

GIDS TER BEGELEIDING VAN
TRANSGENDERS
OP HET WERK



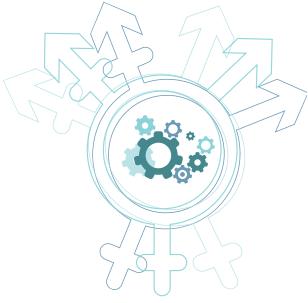
INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN

.be

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING: TRANSGENDER OP HET WERK	4
Doelpubliek van deze gids	4
Over de terminologie	4
De uitdagingen begrijpen	5
Evolutie van de wetgeving	6
Op het werk	7
JURIDISCHE GIDS	8
1. Gemeenschappelijke verplichtingen voor de werkgever en de werknemer	8
2. Wat zijn de rechten van een transgender werknemer?	8
2.1. Privacy	8
> Moet men de transidentiteit bekendmaken op het werk?	8
2.2. Administratieve vragen	9
> Kan men vragen om op het werk een sociale voornaam te gebruiken of deze te veranderen?	9
• Mondeling	9
• In interne documenten	9
• In sociale documenten	9
> Is het mogelijk om geslachts- en genderverwijzingen in administratieve documenten te veranderen?	10
> Kan men verlof krijgen voor afwezigheden gerelateerd aan de transitie/transidentiteit?	10
• Afwezigheid om gezondheidsredenen	11
• Afwezigheid voor administratieve procedures	11
> Beïnvloedt de transitie het recht op sociale zekerheid?	11
• Pensioen	11
• Kinderbijslag	11
2.3. Logistiek	12
> Welke kleedkamer/toilet gebruiken?	12
> Hoe omgaan met kledingvoorschriften?	12
3. Wat zijn de verplichtingen en verantwoordelijkheden van de werkgevers en vakbonden?	13
3.1. Wettelijk en administratief	13
> Wat zijn de verplichtingen van werkgevers en vakbonden?	13

• Werkgever.	13
• Vakbond	14
3.2. Praktische vragen	14
> Welke maatregelen nemen om een transgender werknemer te steunen en begeleiden?	14
> Hoe het team inlichten (met de toestemming van de betrokken persoon) over de transitie/transidentiteit van een werknemer?	15
> Hoe reageren op een negatieve houding van klanten of andere werknemers?	15
• Intern	16
• Ten aanzien van derden	16
4. Hoe omgaan met discriminatie inzake transidentiteit op het werk?	17
> Op welk vlak biedt de wet bescherming?	17
> Welke gedragingen zijn bij wet verboden?	19
• Directe discriminatie	19
• Indirecte discriminatie	19
• Bevel tot discrimineren.	19
• Pesterijen op grond van geslacht	19
• Ongewenst seksueel gedrag op het werk	19
• Geweld op het werk op grond van geslacht	19
• Seksisme	19
> Welke oplossingen voorziet de wet?	20
> Wat zijn de actiemiddelen?	21
• Hoe moet men de bewijslast aanbrengen?	21
• Hoe kan men zich beschermen tegen represailles?	22
> Tot wie kan men zich richten bij discriminatie, geweld of pesterijen?	22
• Binnen de onderneming	22
• Instellingen	23
• Andere	23
LEXICON	24



INLEIDING: TRANSGENDER OP HET WERK

Doelpubliek van deze gids

Deze gids is bestemd voor alle werknemers, werkgevers, vakbonden en andere partijen die betrokken zijn bij het onthaal en de begeleiding van transgender personen op het werk. Het doel van deze gids is hen te informeren en adviseren over hun rechten, plichten en verantwoordelijkheden zoals bepaald in de wet, rekening houdend met praktische en menselijke aspecten.

Over de terminologie...

De term transgender slaat op alle personen bij wie de genderidentiteit en/of genderexpressie niet overeenstemt met het geboortegeslacht en de verwachtingen die daarrond bestaan.¹

Om te begrijpen wat een transidentiteit is, moet men een onderscheid maken tussen het geslacht, de genderidentiteit en de genderexpressie van een persoon.

- **Het geslacht** verwijst naar de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen.
- **De genderidentiteit** verwijst naar het innerlijke gevoel en de persoonlijke beleving van een persoon met betrekking tot zijn gender, die al dan niet overeenkomt met het geslacht toegekend bij de geboorte, met inbegrip van de lichamelijke beleving.
- **De genderexpressie** verwijst naar de manier waarop men zijn genderidentiteit uit (kleding, taal, gedrag,...) en naar de manier waarop ze wordt gezien door anderen.

¹ Transgender wordt gebruikt als een koepelterm om personen aan te duiden bij wie de genderidentiteit afwijkt van de verwachtingen die aan iemands geslacht bij de geboorte worden verbonden. De term omvat transgenders, travestieten, drag kings/queens, interseksuele personen, agenders, ...

De definities van genderidentiteit en genderexpressie komen uit de parlementaire voorbereidingen met betrekking tot het 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, Doc 53-3483/001.

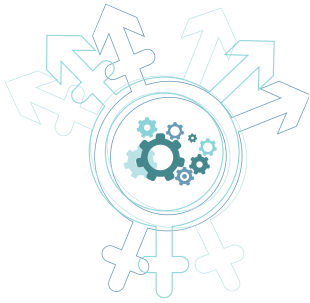
De uitdagingen begrijpen²

Onze samenleving is in hoofdzaak binair opgebouwd en we stellen personen voor als man of vrouw. Toch zijn er mensen die zich niet thuis voelen in de genderidentiteit die hen werd toegekend en die de sociale codes en rolverdeling op hun kop zetten. Sommigen voelen zich man of vrouw los van hun biologische geslacht, anderen voelen zich een beetje van beide of geen van beide en nog anderen ervaren hun identiteit als fluïde.

In elk geval dient de diversiteit en complexiteit van elk individu te worden gerespecteerd. Iedereen moet zich in het dagelijkse leven kunnen ontplooien en uitdrukken.

Een studie van het European Union Agency for Fundamental Rights (FRA) van december 2014 over de situatie van transgenders in de Europese Unie omvat recente cijfers uit België en Nederland over het aantal personen met een ambivalente genderidentiteit. Hieruit blijkt dat tussen 0,7% en 1,1% van de personen die bij de geboorte als man werden geïdentificeerd en tussen 0,6% en 0,8% van de personen die bij de geboorte als vrouw werden geïdentificeerd, een genderidentiteit aangeven die niet overeenkomt met het geslacht toegekend bij de geboorte.

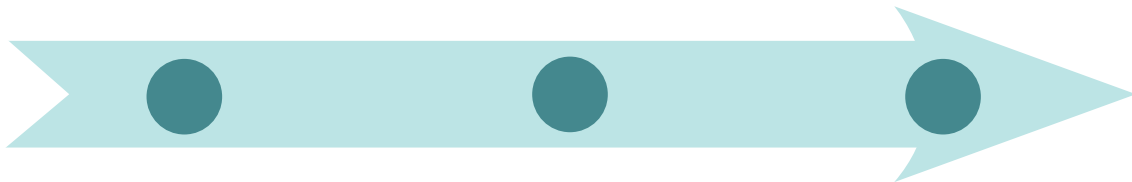
² De cijfers komen uit de studie *Being trans in the European Union, comparative analysis of EU survey data*, European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), 2014, http://fra.europa.eu/sites/default/files/fra-2014-being-trans-eu-comparative_en.pdf



Evolutie van de wetgeving³

Vanaf 1996 heeft de rechtspraak van het hof van Justitie van de Europese Unie geleidelijk de bescherming van transgenders die van geslacht veranderd zijn, versterkt.

De wet van 22 mei 2014 heeft genderidentiteit en genderexpressie ingevoerd als beschermde criteria en een direct onderscheid op grond van deze criteria gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.



De wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (Genderwet) stelt elk onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijk met een bij wet verboden onderscheid op grond van geslacht.

³ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, B.S., 30 mei 2007; Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen met het oog op de uitbreiding tot genderidentiteit en genderexpressie, B.S., 24 juli 2014.

Rechtspraak van het Hof van Justitie van de Europese Unie: P. v. S. and Cornwall County Council, Zaak C 13/94, 30 april 1996; K.B. v. National Health Service Pensions Agency, Zaak C 117/01, 7 januari 2004; Sarah Margaret Richards v. Secretary of State for Work and Pensions, Zaak C 423/04, 27 april 2006.

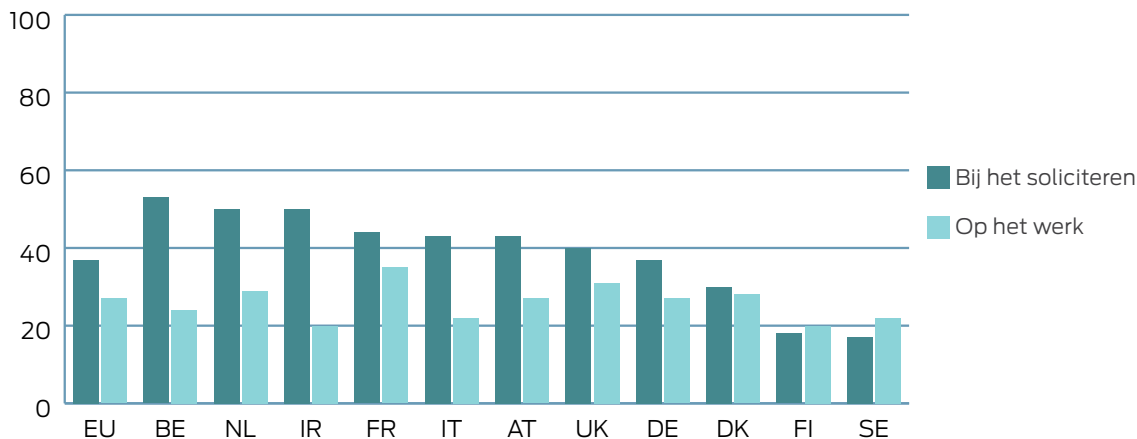
Op het werk

Het werk vormt een integraal deel van het leven van iedere mens, zowel op het vlak van professionele en persoonlijke ontplooiing als wat betreft financiële middelen.

Transfobie komt overal voor. Zowel werknemers als zelfstandigen kunnen ermee te maken krijgen. Ze kan tot uiting komen in discriminatie bij aanwerving, foute grappen en spot van collega's of een onrechtmatig ontslag...

Volgens een studie van het European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)⁴ bevindt België zich in de groep van Europese landen waar transgenders het meest worden gediscrimineerd tijdens hun zoektocht naar werk en op de werkvloer. Volgens dezelfde studie verklaart 53% van de transgenders in 2012 dat zij tijdens het solliciteren het slachtoffer werden van discriminatie en vooroordelen op grond van hun transidentiteit.

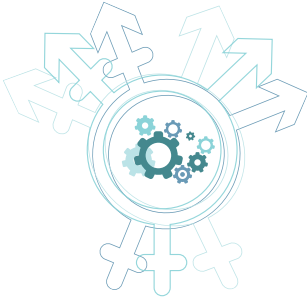
Gevoelens van discriminatie op grond van transidentiteit tijdens het solliciteren of op het werk in de voorbije 12 maanden, 2012 (%)



Op het vlak van werkloosheid toont de studie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen uit 2009 over de situatie van transgenders in België⁵ aan dat **15,6% van de transgenders werkloos is, ondanks het feit dat ze vaak hoger opgeleid zijn.**

⁴ European Union Agency for Fundamental Rights, LGBT Survey, 2012.

⁵ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Leven als transgender in België, 2009, http://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/downloads/34%20-%20Transgender_NL.pdf



JURIDISCHE GIDS

1. Gemeenschappelijke verplichtingen voor de werkgever en de werknemer

De werkgever en de werknemer hebben gemeenschappelijke verplichtingen bij de uitvoering van hun werk. Zij zijn elkaar eerbied en wederzijds respect verschuldigd en moeten zich fatsoenlijk en zedig gedragen.⁶

2. Wat zijn de rechten van een transgender werknemer?

Transgender werknemers genieten dezelfde rechten als andere werknemers. Het gaat dus niet om voorrechten of bijzondere rechten.

Er dient te worden beklemtoond dat de transitie/transidentiteit in geen enkel geval de kwaliteit van het werk en de beroepsvaardigheden beïnvloedt.

2.1. Privacy

> Moet men de transidentiteit bekendmaken op het werk?

Volgens de studie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen uit 2009⁷ verbergt 54,1% zijn genderidentiteit op het werk uit angst voor discriminatie.

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.

De principes van Yogyakarta⁸ zijn specifiek gericht op genderidentiteit en -expressie en bevestigen het recht op privacy.

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

Iedereen is vrij om op het werk al dan niet over zijn transidentiteit te spreken.

De principes van Yogyakarta, opgesteld door een internationale commissie van mensenrechten-deskundigen, vormen een reeks juridische principes inzake de bescherming en de toepassing van de internationale wetgeving van de mensenrechten over de onderwerpen seksuele oriëntatie en genderidentiteit.

⁶ Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, artikel 16, B.S., 22 augustus 1978.

⁷ Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Leven als transgender in België, 2009, op. cit.

⁸ De principes van Yogyakarta, 18 december 2008, over de toepassing van de internationale wetgeving inzake mensenrechten aangaande seksuele oriëntatie en genderidentiteit, principes 3 en 6. http://www.yogyakartaprinciples.org/principles_en.pdf

2.2. Administratieve vragen

> Kan men vragen om op het werk een sociale voornaam te gebruiken of deze te veranderen?

De wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit maakt het onder strikte voorwaarden mogelijk voor transgenders om hun voornaam te veranderen.⁹

Bij een **officiële voornaamswijziging** die binnen deze wet kadert, 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.

Bijgevolg moet de arbeidsovereenkomst worden aangepast, zodat de nieuwe voornaam van de werknemer erin voorkomt.

Als er (nog) **geen officiële voornaamswijziging** is, verduidelijkt de wet niet wat men moet doen. Toch kan men bepaalde goede praktijken toepassen om de genderidentiteit van de werknemers te respecteren.

Er kunnen zich verschillende situaties voordoen:

• Mondeling

Het gebruik van de sociale of zelfgekozen voornaam is een symbolisch belangrijke stap voor de transgender. Uit respect voor de waardigheid en ter bevordering van ieders welzijn, is het wenselijk de sociale voornaam van de transgender werknemer te gebruiken als deze daar om vraagt.

• In interne documenten

Het is wenselijk om de sociale voornaam in alle interne documenten op te nemen, als de betrokken medewerker dit verzoekt. Er is geen bijkomende documentatie vereist om wijzigingen in interne dossiers door te voeren.

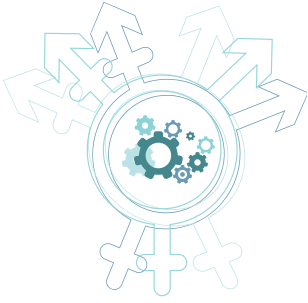
• In sociale documenten

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

Maak een checklist:

- ✓ E-mailadres
- ✓ Visitekaartje
- ✓ Telefoonboek
- ✓ Website van de onderneming of instelling
- ✓ Organogram
- ✓ Lijsten met namen en registers
- ✓ Naamplaatjes van kantoren, enzovoort

⁹ Wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit, B.S., 11 juli 2007, en Wet van 15 mei 1987 betreffende de voornaamsverandering, hoofdstuk II, artikel 2, B.S., 10 juli 1987.



> Is het mogelijk om geslachts- en genderverwijzingen in administratieve documenten te veranderen?

Het onderscheid tussen een genderverwijzing en een geslachtsverwijzing is ingewikkeld, omdat de grens tussen beide begrippen niet strikt bepaald is. In het dagelijkse leven worden beide verwijzingen in wettelijke documenten ten onrechte als onderling vervangbare termen gebruikt. Het is mogelijk strikte definities te hanteren om beide begrippen duidelijk te onderscheiden.

De **geslachtsverwijzing** refereert naar het wettelijke geslacht van de betrokkene. Als iemand een 'geslachtsverandering'¹⁰ heeft ondergaan, dan volgt daar automatisch uit dat de geslachtsverwijzing onmiddellijk moet worden gewijzigd, zodat deze conform het nieuwe juridische geslacht van de betrokkene is.

De **genderverwijzing** heeft verschillende betekenissen afhankelijk van het land en de situatie.

In het kader van deze gids kunnen we, om de realiteit en gevoeligheden van iedereen beter te vatten, de invoering van een informatiesysteem aanbevelen dat de tweedeling geslacht/gender herkent. De genderverwijzing zou dan kunnen refereren naar de genderidentiteit en de genderexpressie van de betrokkene, waar de geslachtsverwijzing refereert naar het juridische geslacht van de betrokkene.

Voor aansprekingen, zoals 'Mijnheer, Mevrouw,' die automatisch worden weergegeven in e-mails, zou het dan niet moeilijk zijn om naar de genderidentiteit van de werknemer te verwijzen in plaats van naar zijn of haar juridische geslacht. Dit zou problemen rond verkeerde aansprekingen kunnen vermijden.

Ten slotte is er ook de mogelijkheid om een alternatief voor de vermelding M/V in te voeren, zoals 'andere' of 'X'.

> Kan men verlof krijgen voor alle afwezigheden gerelateerd aan de transitie/transidentiteit?

Het is mogelijk dat de transgender afwezig is wegens zijn transitie/transidentiteit. Hierover bestaan geen bijzondere wettelijke bepalingen. Het gemeen recht is dus van toepassing.

¹⁰ De terminologie inzake 'geslachtsverandering' verwijst naar de terminologie van de wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit, B.S., 11 juli 2007, hoewel die niet exact is.

Twee soorten afwezigheden zijn mogelijk:

- **Afwezigheid om gezondheidsredenen**

De uitvoering van de arbeidsovereenkomst wordt opgeschort als de werknemer arbeidsongeschikt is.

- **Afwezigheid voor administratieve procedures**

De werknemer heeft het recht om afwezigheid te vragen om de gewone redenen, zoals wettelijke vakantie, onbetaald verlof, enzovoort.

> Beïnvloedt de transitie het recht op sociale zekerheid?

Nee. Elk verschil op grond van de transidentiteit inzake sociale zekerheid of sociale voordelen wordt beschouwd als een verschil op grond van geslacht en is bijgevolg in strijd met de wet.

- **Pensioen**

De wettelijke pensioenleeftijd bedraagt 65¹¹ jaar voor mannen en vrouwen.

De transitie van een transgender werknemer kan geen invloed hebben op het recht op het wettelijk pensioen van de betrokkene, zowel wat de pensioengerechtigde leeftijd als wat het bedrag betreft.

Artikel 12 van de wet van 10 mei 2007¹² zet de Europese rechtspraak naar aanleiding van de ‘Test-Aankoop’-zaak¹³ om in Belgisch recht. Het is sindsdien uitdrukkelijk verboden om rekening te houden met het geslacht of de genderidentiteit bij de berekening van premies en uitkeringen in het kader van de aanvullende pensioenen.

- **Kinderbijslag**

De voornaamsverandering en de juridische geslachtsverandering wijzigen afstammingsbanden en de rechten, bevoegdheden en verplichtingen die eruit voortvloeien, niet.¹⁴

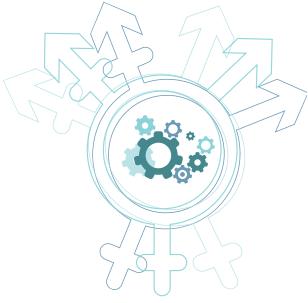
Omwille van de rechtszekerheid blijft de persoon die is aangewezen als begunstigde dezelfde, zelfs in geval van een juridische transitie.

¹¹ 66 jaar in 2025 en 67 jaar in 2030.

¹² Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, ‘genderwet’ genoemd, artikel 12, op.cit.

¹³ Belgische consumentenvereniging Test-Aankoop vzw v/ Koninkrijk België, zaak C-236/09, 1 maart 2011.

¹⁴ Wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit, artikel 2, §8, op. cit.



2.3. Logistiek

> Welke kleedkamer/toilet gebruiken?

De regels inzake de inrichting van de sociale voorzieningen op de werkplek bepalen dat er volledig gescheiden toiletten voor mannen en vrouwen ter beschikking moeten staan en dat de werknemers vrij naar het toilet moeten kunnen gaan.¹⁵

Ruimten afgescheiden volgens gender zijn vaak een bron van uitsluiting en discriminatie voor transgenders. Het is dus aangeraden om de betrokkene toe te staan het toilet te gebruiken in functie van zijn of haar genderidentiteit en -expressie en zijn of haar persoonlijk comfortniveau.

Afhankelijk van de situatie en de context kunnen niet-geslachtsgebonden/genderneutrale toiletten of vaste uren voor het gebruik van de kleedkamers mogelijke oplossingen zijn.

> Hoe omgaan met kledingvoorschriften?

Elke discriminatie op basis van genderstereotypen en op grond van genderidentiteit en -expressie wordt gelijkgesteld met discriminatie op grond van geslacht en is bijgevolg verboden door de genderwet.

Zo is elke discriminatie op grond van kledingvoorschriften die worden beoordeeld als niet conform de bepalingen inzake discriminatie op grond van geslacht, in principe verboden.

Met andere woorden, de transgender werknemer moet zich conform zijn/haar genderidentiteit kunnen kleden. Zij/hij moet echter dezelfde kledingvoorschriften¹⁶ naleven als de andere werknemers en werknemsters wat betreft bijvoorbeeld werkkledij, uniformen of de naleving van veiligheids- en fatsoensnormen. De werkgever kan om rechtmatige, objectieve en evenredige redenen bepaalde beperkingen opleggen wat de kleding betreft (bijvoorbeeld in het arbeidsreglement). Er dient te worden verduidelijkt dat elke beperkende maatregel gekoppeld moet zijn aan de aard van de activiteit en een precieze doelstelling moet nastreven.

¹⁵ Koninklijk besluit van 10 oktober 2012 tot vaststelling van de algemene basiseisen waaraan arbeidsplaatsen moeten beantwoorden, B.S., 5 november 2012.

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

3. Wat zijn de verplichtingen en verantwoordelijkheden van de werkgevers en vakbonden?

3.1. Wettelijk en administratief

> Wat zijn de verplichtingen van werkgevers en vakbonden?

Er is een gemeenschappelijke verplichting voor de werkgever en de vakbond. Het kan niet genoeg worden herhaald: de werkgever en de vakbond moeten de privacy van respectievelijk hun werknemers en hun leden respecteren. Er bestaat geen algemene regelgeving over de persoonlijke levenssfeer van de werknemer in het arbeidsrecht, maar wel een reeks bepalingen waarin dit beginsel vervat is.¹⁷

“

Iedereen heeft recht op waardig en productief werk, op eerlijke en behoorlijke arbeidsomstandigheden (...), zonder discriminatie op grond van seksuele oriëntatie of genderidentiteit.”

Principes van Yogyakarta

• Werkgever

De werkgever moet een aantal verplichtingen nakomen.

Ten eerste heeft de werkgever de verplichting *“als een goede huisvader te zorgen dat de arbeid wordt verricht in behoorlijke omstandigheden met betrekking tot de veiligheid en de gezondheid van de werknemer”*.¹⁸

Ten tweede moet de werkgever het welzijn van de werknemers in zijn/haar onderneming bevorderen.¹⁹

Hij/zij moet de werknemers beschermen tegen geweld en pesterijen.²⁰ Daartoe moet hij/zij onder meer maatregelen ter voorkoming van zulke gedragingen identificeren en nemen.

De werkgever moet situaties van geweld of pesterijen op grond van geslacht, genderidentiteit, genderexpressie of geslachtsverandering voorkomen en, indien de werkgever over dergelijke situaties wordt ingelicht, adequaat reageren.

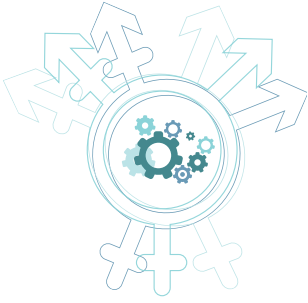
Ten slotte is het de werkgever verboden om te discrimineren of om een persoon te benadelen wegens zijn genderidentiteit of -expressie tijdens de arbeidsrelatie (bijvoorbeeld wat loon, werkuren enzovoort betreft). Dit verbod wordt hieronder verduidelijkt.

¹⁷ Artikel 8 van het Europees Verdrag van de rechten van de mens, artikel 22 van de Grondwet, Wet van 8 december 1992 tot bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van de persoonsgegevens, B.S., 18 maart 1993, artikel 11 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 38 (zoals gewijzigd) betreffende de werving en selectie van werknemers,

¹⁸ Artikel 20 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, op.cit.

¹⁹ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, op.cit.

²⁰ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, op.cit.



• Vakbond

De vakbond moet de verdediging van alle werknemers op zich nemen, zonder te discrimineren. De transgender werknemers hebben het recht te worden beschermd en vertegenwoordigd door een vakbond²¹, zonder gediscrimineerd te worden op grond van hun genderidentiteit en -expressie of hun 'geslachtsverandering'.

De vakbond dient daarnaast de billijke vertegenwoordiging van al zijn leden te waarborgen en de werknemers van wie de rechten zijn geschonden, te verdedigen. Zij waken er ook over dat de werkgever zijn verplichting inzake de preventie en de aanpak van pesten en discriminatie op het werk naleeft.

3.2. Praktische vragen

> Welke maatregelen nemen om een transgender werknemer te steunen en begeleiden?

Het treffen van maatregelen voor een transgender vriendelijke werkplek is bijzonder belangrijk, aangezien het de taak is van de werkgever om een positieve werkcultuur te garanderen.

Een studie van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen uit 2009 toont aan dat slechts 9,5% van de ondernemingen die een gelijkekansen- of diversiteitsbeleid toepassen, belang hechten aan het transgenderthema.

Maatregelen ter begeleiding en ondersteuning van transgenders op het werk komen iedereen ten goede. Een goed begrip en aanvaarding door het team van de transgender werknemer draagt bij tot het algemene welzijn, een essentieel element voor het scheppen van een positieve en productieve sfeer waarin elk individu wordt erkend. Het belang van een pluralistisch team en de verankering van diversiteit en inclusie, passen in een dynamische en aantrekkelijke aanpak van de onderneming.

²¹ Artikel 11 van het Europees Verdrag van de rechten van de mens, artikel 11 en artikel 6 van de Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, 'genderwet' genoemd, artikel 6, op. cit.

Hier volgen enkele algemene denkpijstes²² die moeten worden aangepast naar gelang van de situatie en de context:

- Een helder beleid inzake diversiteit en gelijke kansen met aandacht voor transgenders invoeren, alsook een voorbeeldig antipest- en antidiscriminatiebeleid. Als de onderneming duidelijk haar steun uitspreekt voor transgenders, blijken de reacties van de andere werknemers aanzienlijk positiever.
- Zowel op individueel als op groepsvlak opleidingen aanbieden en informatie geven, om de uitdagingen beter te begrijpen en er relevante antwoorden op te bieden. In het algemeen biedt een proactieve benadering van de informatie de kans om problemen en geruchten voor te zijn.
- De transgender voorstellen aan een contactpersoon die hem/haar individueel kan begeleiden.
- Rekening houden met de noodzakelijke veranderingen tijdens de periode van aanpassing van het uiterlijk aan de genderidentiteit, als de transgender dat vraagt.

> Hoe het team inlichten (met de toestemming van de betrokken persoon) over de transitie/transidentiteit van een werknemer?

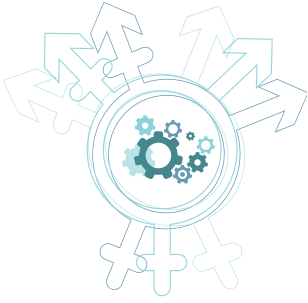
Het discours moet worden aangepast aan de context en de situatie. De transgender moet er uitdrukkelijk mee akkoord gaan om deze informatie over zijn privéleven openbaar te maken. Ga niet verder dan waar de betrokkene mee heeft ingestemd.

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

> Hoe reageren op een negatieve houding van klanten of andere werknemers?

De angst voor negatieve reacties is vaak een doorslaggevende factor in de beslissing over het kenbaar maken van de transidentiteit. Deze vraag is dus essentieel en onvermijdelijk, zowel in de interne werkomgeving (collega's, meerderen,...) als op extern vlak, wanneer de aard van het werk dat vereist (klanten, partners,...). De werkgever speelt in dat opzicht een belangrijke preventieve rol.

²² Sheridan, V., The complete guide to transgender in the workplace, ABC-CLIO, 2009.



▪ Intern

De werkgever, die de bevoegdheid over de werknemers heeft en die moet zorgen voor een omgeving zonder discriminatie en pesterijen, heeft de taak de noodzakelijke en passende maatregelen te nemen om een einde te stellen aan negatieve attitudes. Hij kan bijvoorbeeld herinneren aan de principes en waarden die iedereen afzonderlijk moet respecteren, bezorgdheid wegnemen, informatie verschaffen over transgender zijn, enzovoort.

Elke werknemer dient op een positieve manier deel te nemen aan het preventiebeleid dat wordt gevoerd in het kader van de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk, alsook zich te onthouden van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk.²³

▪ Ten aanzien van derden

De werkgever moet in zijn preventiebeleid rond welzijn rekening houden met het feit dat de werknemers in contact komen met derden (d.w.z. mensen die geen werknemers van de onderneming zijn). Preventiemaatregelen moeten worden genomen om te vermijden dat werknemers gezondheidsschade oplopen door dat contact (bijvoorbeeld door hen te leren omgaan met agressief gedrag). De werkgever zal onder meer rekening houden met het register van feiten gepleegd door derden.²⁴ Dit is een preventiedocument waarin specifieke incidenten inzake geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk vanwege derden waarvan werknemers menen dat zij het slachtoffer zijn, worden opgenomen.

Bovendien moet de werkgever reageren op ongepaste gedragingen van derden, als hij daar weet van heeft en in de mate van zijn mogelijkheden.

Desgevallend moet hij de kosten dragen van de psychologische ondersteuning van de werknemers die het slachtoffer werden van geweld vanwege derden.²⁵

²³ Artikel 6 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, op. cit.

²⁴ Koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk, artikel 5, B.S., 28 april 2014.

²⁵ Artikel 32 quinquiesdecies van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, op. cit.

4. Hoe omgaan met discriminatie inzake transidentiteit op het werk?

Bepaalde gedragingen, zoals discriminatie, geweld en pesterijen zijn verboden op het werk.

> Op welk vlak biedt de wet bescherming?

Discriminatie en geweld of pesterijen op het werk vallen onder twee verschillende wetten. De genderwet²⁶ omkadert discriminatie. Geweld of pesterijen op het werk vallen onder de wet betreffende het welzijn van de werknemers.²⁷

De **wet betreffende het welzijn van de werknemers**²⁸ is van toepassing op werkgevers en werknemers in geval van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag bij de uitvoering van het werk. Ze geldt zowel voor de privé- als voor de openbare sector. Ook personen onder gezag van een andere persoon, personen met een leercontract, stagiairs enzovoort worden gelijkgesteld met werknemers²⁹.

De **wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen** verbiedt elke discriminatie op grond van geslacht. Ze is zowel van toepassing op de privé- als op de openbare sector³⁰ en beschermt dus loontrekkende en niet-loontrekkende werknemers en zelfstandigen.

De bescherming geldt voor elke soort van overeenkomst (overeenkomst van onbepaalde duur, overeenkomst van bepaalde duur, stageovereenkomst, interim-overeenkomst, startbaanovereenkomst, leer- of inschakelingsovereenkomst enzovoort).

Alle niveaus van de organisatie en alle activiteiten zijn betrokken.

De wet geldt ongeacht het arbeidsstelsel.

De gelijke behandeling dient te worden gewaarborgd **tijdens alle fasen van de arbeidsrelatie**.³¹

In het bijzonder verbiedt de wet elke discriminatie:

- In vacatures en jobadvertenties;
- Bij de aanwerving: toegangsvoorwaarden voor de functie, sollicitatiegesprekken enzovoort;
- Bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst: keuzecriteria voor een bevordering, werkuren, loonvoorwaarden, toegang tot opleiding of tot het verkrijgen van een titel of attest enzovoort;
- Bij de ontslagprocedure: de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag.

²⁶ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, 'genderwet' genoemd, op. cit.

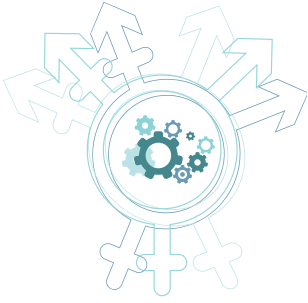
²⁷ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, op. cit.

²⁸ Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, Hoofdstuk Vbis, op. cit.

²⁹ Artikel 2 van de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers, op. cit.

³⁰ Statutaire ambtenaren van de Gemeenschappen en Gewesten worden op gelijkaardige wijze beschermd door decreten en ordonnanties.

³¹ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, 'genderwet' genoemd, op. cit. en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende de gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.



Schooldiploma's worden vaak gevraagd bij sollicitaties. Kunnen zij na een voornaams- of geslachtsverandering worden aangepast?

Scholen en universiteiten behoren tot de bevoegdheden van de Gemeenschappen. De situatie is dus niet overal dezelfde.

In Vlaanderen voerde een decreet van 29 juni 2012, in werking getreden op 1 september 2012, het recht in om de voornaam te wijzigen op schooldocumenten, om een goede voortzetting van de studie of de zoektocht naar werk niet te hinderen.

In de Franse Gemeenschap is het decreet ter zake niet gewijzigd. Het is dus mogelijk dat de diploma's nog altijd de oorspronkelijke voornaam vermelden. Op vraag van de betrokkene kan de onderwijsinstelling bepaalde documenten (afschrift, attest van slagen,...) opmaken of wijzigen, opdat ze corresponderen met de nieuwe juridische identiteit van de betrokkene.

De werkgever vraagt bij aanwerving soms ook naar de geboorteakte. Er wordt aangeraden een uittreksel van het geboortebewijs te vragen, dat de gegevens van de nieuwe juridische identiteit van de betrokkene bevat, in tegenstelling tot een letterlijk afschrift van de geboorteakte, waaruit de 'geslachtsverandering' in de kantlijn zichtbaar is.

> Welke gedragingen zijn bij wet verboden?

• **Directe discriminatie**

Directe discriminatie is een direct onderscheid op grond van geslacht dat niet kan worden gerechtvaardigd. Het doet zich, met andere woorden, voor in een situatie waarin een persoon op grond van zijn geslacht minder gunstig wordt behandeld dan een andere persoon wordt, werd of zou worden behandeld in een vergelijkbare situatie.

• **Indirecte discriminatie**

Indirecte discriminatie doet zich voor in een situatie waarin een bepaling, criterium of praktijk die neutraal lijkt, tegenover andere personen een bijzonder nadeel kan vormen voor personen van een bepaald geslacht.

• **Bevel tot discrimineren**

Het bevel tot discrimineren slaat op elk gedrag dat erin bestaat dat aan eender wie opdracht tot discrimineren wordt gegeven.

• **Pesterijen op grond van geslacht**

Onder pesterijen op het werk op grond van het geslacht van een persoon verstaan we een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen die te maken hebben met het geslacht, de genderidentiteit of de genderexpressie, buiten of binnen de onderneming of instelling, die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd, die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer bij de uitvoering van zijn werk wordt aangetast, dat zijn betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd, en die zich onder meer uiten in woorden, bedreigende, handelingen, gebaren of eenzijdige geschriften.

• **Ongewenst seksueel gedrag op het werk**

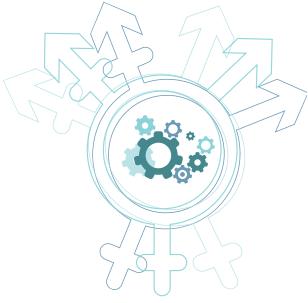
Ongewenst seksueel gedrag op het werk omvat elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of lichamelijk gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

• **Geweld op het werk op grond van geslacht**

Geweld op het werk op grond van geslacht omvat elke feitelijkheid waarbij de werknemer psychisch of fysiek wordt bedreigd of aangevallen bij de uitvoering van zijn werk op grond van zijn geslacht, genderidentiteit of genderexpressie.

• **Seksisme**

Seksisme omvat elk gebaar of elke handeling die, in het openbaar, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardering van deze persoon tot gevolg heeft.



> Welke oplossingen voorziet de wet?

De werknemer of werkneemster die meent het slachtoffer te zijn van discriminatie, geweld of pesterijen op grond van zijn of haar geslacht, genderidentiteit of genderexpressie, beschikt over verscheidene middelen om zijn of haar rechten te doen gelden.

De betrokkene kan uiteraard hulp vragen bij de stappen die hij/zij onderneemt (zie hoofdstuk 'Tot wie kan men zich richten bij discriminatie, geweld of pesterijen?').

Individuele interne procedure: De werknemer die meent het slachtoffer te zijn van geweld of pesterijen op grond van zijn of haar geslacht, genderidentiteit of genderexpressie, kan een beroep doen op de interne procedure die in alle ondernemingen moet worden ingesteld.

Deze procedure omvat een informeel luik, waarin op informele wijze een oplossing kan worden gezocht met de hulp van de eventuele vertrouwenspersoon van de onderneming of van de preventieadviseur inzake psychosociale aspecten op het werk.

De werknemer kan ook een beroep doen op het formele luik van de procedure, waarin een verzoek tot psychosociale interventie voor feiten van geweld of pesterijen kan worden ingediend bij de preventieadviseur inzake psychosociale aspecten op het werk. De analyse van de preventieadviseur wordt doorgespeeld aan de werkgever om hem bij te staan in de keuze van de passende maatregelen die in die situatie moeten worden getroffen.³²

Vordering tot staking: De rechter bij wie het geschil aanhangig is gemaakt, kan de staking van de discriminatie, het geweld of de pesterijen bevelen.³³

Inzake geweld en pesterijen voorziet de wet daarnaast in de mogelijkheid voor de werknemer om aan de rechter te vragen dat hij/zij aan de werkgever maatregelen oplegt om een einde te maken aan de onrechtmatige gedragingen.

Verzoek tot schadevergoeding: Inzake discriminatie³⁴ en geweld of pesterijen³⁵ kan het slachtoffer een vergoeding voor de geleden schade eisen die, naar de keuze van het slachtoffer, gelijk is aan een forfaitair bedrag of aan de werkelijk geleden schade waarvan het slachtoffer de omvang moet bewijzen.

32 Voor een meer gedetailleerde toelichting bij de interne procedure, zie 'Preventie van psychosociale risico's op het werk: Juridische gids', een brochure van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg die kan worden gedownload of besteld op het volgende adres: <http://www.werk.belgie.be/publicationDefault.aspx?id=43108>

33 Artikel 32 decies van de welzijnswet, op. cit. en Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, 'genderwet' genoemd, artikel 25, op. cit.

34 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, 'genderwet' genoemd, artikel 23, op. cit.

35 Artikel 32 decies, §1/1 van de welzijnswet, op. cit.

In geval van **kennelijk onredelijk ontslag**³⁶ of in geval van **discriminatie bij een ontslag**³⁷ moet de werkgever een schadevergoeding betalen aan de werknemer.

Ten slotte zijn er ook **strafrechtelijke sancties** mogelijk inzake geweld, pesterijen en discriminatie.

> Wat zijn de actiemiddelen?

De genderwet en de wet betreffende het welzijn van de werknemers voorzien in beschermingsmechanismen. Ze kunnen worden gebruikt door de personen die hun rechten willen doen gelden.

• Hoe moet men de bewijslast aanbrengen?

Het slachtoffer zal concrete elementen moeten aanvoeren die een discriminatie³⁸, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk doen vermoeden. Deze concrete elementen worden heel breed opgevat. Het kan gaan om informele (e-mails, telefoongesprekken, notities, enzovoort) of formele aanwijzingen (overeenkomsten, code van de onderneming, enzovoort).

Deze verschillende elementen kunnen de reeks aanwijzingen vormen die het vermoeden aantonen.

Het slachtoffer kan zich ook laten bijstaan door een getuige, die hiervoor een wettelijke bescherming kan genieten.³⁹

Het is vervolgens aan de verweerder (de werkgever) om het vermoeden te weerleggen. Dit staat bekend als de omkering van de bewijslast. Zowel inzake discriminatie⁴⁰ als wat betreft geweld of pesterijen⁴¹ is het aan de verweerder om te bewijzen dat er geen discriminatie, geweld of pesterijen waren.⁴²

36 Krachtens de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag heeft de werknemer of werknemster die wordt ontslagen, het recht door zijn werkgever te worden ingelicht over de concrete motieven die hebben geleid tot zijn ontslag.

37 Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag, artikel 9.

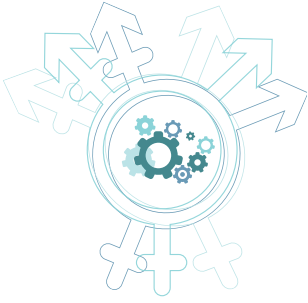
38 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, 'genderwet' genoemd, artikel 33.

39 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, 'genderwet' genoemd, artikel 22.

40 Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, 'genderwet' genoemd, artikel 33.

41 Wet betreffende het welzijn van de werknemers, Hoofdstuk Vbis, artikel 32undecies, op. cit.

42 Dit stelsel is niet toepasselijk op strafzaken.



• Hoe kan men zich beschermen tegen represailles?

Indien bepaalde formaliteiten worden nageleefd, kan de werkgever, als er een klacht wegens discriminatie⁴³ of een verzoek tot formele interventie wegens geweld of pesterijen⁴⁴ werd ingediend, geen nadelige maatregelen treffen tegen de werknemer (bijvoorbeeld de arbeidsovereenkomst beëindigen of eenzijdig de voorwaarden ervan wijzigen) om redenen die te maken hebben met de klacht of het verzoek.

In geval van represailles moet de werkgever bewijzen dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die niets te maken hebben met de klacht.

> Tot wie kan men zich richten bij discriminatie, geweld of pesterijen?

• Binnen de onderneming

Verscheidene actoren kunnen vragen over transidentiteit beantwoorden:

- De werkgever of de hiërarchische meerderen.
- De syndicale afgevaardigden (de vakbond).⁴⁵
- De vertrouwenspersoon (de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon in de onderneming blijft optioneel, maar wordt sterk aanbevolen): hij/zij onthaalt personen die menen dat zij het slachtoffer van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk zijn, en helpt hen om oplossingen te zoeken in het kader van het informele luik van de interne procedure.
- De preventieadviseur inzake psychosociale aspecten⁴⁶ speelt een rol in het informele of formele luik van de interne procedure van de onderneming tegen geweld of pesterijen.

De contactgegevens van eventuele vertrouwenspersonen en van de preventieadviseur inzake psychosociale aspecten op het werk (of van de preventiedienst waartoe hij behoort) moeten worden vermeld in het arbeidsreglement van de onderneming en op een gemakkelijk toegankelijke plaats voor de werknemers ter beschikking worden gesteld.

⁴³ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, 'genderwet' genoemd, artikel 22, op. cit.

⁴⁴ Welzijnswet, artikel 32 tredecies, op. cit.

⁴⁵ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afvaardigingen van het personeel der ondernemingen.

⁴⁶ Koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk (Belgisch Staatsblad van 28 april 2014). Dit koninklijk besluit vervangt het koninklijk besluit van 17 mei 2007 betreffende de voorkoming van psychosociale belasting veroorzaakt door het werk, waaronder geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk.

- **De arbeidsgeneesheer** heeft als twee voornaamste opdrachten het medisch toezicht op de werknemers en het gezondheidstoezicht op de werkplaats. De arbeidsgeneesheer ontvangt de werknemer voor een spontane raadpleging als hij of zij meent dat zijn of haar gezondheid door geweld of pesterijen in gevaar komt.

• **Instellingen**

- De werknemer kan zich richten tot het **Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen**, dat als opdracht heeft hulp te bieden, onder meer aan werknemers die het slachtoffer zijn van discriminatie en/of pesterijen op grond van hun 'geslachtsverandering', genderidentiteit of genderexpressie, en hen informatie en raad te geven over de middelen om hun rechten te doen gelden.

U kunt zich **gratis en vertrouwelijk** tot het Instituut richten voor:

- algemene vragen over discriminatie en uw rechten als transgender;
- hulp en/of informatie als u aarzelt om een klacht in te dienen bij de politie of om contact op te nemen met een advocaat naar aanleiding van feiten van geweld of pesterijen;
- een klacht in te dienen als u meent het slachtoffer van discriminatie te zijn.

Het Instituut heeft ook de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen als opdracht en staat daarvoor ter beschikking van de werkgevers voor alle vragen om informatie.

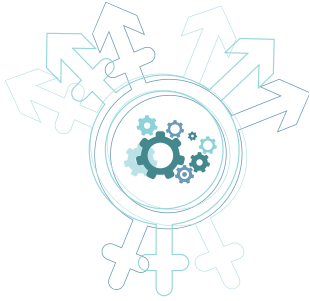
- U kunt zich ook richten tot het **Toezicht op de Sociale Wetten**, dat de naleving van de uitvoering van het beleid inzake collectieve en individuele arbeidsbetrekkingen controleert, alsook tot het **Toezicht op het Welzijn op het Werk** als de interne procedure voor feiten van geweld of pesterijen geen bevredigende resultaten heeft opgeleverd of in uw onderneming niet kon worden toegepast (bijvoorbeeld als er geen preventieadviseur inzake psychosociale aspecten is aangesteld). Deze inspectiedienst controleert de naleving van de welzijnswet door de werkgever. Ze beschikt over verscheidene regionale directies.⁴⁷

• **Andere**

- De **vakbondsorganisaties** moeten raad en hulp bieden aan de werknemers en kunnen hun leden ook voor de rechtbank verdedigen.

- Er zijn **gespecialiseerde verenigingen** die er zijn om te luisteren, te sensibiliseren en in te lichten.

⁴⁷ <http://www.werk.belgie.be/tsw/>



Hoe neemt u contact op met het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen?

Telefonisch (gratis nummer):
0800/12.800 (kies nummer 1 in het menu)

Via e-mail:
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be

Via het meldingsformulier op de website:
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Via de post:
Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (ter attentie van de juridische cel),
Ernest Blerotstraat 1, 1070 Brussel

LEXICON

Cisgender: term voor personen van wie de genderidentiteit en genderexpressie overeenkomen met het geslacht dat hen bij de geboorte werd toegekend en met de sociale verwachtingen die met hun gender samengaan.⁴⁸

Genderexpressie: verwijst naar de manier waarop personen uiting geven (kleding, taal, gedrag,...) aan hun genderidentiteit en naar de manier waarop zij worden gezien door anderen. Genderexpressie slaat ook op de occasionele of tijdelijke uitingen van gender.⁴⁹

Gender: term die 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 rol. 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.⁵⁰

Genderidentiteit: verwijst naar de innerlijke overtuiging en de persoonlijke beleving van elkeen inzake zijn gender, de lichamelijke beleving inbegrepen, die al dan niet overeenkomen met het geslacht dat werd toegekend bij de geboorte.⁵¹

Interseksueel persoon: 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. Deze term vervangt de term 'hermafrodiet', die vaak werd gebruikt door artsen in de achttiende en negentiende eeuw.⁵²

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

Geslacht: verwijst naar de biologische kenmerken zoals de primaire en secundaire geslachtskenmerken, genen en hormonen. Het juridische geslacht wordt doorgaans toegekend bij de geboorte. Er wordt traditioneel onder verstaan dat men behoort tot een van de beide groepen die elkaar uitsluiten, met name het mannelijke of vrouwelijke geslacht. Daarenboven zou de wettelijke definitie van het geslacht ook interseksuele personen moeten omvatten.

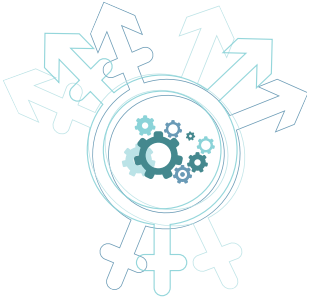
48 'Trans and intersex people', Europese Commissie, Glossary of key terms.

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

50 'Trans and intersex people', op. cit.

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

52 'Trans and intersex people', op. cit.



Transgender: algemene term voor personen van wie de genderidentiteit en/of genderexpressie niet overeenkomen met het geslacht dat hen bij de geboorte werd toegekend. Onder transgenders verstaan we onder meer: mannen en vrouwen met een verleden als transseksueel 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 gender uiting geeft aan de hand van zijn kleding, voorkomen of lichaamsveranderingen, met inbegrip van meervoudige chirurgische ingrepen.

Transidentiteit: identiteit van transgenders.

COLOFON

Uitgever

Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
Ernest Blerotstraat 1
1070 Brussel
02 233 41 75
gelijkheid.manvrouw@igvm.belgie.be
<http://igvm-iefh.belgium.be>

Verantwoordelijke uitgever

Michel Pasteel, directeur van het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Vormgeving

The Design Factory

Depotnummer

D/2016/10.043/16

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen bedankt de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg voor het nalezen van deze gids.

In dit document wordt de mannelijke vorm als een neutrale vorm gebruikt ter aanduiding van zowel mannen als vrouwen.

