



İTERSEKSLER İÇİN DAHA KAPSAYICI İŞYERLERİNİ NASIL OLUŞTURURUZ?



Nisan 2024, Ankara

Giriş

Birçok önde gelen küresel işveren, kuruluşlarını lezbiyen, gey, biseksüel, transseksüel ve queer (LGBTQ) çalışanlar için daha eşitlikçi hale getirmek için onlarca yıldır anlamlı politikalar, uygulamalar ve yan haklar sunuyor. Küresel olarak, interseks topluluğunun insan hakları genellikle LGBTQ topluluğununkilerle birlikte ve onların içinde savunulurken, birçok iyi niyetli işveren interseks çalışanların ve çalışanların interseks aile üyelerinin ihtiyaçlarını ve düşüncelerini ise hala tam olarak anlamış değil.

İnterseks bireyler tarih boyunca ve tüm kültürlerde var oldular ve interseks varyasyonları birçok kişinin fark ettiğinden daha yaygın. Nüfusun tam %1,7'si interseks yani tek yumurta ikizlerinden daha yaygın ve Japonya'nın tüm nüfusundan daha fazla.¹

Terminoloji üzerine bir not: İnterseks hem insanların sahip olduğu fiziksel bir varyasyon hem de bir kimlik terimidir. Bazı insanların aslında interseks varyasyonuna sahip olabileceğini ancak "interseks" kelimesini bir öz kimlik kategorisi olarak kullanmadıklarını belirtmek önemlidir. Küresel olarak, interseks bireyler için özel koruma ve haklara yönelik hareket ilerlemeye devam etmektedir. 2019 yılında Avrupa Parlamentosu, interseks bireylere yönelik rıza dışı ameliyatları kınayan ve AB Komisyonu ile üye devletleri interseks bireylere yönelik ayrımcılığı özel olarak ele alan mevzuatı uygulamaya çağırın dönüm noktası niteliğinde bir karar kabul etmiştir.²

Son olarak - küresel interseks topluluğu için tarihi bir adım olarak kabul edilen - 56 ülke Ekim 2023'te İnsan Hakları Konseyi'ne "interseks bireylere yönelik insan hakları ihlallerini soruşturma ve ele alma" çağrısında bulunan ortak bir bildiri yayınladı.³

2020'de, Chicago'daki bir hastane interseks bireyler üzerinde rıza dışı ameliyatlar yapmayı durdurma sözü verdi ve hatta interseks hastalarına verdiği zarar için kamuoyu önünde özür diledi. Bu ABD tarihinde bir ilk oldu. Bu kararın ardından, interseks hakları için bir başka büyük zafere imza atan Boston Çocuk Hastanesi de artık interseks çocuklara rıza dışı bazı ameliyatlar yapmayacağını duyurdu. Türkiye'de de bu ameliyatları yapmayı tercih etmeyen hastaneler olduğu biliniyor ancak henüz bunu kamuoyuna açıkça duyurmuş bir hastane yok.

İnterseks hareketi büyüdükçe ve daha fazla görünürlük kazandıkça, işyerinde kapsayıcılık ileriye doğru atılacak kritik bir adım olacaktır. Bu rehber, işverenleri interseks kimliği ve interseks topluluğu hakkında farkındalık yaratma konusunda desteklemeyi ve daha kapsayıcı, destekleyici işyerleri oluşturmak için eyleme geçirilebilir adımları katalize etmeyi amaçlamaktadır.

Temel Bilgi Oluşturma



İnterseks nedir?

İnterseks, cinsiyet özelliklerinde veya üreme anatomisinde farklılıklarla doğan insanlara atıfta bulunmak için kullanılan şemsiye bir terimdir. İnterseks olmanın birçok olası yolu vardır - aslında interseks şemsiyesi altında tanınmış en az 40

farklı spesifik varyasyon vardır. İnterseks, cinsel organ, hormonlar, iç anatomi veya kromozomlarda varsayılan erkek/kadın beden ikiliğini aşan farklılıkları ifade eder. Bazı interseks özellikler doğumda fark edilirken, diğerleri yaşamın ilerleyen dönemlerine kadar ortaya çıkmaz veya keşfedilmez.

Yaklaşık 2.000 bebekten 1'i (tüm insanların %0,05'i) bebeklik döneminde gereksiz ameliyat riski taşıyan görünür genital farklılıklarla doğmaktadır.⁴ Doğumda belirgin olmayan varyasyonlar, gereksiz ameliyat riskinin çocukluğun ilerleyen dönemlerinde ortaya çıkması anlamına gelebilir.

İnterseks durumu doğası gereği kişinin sağlığı için zararlı değildir. Ancak, interseks bireyler genellikle çok küçük yaşlarda vücutlarını "normal" görünecek şekilde değiştirecek cerrahi prosedürlere zorlanmakta ya da mecbur bırakılmaktadır. Bu "düzeltici", geri dönüşü olmayan prosedürler, gelecekteki cinsel ilişki ve üreme işlevlerinde hasar, idrar komplikasyonları, psikolojik sıkıntı ve/veya cinsiyet ataması ile interseks bireyin kendi cinsiyet kimliği arasında uyumsuzluk gibi bir dizi zarara neden olabilir.

İşyerinde interseks çalışanları desteklemek için girişimler geliştirirken, işverenler öncelikle interseks varyasyonları hakkındaki temel bilgileri anlamalıdır. Aşağıdaki bölüm interseks hakkında temel bilgiler sunmaktadır ve deneyimlerin aktarımı ile sıkça kullanılan varsayımların açıklığa kavuşturulması amacı taşımaktadır.

LGBTQ ve İnterseks Arasındaki Bağlantı Nedir?



İnterseks için kullanılan "İ" harfi giderek daha geniş LGBTQİ hareketinin bir parçası haline gelmektedir. Dünyanın farklı bölgelerinde, interseksin ya da "İ"nin "LGBTQİ"nin bir parçası olarak dahil edilmesinin nedeni değişiklik göstermiştir. Dünyanın bazı bölgelerinde LGBTQ'ya "T" eklendikten sonra "interseks" eklenmesi "mantıklı bir adım" olarak görülürken, diğer bölgelerde "İ" eklenmesi hükümetler ve kurumlar tarafından yönlendirilmiştir. Türkiye'de kısaltma çoğunlukla LGBTQİ+ olarak kullanılmaktadır ve "İ"nin eklenmesi ülkedeki interseks aktivistlerinin çabaları sayesinde olmuştur.⁵

İnterseks ve LGBTQ savunuculuğu, her iki toplumun da anlayış ve temsil konusunda karşılaştığı benzer zorluklar nedeniyle dünyanın büyük bir bölümünde aynı çizgide yer almaktadır. LGBTQ ve interseks topluluklarının farklı ihtiyaçları ve deneyimleri olsa da, her ikisi de toplumun cinsiyet, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği ile ilgili geleneksel ikili normlarına ve beklentilerine uymayanların hakları için mücadele etme konusunda ortak bir nedene sahiptir. Dahası, interseks bireylerin karşılaştığı ayrımcılık genellikle LGBTQ topluluğuna zarar vermeye devam eden aynı yaygın homofobi, transfobi ve damgalamadan kaynaklanmaktadır.

Hem trans+ hem de interseks bireyler bedensel özerkliğe ortak bir ilgi duymakta ve kendi bedenleri üzerinde karar verme yetkisini kaybetmekle mücadele etmektedir. Dahası, tıpkı LGBTQ bireylerin sağlıklı cinsellik ve/veya cinsiyet kimliği varyasyonlarını silmek amacıyla zararlı dönüştürme terapilerine maruz bırakılmaları gibi, interseks bireyler de rızaları

olmaksızın fiziksel farklılıklarını "düzelterek" interseks statülerini silmeye çalışan müdahalelere maruz kalmaya devam etmektedir.

İnterseks Statüsünün LGBTQ Kimliğinden Farkı Nedir?



İnterseks statüsü, fiziksel veya biyolojik varyasyonlar ve bu varyasyonlarla ilgili müteakip deneyimlerle ilgili olan bir bedensel çeşitlilik biçimidir. Bu durum, kişinin cinsel yönelimi ve cinsiyet kimliği ile ilgili olan LGBTQ kimliğinden belirgin bir şekilde farklıdır. İşverenler, LGBTQ kimliği ile interseks statüsü arasındaki farkların hem LGBTQ hem de interseks çalışanlar için işyerinde farklı ihtiyaç ve deneyimlere dönüştüğünü unutmamalıdır.

- Cinsiyet Kimliğine Karşı İnterseksi Anlamak:

İnterseks bir kişi fiziksel cinsiyet özelliklerinde bir veya daha fazla varyasyonla doğmuşken, transseksüel bir kişi doğumda atandığı cinsiyetten farklı bir cinsiyet kimliğine sahiptir. İnterseks bebeklere, tıpkı interseks olmayan bebekler gibi, doğumda genellikle ya erkek ya da kız cinsiyet ataması yapılır. İnterseks bir kişi büyüdüğünde kendini doğumda atandığı cinsiyetle özdeşleştirirse natrans olabilir ya da bu kimlikle özdeşleşmiyorsa trans olabilir. Bazı interseks bireyler ikili cinsiyet sistemine ait değildir, ancak çoğu kendini erkek ya da kadın olarak tanımlar. İnterseks olan bir kişinin sırf interseks statüsü nedeniyle transseksüel veya non-binary olması gerekmediğini unutmamak önemlidir. Bireyin kendi bedeni ve kimliği konusunda uzman olduğuna her zaman güvenin.

- İnterseks ve Cinsel Yönelimi Anlamak:

Cinsel yönelim, bir bireyin başkalarına karşı romantik ve/veya cinsel çekim deneyimlerini ifade eder. Lezbiyen, gey, biseksüel, aseksüel, panseksüel ve heteroseksüel yönelimlere örnektir. İnterseks bir cinsel yönelim değildir ve interseks özellikleri ile cinsel yönelim arasında gerekli bir bağlantı yoktur.

İşyerinde İnterseks Kapsayıcılığı Neden Gerekli?



İşyerinde interseks görünürlüğünü destekleme çabaları, interseks çalışanların ve interseks aile üyelerine sahip olanların başarılı olabileceği daha güvenli, daha özgün ortamlar yaratır. Daha fazla farkındalık, damgalanma deneyimlerinin yanı sıra bireysel refah ve iş sonuçları üzerinde olumsuz etkiye sahip olabilecek diğer zarar verme durumlarını da azaltabilir. Ayrıca, interseksi olumlayan işyeri kültürleri, çalışanları interseks durumlarını açıklamakta daha rahat hissetmeye teşvik edebilir ve bunun karşılığında işyerinde daha fazla görünürlük yaratabilir.

İşyerinde interseks deneyimleri üzerine hala çok az araştırma olsa da, araştırmalar işyerinde kapsayıcılık ve aidiyet kültürleri oluşturmanın tüm çalışanlar için faydalarını tutarlı bir şekilde ortaya koymaktadır. Genel olarak yönetim kurulu ve tüm çalışanlar için, kapsayıcı işyeri ortamları performans, üretkenlik, elde tutma ve esenliği artırır. Ayrıca, kapsayıcı politikalar ve uygulamalar daha yüksek şirket değeri, üretkenlik ve karlılıkla ilişkilendirildiğinden, kapsayıcılık sonuçlara da etki eder.⁶

Daha fazla görünürlükle birlikte, interseks toplumu hakkında daha fazla farkındalık ve anlayış düzeyi de artmaktadır. Her Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık çabasında olduğu gibi, önde

gelen işverenler çitayı yükseltmeli ve proaktif olarak interseks farkındalığını ve kapsayıcılığını desteklemelidir.

Diğer herkes gibi interseks çalışanlar da saygı, destek ve ayrımcılık ya da tacizden uzak çalışma hakkına ihtiyaç duymaktadır. İnterseks çalışanlar için daha kapsayıcı işyeri kültürleri oluştururken, öncelikle interseksleri kapsayıcı bir işyerini gerçek anlamda yansıtmak için önemli adımlar atmadan LGBTQ kısaltmanıza ve programlarınıza " İ " ekleyerek başlamanız tavsiye edilmez. Aşağıdaki öneriler, işverenlerin interseks çalışanları için gerçekten kapsayıcı işyeri kültürleri oluştururken " İ " harfini eklemeyen önce uygulayabilecekleri temel eylem maddelerini vurgulamaktadır:

1. İnterseks bireyler veya bir interseks örgütü tarafından interseks odaklı bir eğitim sağlayın;
2. Şirket materyallerini interseksleri kapsayacak şekilde hazırlayın (İK ve dışa dönük materyaller dahil); ve
3. Tüm ayrımcılık yapmama çabalarının özellikle interseksleri içermesini sağlayın.

Ayrımcılık Yapmama Politikası



İnterseks, cinsiyet temelinde ayrımcılığı yasaklayan ayrımcılık yasağı hükümleri kapsamında yer alan bir kategoridir. Bunun nedeni, interseks varyasyonlarının cinsiyet özelliklerindeki farklılıklar olmasıdır; bu nedenle, bir kişiye interseks durumu nedeniyle ayrımcılık yapmak cinsiyete dayalı ayrımcılıktır. Tüm işverenler cinsiyet temelli ve dolayısıyla interseks temelli ayrımcılığa karşı korunmak için yasal yükümlülüklerini anlamalıdır.

"Cinsiyet" içeren ayrımcılık yasağı politikaları, işgücü genelinde beklentilerde netlik sağlamak için "cinsiyet özelliklerini" açıkça içermelidir. Bu,

cinsiyet özelliklerinde farklılıklar olan ancak kendilerini interseks etiketiyle tanımlamayan kişileri de kapsadığından, interseks özellikleri olan kişilere atıfta bulunmak için en kapsayıcı terminolojidir. Ayrımcılık yasağına interseks statüsünün eklenmesi politikaları yararlıdır, ancak tüm cinsiyet tanımlarının "cinsiyet özelliklerini" içerdiğinden emin olmak esastır. İnterseks çalışanları tam olarak desteklemek ve işgücünün ayrımcılık yasağı politikaları karşısında interseks kimliğine ilişkin ortak anlayışını güçlendirmek için, "interseks" ayrımcılık yasağı eğitimlerine ve ilgili işe alım materyallerine dahil edilmelidir.

İşyerinde İnterseks



Kapsayıcılığın Sağlanması

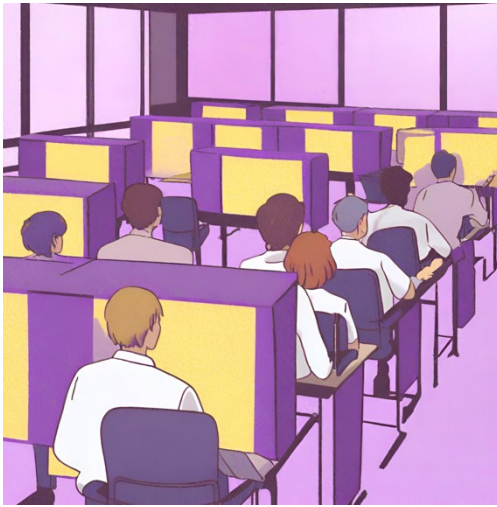
Çeşitlilik, Eşitlik ve Kapsayıcılık / İnsan Kaynakları birimleri, interseks çalışanlar için kapsayıcı işyeri ortamları oluşturmak amacıyla proaktif adımlar atmalıdır. Aşağıda, interseks kapsayıcılığının Çeşitlilik Eşitlik Kapsayıcılık / İK stratejilerine nasıl dahil edileceğine dair öneriler yer almaktadır.

1. İnterseks bireylerin iş arkadaşlarına yanlışlıkla ifşa edilmemesini sağlamak için çalışanların kişisel verilerini ve kayıtlarını yönetirken sıkı bir gizlilik sağlayın. Çalışanlara tıbbi ve/veya kimlik bilgilerinin rıza dışı ifşasının yasak olduğunu bildirin.
2. LGBTQİ kapsayıcılık eğitimlerine interseks hakkında kapsamlı bilgiler ekleyin. Eğitim ve politika eğitimi, işe alım sürecinde çalışanlar ve periyodik olarak tüm yöneticiler için zorunlu olmalıdır.
3. İnterseks konularında eğitim içeren materyaller, şirketin intranetinde ve şirket tarafından barındırılan diğer eğitim platformlarında personel için hazır bulundurulmalıdır.
 - 3.1. İdeal olan, interseks kapsayıcılığına ilişkin eğitim ve öğretimlerin kendileri de interseks olan eğitmenler tarafından verilmesi veya bu konuda deneyim sahibi kişiler tarafından geliştirilen materyallerin kullanılmasıdır.
4. İnterseks sorunları hakkında farkındalık yaratmak için İK ve Çeşitlilik liderlerine interseks kaynakları sağlayın.
5. İK politika belgelerinde interseks tanımlarının yer almasına dikkat edin.
6. İşe alım girişimlerine interseksleri de dahil edin.
 - 6.1. İnterseks topluluğu aracılığıyla işe alım yapın. İntersekslerin savunuculuk ve akran destek örgütleri iş ilanlarını interseks topluluklarıyla paylaşabilir.

İşveren Tarafından Sağlanan Sağlık Sigortası/Sağlık Hizmetleri

Birçok interseks çalışan, yetişkinlik döneminde, çocuklukta maruz kalmış olabilecekleri rıza dışı müdahalelerin kötü sonuçlarını gidermek için daha önceki ameliyatların revizyonu ve/veya hormonal replasman tedavisi gibi takip bakımları da dahil olmak üzere interseks özgü tıbbi bakıma ihtiyaç duyabilir. İşveren tarafından sağlanan özel sağlık sigortası varsa, bu önemli hizmetlerin yanı sıra cinsiyet olumlayıcı bakım, önleyici bakım veya interseks çalışanların önceki tıbbi veya cerrahi geçmişlerine bakılmaksızın ihtiyaç duyabilecekleri diğer bakımları da kapsamalıdır.

Ayrıca, bazı işyerlerinde revir, doktor ve hemşire bulunabilir. İşyerinde böyle bir birim oluşturulmuşsa bu birimde sağlık hizmeti sağlayanlar mutlaka interseks kimliği ve interseks olumlayıcı tıbbi bakım konusunda bilgilendirilmelidir.



Ayrıca, işyeri tarafından sunulan özel sağlık sigortası planlarının interseks bebeklere yapılan ve BM gibi uluslararası insan hakları örgütleri tarafından bir insan hakları ihlali (ve hatta bir tür işkence) olarak kabul edilen gereksiz cerrahi müdahalelere katkıda bulunmadığından, bu tip uygulamaların yapıldığı tıp kurumlarıyla anlaşmalı olunmadığından emin olunmalıdır. Doktorlar iyi niyetle hareket etseler de, interseks bir çocuğun bedensel farklılığını "düzeltmek" için acele etmek çoğu zaman yarardan çok zarar getirir. Ne yazık ki, ebeveynler çocuklarının bedenleri hakkında geri dönüşü olmayan kararlar vermeleri için baskı altında hissedebilirler. Sigorta şirketi ile plan şartlarını

çözdükten sonra, bu bilgilerin kuruluş içinde kayıtlı kişiler için hazır bulundurulması önemlidir.

Kendi Kimliğini Tanımlama



bağlı cevapların nasıl ifade edileceğine dair yararlı ipuçları sunmaktadır.

Kurum içi anketler, çalışan kayıtları veya başka yollarla interseks çalışanlar hakkında demografik bilgi toplanması dikkatli bir şekilde yapılmalıdır. LGBTQ veri toplama girişimlerine benzer şekilde, işverenler soruların isteğe bağlı olmasını, verilerin korunmasını ve gizliliğini garanti altına almalı, ayrıca veri toplamanın amacı ve nihai kullanımı konusunda netlik sağlamalıdır. Ayrımcılık yapmama, çalışan farkındalığı ve veri kullanımı konusunda çok güçlü bir temel oluşturulmadan LGBTQİ+ veri toplama işine girilmesi tavsiye edilmez. Bir kuruluşun bu verileri toplamaya hazır olması halinde, interseks örgütleri bu soruların ve isteğe

Kıyafet Kuralları



Şirket kıyafet kurallarının amacı, çalışanlara cinsiyete dayalı kıyafetler dayatmak değil, daha ziyade profesyonel ve işlevsel kıyafetler giymelerini sağlamaktır.

Kıyafet yönetmeliğinde yapılacak basit değişiklikler, çalışanlara cinsiyete dayalı ikilikler dayatmadan kıyafetlerin uygun olmasını sağlayabilir; aksi takdirde kıyafet kuralları transseksüel, non-binary ve bazen interseks çalışanları yabancılaştırabilir. Şirketinizin kıyafet yönetmeliğinin kapsayıcı olmasını sağlamak için, cinsiyete dayalı kıyafet yönetmeliği politikalarını genel profesyonellik ilkelerine ilişkin basit rehberlikle değiştirin.

Tesisler

İnterseks bireyler, ortak tuvaletlerde veya soyunma odaları gibi ortak alanlarda daha fazla mahremiyet isteyebilirler. Bu gibi durumlarda, tek kişilik tuvalet veya soyunma alanı gibi alternatifler sunmak, interseks bireyler veya bu seçeneği tercih edebilecek diğer çalışanlar (transseksüel veya non-binary çalışanlar gibi) için güvenli ve rahat yerler sağlayabilir. Aynı zamanda, eğer kendileri istemiyorlarsa, interseks çalışanların yanı sıra transseksüel veya non-binary çalışanlar da asla diğer çalışanlardan farklı tesisleri kullanmaya zorlanmamalıdır. Cinsiyete göre ayrılmış tesisler söz konusu olduğunda, tüm çalışanların kendileri için uygun gördükleri tesislere kısıtlama veya taciz olmaksızın erişmelerine izin verilmelidir. Ayrıca, bireylere böyle bir tesise girmeye çalışırken asla bedenleri hakkında rahatsız edici sorular sorulmamalıdır.

Gönüllü Çalışan Gruplarının Katılımı

Gönüllü gruplar, aidiyet kültürlerini teşvik etmek ve kuruluşlar içinde eğitim alanları sağlamak için hayati öneme sahip mekanizmalardır. Bu gruplar genellikle işyerinde yeni

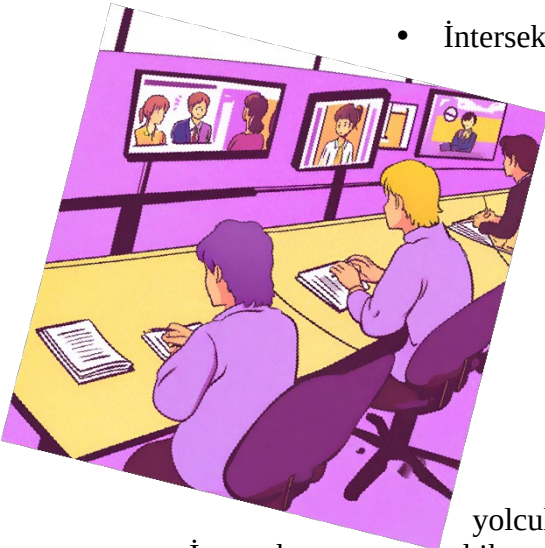
ortaya çıkan konular ve önemli meseleler hakkında konuşmayı başlatmaktan sorumludur. Siz de işyerinizde gönüllü gruplarla birlikte şunları yapabilirsiniz:

- İntersekslerin sesini duyurmak ve interseks toplumu hakkında farkındalık yaratmak için işyerinde interseks farkındalığı çalışmaları ve eğitimine odaklanmak. Bu şunları içerebilir:

- Bir interseks örgütü ile ortaklık kurarak bir eğitim veya öğle yemeği ve gönüllü çalışan grupları ile öğrenme oturumu.
- İnterseks hakkında okuma materyalleri ve/veya video içeriği okuyup/izleyerek grup olarak tartışmak.
- İnterseks Farkındalık Günü gibi günleri atlamayarak bunları birer öğrenme fırsatı olarak değerlendirmek.

İyi Bir Destekçi Olmak

Kapsayıcı politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi interseks toplumu için aidiyet kültürünün geliştirilmesinde büyük önem taşırken, müttefikler de çok önemli bir rol oynamaktadır. İşte interseks meslektaşlarınıza desteğinizi göstermenin birkaç yolu:



- İnterseks bireyler için müttefiklik, varsayılan cinsiyete dayalı olarak herkesin aynı fiziksel özellikleri veya bedensel deneyimleri (adet dönemi veya hamile kalma yeteneği gibi) paylaştığını varsaymamak anlamına gelir.
- İnterseks bireyler bir şaka ya da espri konusu değildir. İnterseks oldukları için birini veya bir grubu hedef alan mizah veya yorumlarla karşılaştığınızda harekete geçin.
- İnterseks biriyle tanışırsanız, eğer istiyorlarsa, interseks olduğu bilgisini paylaşmasına izin verin. Vücutları veya hangi prosedürlerden geçtikleri hakkında soru sormayın. Mahremiyetlerine ve yolculuklarına saygı gösterin.
- İnterseks hikayelerini ve seslerini yükselterek interseks topluluğu için bir müttefik olarak ortaya çıkın. İnterseks sorunlarının ele alınmadığı veya tanınmadığı alanların farkına varın; elinizden geldiğince bunları gündeme getirmeye ve desteklemeye çalışın.
- İnterseks meslektaşlarınızı ve kendi ağlarınızdaki interseks bireyleri dikkatle dinleyin ve onların liderliğini takip edin.



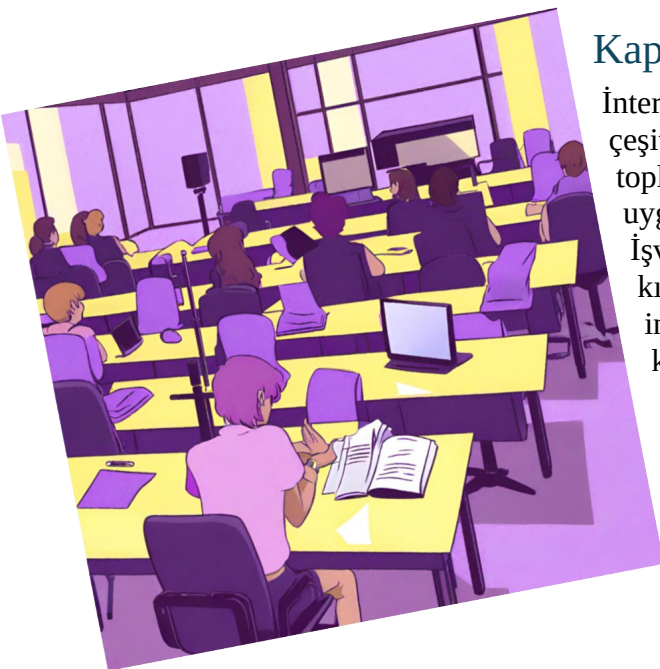
Doğrudan interseks bireylerden öğrenmek önemlidir. Ancak, tüm işi sizin yerinize interseks bireylerin yapmasına bel bağlamamak da önemlidir. İnterseks kaynakları ve kitapları okuyarak, bir interseks örgütüyle bağlantı kurarak, çevrimiçi araştırma yaparak ve daha fazlasını yaparak kendinizi eğitmek için zaman ayırın. Daha fazla bilgi için, interseks topluluğu hakkında bilgi almak için bu kaynağın Kaynaklar bölümünü ziyaret edin.

İnterseks Topluluğu için Kurumsal Savunuculuğun Önemi

LGBTQ topluluğunda olduğu gibi, interseks çalışanlar da işverenlerin açık destek ve farkındalık mesajlarına ihtiyaç duymaktadır. Bu özellikle önemlidir, çünkü interseks varyasyonları nispeten yaygın bir durum olmasına ve küresel nüfusun önemli bir kısmını etkilemesine rağmen interseks sorunları LGBTQ sorunları kadar ilgi görmemektedir.

İşte şirketinizin interseks topluluğunu savunmasını sağlamanın birkaç yolu:

- Rızaya dayalı olmayan ameliyatları gerçekleştirmeye devam etmekte maddi çıkarı olmayan interseks odaklı politika örgütlerinin e-posta listelerini takip ederek veya bunlara abone olarak interseks çalışanlarınızı etkileyebilecek konular hakkında kurumsal farkındalığınızı koruyun. İşte bunlardan birkaçı:
 - [İnter Dayanışma](#)
 - [17 Mayıs Derneği](#)
 - [OII Europe](#)
- İnterseks topluluğunu desteklemek için kamusal bir duruş sergileyin.
- Bir işverenin interseks topluluğunu desteklemek için dışarıdan katılım göstermesi, politika sorunlarının ortaya çıktığı durumlarda kritik öneme sahip olabilir. Büyük şirketler dünya genelinde LGBTQ kapsayıcılığının ilerletilmesinde önemli bir rol oynamıştır ve interseks farkındalığı ve kapsayıcılığının ilerletilmesinde de benzer bir etki yaratma fırsatına sahiptir. Şirketinizi interseks topluluğunu etkileyen konularda sesini yükseltmeye ve kamusal bir duruş sergilemeye teşvik edin. İnterseks çalışanları ilgilendiren politika konularında güncel bilgiler için info@interdayanisma.org adresinden İnter Dayanışma ile iletişime geçin.
- İşverenler, LGBTQ örgütleri ve sivil toplum örgütleri ile ortaklıklar kurarak LGBTQ topluluğu ile derin ve özgün bağlantılar oluşturmuştur. Benzer şekilde, işverenler toplumu daha iyi tanımak için interseks liderliğindeki organizasyonları ve etkinlikleri araştırmalıdır.



Kapanış

İnterseks görünmezliği değişiyor ve işverenlerin çeşitlilik ve kapsayıcılık girişimlerinin interseks topluluğuna ilişkin farkındalık göstermesinin ve en iyi uygulamaları hayata geçirmesinin zamanı geldi. İşverenler, bireysel liderler ve çalışanlar, bu kılavuzda yer alan bilgi ve uygulamaları kullanarak interseks çalışanları için aidiyet kültürleri yaratma konusunda daha iyi bir konuma sahip olabilirler.

Bu uygulamalara ilişkin deneyimlerinizi ve geri bildirimlerinizi paylaşmak için lütfen info@interdayanisma.org adresinden bizimle iletişim halinde kalın.

Kaynaklar:

InterAct: Supporting Intersex Inclusion In The Workplace
<https://interactadvocates.org/wp-content/uploads/2020/10/SupportingIntersexInclusionInTheWorkplace.pdf>

İnter Dayanışma Kütüphanesi:
<https://interdayanisma.org/category/rehberler/>

KaosGL Derneği: İnterseksler Vardır!
<https://kaosgldernegi.org/images/library/2019interseks-19-web.pdf>

KaosGL Dergisi 157. Sayı: İnterseks
<https://kaosgldergi.com/dergi/interseks-157>

İnterseks Çocuğunuzu Nasıl Destekleyebilirsiniz?
https://oiieurope.org/wp-content/uploads/2018/10/Parents_Toolkit_Intersex_TURK_ES_WEB.pdf

17 Mayıs Derneği: İnterseks Aile Rehberi
<https://www.17mayis.org/images/publish/pdf/interseks-aile-rehberi-05-07-2023.pdf>

17 Mayıs Derneği: Benim İnterseks Hikayem
<https://www.17mayis.org/images/publish/pdf/benim-interseks-hikayem-10-05-2023.pdf>

Dip notlar:

- 1 (2017, Mart). İnterseks 101: Bilmek İstedığınız Her Şey-interACT. <https://live-interact-advocates.pantheonsite.io/wpcontent/uploads/2017/03/INTERSEX101.pdf> adresinden alındı.
- 2 (2019, 14 Şubat). İnterseks Hakları için Bir Dönüm Noktası: Avrupa Parlamentosu interseks bireylerin haklarına ilişkin dönüm noktası niteliğindeki kararı kabul etti. <https://www.ilga-europe.org/resources/news/latest-news/milestone-intersex-rights-european-parliament-adoptslandmark-resolution> adresinden alındı.
- 3 Carpenter, M. (2020, 01 Ekim). 33'ten fazla ülkenin BM İnsan Hakları Konseyi'nde yaptığı ortak açıklama. Erişim adresi: <https://ihra.org.au/36635/hrc45/>
- 4 interACT. (2015). Arkadaşlarımızın Bilmesini İstedğimiz Şeyler <https://live-interact-advocates.pantheonsite.io/wp-content/uploads/2015/12/BROCHURE-interACT-Friends-final-web.pdf> adresinden alındı.
- 5 Carpenter, M., Hough, D. (2014) İşverenler için İnterseks Kapsayıcılık Rehberi. Sidney: Pride in Diversity ve Organisation Intersex International Avustralya
- 6 Open For Business. (2019). Yeni küresel şampiyonlar: Gelişmekte olan pazarlardaki hızlı büyüyen şirketler neden LGBT+ kapsayıcılığını benimsiyor? <https://static1.squarespace.com/static/5bba53a8ab1a62771504d1dd/t/5dcdaa165615bd6a00f03190/1573759526393/New+Global+Champions+-why+fast+growing+companies+from+emerging+markets+are+embracing+LGBT+%2B+inclusion+%28full+report%29.pdf>