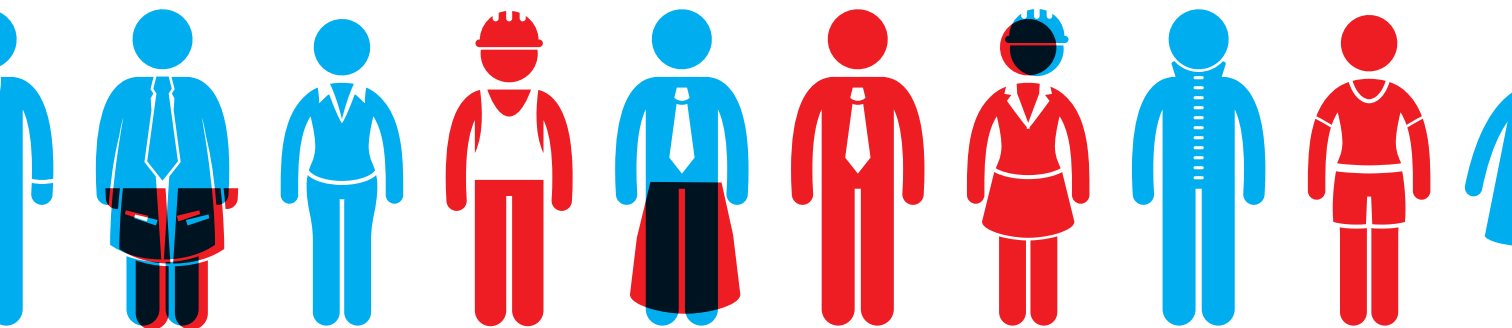


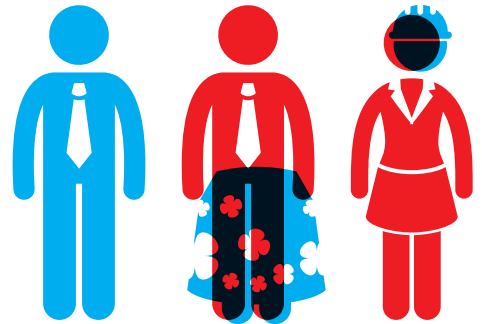
# TRANSGENDERS

OP HET WERK



tips en informatie voor werkgevers en werknemers

# TRANS- GENDERS OP HET WERK



# vooraf

De kans bestaat dat, terwijl u dit leest, ergens in Vlaanderen of Brussel een werknemer of een werkgever worstelt met zijn of haar genderidentiteit. Maar: hoe breng je dat aan bij je collega's? Hoe vertel je aan je baas dat je voortaan in een nieuwe genderrol door het leven wil gaan? En hoe ga je daar als collega of baas mee om?

Het zijn vragen die de Vlaamse overheid en het transgendermiddenveld vaak ontvangen van transgenders of van werkgevers die te maken krijgen met een transgender personeelslid. Daaruit blijkt dat werkgevers het welbevinden van de transwerknemer en de werksfeer erg ter harte nemen. En dus willen ze concrete informatie: hoe kunnen ze open, correct en respectvol handelen tegenover al hun medewerkers, klanten en leveranciers.

De Vlaamse overheid wil hierbij hulp bieden. Sinds 2009 vormen transgenderpersonen een bijzondere doelgroep van het Vlaamse beleid. Dat heeft onder andere geleid tot het decretaal verankeren van het recht op een nieuw diploma waarop de nieuwe naam wordt vermeld. Dat heeft ook geleid tot de oprichting van een Transgender Infopunt ([transgenderinfo.be](http://transgenderinfo.be)) waar iedereen met vragen over het transgenderthema terecht kan. De vele vragen die het infopunt dagelijks krijgt, zijn een bewijs van de noodzaak ervan.

Met deze informatiebrochure wil de Vlaamse overheid specifiek inspelen op concrete vragen met betrekking tot de werkomgeving. De publicatie richt zich in eerste instantie tot werkgevers, maar is ook bedoeld voor ombuds- en vertrouwenspersonen, HR-managers, diversiteitsconsulenten, Jobkanaalconsulenten, projectontwikkelaars loopbaan- en diversiteitsbeleid, preventieadviseurs en werknemers.

Deze brochure is een praktisch werk-instrument, met heel wat tips en getuigenissen. Transgenderwerknemers vertellen over hun wedervaren op de werkvloer en over hoe zijzelf, hun werkgevers en hun collega's daar creatief mee omgaan. U krijgt nuttige adressen, informatie over het transgenderthema, over het nut van een transvriendelijke werkplek en over het wetgevend kader. Een woordenlijst geeft duiding bij een aantal gehanteerde begrippen.

Deze brochure is een uitgave van Gelijke Kansen in Vlaanderen en het departement Werk en Sociale Economie. De inhoud van de brochure kwam tot stand in overleg met verscheidene organisaties. We willen UNIZO, Voka, Vlaams ABVV, ACLVB, ACV, VDAB, de dienst Emancipatiezaken van de Vlaamse overheid, het wetenschappelijk Steunpunt Gelijkekansenbeleid, het Transgender Infopunt, çavaria,

Casa Rosa, GenderExpress en enkele individuele experts danken voor hun inbreng. Nog meer dank gaat uit naar iedereen die de moed had om zijn of haar verhaal met ons te delen. De getuigenissen illustreren dat de reacties van werkgevers en collega's hen helpen (of net niet) om zichzelf te zijn, ook op de werkvloer.

Werk is veel meer dan "brood op de plank". Werk biedt een kader, een sociale omgeving, het is een plek waar we een groot deel van onze actieve tijd doorbrengen. Het is dus belangrijk dat we ons er goed voelen. Iedereen, ook transgenders, want elk talent op de arbeidsmarkt telt.

**Pascal Smet,**  
Vlaams minister van Gelijke Kansen

**Philippe Muyters,**  
Vlaams minister van Werk

# inhoud

TRANSGENDER ... WAT?	6
meer transgenders dan u wellicht denkt	8
in alle lagen van de bevolking	9
zichtbaar of net niet	9
transgenders op de arbeidsmarkt	10
HOE VOERT U EEN TRANSVRIENDELIJK BELEID? TIPS EN PROCEDURES	14
als een transgender solliciteert	16
als een transgender zijn of haar identiteit onderdrukt	17
als een werknemer start met een transitie	18
• waarover maakt u duidelijke afspraken op individueel niveau?	18
• hoe kondigt u een genderrolomkering aan op de werkvloer?	19
• vanaf welk punt moet u een werknemer erkennen in de nieuwe genderrol?	22
• welke weerslag heeft een transitie op de werkvloer?	22
• wat met de verhoudingen op het werk?	24
als een transgender geen transgender meer is	25
als een werknemer gewoon anders is dan m of v	26
als u wil werken aan een transvriendelijk imago	27

## MEER WETEN

28

wettelijk kader voor transinclusie

29

- de federale wet over transseksualiteit
- pestgedrag of seksueel ongewenst gedrag
- privacy
- antidiscriminatie
- studiebewijzen met nieuwe naam

29

30

30

31

32

op zoek naar informatie?

34

- Transgender Infopunt
- introductie transgenderthema
- over transgenderorganisaties?
- over rechten en discriminatie?
- over het thema 'transgender'?
- over het gelijkheidsbeleid van de Vlaamse overheid?

34

34

34

35

35

35

dure woorden

36

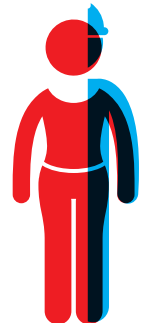
bronnen

37

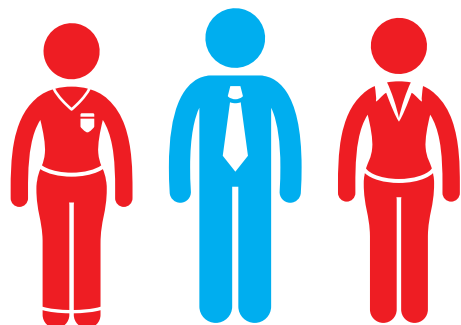
colofon

37

TRANS-  
GENDER  
WAT?



“Is het een jongen of een meisje?”  
Het is vaak de eerste vraag die wordt gesteld als er een kindje geboren is. We verwachten dan een duidelijk antwoord, en veronderstellen dat het kind zich later dan ook wel jongen of meisje zal *voelen*.



Maar dat is niet voor iedereen even eenduidig het geval. Bij transgenders valt het toegekende geboortegeslacht niet (helemaal) samen met hun innerlijke identiteit. Een transgender is dus iemand van wie de genderidentiteit, de innerlijke beleving als man of vrouw, anders is dan je zou verwachten op basis van het geboortegeslacht.

De term transgender dekt een enorme variëteit van identiteiten en expressies. Doorgaans onderscheiden we drie hoofdgroepen.

Veel mensen willen fulltime leven in een andere genderrol dan de rol die ‘past’ bij hun toegekend geboortegeslacht. Vaak willen zij een hormonale behandeling en/of chirurgische ingrepen om hun lichaam in overeenstemming te brengen met hun identiteitsbeleving. Dat proces is een geslachtsaanpassende behandeling of transitie.

Andere mensen voelen zich niet thuis in de hokjes man of vrouw en combineren mannelijke en vrouwelijke kenmerken of hebben een androgyn expressie.

Nog anderen willen maar voor even overstappen van een mannelijke naar een vrouwelijke rol of omgekeerd.

Deze brochure focust vooral op de ervaringen van de eerste twee groepen.

De verhalen van transgenders zijn heel divers en persoonlijk. In deze brochure vertrekken we van wat ze gemeenschappelijk hebben. Transgenders als groep maken ons duidelijk dat er meer is dan alleen maar ‘man’ of ‘vrouw’. En vooral: dat het geboortegeslacht dus niet allesbepalend is voor de genderidentiteit.

(Meer genuanceerde informatie over de verschillen binnen de groep transgenderpersonen vindt u in de publicatie ‘Alles wat je altijd al wilde weten over transgenders, maar nooit durfde te vragen’, zie p. 33.)

# meer transgenders dan u wellicht denkt

Het is onmogelijk precies te zeggen hoeveel mensen in onze maatschappij transgender zijn. De groep is immers heel divers. En niet alle transgenders maken een medische en juridische geslachtsverandering door waardoor ze geregistreerd worden. In die zin zijn transgenders een 'verborgen' groep in onze samenleving.

Volgens de cijfers uit het rijksregister zijn er in ons land in 1993-2013 in totaal slechts 676 personen officieel van geslacht veranderd (69% van man naar vrouw, 31% van vrouw naar man). [1]

Dat getal toont echter maar het topje van de ijsberg. Volgens de recentste schattingen uit de medische sector komt in België een conflict tussen genderidentiteit en geboortegeslacht voor bij 1 per 1000 à 2000 geboren mannen en 1 per 2000 à 4000 geboren vrouwen. [2]

Slechts een beperkt aantal van deze personen laat zich medisch volledig aanpassen tot het andere geslacht. Volgens Belgische cijfers zou het gaan om 1 op 12.900 mannen en 1 op 33.800 vrouwen. [3] Het overgrote deel van de transgenders kiest dus voor een beperkt of geen medisch traject en is niet zichtbaar in de statistieken.





## WEETJE!

### Transgenders hoger opgeleid en meer werkloos dan gemiddeld

Uit Vlaams onderzoek blijkt dat transgenders hoger opgeleid zijn dan gemiddeld, en eerder lijken te kiezen voor jobs in de (semi-)publieke, social profit- of ngo-sector. Ze zijn beduidend minder vaak actief in de privésector. [4]

Uit Belgisch onderzoek blijkt dat de werkloosheidscijfers van transgenders in België hoog liggen: als we de groep afgestudeerden tot aan de pensioenleeftijd nemen, blijkt maar liefst 19% werkloos en 7% is langdurig ziek of arbeidsongeschikt. Van de groep die wel werkt (74%), is liefst 15% aan het werk als zelfstandige. [5]

De helft van de groep transgenders die nog 'in de kast zit', en dus niets durft aan te vangen met zijn of haar gendergevoelens, geeft als reden 'het werk' op. Ze hebben schrik om problemen te krijgen op het werk of om ontslagen te worden. Heel wat transwerknemers die wél open zijn, rapporteren ook daadwerkelijk moeilijkheden op de werkvloer. Negatieve reacties komen meestal van directe collega's. Liefst een kwart van de transgenders veranderde van werk om zijn of haar genderidentiteit, omdat ze problemen wilden voorkomen of al problemen hadden. [5]

## in alle lagen van de bevolking

Transgenders zijn er in alle lagen van de bevolking, in alle leeftijdscategorieën en in alle sectoren.

Het kan gebeuren dat uw mannelijke collega zich op het werk in een mannelijke rol presenteert, maar privé liever een vrouwelijke expressie aanneemt. Of dat de brouwer komt leveren, en dat u niet goed weet of u nu een man of vrouw voor u hebt staan. Of misschien is uw bedrijfsarts nu een man die vroeger als vrouw leefde?

## zichtbaar of net niet

Sommige transgenders beginnen met een genderrolomkering of transitie terwijl ze een job hebben. Anderen hebben hun transitie al lang achter de rug. Of misschien zijn er bij u collega's die al een hele tijd met die gevoelens spelen, maar er niet mee naar buiten durven komen.

Sommigen leven in de nieuwe genderrol zonder dat nieuwe kennissen dat merken. Bij nog anderen blijven fysieke kenmerken van het geboortegeslacht zichtbaar, ook als ze dat eigenlijk niet wensen.

Sommige mensen met een transgeschiedenis hebben geen zin of behoefte om nog op die geschiedenis terug te blikken en houden ze liever verborgen. Anderen zijn hier net heel open over.

# transgenders op de arbeidsmarkt

## “Steun van je baas is erg belangrijk”

“Ik werkte als kok in de goed draaiende zaak van mijn ouders. Dat maakte mijn transitie wel gemakkelijker: mijn ouders namen het altijd voor mij op. Alleen was het soms even slikken als een klant me bleef aanspreken in mijn vorig geslacht. Toen mijn transitie begon, kwamen er wat meer klanten met gasten eten om te kunnen roddelen, maar mijn ouders waren er altijd voor mij en deden gewoon de uitleg. Zo kreeg ik meer zelfvertrouwen. Die steun is erg belangrijk.

Uiteindelijk nam een medewerker die bij ons 21 jaar in loondienst gewerkt had, de zaak over. Hij nam nieuwe collega's aan die moeite hadden met mij als transgender. De nieuwe baas trad niet op. Dat was een heel grote vernedering. Toen die nieuwelingen uiteindelijk niet in de zaak bleven werken, heeft hij zich wel verontschuldigd, maar het kwaad was geschied. Je moet je baas mee hebben, dan volgt de rest vanzelf.”

Wat maakt transgenders zo speciaal dat we deze brochure nodig vinden? Het antwoord is simpel: transgenders zijn niet speciaal, maar worden helaas wel nog te vaak in een taboesfeer gedrongen. En dat heeft zijn gevolgen voor hun welbevinden op het werk en voor hun positie op de arbeidsmarkt.

Zo blijkt uit internationaal onderzoek dat de werkloosheidscijfers bij transgenders veel hoger zijn dan gemiddeld, dat pestgedrag om de genderpresentatie erg vaak voorkomt, en dat er wel regelmatig conflicten zijn als collega's toiletfaciliteiten en kleedkamers moeten delen met een transgender. Het mogelijke pestgedrag of de ervaren discriminatie kan levenslang impact hebben op het zelfvertrouwen en de arbeidsdeelname van de persoon in kwestie.

Dat kan vermeden worden door een pro-actieve en alerte aanpak, waarover meer in het volgende hoofdstuk. Niet enkel uw transgender werknemer heeft daar baat bij, maar ook uzelf als werkgever.

Werken aan een intern transvriendelijke werkomgeving en een extern transvriendelijk imago, komt een organisatie of bedrijf alleen maar ten goede.

Als iemand van geslacht verandert of een andere genderexpressie aanneemt, heeft dat immers geen

negatieve weerslag op zijn of haar professionele vaardigheden. Integendeel: als transgenders zichzelf kunnen zijn, groeit hun zelfvertrouwen, hun openheid en hun algemeen welzijn. Allemaal dingen die een positief effect hebben op hun arbeidsethos en -inzet.

Een open en positieve werksfeer leidt bovendien tot meer productiviteit en enthousiasme van al uw medewerkers. Als leidinggevende is uw houding vaak doorslaggevend. Die heeft immers een belangrijke impact op de cultuur in uw bedrijf of organisatie.

Als een werknemer het gevoel heeft niet zichzelf te kunnen zijn op het werk, kan dat leiden tot uitstroom. Niet alleen kunt u als werkgever een goede werkkraacht verliezen als de werkvloer niet transvriendelijk is. Het risico bestaat dat uw werknemer voorgoed van de arbeidsmarkt verdwijnt.

## “Wij gaan ervoor zorgen dat je helemaal als man integreert”

“Uit de kast komen op je 43ste is niet evident. Vooral in het begin van je transitie. De onzekerheid speelt je parten.

Ik startte net op een nieuwe afdeling. De sympathieke kantoorhouder beloofde zijn volle medewerking: “Wij gaan ervoor zorgen dat je helemaal als man integreert en ik zal persoonlijk toezien op eventuele problemen of discriminatie.” Hij vroeg hoe ik het wou aanpakken om mijn veertig directe collega’s in te lichten. Ik koos voor de korte pijn: een personeelsvergadering met als ‘hot item’ mijn geslachtsverandering. Grote verwondering, maar ook betrokkenheid. Op mijn voorstel tot open communicatie werden alle vragen van de collega’s beantwoord, wat zorgde voor snelle aanvaarding van mijn nieuwe genderidentiteit.

Toen ik in 1983 mijn loopbaan startte bij de Regie der Posterijen had ik nooit gedacht dat een werkgever zo soepel kon zijn. Mijn damesuniform werd zonder morren geruild voor een mannenkostuum. Ik kreeg een locker in de herenkleedkamers waar ik me onmiddellijk thuis voelde. De afwezigheden door de ingrepen werden gewoon getoleerd en collega’s namen mijn taken over. Ook loonfiches en andere werkdocumenten werden na 21 jaar dienst tot mijn grote verbazing snel aangepast nadat de naamsverandering officieel werd.

Die complete steun en aanvaarding deden mij helemaal openbloeien, waardoor ik ondertussen twee keer promotie maakte. Een droom die werkelijkheid werd. Dank u, bpost.”

---

*het verhaal van Samuel*

## “Verboden om mijn zelfgekozen voornaam te gebruiken”

“Twee à drie jaar geleden begon ik een zelfgekozen voornaam te gebruiken die paste bij mijn genderidentiteit. Op mijn werk weigerde mijn diensthoofd me bij die voornaam te noemen en het werd mij ook verboden om die naam te gebruiken in de werkuren tegenover klanten of collega’s van de eigen of andere diensten. Op dat moment gaf dat een grote deuk in mijn zelfvertrouwen. Voordien was ik heel gemotiveerd om op die plek te werken. Achteraf wist ik wel zeker dat ik er niet lang meer zou blijven, met heel veel spijt, want ik hield enorm van mijn werkomgeving.”

---

*respondent uit ‘Leven als transgender in België’ [5]*

## Combinatie maakt elk bedrijf uniek

“Zonder talent geen innovatie, geen kennis, geen creativiteit. Talent biedt bovendien een bijkomende kans. Geen enkele onderneming heeft dezelfde pool van competenties in huis. De combinatie van kennis, vaardigheden en attitudes van medewerkers maakt elk bedrijf uniek. Ongeacht handicap, afkomst, leeftijd, religie of genderidentiteit.”

---

*Jo Libeer  
gedelegeerd bestuurder Voka,  
Vlaams netwerk van ondernemingen*

Achter een transgender die de werkplek verlaat, schuilt echter niet steeds een negatief verhaal. Soms kiezen transgenders bewust voor ontslag als ze starten met de omkering van hun genderrol. Ze gaan dan opnieuw vast werk zoeken zodra hun transitie achter de rug is en hun identiteitspapieren in orde zijn. Zo starten ze met een schone lei een professioneel leven op een nieuwe werkplek als man of als vrouw.

Nog anderen nemen de kans – nu ze eindelijk zichzelf durven en mogen zijn – om hun oude toekomstdroom waar te maken, en beginnen een nieuwe studie of zoeken werk in een totaal nieuwe richting die meer past bij wie ze diep vanbinnen altijd al waren.

## Een nieuwe start

“Als man was ik opgeleid in de commerciële sector. Ik was een topverkoper, reisde de wereld af, en kon zeer goed met mensen omgaan. Maar diep vanbinnen was ik ongelukkig, want ik voelde me vrouw. Hoe kon ik dat ooit verkopen? Ik zocht hulp en nam na een lange zoektocht de touwtjes van mijn eigen leven terug in handen. Ik werd eerlijk tegen mezelf, over wie ik werkelijk ben. Verkopen en de commerciële wereld, dat voelde niet meer lekker. Ik heb me nu omgeschoold tot verpleegkundige, en maakte mijn oude droom waar om in de zorgsector aan de slag te gaan. Mijn motivatie maakte dat ik tot de beste van mijn afstudeerjaar behoorde, en meteen een job op mijn stageplek kreeg aangeboden. Mijn kwaliteit om met mensen om te gaan, komt daar nu goed van pas.”

## “Dit keer is het thema Greenpeace en niet mijn transseksualiteit”

Na overleg met de directie informeer ik mijn collega's op het werk. Ik heb speciaal gewacht tot er bij ons als diversiteitsthema 'transgender' op het programma stond. Ik heb eerst een voordracht gegeven over transgender en over de misverstanden daarover. Op het einde van de voordracht zei ik dat mijn voordracht mee tot stand gekomen was door Solange. Op het projectiescherm stond een foto van mij als vrouw, maar niemand herkende mij en ik heb dus moeten zeggen: "Ik ben Solange." Weer was de stilte te snijden maar ik heb wel voor een receptie achteraf gezorgd.

(...)

Nieuwjaarsfeest van het werk. De laatste outing? Nu wil ik zeker zijn, dus ga ik 's morgens eerst naar de kapster. Als mijn haar mooi is, ben ik zelfzekerder. Als ik aankom op het feest wat blikken in mijn richting. Sommige collega's hebben me een jaar niet gezien. Ik krijg complimentjes over mijn nieuwe look. Blijkbaar hier ook het vooroordeel dat transgenders zich niet kunnen kleden en zich graag wat extreem kleden en gedragen. Geleidelijk vallen de blikken weg en gaan we aan tafel.

(...)

Vakbondsvergadering in Antwerpen, en ik blijf maar denken dat ze me allemaal al gezien hebben als vrouw. Mis dus. Weer de trein op, ik word het gewoon, ik geraak zelfs aan de praat met iemand van Greenpeace. Dit keer is het onderwerp Greenpeace en niet mijn transseksualiteit. Ik zie dat als een goede stap. Ik kan toch niet altijd over mezelf praten? Samen stappen we af in Antwerpen en wensen elkaar nog succes. In het lokaal van de vakbond was er niets speciaals van opmerkingen of kijken. Misschien gedraag ik me normaler. Een paar vrouwen steken hun duim op: ze vinden de transitie geslaagd.

(...)



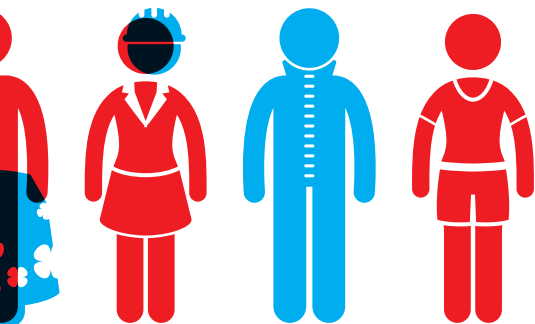
Om mijn definitieve naams- en geslachtverandering te vieren, geef ik een babyborrel. Die dag geef ik eerst nog een werknemersopleiding met zes uur theorie. Daarna snel naar de kapper en naar huis voor de babyborrel. 42 mensen zijn er geweest. De sfeer was leuk. Jammer dat ik niet met iedereen kon spreken en ze bedanken voor de vijf fopspenen en babykleding. Heb gelukkig nog veel andere cadeaus gekregen ook.

*fragmenten uit het dagboek van Solange*

# HOE VOERT U EEN TRANS- VRIENDELIJK BELEID

TIPS EN PROCEDURES





Hoe als werkgever correct omgaan met een transgender werknemer? Wat kunt u doen als een transgender solliciteert? Wat als een werknemer die gevoelens niet durft te uiten? Wat als iemand met zijn of haar transitie start terwijl hij of zij aan het werk is? En wat als een trans geen trans meer is? Hieronder vindt u tips, procedures en verschillende mogelijke scenario's.

Het gaat niet om in steen gebeitelde regels. Eerder om aanwijzingen om de situatie voor alle partijen positief te laten evolueren.

**Als u volgende vuistregels respecteert, bereikt u al heel veel.**

- Maak er geen punt van dat een collega transgender is, en spreek hem of haar aan met de zelfgekozen aanspreekvorm. Bent u niet zeker welke aanspreekvorm uw werknemer verkiest? Vraag het dan gewoon.
- Pas postbakjes, e-mailadres, naamkaartjes of naambadges simpelweg aan. Een kleine moeite, maar symbolisch van grote waarde. Dit kan zonder probleem – ook zonder juridische voornaamswijziging.
- Praat open en eerlijk met uw werknemer, met respect voor zijn of haar privacy.

# als een transgender solliciteert

Heel wat transgenders hebben al vaak vooroordelen en discriminatie meegemaakt na hun outing. Of ze willen zelf niet meer als 'trans' geïdentificeerd worden. Het kan dus goed zijn dat een kandidaat-werknemer daarover niets vertelt bij een sollicitatie. Er is wettelijk ook geen enkele verplichting voor de sollicitant om zijn of haar transgender-status kenbaar te maken.

Soms is het onvermijdelijk een onderwerp in een kennismakingsgesprek. Het kan zijn dat een cv de persoon in kwestie 'out'. De kandidaat-werknemer kan het zelf aanbrengen om bepaalde sprongen in de carrière uit te leggen, of omdat zijn of haar juridische status niet overeenkomt met de sociale presentatie. Een zelfgekozen bekendmaking is geen geldige reden om een kandidaat niet aan te werven, en dient met alle discretie behandeld te worden.

Tot onlangs bestond er geen regelgeving die transgenders het recht gaf om een nieuw diploma of getuigschrift te krijgen overeenkomstig het nieuwe

geslacht. Wanneer een werkgever bewijsstukken opvroeg van eerdere studies, werd een sollicitant met een transachtergrond dan ook vaak gedwongen om een en ander toe te lichten. Die situatie is echter gelukkig veranderd: sinds 1 september 2012 kunnen personen die in toepassing van de wetgeving betreffende de namen en voornamen een wijziging van hun naam of voornaam hebben verkregen, een verzoek indienen om hun studiebewijs te laten vervangen door een nieuw exemplaar met de nieuwe naam. Meer hierover leest u op p. 32.



# als een transgender zijn of haar identiteit onderdrukt

Heel wat werknemers met gender-vragen of -problemen durven daar niets mee te doen omdat ze bang zijn voor negatieve reacties op het werk, of omdat ze vrezen hun job kwijt te raken. Constant afwegen om wel of niet open te zijn over de wens tot geslachtsverandering of genderrol-omschakeling kan een effect hebben op de efficiëntie en productiviteit van een werknemer, en op de relaties met collega's.

Een duidelijk gelijkheids- of diversiteitsbeleid, of andere signalen die tonen dat u als werkgever openstaat voor minderheidsgroepen, vergroten de kans dat een transwerknemer die nog in de oorspronkelijke genderrol werkt, zich gesterkt voelt om zijn of haar coming-out te doen.

## Angst om zich te openen

"Ik ben 36 jaar en arts. Al sinds mijn kleuterjaren kamp ik met ernstige genderdysfore gevoelens. Ik ben een vrouw in een mannenlichaam. Het enige heil zie ik in een volledige transitie. Met dat traject voor ogen, ben ik alvast van job veranderd. Uit onderzoek blijkt dat de gemiddelde Vlaming niet happig is om naar een moslimarts (50%) of homo-arts (20%) te gaan. Cijfers over transgenderartsen zijn er niet, maar die andere cijfers zijn weinig bemoedigend. Dit was voor mij een reden om naar een administratieve functie over te stappen.

Mijn coming-out op het werk moet ik nog organiseren, maar het tijdstip staat wel al vast. Ik verwacht geen onmiddellijke problemen zoals ontslag. Maar er zijn wel kleinere en subtielere problemen die me serieus afschrikken en me soms nachtmerries bezorgen.

Ten eerste heb ik veel vergaderingen. Ik neem aan dat een arts in transitie met vreemde ogen bekeken wordt. Dat zal ongemakkelijk voor me zijn en ik zal me beschaamd voelen, zeker omdat je tijdens de transitie niet echt 'passabel' bent. Ook de achterklap maakt me zenuwachtig want ze gaan wellicht roddelen over mij. Ten tweede moet ik soms in het openbaar spreken. Ook dan ben ik bang voor de reacties. Plots zal in hun ogen een 'in een vrouw verklede man'

voor hen staan. Het zijn momenten dat ik me onzeker of zelfs vernederd zal voelen. En ten derde ben ik zeker dat ik mensen en collega's ga choqueren, vooral ouderen die me hoog achten en dat totaal niet van me verwachten. Van hun reactie heb ik veel schrik, zeker omdat dat onze werkrelatie kan verstoren. Daarom maakt die coming-out me zenuwachtig. Ik haat het om mensen te ontgoochelen en ik vrees dat dat toch gaat gebeuren."

---

*het verhaal van Laura*

# als een werknemer start met een transitie

Als een van uw werknemers van genderrol en eventueel van geslacht verandert, dan verandert er een heel team mee. Zo'n aankondiging is voor alle transgenders een ingrijpende en spannende gebeurtenis. Iedereen kiest daarvoor het meest geschikte moment en de meest gepaste vorm.

Als een van uw werknemers van genderrol verandert, komt daar heel wat bij kijken. Dit is een overzicht van belangrijke stappen:

## Waarover maakt u duidelijke afspraken op individueel niveau?

Als een werknemer start met een genderrolomkering, is het van groot belang daarover duidelijke afspraken te maken tussen werknemer en werkgever. Een samen uitgekiend plan van aanpak heeft meer kans op slagen en versterkt het wederzijdse vertrouwen.

### Deze vragen bespreekt u het best samen:

- Vanaf wanneer wil uw medewerker in de gekozen genderrol verschijnen en zijn of haar persoonlijke gegevens en aanspreekvormen veranderen?
- Wil uw medewerker graag in zijn of haar huidige functie blijven of wordt hij of zij liever overgeplaatst?
- Wil uw werknemer collega's, diensthoofd, klanten of leerlingen zelf inlichten of wil hij of zij liever dat u dat doet? Wanneer en hoe gaat u collega's, klanten, cliënten of leerlingen informeren? Is er behoefte aan uitleg of vorming door een onafhankelijke instantie?
- Welke afspraken maakt u over kledingvoorschriften, kleedkamers, gebruik van sanitair?
- Welke aanpassingen zijn er nodig in uw systemen en databanken?
- Waar kunnen collega's terecht met vragen of bedenkingen? Bij de werknemer zelf of bij een instantie of persoon die hiervoor wordt aangeduid?
- Wat is de te verwachten tijdsduur en het verloop van het proces? Wat zijn de te verwachten afwezigheden? Welke afspraken kunt u maken om de te voorziene afwezigheden door chirurgische ingrepen te plannen?
- Is de werknemer afdoend beschermd door de bestaande maatregelen voor privacybescherming en tegen pesterijen, en door bestaande verzekeringen? En anders: hoe gaat u die aanpassen?

## Hoe kondigt u een genderrolomkering aan op de werkvloer?

Collega's, klanten of leerlingen informeren is wenselijk als ze de werknemer vooraf al in een andere hoedanigheid kenden. Vorming moet op twee niveaus gebeuren: enerzijds is er nood aan algemene informatie over het transgenderthema, en anderzijds is individuele informatie nodig om de situatie van de persoon in kwestie beter te begrijpen. Deze informatie dient echter rekening te houden met de privacy van de betrokkene: meer zeggen dan nodig is, hoeft zeer zeker niet.

Soms last een werknemer een korte werkonderbreking in vóór hij of zij opnieuw komt werken in de nieuwe genderrol. Anderen kiezen ervoor om aan de slag te blijven en informeren hun collega's voor het weekend of voor de vakantie dat er veranderingen op til zijn. In elk geval is het van groot belang concrete afspraken te maken, en waar mogelijk met ondersteuning van de HR-manager, de sociale dienst of de ombuds- of vertrouwenspersoon.

Als werkgever kunt u de juridische verplichtingen van het management onderstrepen en zeggen dat pesterijen

onaanvaardbaar zijn. Een dergelijke ondersteunende boodschap vanuit het hogere kader, voorkomt wellicht al heel wat problemen.

### Hou bij zo'n aankondiging rekening met deze aandachtspunten:

- Geef genoeg kwaliteitsvolle en feitelijke informatie over transgenderisme die tegemoetkomt aan de nieuwsgierigheid van de collega's.
- Ga niet te veel in detail over de specifieke persoonlijke situatie.
- Respecteer de wensen van de transgenderwerknemer en zijn of haar recht om persoonlijke medische details geheim te houden.
- Geef de informatie op een manier en in een vorm die past bij het publiek voor wie ze bedoeld is.
- Geef gedetailleerd op waar en hoe collega's meer informatie kunnen vinden over transgenderisme.
- Geef duidelijk aan met welke naam en aanspreekvorm de transwerknemer aangesproken wil worden.

# Een mail van Corneel aan zijn collega's op de luchthaven

Beste collega,

Er is iets dat ik je al lang wil vertellen. Ik had dat liever persoonlijk gedaan, maar omdat het erg veel mensen aangaat, is dat onmogelijk. Vandaar deze wat onpersoonlijke mail.

Je zult al wel gezien hebben dat ik niet echt de meest vrouwelijke vrouw ben die hier rondloopt. Daar is een reden voor: ik heb mezelf nooit als vrouw beschouwd. Ik heb altijd in een tamelijk mannelijke rol geleefd en kwam de laatste tien jaar tot de ontdekking dat dat niet meer genoeg is. Ik heb lang geprobeerd er het beste van te maken maar ik heb uiteindelijk besloten dat er toch iets moest gebeuren. En dus heb ik besloten om mijn uiterlijk aan te passen aan mijn innerlijk en man te worden. Daar was een lang proces voor nodig.

Ik heb me aangemeld bij het genderteam in het UZ Gent. Dat team van artsen en psychologen helpt mensen om van geslacht te veranderen. Na een screeningsfase ben ik met de behandeling begonnen. Dat houdt in dat ik mannelijke hormonen gebruik, met de nodige lichamelijke veranderingen tot gevolg: een lagere stem, mannelijke haargroei, meer spieren.

Ik wil in de toekomst door het leven gaan als Corneel en ik zou het erg appreciëren als jullie daarvoor het nodige begrip opbrengen. Dat houdt ook in dat, zodra ik van uniform verander, ik graag aangesproken wil worden als Corneel en dat er daarnaast ook naar mij verwezen wordt met hij, hem en zijn.

Ik kan begrijpen dat het in het begin wat wennen zal zijn. Toch zal er eigenlijk niet veel veranderen. Ik blijf gewoon dezelfde persoon die ik altijd geweest ben. De lichamelijke veranderingen gaan heel traag te zien en te horen zijn. Ik krijg gewoon langzaam een ander 'jasje'.

Ik begrijp dat dit een tamelijk ingrijpend bericht is en dat mensen tijd nodig hebben om aan het idee te wennen. Dat geeft niet. Ook ikzelf heb die tijd meer dan nodig gehad.

Corneel

Corneel schreef dit bericht na overleg met zijn leidinggevenden.

Hij was net zijn hormonenbehandeling gestart en was eigenlijk nog helemaal niet van plan om zijn coming-out al te doen. De invoering van een nieuw uniform versnelde het proces. Corneel maakte een afspraak met zijn leidinggevenden. Hij was zenuwachtig, maar dat bleek niet nodig. Terwijl het afdelingshoofd even sprakeloos was, bleek de manager allang blij dat Corneel niet gekomen was om zijn ontslag aan te bieden. Voor Corneel werd meteen een mannenuniform besteld. Hij mocht zelf beslissen wanneer en hoe hij zijn collega's het liefst zou (laten) inlichten. Hij koos ervoor om zelf een mail te versturen.

## Een bericht van de HR-manager nadat Karen geout werd door een collega

Karen had al jaren een leidinggevende functie toen zij besloot om in de nieuwe genderrol te leven. Zij bracht haar werkgever op de hoogte. Die reageerde erg negatief: hier kon geen sprake van zijn op de werkvloer. Karen zag zich gedwongen om haar sociale rolomkering enkel buiten de werk-omgeving te beleven. Dit gedwongen 'dubbeleven' viel haar heel zwaar. Zij werd 'geout' toen een collega haar tijdens het weekend tegen het lijf liep en een aantal collega's op de hoogte bracht. Het nieuws ging als een lopend vuurtje rond. Een duidelijk voorbeeld van hoe het beter niet loopt.

Zowel Karen als haar werkgever werden door de roddels voor een voldongen feit geplaatst. In een dergelijke situatie is een snelle en duidelijke reactie aangewezen. Bij Karen kwam die reactie er uiteindelijk via een mail van de HR-manager naar alle collega's.

Beste collega,

Omdat gelijkheid en diversiteit belangrijke waarden zijn in een bedrijf en het welzijn van alle medewerkers een hoofdbekommernis is van elke werkgever, krijgen ook transgenderpersonen bij ons de nodige kansen en ondersteuning. Zo ook Karen. De firma biedt haar dan ook de mogelijkheid om zich voortaan in de vrouwelijke genderrol op de werkvloer te begeven.

Haar functie en de inhoud van haar takenpakket veranderen daardoor uiteraard niet.

De directie begrijpt dat de nieuwe situatie voor iedereen wat aanpassing vraagt, maar is er ook van overtuigd dat iedereen daar met het nodige respect en begrip mee omgaat.

Wie nog vragen heeft, kan terecht bij de HR-dienst of bij Karen zelf.

Ondertekend door de HR-manager.

## Vanaf welk punt moet u een werknemer erkennen in de nieuwe genderrol?

Werkgevers behandelen hun werknemers het best volgens het geslacht waarmee zij zich identificeren, ongeacht hun juridische geslacht. Daarvoor maakt het dus niet uit of uw medewerker wel of niet officieel van voornaam veranderde, een medische geslachtsaanpassende behandeling onderging, of wel of niet juridisch van geslacht veranderd is.

Als basisregel geldt: behandel uw werknemer met respect voor zijn of haar identiteit. Concreet betekent dit, dat u de nieuwe voornaam en de zelfgekozen aanspreekvormen gebruikt, ook al ziet u weinig feitelijke veranderingen in het uiterlijk optreden.

Dat betekent ook dat u alle materiële aanpassingen doet die mogelijk zijn. Denk aan eenvoudige dingen zoals de personeelskaart, de naam op het postvakje of het e-mailadres. En ook niet zo voor de hand liggende voorzieningen zoals het gebruik van kleedkamers en toiletten, doucheruimtes en kledingvoorschriften past u het best toe in overeenstemming met de nieuwe genderrol. Dat bespreekt u natuurlijk samen met uw werknemer. Het is in elk geval onaanvaardbaar om de persoon in kwestie zonder meer naar het

toilet voor personen met een handicap te verwijzen. Het kan wel zijn dat een werknemer in de transitiefase voor de eigen privacy een aparte omkleedruimte of een apart omkleedtijdstip vraagt, en daar dus zelf voor kiest. Veel hangt af van de mogelijkheden en omstandigheden, en met wat goodwill vindt u zeker een oplossing.

Wat de kledingvoorschriften betreft, is het vanzelfsprekend dat de werknemer zich kleedt zoals dat gangbaar is voor de vrouwen of mannen in het bedrijf of de organisatie.

Denk ook aan alle andere communicatievormen van uw organisatie: naamkaartjes, website, loonbrieven, brieven vanuit de personeelsdienst. Een simpele muisklik in het interne databestand voorkomt heel wat persoonlijk onbehagen.

## Welke weerslag heeft een transitie op de werkvloer?

Meestal is het geslacht van een werknemer van geen enkel belang voor de mogelijkheid om een job uit te oefenen. Als een werknemer een geslachtsaanpassende behandeling start, kunnen enkele ingrepen wel een beperkte weerslag hebben op het ziekteverzuim.

Diagnose en begeleiding door een specialist kan enkele jaren in beslag

nemen. Door het gebrek aan specialisten op dit domein kan het zijn dat uw werknemer voor een afspraak enkele uren reistijd nodig heeft, en dus telkens een halve of hele dag afwezig is.

Indien er medische ingrepen gebeuren, bedraagt de afwezigheidsperiode doorgaans één tot twaalf weken, afhankelijk van de gewenste ingrepen. Die afwezigheid wordt best op tijd aangekondigd en ingepland in overleg tussen werknemer en werkgever. Het spreekt vanzelf dat een onaangekondigde en plotse afwezigheid op een piekmoment op het werk voor ergernis en wrevel zal zorgen, ook bij de collega's.

Het hele transitieproces kan jaren duren, een periode waarin het uiterlijk van de persoon die de transitie doormaakt, soms niet geheel duidelijk 'mannelijk' of 'vrouwelijk' is. Het is mogelijk dat een werknemer zelf vraagt om in die periode een andere – minder publieke of minder verantwoordelijke – functie te krijgen. Grote organisaties kunnen zo'n interne verhuizing gemakkelijker organiseren, zeker als ze de medewerker op een andere locatie kunnen inzetten. Als u daarvoor kiest, valt die verandering het best samen met de sociale rolomkering. In kleinere bedrijven ligt zo'n interne verhuizing minder voor de hand, en is het van groot belang dat uw werknemer zich

goed blijft voelen op de werkplek. Dat er geen mogelijkheid is om intern te verhuizen, mag in geen geval aanleiding geven tot ontslag.

Het kan gebeuren dat een werknemer tijdens een eventuele transitie verlof vraagt voor medische consultatie. In de herstelperiode na de genitale ingreep kan het nodig zijn dat uw medewerker nog aan bepaalde vormen van wondverzorging kan doen in de pauze. Het is goed daar op voorhand al over te spreken, zonder te veel in detail te treden, en samen te bekijken welk lokaal daarvoor het best geschikt is.

## WEETJE!

### Wat betekent een geslachtsaanpassende verandering?

Een transvrouw (geboren als jongen) zal een meer vrouwelijke presentatie aannemen (kleren, sieraden, haartooi, make-up, borstprotheses). Als zij kiest voor een hormonale behandeling, krijgt ze borsten, meer vrouwelijke gelaatstrekken en rondere vormen. De baard kan geëpileerd worden. Sommige transgenders ondergaan vervrouwelikkende gezichtschirurgie om hun gelaatstrekken te verzachten. Ook genitale chirurgie en borstvergroting behoren tot de mogelijkheden.

Een transman (geboren als meisje) zal een meer mannelijke presentatie aannemen. Als hij kiest voor een hormonale behandeling, krijgt hij baardgroei en algemene lichaamsbehaarung, een zwaardere stem en meer spiermassa (en dus een meer mannelijke lichaamsbouw). Hij kan ook vrouwelijke lichaamskenmerken zoals borsten, baarmoeder en eileiders laten verwijderen. En natuurlijk is ook genitale chirurgie mogelijk.

De hormonale behandeling kan in het begin zorgen voor vermoeidheid. Transvrouwen krijgen minder spierkracht en worden emotioneler. Transmannen krijgen meer spierkracht en worden agressiever of raken sneller geïrriteerd. Het is vaak even wennen en zoeken naar balans om met die veranderingen om te gaan. Veel transgenders beschrijven die periode achteraf als een tweede puberteit, met alle emotionele gevolgen van dien. Een nieuwe 'ik' zoeken en ontwikkelen kan zich ook vertalen in experimenten met stijl van kleden of haartooi.

## “Het geheim? Dialogo”

“Ik ben als transseksueel bijzonder goed opgevangen bij het communicatiebureau waar ik werkte. Ik ging er aan de slag toen ik net met mijn ‘real life test’ begon, zodat ze al bij de sollicitatie geconfronteerd werden met Fran. Al vanaf die eerste dag pràtten we daar open over.

Iedereen toonde begrip als ik onverklaarbare huilbuien had. De collega’s reageerden vrolijk als ik weer een nieuwe look probeerde. Ze namen me ook mee naar klanten. Achteraf hoorde ik wel dat een collega in het begin even de situatie schetste voor die klanten –met goede bedoelingen–, maar na een tijdje stopte hij daarmee: “Wij vertrouwen je, en dat moet volstaan als introductie”, zei hij. “Na een tijdje ziet de klant toch niet langer de transseksueel, maar Fran.”

Ik had geen betere omgeving kunnen dromen om mijn transitie door te maken. Het geheim? Dialogo. We hebben heel veel gepraat. Ik probeerde genoeg informatie en achtergronden te geven zodat ze zich in mijn plaats konden inleven, en zij luisterden en vroegen verder – altijd na gecheckt te hebben of dat voor mij kon – waar ze meer inzicht wilden. Ik blijf mijn collega’s eeuwig dankbaar.”

*het verhaal van Fran*

## Wat met de verhoudingen op het werk?

Soms hebben mensen het moeilijk met de genderrolomkering van een collega. Het kan gebeuren dat klanten afkeurend reageren op een transwerknemer in uw bedrijf of organisatie. Transgenderisme is – ondanks de toenemende aandacht – nog altijd relatief onbekend. Transwerknemers verdienen in elk geval ondersteuning van de werkgever bij discussies of als ze uitleg geven aan collega’s of klanten.

Als er problemen opduiken tussen collega’s of met klanten, kan het nuttig zijn om een derde onafhankelijke partij uit te nodigen om wat toelichting te geven of om te bemiddelen. Vaak ontstaat er wrevel of angst uit onwetendheid en vooroordelen. Zo zijn vrouwelijke collega’s soms bang voor een ‘mannelijke’ transvrouw in de kleedkamer, omdat ze er van uitgaan dat die transvrouw ‘eigenlijk een man is’.

Ook kan het zijn dat uw werknemer niet langer het sociaal gedrag stelt dat verwacht wordt op basis van zijn of haar geboortegeslacht, en dat dat op de werkvloer even wennen is. Samen met de lichamelijke en psychische veranderingen kunnen de verhoudingen in een team daardoor wijzigen.



# als een transgender geen transgender meer is

**“Ik verander wel,  
maar al wat ik  
weet en kan, blijft  
hetzelfde”**

“Ik werk in een grote motorzaak als werkplaatsverantwoordelijke. Ik heb weinig problemen gehad met mijn ‘coming-out’. Mijn motto was: ‘Ik verander wel, maar al wat ik weet en kan, blijft hetzelfde.’ Mijn professionaliteit is nooit in vraag gesteld, noch door mijn werkgever, noch door mijn collega’s of klanten.

Zodra ik aan mijn ‘real life test’ begon, had ik toegang tot de damestoiletten zoals het hoort. Nooit een opmerking over gekregen. Een aparte kleedkamer was niet nodig omdat ik thuis vertrek in werkkleren. Die zijn trouwens sowieso behoorlijk unisex: werkbroek, T-shirt of hemd of pull en veiligheidsschoenen.

Soms maken collega’s wel eens ‘fouten’, zoals mij aanspreken met mijn oude naam of de voornaamwoorden van mijn oude gender gebruiken waar klanten bij zijn. Heelmaakt niet leuk en eigenlijk een beetje triest.

Om in deze machowereld overeind te blijven als vrouw, moet je van je afbijten, vooral verbaal. En ook: meelachen met flauwe moppen over vrouwen.”

---

*het verhaal van Sara*

Veel mensen die een sociale, medische én juridische transitie achter de rug hebben, beschouwen zichzelf niet meer als transgender, maar gewoon als man of als vrouw. De medische behandelingen die ze doorgemaakt hebben, voelen ze aan als deel van hun medische privacy. Het ‘trans’-stuk is geschiedenis en speelt verder geen rol meer in hun leven. Dan is het erg ongepast om ze tegen hun wil transgender of transseksueel te blijven noemen.

Privacy is voor deze groep heel belangrijk. Als de werkgever of een collega op een of andere manier geïnformeerd raakt over de transgenderachtergrond of -geschiedenis, valt die informatie onder de privacywetgeving. Hierover leest u meer op p. 30.

# als een werknemer gewoon anders is dan m of v

Het is belangrijk te onderstrepen dat niet alle transgenders een transitie van man naar vrouw of omgekeerd opstarten of willen. Sommige transgenders voelen zich het best als ze elementen van de twee genderrollen mengen. Ze zijn niet man of vrouw, maar de twee of geen van de twee. Die groep mensen roept de meeste vragen op: dat iemand van geslacht kan veranderen is stilaan bekend, maar dat sommigen kiezen voor andere opties naast 'man of vrouw', lijkt vreemd. Sommige mensen kiezen bijvoorbeeld wel een andere voornaam, en hebben eventueel een androgyn uiterlijk, maar zoeken verder geen medische hulp. Andere transgenders zetten wél medische stappen zoals borstverwijdering of hormonale behandeling, en voelen zich dan op hun plek aangekomen.

## Alleen maar ondersteunende boodschappen voor Robin

"Zelf vroeg ik vorig jaar aan mijn werkgever of mijn voornaam veranderd kon worden in Robin. Voor ik het wist waren mijn e-mailadres en login in het interne systeem aangepast. Ik kreeg van mijn 'oversten' ook alleen maar ondersteunende boodschappen voor en na de uitzending van Koppen over drag kings waarin ik mijn verhaal deed."

## Met regenboognetwerk Overuit maakt Vlaamse overheid komaf met vooroordelen

"Bij de Vlaamse overheid vinden we het belangrijk dat onze transgendercollega's zich goed voelen op het werk. We streven naar een open werksfeer waarin verschillen tussen medewerkers gewaardeerd worden. In ons regenboognetwerk Overuit komen transgenders, holebi's en hetero's geregeld samen voor informele activiteiten, om ervaringen en informatie met elkaar uit te wisselen. Met Overuit maken we seksuele geaardheid en genderidentiteit meer bespreekbaar op het werk. Personeelsdiensten van de Vlaamse overheid kunnen bij de dienst Emancipatiezaken ook terecht voor advies en ondersteuning in dossiers over transgendercollega's."

---

*Veerle Depauw, waarnemend Vlaams Emancipatieambtenaar*

# als u wil werken aan een transvriendelijk imago

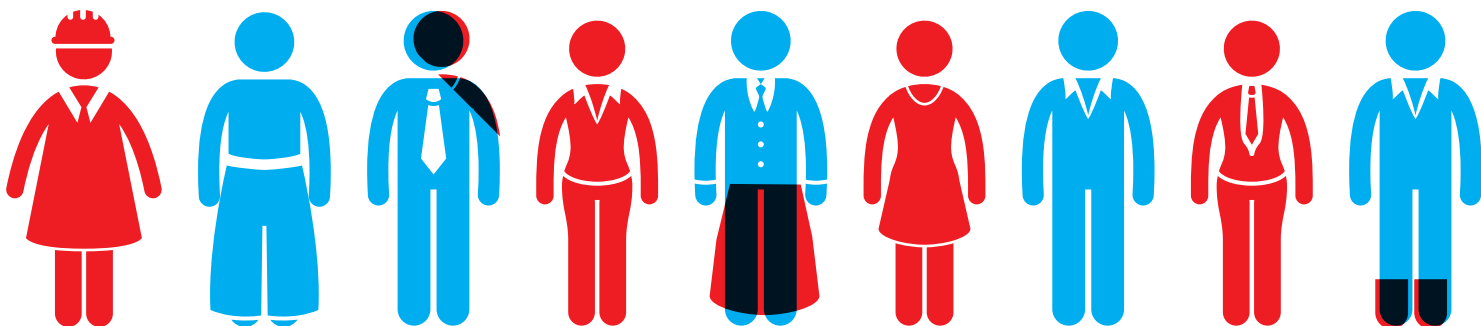
Als werkgever moet u uiteraard niet wachten tot u te maken krijgt met een transwerknemer. Met een pro-actief beleid voorkomt u eventuele latere problemen en bouwt u bovendien aan een open uitstraling.

## Werken aan een transvriendelijk imago kan simpel zijn. Een paar voorbeelden:

- Neem het transgenderthema op in uw diversiteitsbeleid. Dat draagt bij tot bewustmaking van de transgenderthematiek bij alle medewerkers. Neem in dat kader 'genderidentiteit' en 'genderexpressie' op in uw non-discrimatieclausule, naast andere gronden als ras of etnische herkomst, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, godsdienst en overtuiging, handicap en leeftijd.
- Als u werkt met een antipest- of anti-intimidatieverklaring, zorg er dan voor dat die expliciet verwijst naar transfoob pesten. Verspreid de verklaring bij al uw medewerkers.
- Maak het transgenderthema bespreekbaar op een respectvolle manier. Zorg ervoor dat de contactgegevens van externe transgenderondersteunende organisaties ter beschikking zijn van uw medewerkers via ombuds- of vertrouwenspersonen, via de website van uw organisatie of via uw HR-dienst en welzijnsadviseurs. Grote bedrijven kunnen een eigen ondersteunend netwerk of werkgroep voor LGBT-medewerkers opzetten.

- Maak richtlijnen op voor uw organisatie waarin voorzien wordt dat computer- en papieren bestanden die het geslacht van de medewerkers registreren, bijgewerkt worden zodra u verneemt dat een werknemer start met een geslachtsveranderende behandeling. Alle interne informatie- en communicatiekanalen kunnen zonder probleem worden omgezet naar de nieuwe voornaam en/of het nieuwe geslacht, ook al zijn er op juridisch vlak nog geen wijzigingen in de persoonsgegevens doorgevoerd.
- Maak duidelijk zichtbaar dat transgenders het recht hebben om de sanitaire voorzieningen en kleedkamers te gebruiken die gelieerd zijn aan hun genderidentiteit. Wachten op een juridische geslachtswijziging neemt immers enkele jaren in beslag. Voorzie als dat kan een genderneutraal toilet voor de werknemers die zich noch man noch vrouw voelen.
- Als u in vacatures expliciet vermeldt dat alle geschikte kandidaten aangemoedigd worden om te solliciteren, ongeacht geslacht, etniciteit, seksuele oriëntatie, etc., neem dan ook 'genderidentiteit' op in dat rijtje. Daarmee geeft u aan dat ook transgenders welkom zijn om te solliciteren.
- Publiceer advertenties van uw bedrijf ook op LGBT-websites of -magazines.
- Kijk de verzekeringen na die uw bedrijf aanbiedt. Het gebeurt helaas nog te vaak dat transseksualiteit genoemd wordt in de lijst van ernstige aandoeningen die een verzekeringsmaatschappij niet dekt. Als werkgever kunt u een aangepaste polis vragen voor uw bedrijf.

MEER WETEN



# wettelijk kader voor transinclusie

Om de positie van transgenderpersonen op de arbeidsmarkt beter te kunnen kaderen, is het nuttig om een inzicht te hebben in juridische regelgeving met betrekking tot het transgenderthema.

Zo is er een wet over transseksualiteit, die het recht geeft om van voornaam en/of geslacht te veranderen. Ook is het mogelijk om studiebewijzen te bekomen met de nieuwe voornaam. Verder zijn er heel wat beschermende maatregelen tegen discriminatie of pestgedrag, en voor de bescherming van de privacy. Wij gaan hier wat dieper op in.

## De federale wet over transseksualiteit

De wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit bepaalt het recht op voornaams- en geslachtsverandering in de geboorteakte en maakt officieel van geslacht veranderen tot een administratieve aangelegenheid.

De wet stelt strikte voorwaarden waaraan een aanvrager moet voldoen. Zo kan een voornaamsverandering enkel als er een diagnose werd gesteld door een psychiater en er een hormoonbehandeling werd opgestart. Een officiële verandering van geslacht kan alleen nadat de aanvrager heel wat onomkeerbare medische stappen

heeft gezet. Niet elke transgenderpersoon komt dus in aanmerking voor een voornaams- of geslachtsverandering, of zal dat willen. De hele administratieve procedure kan maanden duren.

Vanuit de transgenderbeweging en Europese mensenrechtenorganisaties en -instanties komt er kritiek op de strenge medische criteria die de wetgever hanteert. De federale overheid werkt momenteel aan een evaluatie. Dit zou kunnen leiden tot een wetsaanpassing in de nabije toekomst. (De website [www.transgenderinfo.be](http://www.transgenderinfo.be) informeert u over eventuele evoluties.)

## WEETJE!

### Wat met contracten, verzekeringen, anciënniteit en pensioen?

Als een werknemer officieel van geslacht verandert, blijven de opgebouwde rechten en plichten in het vorige officiële geslacht van tel. Artikel 62bis, § 4, 2de lid, van het Burgerlijk Wetboek bepaalt dat de akte over het nieuwe geslacht uitwerking heeft vanaf haar inschrijving in het register van de akten van geboorten. De geslachtsverandering geldt dus vanaf die datum en niet met terugwerkende kracht. Concreet betekent dit dat alle opgebouwde rechten, zoals pensioenbijdragen en anciënniteit, behouden blijven. Contracten, akten of verzekeringen afgesloten met de oude voornaam en het oude geslacht blijven geldig. Er dient dus bijvoorbeeld geen nieuw arbeidscontract te worden afgesloten.

## Pestgedrag of seksueel ongewenst gedrag

Uitsluiting, niet geaccepteerd worden in de nieuwe rol en pesterijen op de werkvloer: het komt helaas voor.

Duiding en vorming kunnen helpen, en het is ook van groot belang dat een aanspreekpersoon in de organisatie (bijvoorbeeld een ombudsdienst, personeelsdienst of HR-afdeling, de leidinggevende of de vertrouwenspersoon) ingeschakeld kan worden om pestgedrag bespreekbaar te maken.

Pestgedrag tegenover transgender-werknemers pakt u op dezelfde manier aan als ander pestgedrag: daarvoor hebt u geen apart beleid nodig. Uw organisatie kan in uw antipestbeleid wel uitdrukkelijk transgenders vermelden als u daar ook andere doelgroepen in opsomt.

Als iemand slachtoffer is van pesterijen of seksueel ongewenst gedrag op de arbeidsvloer, geldt de federale wet uit 2002 (gewijzigd in 2007) betreffende de bescherming tegen geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk. Het slachtoffer kan terecht bij de preventieadviseur van uw interne of externe preventiedienst (of bij zijn vertrouwenspersoon of vakbondsafgevaardigde).

Het parlement bespreekt momenteel een uitbreiding van de antipestwet tot

genderidentiteit en genderexpressie. Op die manier worden transgender-werknemers ook expliciet beschermd tegen pesterijen. (De website [www.transgenderinfo.be](http://www.transgenderinfo.be) informeert u over eventuele evoluties.)

## Privacy

De transgenderachtergrond van een werknemer is vertrouwelijke informatie.

*"Het recht op transseksualiteit valt onder de rubriek privacy aangezien het zowel slaat op de identiteit van het individu als op de autonomie om zijn eigen lot in handen te nemen, door het ontwikkelen van de eigen unieke persoonlijkheid. Hierdoor valt transseksualiteit onder de bescherming van artikel 8 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) en artikel 22 van de Grondwet."* (Frank Hendrickx, Privacy en arbeidsrecht. Die Keure, Brugge, 1999)

Het recht op privacy betekent dat een transgender autonoom beslist, zowel over het traject dat hij of zij al dan niet aflegt, als over de informatie die wordt vrijgegeven.

De werknemer is niet verplicht om zijn of haar persoonlijk leven of eventuele medische behandeling te verantwoorden op het werk.

Als een werknemer kiest voor een

transitie, is dat uiteraard zichtbaar voor de werkomgeving. Maar als een werknemer ervoor kiest om niet over zichzelf of over de persoonlijke transgeschiedenis te praten, moet die wens gerespecteerd worden. Als de werknemer de werkgever of enkele collega's in vertrouwen neemt, betekent dat nog niet dat hij of zij open wil zijn tegenover de hele organisatie. Het is dus niet gepast om iemand tegen zijn of haar wil te 'outen'.

Zoals eerder vermeld, is een sollicitant niet verplicht om de werkgever op de hoogte te brengen van een eventuele transgeschiedenis of een geplande (gedeeltelijke) geslachtsaanpassing.

Een werkgever die een werknemer ontslaat of dreigt te ontslaan om dringende redenen vanwege transseksualiteit, seksuele geaardheid of persoonlijke levensstijl, houdt geen rekening met het recht op privacy van de werknemer.

De werknemer is dan bovendien niet enkel beschermd door de privacywet maar ook door antidiscriminatiewetgeving. Daarover leest u zo meteen meer.

## Antidiscriminatie

Zowel op federaal, Vlaams als Brussels niveau zijn transgenders beschermd tegen discriminatie. Of beter gezegd: "zij die een geslachtsaanpassing plannen, ondergaan of ondergaan hebben" genieten deze bescherming. Deze formulering heeft als nadeel dat niet elke transgender hiermee bescherming geniet. Een aanzienlijke groep van transgenderpersonen kan of wenst immers niet om dergelijke ingrepen te ondergaan. Internationaal is er dan ook een tendens om de discriminatiegronden 'genderidentiteit' en 'genderexpressie' toe te voegen aan de lijst van beschermde gronden, om op die manier alle transgenders een wettelijke bescherming te bieden. In 2013 zijn in België alle regeringen in het interfederale 'Actieplan tegen homofoob en transfoob geweld' overeengekomen om de huidige regelgeving uit te breiden met bijkomende verboden tot discriminatie op basis van genderidentiteit en genderexpressie. Bij de redactie van deze brochure was deze wijziging van de wetgeving echter nog niet afgerond. De website [www.transgenderinfo.be](http://www.transgenderinfo.be) informeert u over eventuele evoluties.

---

### Vlaanderen

Het Vlaamse decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse

gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid – oftewel het Gelijkekansende-creet- stelt dat "een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van transseksualiteit wordt gelijkgesteld met een minder gunstige behandeling in een vergelijkbare situatie op grond van geslacht" (hoofdstuk IV, afd. 1, art. 16 § 5). De regelgeving die discriminatie op basis van geslacht verbiedt, beschermt dus ook transseksuele personen.

Het decreet specificeert bovendien de domeinen waar dit discriminatieverbod van toepassing is. Het gaat om werk, gezondheidszorg, onderwijs, huisvesting, mobiliteit, cultuur, jeugd, sociale voordelen, en toegang tot en deelname aan economische, sociale, culturele of politieke activiteiten buiten de privésfeer.

---

### Federaal

De federale wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen – oftewel: de Genderwet- verbiedt directe en indirecte discriminatie, intimidatie op grond van het geslacht, ongewenst seksueel gedrag en het aanzetten tot discrimineren.

Ze stelt: "Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering

## WEETJE!

### Amper de helft is open op het werk

Onderzoek toont aan dat slechts de helft van de transwerknemers gedeeltelijk of volledig open is op het werk over hun transachtergrond. [5] Die openheid is vaak (noodgedwongen) het grootst als iemand op het werk van genderrol verandert, als de juridische status (nog) niet aan de sociale mannelijke of vrouwelijke presentatie is aangepast of als diploma's of kenmerken uit het cv de genderrolwissel duidelijk maken.

## WEETJE!

### Meldpunten Discriminatie

In Vlaanderen zijn er in dertien centrumsteden Meldpunten Discriminatie waar burgers met een klacht over ongelijke behandeling terecht kunnen. De meldpunten bieden bijstand aan slachtoffers en kunnen bemiddelen tussen partijen om ervoor te zorgen dat het discriminerende gedrag stopt.

Zie voor meer informatie en adressen in uw eigen regio: [www.gelijkekansen.be/Praktisch/Melddiscriminatie.aspx](http://www.gelijkekansen.be/Praktisch/Melddiscriminatie.aspx)

gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht (art. 4, § 2)". Net als op het Vlaamse niveau geldt hier dat regelgeving die discriminatie op basis van geslacht verbiedt, dus ook transseksuele personen beschermt.

Privérelaties, (seksuele) intimidatie in arbeidsrelaties of delicten die onder andere wetten of koninklijke besluiten vallen, of die een gemeenschaps- of gewestbevoegdheid aangaan, vallen niet onder deze wet.

---

#### Brussel

Ook het Brussels Hoofdstedelijk Gewest heeft specifieke regelgeving waarop transgenders zich in bepaalde omstandigheden kunnen beroepen. In de ordonnantie van 4 september 2008 betreffende de strijd tegen discriminatie en de gelijke behandeling op het vlak van de tewerkstelling, wordt zowel rechtstreekse als onrechtstreekse discriminatie verboden op basis van geslachtsverandering.

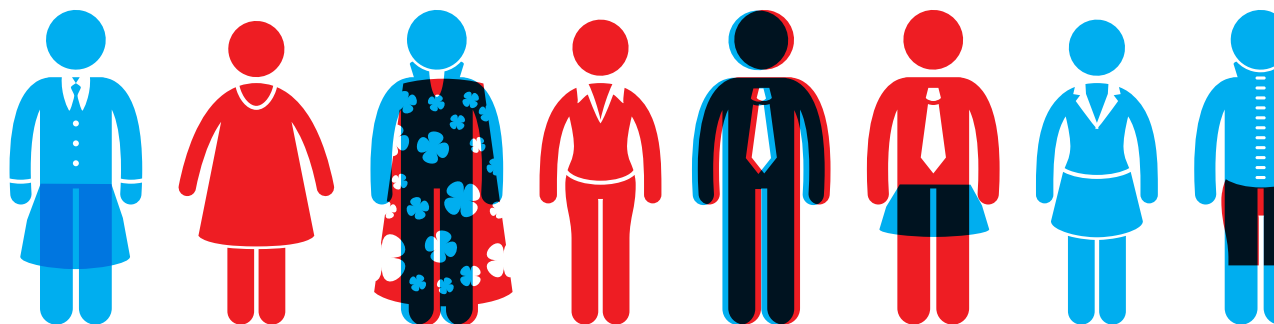
Op basis van de ordonnantie (eveneens van 4 september 2008) ter bevordering van diversiteit en ter bestrijding van discriminatie in het Brussels gewestelijk openbaar ambt geldt deze bescherming ook bij tewerkstelling bij openbare instellingen van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

### Studiebewijzen met nieuwe naam

Sinds 1 september 2012 hebben personen die officieel van naam veranderden, het recht om hun studiebewijs te laten vervangen door een exemplaar met de nieuwe naam. Dit voorkomt heel wat problemen in het eventueel verder studeren, of bij het solliciteren.

De wettelijke basis hiervoor werd gelegd in het decreet van 29 juni 2012 betreffende de noodzakelijke bepalingen voor de organisatie van het onderwijs.





# op zoek naar informatie

## Transgender Infopunt

Dé plek voor een brede waaier aan informatie voor en over transgenders en hun omgeving, is het **Transgender Infopunt (TIP)**. U kan er elke donderdag en vrijdag met uw vragen terecht via het gratis nummer 0800 96 316 of per mail via [contact@transgenderinfo.be](mailto:contact@transgenderinfo.be). Het TIP is er voor iedereen – dus ook voor wie geen medisch traject volgt én voor wie zelf geen transgender is. Ook werkgemers en collega's zijn er welkom. De website biedt informatie over allerlei thema's, en wordt constant geactualiseerd: [www.transgenderinfo.be](http://www.transgenderinfo.be).

## Introductie transgenderthema

Voor wie een grondige introductie in het thema wenst, is er de **brochure 'Alles wat je altijd al wilde weten over transgenders – maar nooit durfde te vragen'**. Deze uitgave van Gelijke Kansen in Vlaanderen werd gemaakt en wordt verdeeld door cavaría. De brochure is gratis. Als u ze laat opsturen, betaalt u enkel de verzendkosten. Bestellen kan via [www.cavaría.be/mediatheek](http://www.cavaría.be/mediatheek). Daar vindt u ook een printklare pdf.

## Over transgenderorganisaties?

### Cavaría

Belangenverdediger voor holebi's en transgenders in Vlaanderen en Brussel.  
Kammerstraat 22, 9000 Gent  
T 09 223 69 29  
F 09 223 58 21  
[info@cavaría.be](mailto:info@cavaría.be)  
[www.cavaría.be](http://www.cavaría.be)

Cavaría is een koepel van meer dan 120 aangesloten verenigingen. Die krijgen ondersteuning, inspraak en vorming aangeboden. Cavaría voert campagne, informeert, sensibiliseert, lobbyt en opinieert. Op de website vindt u een overzicht van alle transgender verenigingen.

Ook op de website van het Transgender Infopunt vindt u een dergelijk overzicht: [www.transgenderinfo.be](http://www.transgenderinfo.be).

## Over rechten en discriminatie?

Al wie een klacht heeft over discriminatie op grond van gender, seksuele geaardheid, gezondheidstoestand of handicap, leeftijd en etniciteit in de verschillende Vlaamse bevoegdheidsdomeinen kan terecht bij een van de **Meldpunten Discriminatie**.

Op [www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be) vindt u alle Meldpunten Discriminatie in Vlaanderen.

U kan ook contact opnemen met de onthaal- en infolijn **Holebifoon** met klachten over ongelijke behandeling en discriminatie op basis van seksuele oriëntatie en gender.

T 0800 99 533

[www.cavaria.be/holebifoon/  
meld-discriminatie](http://www.cavaria.be/holebifoon/meld-discriminatie)

## Over het thema 'transgender'?

Als u na het doornemen van de brochure 'Alles wat je altijd al wilde weten over transgenders – maar nooit durfde te vragen' en de website van het Transgender Infopunt nog meer wil lezen, kan u terecht bij **RoSa vzw** (Documentatiecentrum, Bibliotheek en Archief voor Gelijke Kansen, Feminisme en Vrouwenstudies). Daar is heel wat te vinden over (trans)gender. U kunt er de literatuurlijst 'Transgender boeken (publicaties na 2005)' of 'Transgender artikels (publicaties na 2005)' op naslaan of de onlinedatabank raadplegen met de trefwoorden 'transgender', 'transseksualiteit' of 'travestie'.

[www.rosadoc.be](http://www.rosadoc.be)  
Koningsstraat 136, 1000 Brussel  
02 209 34 10  
[info@rosadoc.be](mailto:info@rosadoc.be)

## Over het gelijkekansenbeleid van de Vlaamse overheid?

Transgenders zijn sinds 2009 een expliciete aandachtsgroep in het Vlaamse gelijkekansenbeleid. Meer informatie over dat beleid vindt u bij Gelijke Kansen in Vlaanderen. Dit team binnen de Vlaamse overheid bereidt het beleid van de Vlaamse minister van Gelijke Kansen voor, voert het uit, evalueert en coördineert het.

**Gelijke Kansen in Vlaanderen** voert campagnes, ontwikkelt instrumenten, verleent subsidies, financiert gericht onderzoek, bouwt een wettelijk kader uit en ontwikkelt indicatoren die toelaten de vooruitgang van het beleid te meten. Daarnaast stimuleert en coördineert Gelijke Kansen in Vlaanderen de gelijkekanseninitiatieven van de andere Vlaamse departementen en agentschappen.

Boudewijnlaan 30, 1000 Brussel  
02-553 51 38  
[gelijkekansen@vlaanderen.be](mailto:gelijkekansen@vlaanderen.be)  
[www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be)  
Twitter @GelijkeKansen

# dure woorden

In deze brochure komen heel wat specifieke termen aan bod. Een woordje uitleg.

## **gender**

letterlijk geslacht, maar de term verwijst meestal naar de culturele en sociale invullingen van mannelijkheid en vrouwelijkheid

## **genderexpressie**

het innerlijk beleefde gendergevoel uiten door taal, kleren, gedrag of haartooi

## **genderidentiteit**

de innerlijk beleefde manier van vrouw of man zijn

## **genderrol**

het gedrag dat iemand stelt om te beantwoorden aan de gedragspatronen die een maatschappij gebruikelijk acht voor een man of een vrouw

## **genderteam of genderspecialisten**

artsen (psychiaters, endocrinologen, chirurgen) die expert zijn in transgender

## **LGBT**

'Lesbian, Gay, Bisexual and Trans' (lesbisch, homo, biseksueel en transgender)

## **passabel**

een transgender is 'passabel' wanneer onbekenden aan het uiterlijk niet kunnen zien dat die persoon transgender is. Hij wordt dus 'gelezen' als man, zij als vrouw.

## **real life test**

de periode waarin een nog te opereren transgender 'getest' werd op de bestendigheid van zijn of haar genderidentiteit; de medische behandelaars legden deze periode op als lakmoestest om te zien of de sociale omschakeling ook daadwerkelijk soelaas bracht voor het genderconflict. Deze test is niet langer een vereiste in het medische transitieproces.

## **transgender of trans**

overkoepelende term voor travestie, transgenderisme en transseksualiteit en alle andere vormen van gendervariatie

## **transgenderisten**

personen die mannelijke én vrouwelijke identiteitskenmerken combineren, of deze wensen te overstijgen. Hun identiteit zweeft tussen vrouwelijk en mannelijk, of combineert beide aspecten. Een transgenderist kan zich dus noch man noch vrouw, of man én vrouw voelen. Soms ondergaat een transgenderist een (gedeeltelijke) lichamelijke aanpassing om lichaam en genderidentiteit met elkaar in overeenstemming te brengen.

## **transitie**

het proces waarin iemand overschakelt van een mannelijke genderrol naar een vrouwelijke of omgekeerd, wat vaak gepaard gaat met hormonale

behandeling en eventueel met chirurgische ingrepen. Een transitie kan gepaard gaan met een juridische geslachtsaanpassing.

## **transseksualiteit**

als iemands genderidentiteit en biologisch geslacht in conflict zijn. Dit kan voor grote psychische spanningen zorgen. Deze spanning is op te lossen door te leven in de gewenste genderrol en eventueel het lichaam aan te passen via medische ingrepen zoals operaties en hormoonbehandelingen. Transseksualiteit heeft dus niets met seksualiteit te maken: het gaat om de genderidentiteit, niet om seksuele gevoelens. Daarom gebruikt niet iedereen graag deze term.

## **travestie**

als iemands genderidentiteit grotendeels overeenkomt met het geboortegeslacht, maar hij of zij sporadisch uitdrukking wil geven aan een andere genderidentiteit via kleding, taal, gedrag, houding. Dit gebeurt vaak stiekem. Travesties leven in de publieke sfeer meestal overeenkomstig hun geboortegeslacht, waardoor zij op de werkvloer niet zichtbaar zijn.

## bronnen

[1] Hildegard Van Hove, *Transseksuele personen in België. Gegevens uit het Rijksregister (1 januari 1993 t.e.m. 30 juni 2013)*. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel, 2013

[2] Griet De Cuypere en Femke Olyslager, *Genderidentiteitsstoornissen: nieuwe visies en trends in de behandeling aan het UZ Gent*. Verslagen van het Centrum voor Genderstudies, 2009, nr. 18, pag. 23-37

[3] De Cuypere, G., Van Hemelrijck, M., Michel, A., Carael, B., Heylens, G., Rubens, R., Hoebeke, P., & Monstrey, S. (2007). Prevalence and demography of transsexualism in Belgium. *European Psychiatry*, 22(3), 137-141

[4] Joz Motmans, Petra Meier en Guy T'Sjoen, *De levenskwaliteit van transgender personen in Vlaanderen*. Steunpunt Gelijkekansenbeleid, Antwerpen, 2011

[5] Joz Motmans, *Leven als transgender in België. De sociale en juridische situatie van transgender personen in kaart gebracht*. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel, 2009

[6] *Transgender Workers' Rights. Updated factsheet on transgender workers' rights and good practices for employers and branches*. Unison LGBT, Londen, april 2012, pag. 8-9

## colofon

Deze publicatie kwam tot stand in opdracht van de Vlaamse minister van Gelijke Kansen en de Vlaamse minister van Werk.

Auteur: Joz Motmans

Met dank aan het begeleidingscomité dat bestond uit: Yves Aerts, Peter Bruyninckx, Sigrid De Bie, Han de Bruijn, Veerle Depauw, Jean-Luc Fasseur, Kathia Goddeeris, Veerle Heirwegh, Frédéric Fiore, Marleen Hufkens, Ilke Jaspers, Deborah Lambillotte, Agnè Smisdom, Solange Theys, Nico Vandeputte, Lieve Van der Aa, Jessie Vandeweyer, Katrien Van Leirberghe, Christ Vanneste, Mieke Van Vaerenbergh en Karen Verfaillie.

Met dank aan de getuigen die hun ervaringen met ons deelden.

Vormgeving: zap all people

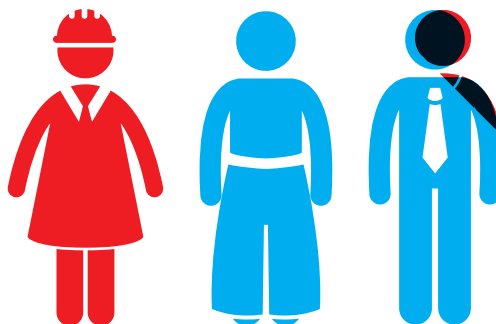
V.u.: Heidi Vander Poorten, Gelijke Kansen in Vlaanderen, Boudewijnlaan 30, 1000 Brussel

Depotnummer: D/2013/3241/349



Vlaamse overheid





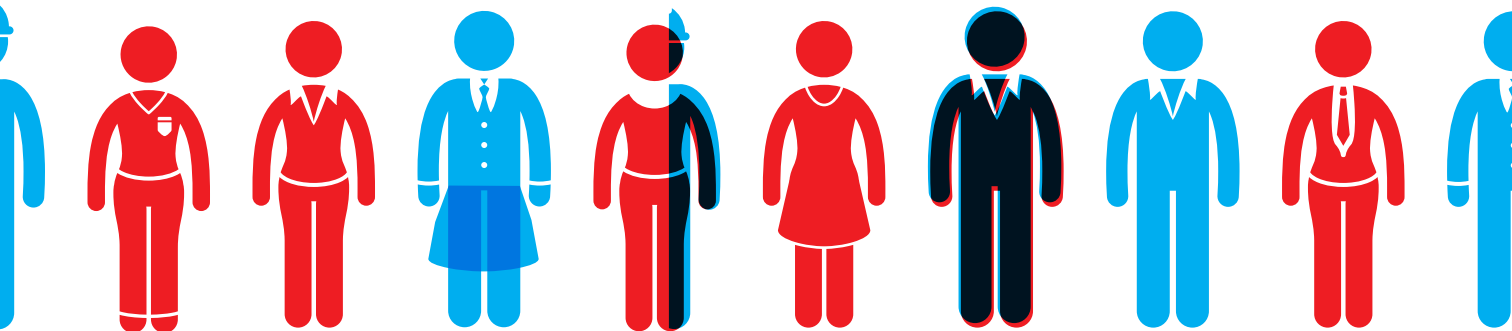
## Samen ervoor gaan

“Elk bedrijf, elke ondernemer en elke werknemer is uniek. In een KMO staat de werkgever heel dicht bij zijn werknemers. De werkgever en de werknemer zoeken graag voor elke uitdaging gezamenlijk een oplossing. Dit is ook zo wanneer het transgenderthema zich voordoet. Het is deze aanpak die een KMO zo uniek maakt, los van alle verschillen, rijk aan alle diversiteit.”

---

*Karel Van Eetvelt  
Gedelegeerd Bestuurder UNIZO,  
Unie van Zelfstandige Ondernemers -  
Versterkt Ondernemen.*

[www.gelijkekansen.be](http://www.gelijkekansen.be)



Vlaamse overheid

