



DEFENSIE

Algemene Directie Human Resources

DGHR-GID-GENDER-001
Ed 003 / Rev 000 - 26 Aug 19

GEDETAILLEERDE INSTRUCTIE

Transgender in het diversiteitsbeleid

Redactionele overheid	HRM-Policy
Goedkeurende overheid	Dir Gen HR
Uitgevende overheid	HRA-R/Reg



Staat Edities / Revisies			
Editie	Revisie	Datum	Reden / Opmerking
001	000	19 Dec 13	Basisdocument
002	000	13 Nov 14	Toevoeging van de wet van 22 mei 2014 tegen seksisme en de aanpassing van de wet van 10 mei 2007 betreffende de discriminatie op basis van genderidentiteit en genderexpressie.
003	000	26 Aou 19	Nieuwe editie door de publicatie van de wet van 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft.
Periodieke herziening: 48 m			
Totaal aantal bladzijden: 16 Zonder bijlagen			

Doelgroep van de richtlijn						
Niv	BHK	Kwalificatie	AND/OR	Org	Functie	Kennis
					ALL	NEED
Toepassingsgebied: wanneer en waar van toepassing?						
Lijst trefwoorden: gender; transgender; genderidentiteit; genderexpressie; geslachtsregistratie Deze richtlijn is van toepassing in PV Datum effectieve toepassing: datum van publicatie						

INHOUDSTAFEL

1.	ALGEMEEN	4
a.	Inleiding.....	4
b.	Doel.....	4
c.	Boomstructuur	4
d.	Refertes	4
2.	BEGRIPPEN	5
3.	MOGELIJKE PROCEDURES VOOR DE TRANSGENDER PERSONEELSLEDEN	6
a.	Procedure voor het veranderen van de voornaam en de aanpassing van de geslachtsregistratie	6
b.	Administratie intern Defensie	6
c.	Transgender personen die opteren om een medische behandeling te ondergaan met/of zonder verandering van de geslachtsrol	7
4.	PRIVACY	9
a.	Moet een transgender personeelslid zijn/haar genderidentiteit bekendmaken op het werk? ...	9
b.	Wanneer de leidinggevende inlichten?	9
c.	Hoe het team inlichten (met de toestemming van de betrokken persoon) over de transitie van de genderidentiteit van een personeelslid?	9
d.	Hoe communiceren?	10
5.	MAATREGELEN DIE KUNNEN HELPEN OM EEN TRANSGENDER PERSONEELSLID TE STEUNEN EN TE BEGELEIDEN	10
a.	Een inclusieve werkplek.....	10
b.	Gender-inclusief aanspreken	11
c.	Voornaam of sociale voornaam.....	11
d.	De toepassing van de kledingvoorschriften.....	12
e.	Het gebruik van kleedkamers, douches en toiletten.....	13
f.	Physical Evaluation Fitness (PhEF)	14
g.	Mutatie/Mobiliteit/Talent exchange van een transgender personeelslid	14
6.	HOE REAGEREN OP EEN NEGATIEVE HOUDING VAN COLLEGA'S EN DERDEN	14
a.	Definities van discriminatie, seksisme en transfobie	14
b.	Intern.....	15
c.	Ten aanzien van derden.....	15
d.	Begeleiding, bemiddeling en verzoek tot psychosociale interventie.....	15

1. Algemeen

a. Inleiding

Sinds 1 januari 2018¹ hebben transgender personen de mogelijkheid om, door het zelfbeschikkingsrecht, de geslachtsregistratie, de 'M' of de 'V' in de geboorteakte, aan te passen. De nieuwe wetgeving laat, inderdaad, een wijziging van geslachtsregistratie toe zonder dat er een medische behandeling met verandering van geslachtsrol nodig is.

Buiten de wetgeving onderschrijft Defensie met onderhavige GID één van de waarden van het Mil- en burgerpersoneelslid, zijnde "respect²", dat de basis vormt van vertrouwen en wederzijds begrip. Iedereen met respect behandelen is een noodzaak voor de goede werking van Defensie.

Defensie veroordeelt elke transfobe handeling, houding en/of uitspraak. Alle personeelsleden hebben recht op dezelfde kansen en dezelfde aanmoediging om zich ten volle te kunnen ontplooiën en een loopbaan uit te bouwen met maximale beroepsvoldoening.

b. Doel

Deze richtlijn beschrijft de rechten en plichten van het transgender personeelslid en van zijn/haar autoriteit met de bevoegdheid van korpsComd en het transitieproces, alsook de maatregelen van toepassing voor en na de wettelijke geslachtsregistratie.

c. Boomstructuur

(1) Onmiddellijk hoger gelegen wettelijke bepalingen, reglementen en/of richtlijnen

(a) DGHR-SPS-DIVMGT-001

(b) DGHR-SPS-GENDER-001

(2) Onmiddellijk lager gelegen reglementen en/of richtlijn(en)

Nihil

d. Refertes

(1) Wet van 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft.

(2) Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen.

(3) Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (gender-wet).

(4) Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

(5) Koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

(6) ACWB-SPS-PSYSOC-001, Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

(7) Informatiebrochure: Je voornaam en geslachtsregistratie aanpassen bij de burgerlijke stand.

(8) Interfederaal actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTQI-personeel 2018-2019.

¹ Wet van 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft.

² DGHR-SPS-DIVMGT-001, Hoofdstuk 1, Par. 103. b. (4)

2. Begrippen^{3 4}

Androgyn: Androgynie komt van het Grieks voor mannelijk-vrouwelijk en kan zowel verwijzen naar het gevoel (noch mannelijk en noch vrouwelijk, of mannelijk én vrouwelijk, of gevoelsmatig tussen beide seksen), naar een levensvisie (zich niet conformeren aan de tweedeling man-vrouw en vertrekken van de complete mens die alleen maar mannelijk én vrouwelijk kan zijn), als naar een gedrag (uiterlijk vertoon van kenmerken van het andere geslacht door kleding, make-up, enz. zonder door het leven te gaan als iemand van het andere geslacht).

Cisgender verwijst naar personen van wie de genderidentiteit en/of -expressie wel overeenkomt met de geslachtsaanduiding toegewezen bij geboorte, en de verwachtingen die daarrond bestaan.

Gender verwijst naar het aanvoelen en de beleving van mannelijkheid en vrouwelijkheid, alsook naar de sociale constructie die bepaalde gedragingen toewijst aan de mannelijke en vrouwelijke geslachtsrol. Dit kan variëren naar gelang van de periode in de geschiedenis, de maatschappij, de cultuur en de sociale klasse. Gender is dan ook nauw verbonden met de verwachtingen van de samenleving en is niet uitsluitend een biologische kwestie.

Genderexpressie verwijst naar de manier waarop personen uiting geven (kleding, taal, gedrag, enz.) aan hun genderidentiteit en naar de manier waarop zij worden gezien door anderen. Genderexpressie slaat ook op de occasionele of tijdelijke uitingen van genderidentiteit.

Gender fluide is een genderidentiteit waarbij een persoon die zich als gender fluide identificeert zich het ene moment mannelijk en het andere moment vrouwelijk voelt.

Genderidentiteit verwijst naar de innerlijke overtuiging en de persoonlijke beleving van elkeen inzake zijn/haar gender of geslachtsrol, de lichamelijke beleving inbegrepen, die al dan niet overeenkomen met het geslacht dat werd toegekend bij de geboorte.

Geslacht verwijst naar de biologische kenmerken zoals de primaire en secundaire geslachtskenmerken, genen en hormonen. Er wordt traditioneel onder verstaan dat men behoort tot één van de beide groepen die elkaar uitsluiten, met name het mannelijke of vrouwelijke geslacht.

De **geslachtsregistratie** is de vermelding van een geslacht in de geboorteakte, aangeduid met een M voor het mannelijke geslacht en een V voor het vrouwelijke geslacht. Het is diezelfde M of V die ook op je identiteitskaart en op andere officiële documenten staat. Door de nieuwe wet wordt niet langer geslacht geregistreerd, maar is er sprake van genderregistratie.

Intersekse persoon met genetische, hormonale en fysieke kenmerken die niet uitsluitend mannelijk of uitsluitend vrouwelijk zijn, maar typisch voor de beide geslachten tegelijkertijd of die niet duidelijk omschreven zijn als behorend tot het ene of het andere geslacht. Deze kenmerken kunnen de vorm aannemen van secundaire geslachtskenmerken als spiermassa, haargroei, de borsten en het figuur, primaire geslachtskenmerken als de voortplantingsorganen en de geslachtsdelen, en/of de chromosomenstructuur en de hormonen.

Non-binaire persoon is een persoon die zich niet identificeert in de binaire gendercategorieën man of vrouw en zich beter voelt bij een andere, niet-binaire, genderidentiteit.

Sociale voornaam (of zelfgekozen voornaam): gekozen voornaam, die beter overeenkomt met de genderidentiteit en aangeeft hoe de transgender persoon genoemd wenst te worden.

³ Trans and intersex people, Europese Commissie, Glossary of key terms

⁴ Wetsontwerp tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen met het oog op de uitbreiding ervan naar genderidentiteit en genderexpressie, op. cit.

Transgender persoon: koepelterm voor personen van wie de genderidentiteit en/of genderexpressie niet overeenkomen met het geslacht dat hen bij de geboorte werd toegekend. Onder transgender personen verstaan we onder meer: transgender mannen en transgender vrouwen en al wie zich identificeert als transseksueel, transgender, travestiet, androgyn, polygender, persoon met een fluide gender ('genderqueer'), persoon zonder gender, persoon met een variërend gender ('gender variant') of die een andere genderidentiteit en/of -expressie heeft dan de standaardtweedeling tussen man en vrouw en die aan zijn/haar gender uiting geeft aan de hand van zijn/haar kleding, voorkomen of lichaamsveranderingen, met inbegrip van meervoudige chirurgische ingrepen.

Transitie: het proces waarbij een transgender persoon zijn/haar fysieke eigenschappen en/of expressie wijzigt om zichzelf te kunnen zijn in een genderidentiteit dat verschilt van deze die hem/haar is toegekend bij de geboorte.

Travestiet: verwijst naar een persoon die zich sporadisch of regelmatig kleedt in de kledij die cultureel met het andere geslacht wordt geassocieerd. De genderexpressie van die persoon wijkt dus af van zijn/haar geslacht.

3. Mogelijke procedures voor de transgender personeelsleden

a. Procedure voor het veranderen van de voornaam en de aanpassing van de geslachtsregistratie

De aanvraag om de voornaam te veranderen en om de geslachtsregistratie aan te passen kan het transgender personeelslid indienen bij de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeente waar hij/zij is gedomicilieerd. Hiervoor doorloopt hij/zij een louter administratieve procedure.

Voor meer informatie over de wijziging van de geboorteakte en de aanpassing van de geslachtsregistratie kan het transgender personeelslid de brochure "[Je voornaam en geslachtsregistratie aanpassen bij de burgerlijke stand](#)" raadplegen op de website van de FOD Justitie of het [Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#).

b. Administratie intern Defensie

(1) Het transgender personeelslid dient zich, nadat de voornaam- en/of de geslachtswijziging werd vermeld op de nieuwe identiteitskaart, aan te bieden bij de ASE van zijn/haar eenheid, teneinde de geslachtswijziging door te voeren in zijn/haar persoonlijk (PD) en zijn/haar elektronisch dossier (ED).

(2) De ASE informeert alle betrokken diensten en deze zijn verplicht de voornaam-/geslachtswijziging in alle dossiers door te voeren.

(3) Employee identity (Emplid)/Stamboeknummer

HRM@Defence maakt gebruik van de Emplid bestaande uit 7 cijfers. Een stamboeknummer beginnend met een letter werd bij de ingebruikname van HRM@Defence vervangen door de twee laatste cijfers van het jaar van inlijving van elk personeelslid van Defensie.

De voornaam-/geslachtswijziging van een transgender personeelslid (Mil of burger) heeft geen impact op de Emplid van het personeelslid.

(4) De ASE, dossierbeheerder voor het PD en het ED en HRA-E/N, beheerder voor het individuele dossier (ID), zijn vanzelfsprekend gehouden aan de wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Er zal worden vermeden nog documenten af te leveren waarin gerefereerd wordt naar de vroegere voornaam of het vroegere geslacht.

Er moet echter worden vermeld dat, indien er duplicaten van attesten en/of documenten worden afgeleverd van vóór de voornaam-/geslachtswijziging, deze steeds het geslacht op datum van uitgifte zullen bevatten en dat dit niet kan worden aangepast⁵.

⁵ Dit wegens het ontbreken aan specifieke richtlijnen in de Belgische wetgeving.

c. Transgender personen die opteren om een medische behandeling te ondergaan met/of zonder verandering van de geslachtsrol

Lang niet alle transgender personeelsleden koesteren noodzakelijk de wens om hun fysieke kenmerken geheel of gedeeltelijk te veranderen.

(1) Transitieproces

(a) Vervrouwelijking/Vermannelijking

Een lichaam 'vervrouwelijken/vermannelijken' houdt in dat er bepaalde behandelingen gebeuren die het lichaam een 'vrouwelijk/mannelijk' uiterlijk geven, of toch dat wat meestal onder 'vrouwelijk/mannelijk' wordt begrepen in onze maatschappij.

Hoewel met kledij, haartooi en houding al heel wat kan veranderen op het vlak van genderexpressie, kiezen sommige transgenders ervoor hun lichaam aan te passen aan het gendergevoel dat men heeft.

(b) Fulltime genderexpressie

Beschrijft het ogenblik in het transitieproces waarin de transgender persoon zich volledig zal uiten volgens zijn/haar nieuwe genderidentiteit en bijgevolg de transitie maakt van man naar vrouw of van vrouw naar man.

(c) Transitie

Het proces waarbij een transgender persoon zijn/haar fysieke eigenschappen en/of expressie wijzigt om zichzelf te kunnen zijn in een genderidentiteit dat verschilt van het geslacht dat hem/haar is toegekend bij de geboorte. Sommige transgender personen beperken zich bijvoorbeeld tot gezichtsontharing en logopedie, terwijl anderen een medische begeleiding volgen of nog een stap verder gaan en een operatie laten uitvoeren.

(2) Medische behandeling en opvolging

De wetgever voorziet de aanpassing van de geslachtsregistratie in de akten van de burgerlijke stand, mannelijk of vrouwelijk op basis van de innerlijk beleefde genderidentiteit en zonder de verplichting van aanpassing van de fysieke kenmerken. Derhalve kunnen transgender personen kiezen voor een medische behandeling met of zonder aanpassing van de geslachtsregistratie volgens hun eigen innerlijk beleefde genderidentiteit.

De medische behandeling gebeurt stapsgewijs en wordt in de tijd gespreid om voldoende aandacht te kunnen besteden aan de psychosociale processen die worden doorlopen en de beslissingen die moeten genomen worden.

(a) De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Het burger of Mil transgender personeelslid kan, indien nodig, zich aanbieden voor een spontane consultatie, bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, met een verzoek om gezondheidstoezicht. Uit het onderhoud met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet blijken of het betrokken transgender personeelslid zijn/haar functie tijdens het transitieproces al dan niet verder kan uitoefenen en of er aanpassingen of beperkingen aan de werkplek noodzakelijk zijn. Dit zal blijken uit het formulier van gezondheidsbeoordeling dat zal worden opgemaakt door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Voor het Mil transgender personeelslid past de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het medisch profiel niet zelf aan. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer beoordeelt de functionele geschiktheid en verwijst de betrokken persoon door naar het Centrum voor Medische Expertise (CME).

(b) Het Centrum voor Medische Expertise (CME)

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer verwijst het Mil transgender personeelslid door naar het CME, teneinde de psychosociale impact van het transitieproces op het betrokken Mil transgender personeelslid op te volgen en, indien nodig, om een aanpassing van het medisch profiel (PSIVCAME) en de medische operationele categorisatie te verkrijgen.

(3) Afwezigheid om gezondheidsredenen

Een transgender personeelslid is niet automatisch werkonbekwaam tijdens het transitieproces. Sommige fasen en/of medische interventies kunnen echter leiden tot een tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

(a) Mil transgender personeelslid

Tijdens het transitieproces is het Mil transgender personeelslid gehouden aan de reglementering m.b.t. de afwezigheden om gezondheidsredenen (AGR) van Mil van het actief kader⁶.

(b) Burger transgender personeelslid

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt geschorst als het transgender personeelslid arbeidsongeschikt is.

Tijdens het transitieproces is het burger transgender personeelslid, in geval van afwezigheid wegens ziekte, onderworpen aan het toezicht van de Medische Expertise (MEDEX)⁷.

(c) Verplicht onderzoek bij werkhervatting door de preventieadviseur/arts in de arbeidsgeneeskunde⁸

Na een afwezigheid van minstens 28 dagen wegens om het even welke ziekte, aandoening, ongeval of wegens bevalling worden burger en Mil personeelsleden, verplicht aan een onderzoek bij werkhervatting onderworpen.

Wanneer de preventieadviseur/arts in de arbeidsgeneeskunde het nodig oordeelt wegens de aard van de ziekte, de aandoening of ongeval, kan dit onderzoek plaatsvinden na een afwezigheid van kortere duur.

Dit onderzoek gebeurt ten vroegste op de dag waarop het werk of de dienst wordt hervat en ten laatste op de achtste werkdag.

Het onderzoek bij werkhervatting moet de preventieadviseur/arts in de arbeidsgeneeskunde in staat stellen na te gaan of het transgender personeelslid nog steeds geschikt is voor de werkplek die hij/zij voordien bezette of de activiteit die hij/zij voordien uitoefende, en in geval van ongeschiktheid, de in artikel 34⁹ bedoelde gepaste preventie- of beschermingsmaatregelen te nemen.

(4) Geneeskundige verzorging binnen Defensie

(a) Geneeskundige verzorging binnen Defensie

Onder bepaalde voorwaarden betaalt Defensie de onkosten terug van de zorgen die in de medische burgersector worden verstrekt. DGHR-SPS-SOCSZM-001 beschrijft de nadere regels van toegang tot de geneeskundige verzorging en de terugbetaling van deze onkosten door Defensie.

⁶ DGHR-REG-MEDIS-001.

⁷ www.medex.belgium.be.

⁸ Koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, Art 35

⁹ Koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.

(b) Ziekteverzekering

Vanaf 1 oktober 2017 voorziet de Minister van Volksgezondheid in de terugbetaling van transgenderzorg. Hiervoor werd een overeenkomst gesloten tussen het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) en het UZ Gent en CHU Luik. Dankzij deze conventie kunnen alle personen (met een Belgische ziekteverzekering) die een hulpvraag hebben met betrekking tot hun genderidentiteit of genderexpressie kosteloos beroep doen op een psycholoog of sociaal werker binnen het genderteam van het UZ Gent of CHU Luik. Elke persoon kan maximaal 25 individuele zittingen terugbetaald krijgen.

(c) Hospitalisatieverzekering

Een financiële tussenkomst van de hospitalisatieverzekering kan voor sommige fases van het transitieproces. Dit wordt bepaald aan de hand van het medische dossier van de persoon in kwestie.

Voor meer inlichtingen: Algemene Directie Human Resources (DG HR) - Divisie Administratieve Expertise (HRA) - Sectie Administratieve Expertise (HRA-E) - Ondersectie Medische Administratie (HRA-E/M) - Bureel Verzekering (HRA-E/M/Bur Verzekering).

http://intranet.mil.intra/sites/Pers/hosp_verzekering/Pages/Produkt.aspx

4. Privacy

a. Moet een transgender personeelslid zijn/haar genderidentiteit bekendmaken op het werk?

De bescherming van de persoonlijke levenssfeer is een grondrecht beschermd door artikel 8 van het Europees Verdrag voor de rechten van de mens en artikel 22 van de Grondwet.

Niemand kan worden gedwongen om zijn/haar genderidentiteit openbaar te maken, dit geldt voor de volledige duur van de arbeidsrelatie.

Iedereen is vrij om op het werk al dan niet over de genderidentiteit te spreken.

b. Wanneer de leidinggevende inlichten?

Hoewel een transgender personeelslid niet verplicht is de transitie van zijn/haar genderidentiteit openbaar te maken, wordt er toch aangeraden de leidinggevende op de hoogte te stellen, indien het transgender personeelslid een transitie op het werk plant.

Door hem/haar op de hoogte te stellen kan er samen met het transgender personeelslid worden bepaald:

- (1) waar en wanneer welke stappen het transgender personeelslid neemt;
- (2) wanneer het transgender personeelslid een andere (sociale) voornaam aanneemt;
- (3) welke toiletten/kleedruimte er worden gebruikt;
- (4) hoe en wanneer er met de collega's zal worden gecommuniceerd.

Wederzijds respect en dialoog bieden de grootste kans op een vlotte coming-out op de werkvloer.

c. Hoe het team inlichten (met de toestemming van de betrokken persoon) over de transitie van de genderidentiteit van een personeelslid?

Het discours moet worden aangepast aan de context en de situatie. Het transgender personeelslid in kwestie moet er uitdrukkelijk mee akkoord gaan om deze informatie over het privéleven openbaar te maken. Ga niet verder dan waar het betrokken transgender personeelslid mee heeft ingestemd.

Dit is een grote stap waarbij het van belang is dat de betrokken partijen vooraf goed nadenken over hoe ze dit best aanpakken.

De medewerkers van een transgender personeelslid kunnen, indien nodig, ondersteund¹⁰ en begeleid worden voor wat betreft hun vragen, bedenkingen, opmerkingen en zorgen over het transitieproces van hun transgender collega.

d. Hoe communiceren?

Het is raadzaam dat de leidinggevende samen met het transgender personeelslid een strategie van melding opstelt van zodra het personeelslid te kennen geeft zijn/haar genderexpressie te veranderen. Hoewel dit individueel af te spreken is, zijn er een aantal elementen waar de leidinggevende een belangrijke hulp kan zijn:

(1) Interne communicatie

In de interne communicatie, onafhankelijk van de communicatie door het transgender personeelslid, wordt best een dienstvergadering gepland waar de verandering in genderexpressie van het transgender personeelslid formeel wordt aangekondigd. De hiërarchie dient hiervoor aanwezig te zijn, zodat het voor alle personeelsleden duidelijk is dat het transgender personeelslid gesteund wordt in zijn/haar beslissing.

(2) Externe communicatie¹¹

In de externe communicatie kan de communicatiedienst van de desbetreffende federale overheidsdienst worden ingeschakeld op vraag van de hiërarchie en in overeenstemming met het transgender personeelslid. Deze dienst kan helpen bij het opstellen van de aankondiging van verandering in genderexpressie van het transgender personeelslid aan de externe partners. Er wordt aangeraden om alle relevante externe partners gelijktijdig op de hoogte te brengen.

5. Maatregelen die kunnen helpen om een transgender personeelslid te steunen en te begeleiden

a. Een inclusieve werkplek

Het treffen van maatregelen voor een werkplek gericht op inclusie is bijzonder belangrijk, aangezien het de taak is van de leidinggevende om een positieve werkcultuur te garanderen.

Maatregelen voor de begeleiding en de ondersteuning van transgender personeelsleden op het werk komen iedereen ten goede. Een goed begrip en aanvaarding door het team van het transgender personeelslid draagt bij tot het algemene welzijn, een essentieel element voor het scheppen van een constructieve en productieve sfeer waarin elke werknemer wordt erkend. De verankering van diversiteit en inclusie, passen in een dynamische en aantrekkelijke aanpak van de onderneming.

Hier volgen enkele algemene denkpistes¹² die moeten worden aangepast naar gelang van de situatie en de context:

(1) Op organisatieniveau

- (a) Een eenduidig en samenhangend beleid inzake diversiteit en inclusie met aandacht voor transgender personeelsleden invoeren, alsook een antipest- en antidiscriminatiebeleid dat daadwerkelijk wordt toegepast. Als de onderneming duidelijk haar steun uitspreekt voor transgender personeelsleden, blijken de reacties van personeelsleden aanzienlijk positiever te zijn.

¹⁰ Bv. Door de HR-verantwoordelijke, de diversiteitsverantwoordelijke, een SOGIE- contactpersoon, een lid van .beproud!/Beldefrac, enz.

¹¹ Dit is enkel van toepassing wanneer het betrokken transgenderpersoneelslid gewoonlijk in contact is met externe partners.

¹² Sheridan, V.; The complete guide to transgender in the workplace, ABC-CLIO, 2009.

- (b) Creëren van een positieve werkcultuur door proactief informatie te geven en individuele coaching en collectieve opleidingen¹³ aan te bieden, om de situatie en de context beter te begrijpen en adequate en duurzame antwoorden aan te reiken. Met een proactieve benadering kunnen ongepaste handelingen, gedragingen en/of uitspraken worden voorkomen.
- (2) Op het niveau van de directe leidinggevende
 - (a) Het transgender personeelslid in kwestie voorstellen aan een mentor die hem/haar individueel kan begeleiden.
 - (b) Rekening houden met de noodzakelijke genderveranderingen tijdens de transitieperiode, als het transgender personeelslid dat vraagt.

b. Gender-inclusief¹⁴ aanspreken

Gender-inclusief aanspreken doet iedereen regelmatig en onbewust. Denk maar aan de vraag: 'wie kan ik helpen?' of wanneer je iedereen aanspreekt met 'goedemiddag allemaal'. Net zo onbewust spreken we mensen aan met verwijzing naar hun geslacht. We kunnen ook op een bewust gender inclusieve manier van aanspreken aan de slag gaan.

(1) Waarom gender-inclusief aanspreken?

- (a) Met het gebruik van aanspreekvormen die enkel mannelijke en vrouwelijke personeelsleden aanspreekt geeft men onbedoeld het signaal dat men geen oog heeft voor non-binaire personeelsleden. Met gender-inclusief aanspreken geeft men uitdrukkelijk het signaal dat iedereen ongeacht het geslacht zich aangesproken mag voelen.

Onze Nederlandse taal kent enkel de mannelijke of vrouwelijke aanspreekvorm. In het Nederlandse taalgebied probeert de transgendergemeenschap de termen voor non-binaire personen ingang te doen vinden. De huidige binaire voornaamwoorden hij/zij/die, hem/haar/hen, zijn/haar/hun krijgen respectievelijk gezelschap van die, hen en hun¹⁵.

- (b) Er zijn personeelsleden bij wie het geslacht moeilijk te interpreteren is. Met gender-inclusief aanspreken voorkomt men dat personeelsleden per ongeluk verkeerd worden aangesproken.
- (c) Bij één op één gesprekken is het altijd mogelijk om wel het geslacht te gebruiken bij het aanspreken, als het desbetreffende personeelslid daar de voorkeur aan geeft.

(2) Wat staat je te doen?

- (a) Bij één op één gesprekken is het beter om aan het transgender personeelslid te vragen hoe hij/zij wenst te worden aangesproken.
- (b) Wanneer je een groep personeelsleden mondeling wil aanspreken, doe dat dan op datgene wat ze allemaal gemeen hebben. Enkele voorbeelden:
 - (i) Geachte aanwezigen, ...
 - (ii) Beste mensen, ...

c. Voornaam of sociale voornaam

- (1) Bij een officiële voornaamswijziging moeten alle situaties die door de voornaamswijziging beïnvloed worden onmiddellijk worden aangepast opdat de identiteit van de betrokkene wordt gerespecteerd in overeenstemming met de registratie in de burgerlijke stand.

Omwille van het erkennen van de nieuwe identiteit wordt er best een nieuw arbeidscontract opgesteld. Dat betekent echter niet dat het oude niet meer geldig zou zijn. De vernieuwing

¹³ Bv. gratis onlineopleidingen zoals eDiv, enz.

¹⁴ Inclusie: de insluiting in de samenleving van bepaalde minderheden op basis van gelijkwaardige rechten en plichten.

¹⁵ www.transgenderinfopunt.be

van het contract mag ook niet worden aangewend om de arbeidsvoorwaarden, het loon, de anciënniteit, de rechten, enz. in negatieve zin aan te passen. In de positieve zin wordt hier enkel bevestigd dat het gaat om een voornaamswijziging en dat alle arbeidsvoorwaarden blijven zoals ze zijn.

- (2) Als er (nog) geen officiële voornaamswijziging is, kan er in praktijk een pragmatisch antwoord worden gezocht om de genderidentiteit van de transgender personeelsleden te respecteren. Naast een vorm van respect is het uiteraard ook een wettelijke verplichting om te handelen naar de gewenste genderidentiteit/-expressie van een persoon.

Er kunnen zich verschillende situaties voordoen:

(a) Mondeling

Het gebruik van de sociale of zelfgekozen voornaam is een symbolisch belangrijke stap voor het transgender personeelslid. Uit respect voor de waardigheid en voor de bevordering van ieders welzijn, is het aangewezen de sociale voornaam van het transgender personeelslid te gebruiken als deze daarom vraagt.

(b) In interne documenten

Het is aangewezen om de sociale voornaam in alle interne documenten op te nemen, als het betrokken transgender personeelslid dit vraagt. Er zijn geen bijkomende modaliteiten vereist om wijzigingen in interne dossiers door te voeren.

(c) In sociale documenten

Sociale documenten (zoals loonfiche, arbeidsovereenkomst, verzekering, enz.) moeten de juridische voornaam van de betrokkene vermelden. Het is echter aangeraden om rekening te houden met de sociale identiteit van het transgender personeelslid, dit kan door een vermelding als 'bekend als sociale voornaam' toe te voegen na de wettelijke voornaam.

(d) Maak een checklist van andere wijzigingen die moeten worden aangebracht:

- (i) E-mailadres;
- (ii) Identificatie(toegangs)badge;
- (iii) IT-programma's waar de naam van het transgender personeelslid vermeld wordt;
- (iv) Lijsten met namen en registers;
- (v) Naamplaatjes van kantoren, enz.;
- (vi) Organogram;
- (vii) Telefoonboek
- (viii) Visitekaartje;
- (ix) Website van de onderneming of instelling;

d. De toepassing van de kledingvoorschriften

- (1) Het transgender personeelslid moet zich conform de genderidentiteit kunnen kleden. Het transgender personeelslid moet echter dezelfde kledingvoorschriften¹⁶ naleven als die voor alle personeelsleden gelden wat betreft werkkledij, uniformen of de naleving van veiligheids- en fatsoensnormen. De leidinggevende kan om rechtmatige, objectieve en evenredige redenen bepaalde beperkingen opleggen wat de kleding betreft (bijvoorbeeld in het arbeidsreglement).

¹⁶ Koninklijk besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij, B.S., 3 augustus 2004.

Er dient te worden verduidelijkt dat elke beperkende maatregel gekoppeld moet zijn aan de aard van de activiteit en een precieze doelstelling moet nastreven. Het transgender personeelslid volgt in dat geval de kledingregels die van kracht zijn conform zijn/haar genderexpressie.

(2) Dragen van het Mil tenue voor een Mil transgender personeelslid¹⁷

Een Mil transgender personeelslid dient de mogelijkheid te krijgen zich op de werkplek te kleden in het uniform volgens de beleefde genderidentiteit en/of -expressie, zelfs indien het juridisch geslacht op de identiteitskaart nog niet werd aangepast.

Het Mil transgender personeelslid richt een nota 'Beperkte verspreiding - Privacy' aan MRSys-SE o/c DGHR - HRM-Pol (ter controle van de authenticiteit van de aanvraag) voor verkrijgen van het uniform in eerste dotatie volgens zijn/haar genderidentiteit en/of -expressie. Na het antwoord van MRSYS-SE biedt het Mil transgender personeelslid zich aan bij het Regionale Distributiecentrum (RDiscC) voor zijn/haar dotatie. De artikelen unisex worden slechts één maal bedeed.

e. Het gebruik van kleedkamers, douches en toiletten

De regels inzake de inrichting van de sociale voorzieningen op de werkplek bepalen dat er volledig gescheiden kleedkamers, douches en toiletten voor mannen en vrouwen ter beschikking moeten staan en dat de personeelsleden vrij naar een kleedkamer, douche en toilet moeten kunnen gaan¹⁸.

Ruimten afgescheiden volgens geslacht zijn vaak een bron van uitsluiting en discriminatie voor transgender personeelsleden. Daarom is het aangeraden om het transgender personeelslid toe te staan de kleedkamer, douche en toilet te gebruiken in functie van de genderidentiteit en -expressie en het persoonlijk comfortniveau.

De genderwet stelt dat niemand de toegang mag onttrokken worden op basis van de genderidentiteit, het geslacht of de genderexpressie. Vrij gebruik van toiletten, douches of kleedkamers naar keuze moet in principe mogelijk zijn.

(1) Individuele ruimten

(a) Het transgender personeelslid, zoals andere personeelsleden heeft, toegang tot de individuele ruimten (toilet/douche) conform zijn/haar genderidentiteit en/of -expressie.

(b) Mogelijk alternatief: genderneutrale toiletten.

(2) Gemeenschappelijke ruimten

(a) Douches

Het transgender personeelslid heeft toegang tot de douches conform zijn/haar genderidentiteit en/of -expressie.

De leidinggevende kan vaste uren voorzien in afspraak met het transgender personeelslid.

¹⁷ DGHR-REG-DISPSYS-001

¹⁸ Koninklijk besluit van 10 oktober 2012 tot vaststelling van de algemene basiseisen waaraan arbeidsplaatsen moeten beantwoorden, B.S., 5 november 2012.

(b) Kleedruimtes

Het transgender personeelslid heeft toegang tot de kleedruimte conform zijn/haar genderidentiteit en/of -expressie.

De leidinggevende kan vaste uren voorzien indien er nood zou zijn aan een dergelijke afspraak van het transgender personeelslid of van de andere personeelsleden.

Mogelijk alternatief: het beschikbaar stellen van een andere ruimte.

f. Physical Evaluation Fitness (PhEF)¹⁹

Vanaf de aanpassing van de geslachtsregistratie zal er bij het Mil transgender personeelslid bij de evaluatie van de prestaties geleverd tijdens de PhEF rekening worden gehouden met het geslacht dat op zijn/haar nieuwe identiteitskaart staat. Dit betekent concreet dat voor de transgender man de puntentabellen van de man en voor de transgender vrouw de puntentabellen van de vrouw van toepassing zijn.

g. Mutatie/Mobiliteit/Talent exchange van een transgender personeelslid

Een transgender personeelslid in transitieproces verliest noch zijn/haar graad/functie noch zijn/haar competenties. Mutaties enkel gebaseerd op stereotiepe denkbeelden zijn discriminerend volgens de wet. Competenties voor, tijdens en na het transitieproces kunnen enkel worden geëvalueerd door de bestaande reglementering en door de bevoegde instanties.

(1) Mil transgender personeelslid

Voor het Mil transgender personeelslid zijn dezelfde beheersregels van toepassing als voor alle andere Mil personeelsleden van Defensie.

(2) Burger transgender personeelslid

Voor een burger transgender personeelslid zijn dezelfde beheersregels van toepassing als voor alle burgerpersoneelsleden van Defensie.

6. Hoe reageren op een negatieve houding van collega's en derden

De angst voor negatieve reacties is vaak een doorslaggevende factor in de beslissing over het kenbaar maken van de genderidentiteit en/of -expressie. Bijgevolg is het als leidinggevende essentieel, zowel in de interne werkomgeving (collega's, meerderen, enz.) als op extern vlak, wanneer de aard van het werk dat vereist (klanten, partners, enz.), proactief tewerk te gaan. In dit opzicht heeft de leidinggevende een preventieve rol te vervullen.

a. Definities van discriminatie, seksisme en transfobie

(1) Discriminatie

Discriminatie op basis van geslacht wordt verboden door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Een verschil in behandeling op grond van geslachtsverandering, genderidentiteit of genderexpressie wordt door deze wet beschouwd als een direct onderscheid²⁰ op grond van het geslacht.

¹⁹ ACOT-REG-PTSPHE-TPTG-001

²⁰ De situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, behandeld werd of zou worden behandeld op basis van het geslacht.

(2) Seksisme

Onder seksisme verstaat men elk gebaar²¹ of elke handeling die, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn/haar geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.

(3) Transfobie

Transfobie is de angst voor transgenderisme, evenals het vijandige en discriminerende gedrag dat uit dit gevoel voorkomt. Transfobie uit zich bijvoorbeeld in het uitsluiten van transgender personen uit als sekse specifiek bestemde ruimtes (toiletten, douches, enz.), maar ook in verbaal en fysiek geweld.

b. Intern

Elke leidinggevende dient te zorgen voor een werkomgeving vrij van discriminatie en pesterijen en neemt hiervoor de noodzakelijke en passende maatregelen om een einde te stellen aan ongepaste handelingen, gedragingen en/of uitspraken. Zo kan de leidinggevende herinneren aan de principes en waarden die elkeen moet respecteren, bezorgdheid wegnemen, proactief informatie geven over transgender personeelslid zijn, enzovoort.

Elk personeelslid dient op een constructieve manier deel te nemen aan het preventief optreden van de leidinggevende aangaande de bescherming van de personeelsleden tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Elke personeelslid dient zich te onthouden van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk²².

c. Ten aanzien van derden

De leidinggevende dient in zijn welzijnsbeleid rekening te houden met het feit dat de personeelsleden in contact komen met derden (d.w.z. personen die niet tot Defensie behoren zoals leveranciers, klanten, tijdelijke partners, enz.). Door preventief passende maatregelen te voorzien, kan de leidinggevende vermijden dat personeelsleden het slachtoffer worden van ongepaste handelingen, gedragingen en/of uitspraken (bijvoorbeeld door hen assertief te leren omgaan met ongewenst gedrag).

Het is aan de leidinggevende om onmiddellijk met passende maatregelen te reageren op ongepaste handelingen, gedragingen en/of uitspraken van derden, als hij/zij daar weet van heeft.

d. Begeleiding, bemiddeling en verzoek tot psychosociale interventie

(1) Begeleiding en bemiddeling

(a) Interne Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk (IDPBW)

Wanneer een transgender personeelslid zijn/haar transitie bekendmaakt op de werkplek, kan dit tot verschillende reacties leiden. Soms raken hierdoor werkrelaties verstoord en ontstaan er conflicten.

De Sectie PsySoc van de IDPBW kan daarvoor worden gecontacteerd. Vanuit een faciliterende rol worden zowel het betrokken transgender personeelslid als de collega's ondersteund en begeleid, voor wat betreft hun vragen, bedenkingen, opmerkingen en zorgen rond dit thema. De IDPBW/PsySoc beschikt over Vertrouwenspersonen, die specifiek gevormd worden over genderthematiek. In het kader van een informele interventie zorgt de IDPBW/PsySoc dan voor de begeleiding, vanaf de bewustwording tot de uiteindelijke integratie in de nieuwe identiteit. Het traject wordt 'op maat' ontworpen, op basis van de plaatselijke behoeften en in samenspraak met de rechtstreeks betrokken

²¹ Verbaal of non-verbaal.

²² Artikel 6 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, op. cit.

partijen. Het biedt ruimte voor de voorbereidende gesprekken, infosessies, individuele gesprekken, begeleide groepsgesprekken en opvolging.

Meestal komt het traject tot stand op vraag van het transgender personeelslid in kwestie. Daarnaast kan het begeleidingstraject, steeds in samenspraak met de betrokken persoon, ook aangevraagd worden door de autoriteit met de bevoegdheid van korpsComd, de vertrouwenspersoon of een naaste collega die bezorgd is om het welzijn van de medewerkers, of in het kader van preventieve of reactieve conflictbenadering.

(b) Belgian Defence Rainbow Community vzw (BELDEFRAFAC)

BELDEFRAFAC vzw is een Sexual Orientation, Gender Identity & Expression (SOGIE) vereniging voor alle personeelsleden van Defensie die zich als Lesbisch, homoseksueel(Gay), Biseksueel & Transgender (LGBT) identificeren, en voor alle andere personeelsleden die een affiniteit met de doelstellingen van de vereniging hebben.

Naar al het (LGBT) personeel van Defensie draagt deze *community* bij tot het faciliteren van *netwerking* en tot de goede informatie uitwisseling en collegiale steunverlening.

www.beldeffrac.be - E-mail: info@beldeffrac.be

(c) Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) is bevoegd²³ om informatie en raad te verstrekken met betrekking tot de rechten van transgender personen.

(2) Verzoek tot psychosociale interventie

(a) Intern

Indien het personeelslid zich onvoldoende geholpen voelt door de hiërarchische lijn kan hij/zij beroep doen op verschillende procedures. Een overzicht van deze verschillende procedures, inclusief de hiërarchie ertussen, is te vinden in:

ACWB-SPS-PSYSOC-001, Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

(b) Extern

Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) is bevoegd om klachten van discriminatie op basis van geslacht (met inbegrip van de geslachtsverandering, de genderidentiteit en genderexpressie) te behandelen.

http://igvm-iefh.belgium.be/nl/klacht_melden/

²³ Interfederaal actieplan tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen 2018-2019.