımlanmıştır. Çeviriden kaynaklanabilecek herhangi bir hatadan TGEU sorumlu tutulamaz.



Bu yayının çevirisi, İsveç Uluslararası Kalkınma İşbirliği Ajansı'nın (Sida) katkılarıyla, 17 Mayıs Derneği tarafından hazırlanmıştır. Bu, yayının içeriğinin Sida'nın resmi görüşlerini yansıttığı anlamına gelmemektedir.

Lisanssız Kopya: Yazarlar tarafından belirtilen şekilde atıf yaptığınız (çalışmanızın desteklendiğini düşündürecek ya da çalışmayı kullanımınızın onaylandığı anlamına gelecek şekilde olmamak kaydıyla) ve ticari amaçla kullanmadığınız sürece, bu çalışmayı adapte etmek üzere paylaşabilir (kopyalamak, dağıtmak veya iletme) ve karma olarak kullanabilirsiniz. Bu rehberde değişiklik yapar, dönüştürür veya üzerinden konuyu iletirseniz, ortaya çıkan çalışmayı yalnızca bu rehberle aynı veya benzer bir lisans altında dağıtabilirsiniz.

Bu yayının içeriği yalnızca yazarların ve Transgender Avrupa'nın sorumluluğundadır ve hiçbir şekilde Avrupa Komisyonu, Açık Toplum Vakfı veya Hollanda Hükümeti'nin görüşlerini yansıtmamaktadır.

Transgender Avrupa ve istihdam konusundaki çalışmalarını hakkında daha fazla bilgiye şu adresten erişebilirsiniz:

<https://tgeu.org/trans-peoples-eu-employment-rights-gender-recognition-laws/>

İçindekiler

Giriş.6

Trans ne demektir? 6

Toplumda kaç trans var? 8

Transların çoğunluğu hangi istihdam sektörlerinde çalışmaktadır? 8

Kurumumuzda çalışan hiç trans yok, yoksa var mı? 9

Desteğin önemi 9

Vaka çalışması:

Trans bir kişinin yanlış kimlik belgeleriyle işe alınması . . .11

Bir iş yerini trans-dostu yapan şey nedir?14

LGBTQİ personel ağı 15

İş yeri çeşitliliği konularında üst düzey yöneticilerin rehberliği . . . 16

Dayanıklı politika ve prosedürler 17

Diğer hususlar 22

Vaka Çalışması:

İkilik Dışı Kamu Personeli 23

İş yerinde trans bir kişiye nasıl destek olunmalı?26

'Destek ekibi': ilk resmi toplantı 27

Bilginin nasıl ve kim tarafından yönetileceği 27

İşe dönüş tarihi. 28

Tuvalet tesisleri. 29

İlk hafta 30

Cinsiyet uyum terapisi için izin zamanlarını ayarlamak 30

Vaka Çalışması:

Polis Ekibinde Cinsiyet Geçiş Süreci 31

Anketlerde kişilere trans olup olunmadığının sorulması35

Giriş

Trans ne demektir?

Translar için erkek veya kadın ya da non-binary olarak deneyimleri, doğumda kendilerine atanan cinsiyetten beklediğinizden farklıdır. Transgender veya daha yaygın olarak trans terimi altında üç ana grup bulunmaktadır:



Doğumda kendilerine atanan cinsiyetten farklı bir cinsiyetle hayatlarını geçirmek isteyen kişiler. Genellikle geçiş yapmayı (cinsiyet değiştirmeyi) isterler ve vücutlarını cinsiyet kimlikleriyle uyumlu hale getirmek için hormon terapisi alır ve/veya ameliyat olurlar. Trans kadınlar, doğumda erkek olarak atanmış (doğum cinsiyeti erkek olarak kaydedilmiş) ve kendini kadın olarak tanımlayan kişilerdir. Trans erkekler ise doğumda kadın olarak atanmış (doğum cinsiyeti kadın olarak kaydedilmiş) ve kendini erkek olarak tanımlayan kişilerdir.

İkilik dışı (Non-binary) ya da cinsiyetini kadın ya da erkek olarak tanımlamayan (genderqueer) kişiler kendilerini erkek/kadın ikiliğiyle değil, bu iki cinsiyetin dışında veya arasında bir yerde tanımlarlar. Bazı ikilik dışı bireyler, "o" gibi cinsiyetten bağımsız zamirler kullanır.

Kendilerinin erkek ve kadın taraflarını ifade etmek için erkek ve kadın cinsiyetleri arasında hareket eden insanlar, kendilerini akışkan cinsiyet kimliğiyle tanımlayabilirler.

Cinsiyetin dili zaman içinde sürekli değişip geliştiği için bu terimler ve kimlikler kesin değildir. Gelecekte daha incelikli terimler görmemiz muhtemeldir.

Cinsiyet uyum veya geçiş sürecinden geçen bazı kişiler artık kendilerini gelecekte trans olarak tanımlamayabilirler.

Trans olmak bir cinsel yönelim meselesi değil, bir cinsiyet kimliği meselesidir. Translar lezbiyen, gey, biseksüel, queer, heteroseksüel olabilir veya cinsel ilişkilere hiç ilgi duymayabilir. Farklı cinsiyet kimliklerine ve ifadelerine sahip insanlar dünyanın her yerinde var olmuştur. Batı'da trans veya cinsiyet çeşitli olarak tanımlanacak insanları diğer kültürlerde tanımlamak için yerel veya yerli terimler kullanılır.

1996'dan beri Avrupa Birliği'ndeki translar istihdam, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşullarında doğrudan ve dolaylı ayrımcılığa karşı yasal korumaya sahiptir. Bu koruma, daha fazla trans kimliklerini açıklamaya teşvik etmiş ve kanıtlar bunun, çalışanın olduğu kadar işverenlerin de çıkarına olduğunu gösterdiğinden, birçok işveren çalışanlarını desteklemiştir. Örneğin araştırmalar, cinsiyet çeşitli çalışanlarını destekleyen kuruluşların daha iyi iş yeri içi ilişkileri ve sağlık sonuçları¹ ile daha istikrarlı ve üretken iş gücünden yararlandığını ortaya koymuştur. Transların kendilerini ikilik dışı olarak tanımlayabileceklerini, cinsiyetlerini farklı şekillerde ifade edebileceklerini ve buna saygı duymanın ve uyum sağlamanın işverenlerinin yararına olduğunu hatırlamak yararlıdır. Transların iş yerindeki deneyimleri iyi yönetilmediğinde, zorbalık ve taciz iddialarına, sağlık sorunları nedeniyle üretkenliğin azalmasına ve nihayetinde mahkemede harcanacak zaman ve paranın yanı sıra potansiyel olarak yeni personel işe alma maliyetlerine neden olabilmektedir.

1 Badgett, M.V.L., Durso, L. E., Kastansis, A., ve Mallory, K. (2013) The Business Impact of LGBTI-supportive workplace policies. (LGBTİ destekçisi iş yeri politikalarının iş hayatına etkisi) The Williams Institute: <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Business-Impact-of-LGBT-Policies-May-2013.pdf> (21.11.2017).

Bu rehberde trans çalışanları en iyi şekilde nasıl destekleyebileceğinizi açıklamak ve işe alım sürecinde ve istihdamda translara karşı ayrımcılığı önlemek üzere tavsiyelerde bulunacağız. Trans çalışanların uyum sağlamasına yardımcı olmak karmaşık veya zor değildir; ancak bu konudaki kilit nokta, stratejik ve operasyonel planlamayı ve çalışanınızla birlikte çalışmayı içeren “bütüncül bir organizasyon” yaklaşımını gerektirmesidir. Bu rehber, henüz trans olarak açık olmayan kişilerin uyum süreçlerinde desteklendiklerini ve teşvik edildiklerini hissedebilecekleri bir ortam sağlamak için yapılması gereken en iyi uygulama örneklerini ve politika rehberliğini sağlayacaktır.

Toplumda kaç trans var?

Bazı tahminler nüfusun %0,5-1'i arasında değişmektedir, ancak kesin bir rakam belirtmenin zorluğu, tahminlerin yalnızca cinsiyet uyum terapisini amaçlayanları veya bu terapiyi almış olanları rakama dahil edebilmesi ve cinsiyet kimliği doğumda atanan cinsiyetle tam olarak eşleşmeyen kişileri içermesidir.²

Avrupa genelinde translar özelinde çalışan sağlık uzmanları son on yılda cinsiyet uyum terapisi isteyen kişilerde belirgin bir artış olduğunu bildirmiş ve Transgender Avrupa üyeleri, birçok farklı nedenin yanı sıra daha fazla insanın trans olduğunu açıklamasıyla Avrupa geneline yayılmıştır.

Transların çoğunluğu hangi istihdam sektörlerinde çalışmaktadır?

Translar nüfusun geri kalanı kadar çeşitliliğe sahiptir ve öğretmenlerden polis memurlarına, muhasebecilerden tezgaharlara

2 Flores, Andrew R., Herman, Jody L., Gates, Gary J. ve Brown, Taylor N. T. (2016) How Many Adults Identify as Transgender in the United States (ABD'de Trans Olarak Tanımlanan Kaç Yetişkin Var): <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/press/press-releases/updated-estimates-show-1-4-million-adults-identify-as-transgender-in-the-us-doubling-estimates-from-a-decade-ago/> (21.11.2017).

ve bakıcılara kadar tüm sektörlerde yer alabilirler. Çoğu zaman, bir çalışanın iş yerinde trans olduğunu açıklamaması, daha önce alay ve ayrımcılık korkusuyla cinsiyet kimliğini ifade edememiş olabileceğinden işveren için sürpriz olabilir. Örneğin, birçok trans kadın daha önce kadın kimlikleriyle mücadele etmiş ve daha gençken bu duyguları azaltacağı umuduyla çok erkeksi bir iş seçmiş olabilir. Trans olduğunu açıklayan birçok boks menajeri, sporcu, vücut geliştirmeci ve silahlı kuvvetler mensubu olduğuna şahit olduk. İkilik dışı ve akışkan cinsiyet kimliğine sahip olarak tanımlanan kişiler, iş yerinde cinsiyet kimliklerini ifade etmemeyi de seçebilmektedirler.

Kurumumuzda çalışan hiç trans yok, yoksa var mı?

Trans olduğunu henüz açıklamamış bir çalışmanız olabileceğinden kurumunuzda çalışan trans olmadığını varsaymak akıllıca olmaz. Birleşik Krallık'ta 43.000 çalışanı olan büyük bir kuruluş, düzenli olarak isimsiz personel anketleri yürütmekte ve bu, iş memnuniyetini ölçmenin yanı sıra ortaya çıkabilecek olası sorunları belirlemenin iyi bir yolu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bu anketlerden birinde, personele kendilerini trans olarak tanımlayıp tanımlamadıkları sorulmuş ve 59 çalışan şaşırtıcı bir şekilde kendisini trans olarak tanımlamıştır (bunu sormanın farklı yolları vardır. Bkz. ek). Bu da kurum içindeki trans çalışanları destekleyecek politika ve prosedürlerin yürürlükte olup olmadığından emin olmayı gerektirmiştir.

Desteğin önemi

Bir trans kişinin iş yerinde kimliğini açıklaması çoğu zaman cinsiyetiyle yıllarca mücadele edip onu yönetmenin yollarını aradıktan sonra gerçekleşir. Daha fazla insan kimliğini artık daha genç yaşlarda açıklamaktadır ancak bunu geleneksel bir sözde evlilik hayatı sonrası ve çocuk sahibi olduktan sonra hayatlarının ilerleyen dönemlerinde yapanlar da bulunmaktadır. Trans olduğunu açıklamak kolay alınan bir



karar değildir ve insanların sonradan doğumda atanan cinsiyete geri dönmeleri son derece nadirdir.

Böyle bir durum, trans olmanın zorluğunu gördükten sonra gerçekleşebilir. Diğer nedenler de genellikle aile üyelerinin, eşlerin veya iş arkadaşlarının olumsuz tepkilerinin yanı sıra başarısız tıbbi tedaviler ve sosyal damgalama ve dışlanmadır.

İş yerinde desteklenen translar daha mutlu, daha sağlıklı, daha üretken ve sadık çalışanlar olduklarını kanıtlamaktadır.

Vaka çalışması: Trans bir kişinin yanlış kimlik belgeleriyle işe alınması



Bette beyaz olmayan trans bir kadındır. Bir yıldan fazla bir süredir işsiz kaldıktan sonra bir mağazada müşteri hizmetleri pozisyonu için bir görüşmeye davet edilmiştir. Kimliğinde, doğumda kendisine atanan erkek cinsiyeti ve doğumda atanan yasal ismi yazılı olduğundan cinsiyet kimliğini doğru bir şekilde yansıtmamaktadır. Başvuru formunda ve gelecekteki potansiyel işvereniyle diğer iletişimlerinde "Bette" adını kullanmak konusunda kendisini biraz gergin hissetmektedir.

Yönetici ve İnsan Kaynakları personeli, Bette'nin müşteri hizmetleri konusundaki deneyimi ve insani ilişkiler konusundaki becerilerinden etkilendiği için görüşme çok iyi gitmiştir. Bette beş gün sonra kendisine işi teklif eden ve gelip sözleşmeyi imzalamasını ve kimliğini getirmesini söyleyen bir e-posta almıştır.

Toplantıda Bette trans olduğunu açıklamıştır. İnsan Kaynakları personeli şirketin Eşitlik ve Ayrımcılık Yapmama politikası sürdürdüğü konusunda kendisine güvence vermiş, durumunu sadece İnsan Kaynaklarının bileceğini ve dosyasının korunacağını, yasal isminin ve cinsiyetinin kayıtlarının sınırlı erişim kapsamında tutulacağını taahhüt etmiştir. Bette'nin çalışan yaka kartında tercih ettiği ismi yer alacaktır ve cinsiyet kimliğini yansıtan bir üniforma giymek konusunda kendisine hak tanınacaktır.

Müşterilerle etkileşim

Mağazanın cinsiyet önyargılarından kaynaklanan her türlü saygısız davranışa karşı çalışanlarını koruyan taciz karşıtı bir politikası vardır. Bu politikaya göre işveren, çalışanları yalnızca yönetime veya diğer personele (örneğin teslimat şirketinin çalışanları) karşı değil, aynı zamanda dış ortaklar ve müşterilerden gelecek kötü muameleye karşı korumakla yükümlüdür. Politikada cinsiyet kimliği veya cinsiyet ifadesine dayalı taciz, çalışanın bütünlüğünü ihlal eden ve kişinin cinsiyet kimliği veya cinsiyet ifadesi ile ilgili her türlü davranış olarak tanımlanmıştır. Bu, kişiye lakap takarak hakaret etmeyi, kasıtlı olarak yanlış cinsiyetlendirmeyi, kişiyi görmezden gelmeyi veya trans olduğu için etkileşime girmeyi reddetmeyi kapsamaktadır.

Bette'nin yöneticisi, işinin ilk üç ayında Bette'nin herhangi bir saygısız olaya veya tacize maruz kalıp kalmadığını öğrenmek için, müşterilerle etkileşim de dahil olmak üzere bazı konuları konuşmak amacıyla onunla düzenli toplantılar planlamıştır. Bette bazı zamanlarda müşterilerin uygunsuz yorumlar yaptığını veya başka bir çalışan tarafından hizmet almayı talep ettiğinden bahsetmiş ve yönetici bu durumlarda onu hemen aramasını tavsiye etmiştir. Yönetici daha sonra müşteriye, şirketin cinsiyete dayalı taciz ve zorbalık konusunda sıfır tolerans içeren ayrımcılık yapmama politikasını açıklamıştır.

Bir çalışana saygısızca davranan müşteriden mağazayı terk etmesi istenecektir.

Bir iş yerini trans-dostu yapan şey nedir?



Birçok büyük kuruluş, çeşitli insanları kapsayan bir işgücüne sahip olmanın faydalarını kabul etmiştir ve bunun için işe dair güçlü gerekçeleri vardır.³ Diğer çalışanların da bu durumdan yararlandığını hatırlamak önemlidir. Bir kuruluşun ileri görüşlü olduğu ve çeşitli insanları hoş karşıladığı biliniyorsa çalışanların, kimlikleri konusunda açık olmaları daha olasıdır. Bazı çalışanların trans, lezbiyen, gey, biseksüel veya queer olan arkadaşları veya aile üyeleri de olabilir. Araştırmalar, cinsiyet kimlikleri konusunda açık olabilen trans çalışanların, olamayanlara kıyasla işten memnun olma olasılıklarının daha yüksek olduğunu ortaya çıkarmıştır.⁴

Bu bölümde, atılabilecek bazı olumlu adımlara örnekler sunacağız.

3 The Business Case for Diversity in the Workplace: sexual orientation and gender identity. Report on good practices, European Commission, 2016 (İşyerinde Çeşitlilik için İş Gerekçesi: cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği. İyi uygulamalar hakkında rapor, Avrupa Komisyonu, 2016) http://ec.europa.eu/justice/discrimination/files/report_companies_final_en.pdf (21.11.2017).

4 Stonewall Top 100 İşveren 2016: http://www.stonewall.org.uk/sites/default/files/top_100_employers_2016.pdf (21.11.2017).

“Çalıştığım şirket cinsiyet geçiş sürecimi organize etmeme izin verdi. Daha önce hiç translarla tecrübesi olmayan insanlar beni dinlediler, öğrendiler ve bu sürecin yalnızca kendim için değil, meslektaşlarım ve müşterilerim için de çok olumlu bir deneyim olmasını sağladılar. Deneyimlerimi paylaşabildim, meslektaşlarımla konuşabildim, onları değişikliklerden haberdar edebildim ve onlara soru sormaları için alan bıraktım. Şirketin olumlu, açık ve destekleyici olması, diğerlerinin de öyle olmasını sağladı. Şimdi tam 12 yıldır bu şirketteyim ve iş stratejilerinin ayrılmaz bir parçasıyım. Geçiş sürecimden bu yana şirkette bir çeşitlilik ve kapsayıcılık politikası geliştirdik.”

Katılımcı, Transgender Avrupa İstihdam mikro araştırması

LGBTQİ personel ağı

Birçok büyük kuruluş, bir LGBTQİ personel ağına sahip olmanın kuruluş için olduğu kadar çalışanlar için de faydalı olduğunu anlamıştır:

Örneğin eşitlik stratejileri ve politika incelemeleri yardımıyla şirket için bilgi ve uzmanlık kaynağı görevi görmek.

Tüm LGBTQİ çalışanlara şirketin LGBTQİ personelini desteklediğine dair bir mesaj göndermek.

LGBTQİ müşterilerine olumlu mesaj göndermek.

LGBTQİ personel için meslektaş desteği kaynağı görevi görmek.

Yetenekli LGBTQİ bireyleri şirkete çekmek.

İlgili ve sadık bir ekibe sahip olmak.

Başarılı bir personel ağının sağlanmasında kıdemli ve yönetici personelin aktif desteği çok önemlidir.

İş yeri çeşitliliği konularında üst düzey yöneticilerin rehberliği

Kıdemli yöneticilerin iş yerinde çeşitliliği savunduğunun bilinmesi önemlidir ve bu, şu yollarla başarılabilir:

LGBTQİ personel ağını görünür şekilde desteklemek.

Tüm iletişim faaliyetlerinde iş yerinde eşitliğin değerini vurgulamak.

Trans ve LGBTQİ onur etkinlikleri veya çeşitlilik ödülleri gibi çeşitliliği ödüllendiren etkinliklere katılmak.



Yetenekleri açığa çıkarmak ve LGBTQİ personeli şirkete katılmaya teşvik etmek üzere şirket içi mentorluk ve koçluğu teşvik etmek.

Transfobik ve homofobik davranışlara karşı 'Sıfır Tolerans' politikasına sahip olmak.

Dayanıklı politika ve prosedürler

Özellikle transları ilgilendiren bazı politika ve prosedürler bulunmaktadır:

Eşitlik ve Çeşitlilik beyanı, ayrımcılık ve tacize karşı koruma gerekçesi olarak her zaman cinsiyet kimliğini ve cinsiyet ifadesini açıkça içermelidir. Bu beyan, tüm personel tarafından kolayca erişilebilir olmalı ve gelecekteki çalışanlar ve müşteriler için web sitesinde görüntülenebilir olmalıdır. Eşitlik politikası aşağıdakileri kapsamalıdır:

Politikanın amacı

Şirketin çalışanlarına eşitlik ve çeşitlilik taahhütleri

Çalışanın görev ve sorumlulukları

Çalışanın resmi şikayetlerde bulunma süreci

Bilgi uçurma tedbirlerinin ayrıntıları (çalıştığınız kuruluşun dürüst olmayan veya yasa dışı işlerle uğraştığını bildirmek)

Eğitim ve geliştirmeye nasıl erişileceğinin ayrıntıları.

Zorbalık ve Tacizle Mücadele Politikası, Eşitlik ve Çeşitlilik politikasına veya bireysel raporlamaya dahil edilebilir. Bu politikanın iletişimi iyi yapılmalı, politika cinsel kimlik ve cinsiyet ifadesini açıkça içermeli, ihbar prosedürünü detaylandırmalı ve ayrıca zorbalık, taciz ve mağduriyete karşı net bir beyanda bulunmalıdır.

Şikayetlerin hızlı, hassas ve kapsamlı bir şekilde soruşturulmasını sağlayan açık prosedürler olmalıdır. Translara yaşadığı tipik zorbalıklar veya taciz şunları içerir:

Trans bir kişiden adıyla hitap etmeyi ve/veya doğru kişi zamirini kullanmayı reddetmek

Trans bir kişiden erkek veya kadın olarak bahsetmemek

Cinsel organlar ve cinsiyet değiştirme hakkında uygunsuz sorular sormak

Cinsel taciz

Birini trans olduğu için görmezden gelmek veya dışlamak

Sözlü veya fiziksel olarak tehdit edici davranışlar

Bir transın cinsiyet ifadesinin ne kadar 'ikna edici' olduğu hakkında yorum yapmak

Taciz disiplin suçu olmalı ve kimse tarafından hoş görülmemelidir.

Hastalık izni: Cinsiyet uyum terapisiyle ilgili işten alınan izin, tedavinin içeriğiyle ilgili (örneğin bir ameliyat gibi) çalışan kayıtlarında gizlilik esasıyla diğer herhangi bir tıbbi neden gibi düşünölmelidir.

Kıyafet yönetmeliği ve çalışan üniformaları: Çalışanların erkek veya kadın personele özgü kıyafetler giymelerinin zorunlu olduğu katı kıyafet kuralları transları önemli ölçüde etkileyebilir. Kıyafet kuralları ve üniforma politikaları cinsiyetten bağımsız ve esnek olmalıdır. Kuruluştaki bazı roller için belirli üniformalar varsa, çalışanların cinsiyetlerine en uygun olanı seçebilmeleri için tüm personel için bir esneklik söz konusu olmalıdır.

“Mülakata davet edilmeden önce trans olduğumu bilen bir şirkette işe alındım. İşe alındıktan sonra her zaman kişi zamirlerini doğru kullanmaya özen gösterdiler ve ücretlerin ödenmesi için vergi/finansal bilgi formlarını doldururken tercih ettiğim seçenekleri seçmem için beni özel bir odaya davet ettiler. (Sunulan seçeneklerin çoğu erkek veya kadındı ve ben ikilik dışı bir insanım.)”

Katılımcı, Transgender Avrupa istihdam mikro araştırması

Cinsiyet ayrımı gözetmeyen işe alma süreci: İsimsiz, cinsiyet ayrımı gözetmeyen, yaşa, etnik kökene ve ırka duyarlı olmayan, engellilik destekleyici işe alma süreçleri, teklif edilen iş için en iyi potansiyele sahip bireyleri nihai listeye almanızı ve onlarla mülakat yapmanızı sağlar. Bu sadece transların mülakat için seçilmesine yardımcı olmakla kalmaz, aynı zamanda çoğu zaman, doğal olarak algılanan ve bu nedenle oluşan önyargılar nedeniyle son aday listesi aşamasına geçemeyen birçok kişiye de yardımcı olur. Örneğin, işverenler bir kişinin doğum tarihini görebiliyorsa, haksız yere, teklif edilen iş için uygun olmadığını düşünebilirler.

Şirketteki pozisyonlara yönelik iş ilanları, cinsiyetten bağımsız bir dil kullanılmalı ve ‘trans ve cinsiyet çeşitliliği olan kişilerin başvurularını memnuniyetle karşılar’ ifadesinin yanı sıra farklı ötekileştirilmiş kimlikleri ve deneyimleri listeye dahil etmelidir.

İsimsiz başvuru formları kullanılmalıdır. Örneğin, bir kişiyi adı, etnik kökeni veya cinsiyeti ile tanımlayabilecek kişisel bilgiler, başvurunun geri kalanına dahil olmayan ayrı bir kapak sayfasında olmalıdır. Ana başvuru formu asla şunları içermemelidir:

İsim

Doğum tarihi

Doğum cinsiyeti, toplumsal cinsiyet veya cinsiyet kimliği

Adres

İş başvurusunda bulunan kişinin yaklaşık yaşlarını ortaya çıkaracağından yetkinliklerini elde ettikleri tarihler

Daha önce çalıştığı iş yerlerine giriş çıkış tarihleri

Başvuru prosedürü, kişisel özelliklerden ziyade işin gerektirdiği yetkinlik ve becerilere odaklanmalıdır.

Diğer hususlar

Cinsiyete göre ayrılmış tesisler: Soyunma Odaları

Kuruluşlarda genellikle erkekler ve kadınlar için ayrı soyunma odaları bulunmaktadır. Geçmişte bunlar, birkaç bank ve kilitli dolapların yer aldığı açık alanlar olma eğilimindeydi. Birçok kuruluş, bu alanlarda mahremiyet seçeneği sunulmasının işçiler tarafından memnuniyetle karşılandığını fark etmiştir. Örneğin ayrı kabinler sadece translar için değil, aynı zamanda yara izlerine sahip, belirli engelleri olan veya toplum içinde soyunmamayı tercih eden kişiler için de faydalıdır. Mümkünse, herkesin mahremiyetini sağlamak üzere cinsiyetten bağımsız tuvaletler ve soyunma odalarının olması iyi uygulama olarak kabul görmektedir.

Trans farkındalığı hakkında İnsan Kaynakları personeline eğitim verilmesi

İnsan Kaynaklarındaki üst düzey yöneticilerin ve personelin trans bireyler ve istihdamda karşılaştıkları engeller hakkında bilgili ve düşünceli bir bakış açısına sahip olması kuruluş için faydalıdır.

Translar hakkında hiçbir deneyimi veya bilgisi olmayan kuruluşlar, ilgili diğer konularla uğraşmak yerine bir trans kimliği üzerinde fazla düşünmeye eğilimlidir ve bu, zaman ve kaynak israfına yol açabileceği gibi, işveren-çalışan ilişkileri için de kötü olabilir. İnsan Kaynakları personeli, trans bireylerin iş deneyimlerinin başka iş yerlerinde üstesinden gelinen yönleri hakkında bilgiye sahipse, transları işe alma ve onlarla çalışma konusunda daha yetkin olacaktır.

Vaka Çalışması: İkilik Dışı Kamu Personeli

Zach, otuz yılı aşkın bir süredir devlet memurudur ve şu anda devlette Denizaşırı Ticaret politika şefi olarak görev yapmaktadır. Kıdemli bir memur olarak Zach'in ofiste standart erkek iş kıyafetleri olan koyu renk takım elbise, beyaz gömlek giymesi ve kravat takması beklenmektedir. Zach, katı normatif erkek cinsiyet beklentileri ve iş yeri imajı nedeniyle giderek daha rahatsız ve stresli hale gelmiştir. Zach bir Cinsiyet Kimliği uzmanına danışmış ve hormon terapisine başlamayı seçmiştir, ancak bir kadın olarak yaşamak istemiyordur.

Zach üst düzey yöneticilerine ikilik dışı trans bir birey olduğunu açıklamıştır. Zach kişisel değişiklikler yapmak isterken, yöneticileri, yurtdışında çalışmayı ve diğer ülkelerden kıdemli diplomatlarla görüşmeyi kapsayan üst düzey konularını ve görevlerini korumak istemişlerdir.

Kıdemli meslektaşlar

Zach'in üst düzey yöneticisi, olası seçenekleri İnsan Kaynakları Görevlisi ile görüşmek için gizli bir randevu almasını önermiştir. İnsan Kaynakları Görevlisi, profesyonel bir şekilde olduğu sürece Zach'in cinsiyet ifadesinin bir endişe kaynağı olmadığını açıklamıştır.

Zach ayrıca destek için Devlet Hizmeti LGBTQİ grubuna yönlendirilmiş ve burada ikilik dışı, cinsiyet-akışkan kişiler ve normatif olarak cinsiyet gözetmeyen ve iş kıyafetlerini bu yönde değiştiren kişilerle tanışmıştır.

Zach, üst düzey yöneticileriyle, ofiste istediği sıklıkta cinsiyetsiz kıyafetler giymek konusunda hemfikirdi. Zach, ofis dışında çalışırken erkeksi kıyafetler giymeye devam etmeyi tercih ettiğini söylemiştir. Bunun Zach'ın düzenli mesleki gelişim değerlendirmelerinin bir parçası olarak gözden geçirilmesine ve Zach isterse daha fazla cinsiyet ifadesi değişikliğinin göz önünde bulundurulacağına karar verilmiştir.

İş arkadaşları

Zach, ekibinin üyeleriyle konuşmayı tercih edip iki hafta boyunca hepsini tek tek gördü. Herkes Zach'ı desteklediğini ifade etmiştir ancak bazı iş arkadaşları cinsiyet zamiri ve isim hataları yaparak veya denizaşırı memurlar ve diplomatik temsilcilerle konuşurken hata yaparak hataya sebep olmaktan çekinmiştir. Zach, daha sonra tüm personelin trans ve ikilik dışı bireyleri destekleyen ulusal bir kuruluştan alınacak kısa bir eğitim oturumuna katılmasını organize etmiştir.

Gerekli düzenlemeler

Zach, İK ile yaptığı toplantılarda cinsiyetsiz bir tuvalet kullanmayı tercih edeceğini belirtmiştir. Ofisine yakın bir binada bulunan ve başlangıçta Genel Müdür için ayrılmış olan, ancak kendisi artık binanın başka bir katında olduğundan nadiren kullanılan tuvaleti kullanabileceği konusunda üst yönetim ile anlaşmaya varmışlardır.

Zach şu anda ofiste haftanın birkaç günü cinsiyetsiz veya kadınsı kıyafetlerle çalışmakta ve renkli gömlekle de olsa takım elbise ve kravatla denizaşırı görevlerde

yer almaya devam etmektedir. Londra'da giderek daha fazla denizaşırı temsilci ve diplomat Zach ile cinsiyetsiz veya kadınsı kıyafetlerleyken tanışmakta ve onu sık sık kendi ülkelerindeki sosyal etkinliklere katılmaya davet etmektedir.

Zach, yurtiçi ve yurtdışında hükümet ve uluslararası ticaret delegasyonlarında trans ve ikilik dışı bireylerin görünürlüğünü artırmıştır, ancak kendisini 'trans topluluğunun ortak sesi' olarak görmemeleri gerektiğinde ısrar etmektedir. Zach, uzmanlığının trans haklarında değil, denizaşırı ticarete olduğu konusunda nettir. Ancak Zach, ulusal LGBTQİ Kamu Hizmeti grubuna iki kez başkanlık etmiş ve grubun Kamu Hizmeti içindeki görünürlüğünü artırmıştır.

İş yerinde trans bir kişiye nasıl destek olunmalı?

Trans bir kişiyi iş yerinde desteklemek, iyi planlandığında ve iyi yönetildiğinde, minimum sıkıntı ile sorunsuz ilerlemelidir. Çalışanın kuruluş tarafından desteklendiğini hissetmesi, kendisine danışılması ve tüm karar alma süreçlerine dahil edilmesi çok önemlidir.



“Eh... Benim için kimliğimi açıklamak zordu. ‘Cinsiyet kimliği’ ifadesini kullanmak aklıma bile gelmedi. O günü asla unutmuyacağım, tarih 10 Mayıs 2014’tü. Yöneticime trans bir erkek olduğumu açıkladığımda, onlar için önemli olanın benim ‘tercihlerim’ değil, benim eğitim tekniklerim ve öğrenciler ve veliler ile olan ilişkilerim olduğunu söyledi. Kendisine yasal cinsiyet tanıma sürecini anlattım ve bunun benim için bir tercih olmadığını söyledim. Benden bir öğretmen olarak okulda kalmamı istedi, bu da beni orada çalışırken rahat hissettirdi.”

Katılımcı, Transgender Avrupa istidham mikro araştırması

'Destek ekibi': ilk resmi toplantı

İdeal olan, kuruluştaki gerekli organizasyonel değişikliklerin birlikte gerçekleşmesini koordine edebilecek ve sağlayabilecek bir ekibe sahip olmaktır. Bu, özellikle büyük kuruluşlarda, çalışanın sürekli olarak farklı departmanlara açıklama yapmak zorunda kalmasını engelleyeceği için önemlidir. Bu ekip İnsan Kaynaklarını, Bilgi Teknolojileri üst düzey personeli, trans bireyin çalışma alanından sorumlu Kıdemli Yöneticiyi ve bunların birinci derecede amirini kapsamalıdır.

Ekip, örneğin e-posta adreslerinin, kimlik kartlarının ve web sitesi referanslarının tümünün çalışanla kararlaştırılan zamanda değiştirilmesi gibi tüm dahili değişikliklerin koordine edilmesini ve gerçekleşmesini sağlamalıdır. Kişinin görünümü değişebileceğinden fotoğrafların güncellenmesi gerekebilir. Bazı ülkelerde, çalışanın yasal isminin değiştirilmesinde gecikmeler olabilir, ancak bu, kuruluş içi belge değişikliklerini geciktirmemelidir.

Trans çalışanla yapılan ilk resmi toplantıda, üzerinde anlaşmaya varılan bir zaman çerçevesi ile bir eylem planı yazılmalıdır. Bazı ülkelerde isim değiştirmek çok hızlı ve kolay bir yasal işlemdir, bazılarında ise isim değiştirmek için Mahkemeye başvuruda bulunulması gerekir ve bu süreç bir yıl veya daha fazla sürebilir. İşverenler ve diğer personel kişinin resmi olmayan "yeni" ismini kullanarak ve ismi yasal olarak değiştirilene kadar eski ismini idari sistemde saklayarak kişi için bir 'ikili isim' sistemi uygulamadıkça, bu durum çalışan için zor olabilir.

Eylem planı şunları içermelidir:

Bilginin nasıl ve kim tarafından yönetileceği

Trans bir kişi bu ikili isim durumunu iş arkadaşlarından rica edebilir veya kendisi için böyle yapılmasını isteyebilir. Trans çalışan kendisi adına başkasının konuşmasını tercih ederse, durumun kime anlatılacağı ve kullanılacak dil konusunda kendisine danışılması önemlidir.

Kişi, iş arkadaşlarına resmi olarak tavsiye verilmesini istiyorsa, kıdemli bir personelin diğerlerini iyimser ve olumlu bir tonda bilgilendirmesi en uygun yoldur. Bu bilgilendirme genelde e-posta veya mesaj yoluyla yapılır ve böylece bir yanlış anlaşılma olmaz. Böylece kıdemli personel kuruluşun trans çalışanı desteklediğini ve herkesten de bunu beklediğini belirtir. Bilgilendirme çalışanın cinsiyet kimliğini yansıtacak şekilde yapılmalı ve çalışana mesajda o şekilde hitap etmelidir. Bazı kuruluşlar bir çalışan evlendiğinde veya bebek sahibi olduğunda yapılabilecek bir duyuruyla bunu yaparken, bazıları da çalışanlarının trans olduğunu açıklamasının çok zor bir karar olduğunu ve bunu takdir ettiklerini dile getirerek bu bilgilendirmeyi yapmışlardır.

Kuruluşun çalışanlarına, kuruluş istihdam koşulları dahilinde, trans çalışana aleyhine olacak şekilde ayrımcılık yapmamak veya farklı davranmamak konusunda yasal bir yükümlülüğe sahip oldukları bildirilmelidir. Politikalar dayanıklıysa bu, diğer çalışanların, müşterilerin önyargılarını ifade etmelerini veya ayrımcılık yapmalarını da önleyecektir.

Kuruluş içinde tüm idari değişiklikler yapıldıktan sonra, trans çalışanın cinsiyet geçmişiyle ilgili ayrıntıları içeren istihdam kaydına erişim kısıtlanmalıdır.

İşe dönüş tarihi

Birçok trans kişi kimliklerini açıkladıklarında bir süre işe ara verir ve bu aynı zamanda kuruluşa gerekli organizasyonel değişiklikleri yapması için zaman tanır. Trans kişinin ekibindeki iş arkadaşları, üst düzey bir yönetici tarafından kuruluşun çalışmanı desteklediği konusunda bilgilendirilmelidir. Unutulmamalıdır ki, olası bir isim ve cinsiyet zamiri değişikliğini kimileri başta zor bulabilir, kimileri de hata yapabilir. Ancak, makul bir süre sonra bir kişiye doğum cinsiyeti ile atıfta bulunmanın disiplin suçu olarak ele alınacağı da açıkça belirtilmelidir. Yöneticilerin ve üst düzey personelin, trans kişiden sürekli olarak doğru isim ve cinsiyet zamirleriyle bahsetmek için özel bir çaba göstermeleri önemlidir.

“Bir üniversitede çalışıyorum ve devlet nezdinde yasal bir isim değişikliği almamış olmama rağmen, değişmiş ismimle kimlik kartı almak üzere personel kaydımı değiştirebildim. Amirim, iş arkadaşlarımla ve diğer personelin trans sorunları hakkında bilgilendirilmesini ve cinsiyet zamirlerime saygılı olmasını sağlamak için büyük çaba sarf etti.”

Katılımcı, Transgender Avrupa istihdam mikro araştırması

Tuvalet tesisleri

Bazı translar başlangıçta tek cinsiyetli tuvalet tesislerini kullanmamayı tercih edebilir. Pek çok kuruluş, transların cinsiyetsiz engelli tuvaletlerini bir süre kullanmaları ve daha sonra isterlerse cinsiyet ayrımlı tuvalet tesislerini kendileriyle kararlaştırılan bir sürenin ardından kullanmaları gibi ufak ayarlamalar yaparak bu duruma uyum sağlamanın yaratıcı yollarını bulmaktadır.

Bazı translar cinsiyete özel tuvalet tesislerini hemen kullanmak isteyebilir. Unutulmamalıdır ki, bir transın istediği şey bu değilse, engelli veya ‘üniseks’ tuvalet tesislerini süresiz olarak kullanmasını beklemenin uygun olmadığını ve bunun zorbalık veya taciz teşkil edebileceğini belirtmek önemlidir. İkilik dışı çalışanlar, cinsiyetsiz tuvalet tesislerini kullanmayı seçebilir ve halihazırda buna sahip olmayan kuruluşlar genellikle duruma uyum sağlamak için, örneğin binadaki tek bir tuvaleti cinsiyetten bağımsız olarak etiketleyerek gerekli düzenlemeleri yapabilir. Ancak tuvalete ulaşmak için uzun mesafe yürümek zorunda olan bir çalışanın cinsiyetsiz tek tuvaleti kullanmasını beklemek de makul değildir.

Araştırmalar, özellikle trans kadınların, iş yerinde cinsiyete özgü, yalnızca kadınlara özel tuvalet tesislerini kullanmada sorun yaşayabileceğini göstermiştir. Bazı kadın personelin, trans bir kadının kadın tuvaletlerini kullanmasına itiraz etmesi ve trans kadının cinsiyet kimliğine saygı duymaması oldukça yaygındır. Çoğu durumda itiraz, esas olarak yalnızca kadınlara yönelik tesislerde taciz korkusuyla ilgilidir.

Cinsiyetli alanlara erişim, hiçbir zaman cinsiyet uyum süreci gereklilikleriyle ilişkilendirilmemelidir.

Üst yönetim ekibi bu konuda sağlam bir tavır takınırsa, sorun genellikle kendi kendine çözülmektedir. Trans kişinin bu konuda üst yönetim ekibinden destek alması çok önemlidir. Devam eden bir sorun varsa, personel için kısa bir eğitim (genellikle ulusal veya yerel trans kuruluşları tarafından düşük maliyetle sağlanır), personelin korkularını netleştirmeye ve herhangi bir sorunla mücadele etmeye yardımcı olur. Bu eğitimler çoğu zaman personeli, iş arkadaşlarını aktif olarak desteklemeye teşvik eder.

İlk hafta

İlk haftanın sonunda, trans çalışan için ilk görüştüğü personel ile ilk haftanın nasıl geçtiğini ve hangi sorunların ortaya çıkmış olabileceğini tartışmak iyi bir fikir olacaktır. İlk altı ay boyunca durumu belki aylık, hatta haftalık olarak izlemek önemlidir, böylece olası sorunlar büyümeden önce tahmin edilebilir veya ele alınabilir.

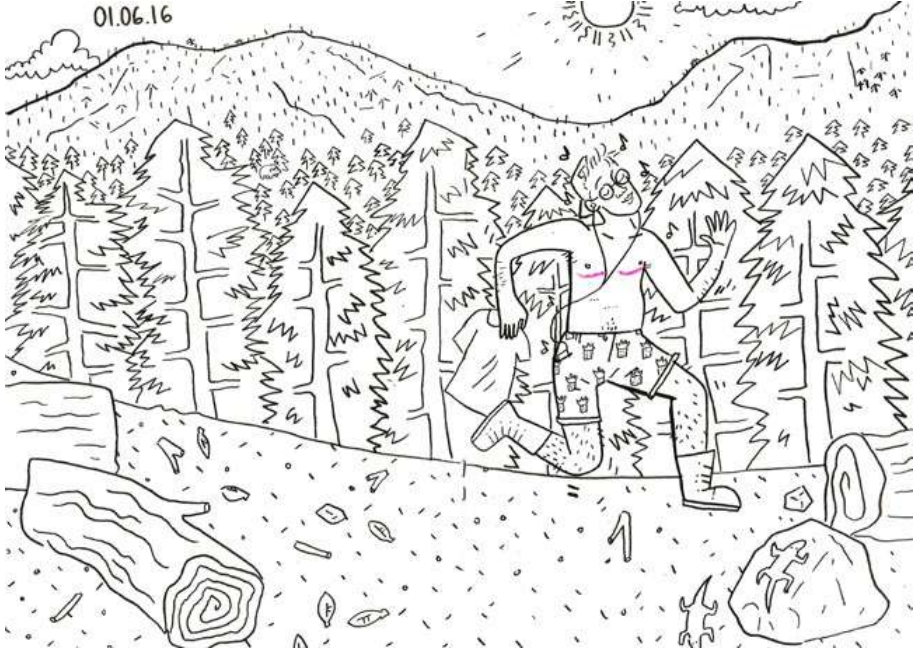
Cinsiyet uyum terapisi için izin zamanlarını ayarlamak

Tıbbi randevuları ve tedaviyi yönetmek, özellikle devamsızlığı sıkıntı yaratacak çalışanlar için dikkatli bir planlama gerektirebilir,

Örneğin bir öğretmenin yerine sınıfa girecek birini ayarlaması gerekebilir.

Cinsiyet uyum terapisi süresince işten uzakta geçirilen zamanı yönetmek zor olabilir. Bazı ülkelerde, özel sağlık sigortası olan translar, randevularını iptal ettirip erteleyebilen bir halk sağlığı sistemi kullanan kişilere kıyasla tedavilerinin nasıl ve ne zaman gerçekleşeceği konusunda daha fazla seçeneğe sahip olabilmektedirler. Transların tıbbi tedaviyi iş arkadaşlarıyla konuşurken dikkatli olmaları önerilmektedir. Zamanlar, programlamalar ve en iyi planlama trans çalışanla tartışılmalı ve kararlaştırılmalıdır. (Lütfen bkz. "Dayanıklı politika ve prosedürler" bölümü)

Vaka Çalışması: Polis Ekibinde Cinsiyet Geçiş Süreci



Bir Polis Memuru olan Peter, trans bir erkek olduğunu açıklama kararı almış ve amirine (kıdemli amir) danışmıştır.

Peter'in sendika temsilcisi, bir Kıdemli Memur, Peter'in amiri, Emniyet Müşaviri, LGBTQİ personel açısından bir üye ve İnsan Kaynaklarından kıdemli bir kişi ile ileriye dönük kararlar almak üzere bir toplantı düzenlenmiştir. Bu toplantıda Peter ile cinsiyet geçiş ameliyatı tarihi, iletişim, tuvaletler, soyunma ve duş olanakları ile ilgili düzenlemeler ve Peter'in sürekli desteği nasıl edineceği konusunda kilit kararlar üzerinde anlaşmaya varılmıştır.

Cinsiyet **geçiş sürecinin başlangıç tarihi** kabul edilmiş ve Peter'in polis kimlik kartı, e-posta adresi ve çalışan kaydının değiştirilmesi için yeterli zaman planlanmıştır. Bu, yeni kimlik kartı ve basılacak yeni üniforma için düzenlemeler yapmakla görevli İnsan Kaynaklarının Bilgi Teknolojileri departmanı ile yakın iş birliği içinde çalışmasını gerektirmiştir. Değişikliklerin yapılması uzun süreceğinden ve bunun sonucunda Peter'in dezavantajlı duruma düşmemesi gerektiğinden Peter'e ücretli iki hafta izin verilmiştir. Bu süre zarfında Peter yasal olarak adını değiştirmiştir.

İletişim: Peter'in talebi üzerine, kuruluştaki tüm memurlara ve personele, işe döndüğü tarihte tüm iletişimlerde kendisine Peter olarak hitap edilmesi ve erkek zamiriyle anılması gerektiğini belirten bir e-posta gönderilmiştir. Ayrıca e-postada Peter'in erkek tuvaletlerini kullanacağı da belirtilmiştir. Peter'in amiri, değişiklikleri tartışmak için Peter'in ekibiyle de bir araya gelerek ekip üyelerine soru sorma fırsatı vermiştir.

Gerekli düzenlemeler konusunda anlaşılmıştır. Örneğin:

Peter'e giymesi için bir erkek üniforması verilmiş ancak kadın koruyucu yeleği giymeye devam etmiştir çünkü göğüs ameliyatı olana kadar yeleğin altına da göğsünü düzleştirmek için korse giymesi gerekmektedir. Korsenin terleteceği varsayılarak ayrıca Peter'e görevdeyken duş alması için zaman tanınacağı konusunda anlaşılmıştır.

Peter'in çalıştığı polis karakolunda yalnızca ortak duşlar ve soyunma odaları bulunduğundan Peter'in ortak kullanım alanlarını daha rahat kullanana kadar normalde kıdemli memurlar tarafından kullanılan özel bir soyunma odası ve duş kullanmasına izin verilmiştir.

Peter hâlâ resmi eğitim sürecinde olduğundan, her bir eğitmen, Peter'e doğru cinsiyet zamiriyle hitap edildiğinden emin olmak için koşulları hakkında bilgilendirilmiştir. Tüm memurlara eğitim oturumları için kısa kollu gömlek giymeleri talimatı verilmiş olmasına rağmen, Peter'in göğüs bölgesini örtmek için polar giymesine izin verilmiş ve bu durumda çok terleyeceği için pencerenin yanında oturmasına izin verilmiştir.

Rehberlik ve güven artırma

Polis memurları genellikle yalnız devriye gezse de ilk birkaç hafta Peter kendine olan güvenini artırmak için başka bir memurla devriyeye çıkmıştır. Peter ayrıca boş zamanında ve masrafları kendisine ait olmak üzere ses koçluğu almış ve kısa süre sonra tekrar devriyeye çıkacak kadar kendine güvenmiştir.

İlk başta hatalar olabileceği anlaşıldığından, **Peter'in meslektaşlarına** Peter'e doğru şekilde hitap etmeye uyum sağlamaları için üç hafta verilmiştir. Çoğu hemen uyum sağlamış, ancak üç haftalık sürenin ardından ona yanlış cinsiyet zamiriyle hitap etmeye devam edenler olmuştur.

Peter'in amiri bu durumun kabul edilemez olduğunu kendilerine hatırlatmış ve sorun çözülmüştür. Yalnızca bir kişi Peter'e karşı yanlış cinsiyet zamiri kullanmakta ısrar etmiş ve bu durum kişiyle bire bir süpervizyon sırasında ele alınmıştır.

Tedavi ve ameliyat için izin almak Peter'in hasta siciline zarar vereceğinden, durumu siciline hastalık izninden ziyade özel durumlar olarak kaydedilmiştir. Peter bir dizi ameliyat geçirmiş ve işe dönüşünde gerekli

düzenlemeler yapılmıştır, örneğin, bedeni sağlığına kavuşana kadar kendisine ofis görevleri verilmiştir.

Peter'in iş kaydı güncellenmiş ve geçiş ameliyatından önce dosyasındaki tüm kişisel bilgilere erişim kısıtlanmış, yalnızca İnsan Kaynakları personelinin kıdemli bir üyesi tarafından erişilebilir hale getirilmiştir. Hizmet sicil kaydının ve maaşını, terfiini ve emekliliğini etkileyebilecek yıllık incelemelerinin ayrıntıları bu kıdemli personele devredilmiş, yeni adı ve cinsiyeti ile eksiksiz bir kayıt hiç değişiklik olmamış gibi tutulmuştur.

Peter, ek destek almak için katıldığı trans erkekler için yerel bir grup olan LGBTQİ personel ağı tarafından desteklenmiştir. Kendisi artık bir trans polis memuru olarak Emniyet için bir değerdir. Hizmet ettiği toplumu yansıtmaktadır ve polis ile yerel trans topluluğu arasında köprü kurulmasına yardımcı olmuş, meslektaşları için translar hakkında yararlı bir bilgi kaynağı haline gelmiştir.

Anketlerde kişilere trans olup olunmadığının sorulması

Bu sorular ancak **isimsiz olarak** cevaplandırıldığında gerçekleri yansıtacaktır.

Yıllık İzleme: Bazı kuruluşlarda yıllık personel izleme programı bulunmaktadır. Cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği ile ilgili herhangi bir anketi isimsiz yanıtlanabilecek çevrimiçi bir anket oluşturulması tavsiye edilmektedir.

İşe Alım Sürecinin İzlenmesi: Kuruluşunuz işe alım amacıyla bunu tercih ederse, izleme formu başvuru formundan ayrı olarak gönderilmelidir. Başvuru sahibinin, izleme formunu başvuru formundan ayrı geri göndermesi için ayrı bir e-posta adresi veya zarf gibi bir seçenek sunulmalıdır.

Soru 1:

Lütfen cinsiyet kimliğinizi tanımlayınız.

Halihazırda geçiş sürecini tamamlamış birçok trans bu soruya 'erkek' veya 'kadın' olarak cevap verecektir, bu nedenle adayın trans olup olmadığını belirlemek için ayrı bir soru sorulması gerekir. Şu soru sorulabilir:

Soru 2:

Kendinizi doğumda size atanan cinsiyet (doğum belgenizdeki cinsiyet) ile tanımlıyor musunuz?

Evet

Hayır

