

跨性別者的障礙重重

駐印度代表處教育組

打破性別障礙不再僅僅是女性議題，跨性別者也試圖找到自己的空間，普林西（Joseleen Princy）是清奈營銷公司艾思龍（Epsilon）的資訊科技人士，她大約 5 年前將自己的性別認同從男性改為女性，她說該行業距離為他們提供理想的工作場所還很遙遠。

細微的歧視

普林西（Joseleen Princy）指出，其中之一是組織已經開始提供不分性別的洗手間，而且工作場所沒有公開的歧視。但歧視以微妙的方式出現。有一次，一位朋友被推薦到我工作過的一個組織。人力資源部回覆說不能容納太多的跨性別者，因為這會損害組織的形象。根據她自己和她的變性朋友的經歷，她說班加羅爾等城市的雇主比清奈等保守城市較願意考慮跨性別員工。

她說，如果有人正在努力尋找工作，他們應該考慮透過支持 LGBTQ 社區的非政府組織。但她覺得，這不是最大的問題。被錄用後，處理污名化和被差異對待是更大的問題。出租車司機和保安人員在工作場所也往往粗魯無禮。從基層開始教育人們很重要，他們還需要尊重 LGBTQ 社群。

過度昂貴

醫療費用昂貴，雇主提供的醫療保險僅涵蓋簡易手術，剩餘的必須由員工支付。很多治療方面不屬於保險範圍，但它有時是過程的重要部分。有些病整個療程大約需要三年時間，需要經常去看醫生，為此必須使用他們的帶薪休假和病假。組織沒有針對跨性別者的單獨規定，我以前相對順利，因為大部分發生在疫情期間，我們可以在家工作。這幫助我得到一些休息並完成工作。

繁文縟節

跨性別者面臨的問題之一與文書工作有關。許多公司堅持更新記錄，從學校畢業證書開始，不同資料會反映性別和名字的變化，這很擾人。

社會恥辱

她認為，處理不安全感的唯一方法是與公司的人力資源團隊和經理進行坦誠交談，了解公司是否有協助的委員會，諮詢尋求專業協助。在資訊科技領域幾乎沒有跨性別女性，所以在這個行業很難有先例，你必須去其他來源尋求幫助，她建議跨性別者尋求社群團體的協助，因為如果沒有其他任何地方的支持，這至少可以維持生計。也許再過10年，他們可能會有更具包容性的政策。

撰稿人/譯稿人：陳立穎綜合編譯

資料來源：印度時報等

