

Netwerk .beproud!

TRANSGENDER
PERSONEELSLEDEN
BIJ DE FEDERALE
OVERHEID

COMPENDIUM



met de steun van



INHOUD

Woord vooraf	4	2/ PRIVACY	12
Terminologie	5	2.1. Moeten transgender personeelsleden hun genderidentiteit bekendmaken op het werk?	13
1/ PROCEDURES	8	2.2. Wanneer de leidinggevende inlichten?	13
1.1. Voornamelijk veranderen en geslachtsregistratie aanpassen	9	2.3. Hoe het team inlichten (met de toestemming van de betrokken persoon) over de transitie van de genderidentiteit van een personeelslid?	13
1.2. Medische behandeling ondergaan met of zonder verandering van geslachtsrol	9	2.4. Hoe communiceren?	14
1.2.1. Transitieproces	9	2.4.1. Interne communicatie	14
(a) Vervrouwelijking/vermannelijking	9	2.4.2. Externe communicatie	14
(b) Fulltime genderexpressie	9	3/ ONDERSTEUNING EN BEGELEIDING	15
(c) Transitie	9	3.1. Inclusieve werkplek	16
1.2.2. Medische behandeling en opvolging	9	(1) Organisatieniveau	16
1.2.3. Maatregelen van toepassing tijdens alle fases van het transitieproces	10	(2) Directe leidinggevende	16
(a) Verlof voor alle afwezigheden gerelateerd aan de transitie van de genderidentiteit	10	3.2. Genderinclusief aanspreken	16
(b) Afwezigheid om gezondheidsredenen	10	(1) Waarom genderinclusief aanspreken?	17
(c) Verplicht onderzoek bij werkhervatting door de preventieadviseur/arts in de arbeidsgeneeskunde	10	(2) Wat staat je toe doen?	17
(d) Ziekteverzekering	11	3.3. Voornamelijk of sociale voornamelijk	17
(e) Hospitalisatieverzekering	11	3.4. Kledingvoorschriften	20

3.5. Gebruik van kleedkamers, douches en toiletten	20	5.3.7. Seksisme	27
(1) Individuele ruimten	21		
(2) Gemeenschappelijke ruimten	21	5.4. Welke oplossingen voorziet de wet?	27
3.6. De sportproeven	21	5.5. Wat zijn de actiemiddelen?	28
3.7. Mutatie/Mobiliteit/Talent exchange van een personeelslid	21	1. Hoe moet je de bewijslast aanbrengen?	28
		2. Hoe kan je je beschermen tegen represailles?	28
4/ REAGEREN OP EEN NEGATIEVE HOUDING	22	5.6. Tot wie kan je je richten bij discriminatie, geweld of pesterijen?	29
4.1. Intern	23	5.6.1. Binnen de onderneming	29
4.2. Ten aanzien van derden	23	5.6.2. Instellingen	30
		5.6.2.1. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen	30
		5.6.2.2. Toezicht op de Sociale Wetten	30
		5.6.2.3. Andere	31
5/ GENDERDISCRIMINATIE	24		
5.1. Hoe omgaan met discriminatie van genderidentiteit op het werk?	25		
5.2. Op welk vlak biedt de wet bescherming?	25		
5.3. Welke gedragingen zijn bij wet verboden?	26		
5.3.1. Rechstreekse discriminatie	26		
5.3.2. Onrechtstreekse discriminatie	26		
5.3.3. Opdracht geven tot discrimineren	26		
5.3.4. Pesterijen op grond van geslacht	26		
5.3.5. Ongewenst seksueel gedrag op het werk	26		
5.3.6. Geweld op het werk op grond van geslacht	26		

WOORD VOORAF

De wet van 22 mei 2014¹ stelt een direct onderscheid op grond van genderidentiteit of genderexpressie gelijk met een direct onderscheid op grond van geslacht.

.....
¹ Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen.

Sinds 1 januari 2018² hebben transgender personen de mogelijkheid om, door het zelfbeschikkingsrecht, hun geslachtsregistratie, de 'M' of de 'V' in de geboorteakte, aan te passen.

De nieuwe wetgeving laat zo een wijziging van geslachtsregistratie toe zonder dat er een medische behandeling met verandering van geslachtsrol nodig is.

Buiten de wetgeving onderschrijft de federale overheid met deze gids een van de waarden van het **deontologisch kader voor de ambtenaren van het federaal administratief openbaar ambt**³, zijnde 'respect', dat de basis vormt van vertrouwen en wederzijds begrip. Iedereen met respect behandelen is een noodzaak voor de goede werking

.....
² Wet van 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft.

³ Omzendbrief nr 573 in het Staatsblad van 27 augustus 2007

van de federale overheid.

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

Deze gids is bestemd voor alle personeelsleden, leidinggevenden, vakbonden en andere partijen die betrokken zijn bij het onthaal en de begeleiding van transgender personen op het werk bij de federale overheid. 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.

TERMINOLOGIE

Androgyn

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

Cisgender¹

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

Gender

verwijst naar het aanvoelen en de beleving van mannelijkheid en vrouwelijkheid, en naar de sociale constructie die bepaalde gedragingen toewijst aan de mannelijke of vrouwelijke geslachtsrol. Dit kan variëren naargelang de periode in de geschiedenis, de maatschappij,

.....

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

de cultuur en de sociale klasse. Gender is nauw verbonden met de verwachtingen van de samenleving en is niet uitsluitend een biologische kwestie².

Genderexpressie

verwijst naar de manier waarop personen uiting geven aan hun genderidentiteit (kleding, taal, gedrag, enz.) en naar de manier waarop zij worden gezien door anderen. Genderexpressie slaat ook op de occasionele of tijdelijke uitingen van genderidentiteit³.

Genderfluide

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

Genderidentiteit

verwijst naar de innerlijke overtuiging en de persoonlijke beleving van elkeen over zijn gender of geslachtsrol, de lichamelijke beleving inbegrepen. Die komen al dan niet overeen met het geslacht dat werd toegekend bij de geboorte⁴.

.....

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

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

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



Geslacht

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

De geslachtsregistratie

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

Intersekse persoon

is een persoon met genetische, hormonale en fysieke kenmerken die niet uitsluitend mannelijk of uitsluitend vrouwelijk zijn, maar typisch voor de beide geslachten tegelijkertijd of kenmerken 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, borsten en figuur, of primaire geslachtskenmerken

als voortplantingsorganen en geslachtsdelen, en/of chromosomenstructuur en hormonen⁵.

Non-binair persoon

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

Sociale voornaam (of zelfgekozen voornaam)

is de gekozen voornaam, die beter overeenkomt met de genderidentiteit en aangeeft hoe de transgender persoon genoemd wil worden.

Transgender persoon

is een koepelterm voor personen van wie de genderidentiteit en/of genderexpressie niet overeenkomen met het geslacht dat hen bij de geboorte werd toegekend. Onder transgender personen verstaan we onder meer: transgender mannen en transgender vrouwen en al wie zich identificeert als transseksueel, transgender, travestiet, androgyn, polygender, persoon met een fluide gender ('genderqueer'), persoon zonder gender, persoon met een variërend gender ('gender variant') of die een andere genderidentiteit en/of -expressie heeft dan de

.....

5 'Trans and intersex people', op. cit

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.

Transitie

is het proces waarbij transgender personen hun fysieke eigenschappen en/of expressie wijzigen om zich behaaglijk te kunnen voelen in een genderidentiteit die verschilt van deze die aan hen is toegekend bij de geboorte.

Travestiet

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



1/

PROCEDURES

1.1. Voornaam veranderen en geslachtsregistratie aanpassen

Transgender personeelsleden kunnen de aanvraag om hun voornaam te veranderen en om hun geslachtsregistratie aan te passen indienen bij de ambtenaar van de burgerlijke stand van de gemeente waar ze gedomicilieerd zijn. Hiervoor doorlopen ze een louter administratieve procedure.

Meer informatie over de aanpassing van de geslachtsregistratie en de wijziging van de geboorteakte is te vinden in de brochure [“Je voornaam en geslachtsregistratie aanpassen bij de burgerlijke stand”](#) op de website van [de FOD Justitie](#) of van het [Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen](#).

1.2. Medische behandeling ondergaan met of zonder verandering van geslachtsrol

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

1.2.1. Transitieproces

(a) Vervrouwelijking/vermannelijking

Een lichaam ‘vervrouwelijken/vermannelijken’ houdt in dat er bepaalde behandelingen gebeuren die het lichaam

een ‘vrouwelijk/mannelijk’ uiterlijk geven, of toch dat wat meestal onder ‘vrouwelijk/mannelijk’ wordt begrepen in onze maatschappij.

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

(b) Fulltime genderexpressie

Dit beschrijft het ogenblik in het transitieproces waarin de transgender personen zich volledig uiten volgens hun nieuwe genderidentiteit en zo de transitie maken van man naar vrouw of van vrouw naar man.

(c) Transitie

Dit is het proces waarbij transgender personen hun fysieke eigenschappen en/of expressie wijzigen om zich behaaglijk te kunnen voelen in een genderidentiteit die verschilt van het geslacht dat hen werd toegekend bij de geboorte. Sommige transgender personen beperken zich bijvoorbeeld tot gezichtsontharing en logopedie, terwijl anderen een medische begeleiding volgen of nog een stap verder gaan en een operatie laten uitvoeren.

1.2.2. Medische behandeling en opvolging

De wetgever voorziet dat je een geslachtsregistratie

(mannelijk of vrouwelijk) in de akten van de burgerlijke stand kan laten aanpassen, op basis van je innerlijk beleefde genderidentiteit en zonder dat je je fysieke kenmerken moet wijzigen. Transgender personen kunnen dus kiezen voor een medische behandeling met of zonder aanpassing van hun geslachtsregistratie volgens hun eigen innerlijk beleefde genderidentiteit.

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

1.2.3. Maatregelen van toepassing tijdens alle fases van het transitieproces

(a) Verlof voor alle afwezigheden gerelateerd aan de transitie van de genderidentiteit

Het is mogelijk dat transgender personeelsleden afwezig zijn wegens de transitie van hun genderidentiteit.

Hierover bestaan geen bijzondere wettelijke bepalingen. De gewone regels zijn dus van toepassing.

(b) Afwezigheid om gezondheidsredenen

De gewone regels zijn hier van toepassing.

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

Een transgender personeelslid is niet automatisch werkonbekwaam tijdens het transitieproces.

Sommige fasen en/of medische interventies kunnen echter leiden tot een tijdelijke arbeidsongeschiktheid.

(c) Verplicht onderzoek bij werkhervatting door de preventieadviseur/arts in de arbeidsgeneeskunde¹

De gewone regels zijn van

.....

¹ Koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheids- toezicht op de werknemers, Art 35

toepassing bij afwezigheid om gezondheidsredenen.

Na een afwezigheid van minstens 28 dagen wegens om het even welke ziekte, aandoening, ongeval of wegens bevalling is er een verplicht onderzoek bij werkhervatting.

Dit onderzoek kan ook gebeuren bij een afwezigheid van een kortere duur, als de preventieadviseur/ arbeidsgeneesheer het nodig vindt wegens de aard van de ziekte, de aandoening of het ongeval.

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

Via het onderzoek bij werkhervatting kan de preventieadviseur/ arbeidsgeneesheer nagaan of het transgender personeelslid nog steeds geschikt is voor zijn vroegere werkplek of de activiteiten die hij voordien

uitoefende. Bij ongeschiktheid kan de preventieadviseur/ arbeidsgeneesheer de in artikel 34 bedoelde gepaste preventie- of beschermingsmaatregelen nemen.

(d) Ziekteverzekering

Sinds 1 oktober 2017 wordt transgenderzorg terugbetaald.

Hiervoor werd een overeenkomst gesloten tussen het Rijksinstituut voor ziekte- en invaliditeitsverzekering (RIZIV) en het UZ Gent en CHU Luik.

Dankzij deze conventie kunnen alle personen (met een Belgische ziekteverzekering) die een hulpvraag hebben over hun genderidentiteit of genderexpressie kosteloos beroep doen op een psycholoog of sociaal werker binnen het genderteam van het UZ Gent of CHU Luik.

Elke persoon kan maximaal 25 individuele zittingen terugbetaald krijgen.

(e) Hospitalisatieverzekering

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

[Folder: Een hospitalisatieverzekering afsluiten – Tips voor transgenderpersonen](#)



2/
PRIVACY



2.1. Moeten transgender personeelsleden hun genderidentiteit bekendmaken op het werk?

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

Niemand kan worden gedwongen om zijn genderidentiteit openbaar te maken. Dit geldt voor de volledige duur van de arbeidsrelatie.

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

2.2. Wanneer de leidinggevende inlichten?

Hoewel een transgender personeelslid niet verplicht is de transitie van genderidentiteit openbaar te maken, is het toch aan te raden de leidinggevende op de hoogte te stellen, als het transgender personeelslid een transitie op het werk plant.

Zo kan het personeelslid samen met de leidinggevende bepalen:

01. waar en wanneer hij/zij/die welke stappen neemt;
02. wanneer hij/zij/die een andere (sociale) voornaam aanneemt;

03. welke toiletten/kleedruimte hij/zij/die gebruikt;
04. hoe en wanneer de collega's op de hoogte worden gebracht.

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

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

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

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

De collega's kunnen, indien nodig, ondersteund¹ en begeleid worden bij hun vragen, bedenkingen, opmerkingen en zorgen over het transitieproces van hun transgender collega.

.....

¹ Bv. door de hr-verantwoordelijke, de diversiteitsverantwoordelijke, een SOGIE-contactpersoon, een lid van .beproud!, enz.

2.4. Hoe communiceren?

De leidinggevende stelt het best samen met het transgender personeelslid een communicatiestrategie op van zodra het personeelslid te kennen geeft zijn genderexpressie te veranderen. Hoewel dit individueel af te spreken is, zijn er een aantal elementen waarbij de leidinggevende een belangrijke hulp kan zijn.

2.4.1. Interne communicatie

Onafhankelijk van de communicatie door het transgender personeelslid, wordt best een dienstvergadering gepland waarin de verandering in genderexpressie formeel wordt aangekondigd. De hiërarchie is hiervoor aanwezig, zodat het voor alle personeelsleden duidelijk is dat het transgender personeelslid gesteund wordt in zijn of haar beslissing.

2.4.2. Externe communicatie²

De leidinggevende kan de communicatiedienst inschakelen, als het transgender personeelslid akkoord is. Deze dienst kan helpen een bericht op te stellen dat de verandering in genderexpressie van het transgender personeelslid aankondigt aan de externe partners. Alle relevante externe partners worden best gelijktijdig op de hoogte gebracht.

.....
² Dit is enkel van toepassing wanneer het betrokken transgender-personeelslid gewoonlijk in contact is met externe partners.

3/
ONDERSTEUNING
EN BEGELEIDING



3.1. Inclusieve werkplek

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

Het komt iedereen ten goede als je transgender personeelsleden op het werk begeleidt en ondersteunt. Als het team de transgender collega aanvaardt en begrijpt, draagt dat bij tot het algemene welzijn, een essentieel element voor het scheppen van een constructieve en productieve sfeer waarin elke werknemer wordt erkend.

De verankering van diversiteit en inclusie passen in een dynamische en aantrekkelijke aanpak van de organisatie.

Hier volgen enkele algemene denkpistes¹, aan te passen naar gelang van de situatie en de context:

(1) Organisatieniveau

- Een eenduidig en samenhangend beleid rond diversiteit en inclusie invoeren met aandacht voor transgender personeelsleden. En een antipest- en antidiscriminatiebeleid voeren dat daadwerkelijk wordt toegepast. Als de organisatie duidelijk haar steun

.....

¹ Sheridan, V.; The complete guide to transgender in the workplace, ABC-CLIO, 2009.

uitspreekt voor transgender personeelsleden, blijken de reacties van personeelsleden aanzienlijk positiever te zijn.

- Creëren van een positieve werkcultuur door proactief informatie te geven en individuele coaching en collectieve opleidingen² aan te bieden, om de situatie en de context beter te begrijpen en adequate en duurzame antwoorden aan te reiken. Een proactieve benadering voorkomt ongepaste handelingen, gedragingen en/of uitspraken.

(2) Directe leidinggevende

- Het transgender personeelslid in kwestie voorstellen aan een mentor die hem/haar/hen individueel kan begeleiden.
- Rekening houden met de noodzakelijke genderveranderingen tijdens de transitieperiode, als het transgender personeelslid dat vraagt.

3.2. Genderinclusief³ aanspreken

Genderinclusief aanspreken doet iedereen regelmatig en onbewust. Denk maar aan de vraag: 'wie kan ik helpen?' of wanneer je iedereen aanspreekt met 'goedemiddag allemaal'. Net zo onbewust spreken we mensen aan met

² Bv. gratis onlineopleidingen zoals eDiv, enz.

³ Inclusie: de insluiting in de samenleving van bepaalde minderheden op basis van gelijkwaardige rechten en plichten.

verwijzing naar hun geslacht. Het zal wettelijk zijn wanneer je bewust met genderinclusief aanspreken aan de slag gaat.

(1) Waarom genderinclusief aanspreken?

- Onze Nederlandse taal kent enkel de mannelijke of vrouwelijke aanspreekvorm. In het Nederlandse taalgebied probeert de transgendergemeenschap de termen voor non-binaire personen ingang te doen vinden. De huidige binaire voornaamwoorden hij/zij, hem/haar, zijn/haar krijgen respectievelijk gezelschap van die, hen en hun.
- Wanneer je aanspreekvormen gebruikt die enkel mannelijke of vrouwelijke personeelsleden aanspreekt, geef je onbedoeld het signaal dat je geen oog hebt voor non-binaire personeelsleden. Met genderinclusief aanspreken geef je uitdrukkelijk het signaal dat iedereen ongeacht zijn/haar/hun geslacht zich aangesproken mag voelen.
- Er zijn personeelsleden bij wie het geslacht moeilijk te interpreteren is. Met genderinclusief aanspreken voorkom je dat je personeelsleden per ongeluk verkeerd aanspreekt.
- Bij een-op-eengesprekken kan je het geslacht gebruiken bij het aanspreken, als het personeelslid daar de voorkeur

aan geeft.

(2) Wat staat je toe doen?

- Bij een-op-eengesprekken is het beter om aan het transgender personeelslid te vragen hoe hij/zij/die wenst te worden aangesproken.
- Spreek je een groep personeelsleden mondeling aan, gebruik dan datgene wat ze gemeen hebben. Bijvoorbeeld:
 - Geachte aanwezigen, ...
 - Beste vrienden, ...
- Wil je een groep personeelsleden schriftelijk aanspreken dan hoeft dat niet als groep, maar kan je kan wel een gemeenschappelijke eigenschap gebruiken. Bijvoorbeeld:
 - Beste medewerker, ...
 - Beste klant, ...
- Wanneer je de voor- en achternaam kent en de persoon individueel kan aanschrijven dan kan je de naam gebruiken. Bijvoorbeeld:
 - Beste Sam Develder, ...
 - Geachte W. Janssens, ...



3.3. Voornaam of sociale voornaam

01. Bij een officiële voornaamswijziging moet je onmiddellijk alle situaties aanpassen die door de voornaamswijziging beïnvloed worden opdat de identiteit van de betrokkene wordt gerespecteerd in overeenstemming met de registratie in de burgerlijke stand.

Om de nieuwe identiteit te erkennen, wordt er best een nieuw arbeidscontract opgesteld. Dat betekent niet dat het oude niet meer geldig zou zijn. De vernieuwing van het contract mag ook niet worden gebruikt om de arbeidsvoorwaarden, het loon, de anciënniteit, de rechten, enz. in negatieve zin aan te passen. In de positieve zin wordt hier enkel bevestigd dat het gaat om een voornaamswijziging en dat alle arbeidsvoorwaarden blijven zoals ze zijn.

02. Als er (nog) geen officiële voornaamswijziging is, kan je een pragmatisch antwoord zoeken om de genderidentiteit van het personeelslid te respecteren.

Naast een vorm van respect is het uiteraard ook een wettelijke verplichting om te handelen naar de gewenste genderidentiteit/-expressie van een persoon.

Er kunnen zich verschillende situaties voordoen:

- **Mondeling**

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

- **In interne documenten**

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

- **In sociale documenten**

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

03. Maak een checklist met volgende gegevens:

- E-mailadres
- Identificatie (toegangs)badge
- IT-programma's waar de naam van het transgender personeelslid vermeld wordt
- Lijsten met namen en registers
- Naamplaatjes van kantoren, enz.
- Organogram
- Telefoonboek
- Visitekaartje
- Website van de onderneming of instelling.

04. Studiebewijzen

- **Vlaamse studiebewijzen**

Als transgender personeelsleden hun voornaam wijzigen, kunnen ze daarna studiebewijzen aanvragen met hun nieuwe voornaam. Dit geldt voor het basis-, het secundaire, het hoger en het volwassenenonderwijs. De aanvraag gebeurt bij de toenmalige onderwijsinstelling of bij het Vlaams Ministerie van Onderwijs en Vorming.

Het verkrijgen van een aangepast studiebewijs is kosteloos en gebeurt op basis van het oude studiebewijs en een attest van voornaamsverandering. Voor meer informatie contacteer je het Vlaams [Ministerie van Onderwijs en Vorming](#).

- **Studiebewijzen van de Franse en Duitstalige Gemeenschap**

Als transgender personeelsleden hun voornaam wijzigen, kunnen ze een attest dat dienst doet als diploma aanvragen met vermelding van de nieuwe voornaam. Dit is mogelijk voor elk onderwijstype (lager, secundair en hoger onderwijs en sociale promotie). De aanvraag gebeurt bij de toenmalige onderwijsinstelling of bij het Ministerie van de Franse of Duitstalige Gemeenschap.

Het verkrijgen van een aangepast studiebewijs gebeurt op basis van een attest van voornaamsverandering. Voor meer informatie contacteer je het Ministerie voor Onderwijs van de [Franse Gemeenschap](#) of het Ministerie voor Onderwijs van de [Duitstalige Gemeenschap](#).

3.4. Kledingvoorschriften

Transgender personeelsleden moeten zich conform hun genderidentiteit kunnen kleden. Ze moeten wel dezelfde kledingvoorschriften⁴ naleven als die voor alle personeelsleden gelden, bijvoorbeeld rond werkkledij, uniformen of de naleving van veiligheids- en fatsoensnormen. De leidinggevende kan bepaalde

.....

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

kledijbeperkingen opleggen aan al het personeel (bijvoorbeeld in het arbeidsreglement). Elke beperkende maatregel moet gekoppeld zijn aan de aard van de activiteit en een precieze doelstelling nastreven. Transgender personeelsleden volgen in dat geval de kledingregels die van kracht zijn conform hun genderexpressie.

3.5. Gebruik van kledkamers, douches en toiletten

De regels over de inrichting van de sociale voorzieningen op de werkplek bepalen dat er volledig gescheiden kledkamers, douches en toiletten voor mannen en vrouwen moeten zijn en dat de personeelsleden vrij naar een kledkamer, douche en toilet moeten kunnen gaan⁵.

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

De genderwet stelt dat niemand de toegang mag ontzegd worden op basis van de genderidentiteit, het geslacht of

.....

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

de genderexpressie. Vrij gebruik van toiletten, douches of kleedkamers naar keuze moet in principe mogelijk zijn.

(1) Individuele ruimten

- Het transgender personeelslid heeft zoals andere personeelsleden toegang tot de individuele ruimten (toilet/douche) conform zijn of haar genderidentiteit en/of -expressie.
- Mogelijk alternatief: genderneutrale toiletten.

(2) Gemeenschappelijke ruimten

- Douches: Het transgender personeelslid heeft toegang tot de douches conform zijn of haar genderidentiteit en/of -expressie. De leidinggevende kan vaste uren voorzien in afspraak met het transgender personeelslid.
- Kleedruimtes: Het transgender personeelslid heeft toegang tot de kleedruimte conform zijn of haar genderidentiteit en/of -expressie. De leidinggevende kan vaste uren voorzien indien er nood zou zijn aan een dergelijke afspraak van het transgender personeelslid of van de andere personeelsleden.
- Mogelijk alternatief: het beschikbaar stellen van een andere ruimte.

3.6. De sportproeven

Vanaf de aanpassing van de geslachtsregistratie wordt er bij het transgender personeelslid bij de evaluatie van de sportproeven rekening gehouden met het geslacht dat op diens nieuwe identiteitskaart staat. Dit betekent concreet dat voor de transgender man de puntentabellen van de man en voor de transgender vrouw de puntentabellen van de vrouw van toepassing zijn.

3.7. Mutatie/Mobiliteit/Talent exchange van een personeelslid

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

4/
REAGEREN OP
EEN NEGATIEVE
HOUDING



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

4.1. Intern

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

Elk personeelslid moet op een constructieve manier deelnemen aan het preventief optreden van de leidinggevende rond de bescherming van de werknemers tegen geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk. Personeelsleden moeten zich onthouden van daden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk¹.

.....

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

4.2. Ten aanzien van derden

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

De leidinggevende houdt onder meer rekening met het register van feiten gepleegd door derden². Dit is een preventiedocument waarin specifieke incidenten opgenomen worden van geweld, pesterijen of ongewenst seksueel gedrag op het werk door derden waarvan medewerkers menen dat zij het slachtoffer zijn. De leidinggevende moet onmiddellijk met passende maatregelen reageren op ongepaste handelingen, gedragingen en/of uitspraken van derden, als die daar weet van heeft.

Desgevallend draagt de leidinggevende de kosten van de psychologische ondersteuning van de medewerkers die het slachtoffer werden van geweld vanwege derden³.

.....

2 Koninklijk besluit van 10 april 2014 betr. de preventie van psychosociale risico's op et werk, artikel 5, B.S.28 april 2014.

3 Art. 32 quinquiesdecies van de wet van 4 augustus 1996 betr. het welzijn van de werknemers, op. cit

5/
GENDER-
DISCRIMINATIE¹



5.1. Hoe omgaan met discriminatie van genderidentiteit op het werk?

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

5.2. Op welk vlak biedt de wet bescherming?

Discriminatie en geweld of pesterijen op het werk vallen onder twee verschillende wetten. Geweld of pesterijen op het werk vallen onder de wet betreffende het welzijn van de werknemers²: De genderwet³ omkadert discriminatie.

De **wet betreffende het welzijn van de werknemers**⁴ is van toepassing op leidinggevend en personeelsleden 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 werknemers⁵.

.....

1 Hierover bestaan geen bijzondere wettelijke bepalingen. Het gemeen recht is dus van toepassing.

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

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

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

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

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 sector⁶ 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, enz.). 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 arbeidsrelatie⁷.

In het bijzonder verbiedt de wet elke discriminatie:

01. In vacatures en jobadvertenties
02. Bij de aanwerving: toegangsvoorwaarden voor de functie, sollicitatiegesprekken, enz.

.....

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

7 Genderwet van 10 mei 2007 Op.cit. en collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie

03. Bij de uitvoering van de arbeidsovereenkomst: keuzecriteria voor een bevordering, werkuren, loonvoorwaarden, toegang tot opleiding of tot het verkrijgen van een titel of attest, enz.
04. Bij de ontslagprocedure: de voorwaarden en modaliteiten van het ontslag.

5.3. Welke gedragingen zijn bij wet verboden?

5.3.1. Rechstreekse discriminatie

Directe discriminatie is een direct onderscheid op grond van geslacht dat niet kan worden gerechtvaardigd. Het doet zich 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.

5.3.2. Onrechtstreekse 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.

5.3.3. Opdracht geven tot discrimineren

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

5.3.4. Pesterijen op grond van geslacht

Pesterijen op het werk op grond van het geslacht van een persoon is 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 en 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.

5.3.5. Ongewenst seksueel gedrag op het werk

Dit 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.

5.3.6. Geweld op het werk op grond van geslacht

Dit 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.

5.3.7. Seksisme

Seksisme gaat over 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.

5.4. Welke oplossingen voorziet de wet?

Transgender personeelsleden die menen het slachtoffer te zijn van discriminatie, geweld of pesterijen op grond van hun geslacht, genderidentiteit of genderexpressie, beschikken over verscheidene middelen om hun rechten te doen gelden.

De betrokkenen kunnen uiteraard hulp vragen bij de stappen die zij ondernemen.

Individuele interne procedure: moet in alle ondernemingen worden ingesteld.

Ze 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 voor psychosociale aspecten op het werk.

Het transgender personeelslid 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 voor psychosociale aspecten op het werk. De analyse van de preventieadviseur wordt doorgespeeld aan de leidinggevende om hem/haar/hen bij te staan in de keuze van de passende maatregelen⁸.

Vordering tot staking: De rechter bij wie het geschil aanhangig is gemaakt, kan de staking van de discriminatie, het geweld of de pesterijen bevelen⁹.

De wet voorziet bij geweld en pesterijen ook in de mogelijkheid voor het transgender personeelslid om aan de rechter te vragen om aan de leidinggevende maatregelen op te leggen om een einde te maken aan de onrechtmatige gedragingen.

Verzoek tot schadevergoeding: Inzake discriminatie¹⁰ en geweld of pesterijen¹¹, kan het slachtoffer een vergoeding

8 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 dit adres](#).

9 Artikel 32 decies van de welzijnswet, op. cit. en Genderwet van 10 mei 2007, artikel 25, op. cit.

10 Genderwet van 10 mei 2007, artikel 23, op. cit.

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

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.

In geval van kennelijk onredelijk ontslag¹² of in geval van discriminatie bij een ontslag¹³ moet de organisatie een schadevergoeding betalen aan het personeelslid.

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

5.5. 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.

1. Hoe moet je de bewijslast aanbrengen?

Het slachtoffer moet concrete elementen aanvoeren die discriminatie¹⁴, geweld, pesterijen of ongewenst seksueel

.....

12 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.

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

14 Genderwet van 10 mei 2007, artikel 33.

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, enz.). 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 genieten¹⁵.

Het is vervolgens aan de verweerder (de leidinggevende) om het vermoeden te weerleggen. Dit staat bekend als de omkering van de bewijslast. Zowel bij discriminatie¹⁶, als bij geweld of pesterijen¹⁷ is het aan de verweerder om te bewijzen dat er geen discriminatie, geweld of pesterijen waren¹⁸.

2. Hoe kan je je beschermen tegen represailles?

Indien bepaalde formaliteiten worden nageleefd, kan de leidinggevende, als er een klacht wegens discriminatie¹⁹ of een verzoek tot formele interventie wegens geweld of

.....

15 Genderwet van 10 mei 2007, artikel 22.

16 Genderwet van 10 mei 2007, artikel 33.

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

18 Dit stelsel is niet toepasselijk op strafzaken.

19 Genderwet van 10 mei 2007, artikel 22, op. cit.



pesterijen²⁰ werd ingediend, geen nadelige maatregelen treffen tegen het personeelslid (bv. 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 leidinggevende bewijzen dat de nadelige maatregel werd getroffen om redenen die niets te maken hebben met de klacht.

5.6. Tot wie kan je je richten bij discriminatie, geweld of pesterijen?

5.6.1. Binnen de onderneming

Verscheidene actoren kunnen vragen over de genderidentiteit beantwoorden:

01. De leidinggevende of de hiërarchische meerderen.
02. De syndicale afgevaardigden (de vakbond)²¹.
03. De vertrouwenspersoon (de aanwezigheid van een vertrouwenspersoon in de onderneming blijft optioneel, maar wordt sterk aanbevolen): de vertrouwenspersoon 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.

.....
²⁰ Welzijnswet, artikel 32, tredecies, op.cit.

²¹ Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden van het personeel der ondernemingen

04. De preventieadviseur inzake psychosociale aspecten²² 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 en op een gemakkelijk toegankelijke plaats voor de werknemers beschikbaar zijn.
05. De arts in de arbeidsgeneeskunde heeft als twee voornaamste opdrachten het medisch toezicht op de personeelsleden en het gezondheidstoezicht op de werkplaats. De arts in de arbeidsgeneeskunde ontvangt het personeelslid voor een spontane raadpleging als hij of zij meent dat zijn of haar gezondheid door geweld of pesterijen in gevaar komt.

5.6.2. Instellingen

5.6.2.1. Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Het transgender personeelslid kan zich richten tot het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, dat als

.....

²² 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

opdracht heeft hulp te bieden, onder meer aan transgender personeelsleden, 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.

Iedereen kan zich gratis en vertrouwelijk tot het Instituut richten:

- voor algemene vragen over discriminatie en je rechten als transgender;
- voor hulp en/of informatie om een eventuele klacht in te dienen bij de politie of om contact op te nemen met een advocaat naar aanleiding van feiten van geweld of pesterijen
- om een klacht in te dienen wanneer je 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 leidinggevenden voor alle vragen om informatie.

5.6.2.2. Toezicht op de Sociale Wetten

De leidinggevenden kunnen 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, en 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 je organisatie niet kon worden toegepast (bijvoorbeeld als er geen preventieadviseur inzake psychosociale aspecten is aangesteld). Deze inspectiedienst controleert de naleving van de welzijnswet door de leidinggevende. [Ze beschikt over verscheidene regionale directies.](#)

5.6.2.3. Andere

- **De vakbondsorganisaties** moeten raad en hulp bieden aan de werknemers en kunnen hun leden ook voor de rechtbank verdedigen.
- Er zijn **gespecialiseerde verenigingen** om te luisteren, te sensibiliseren en in te lichten.

REFERENTIES

01. Wet van 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft.
02. Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen.
03. Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (genderwet).
04. Wet van 04 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.
05. Wet van 15 mei 1987 betreffende de namen en voornamen.
06. Koninklijk besluit van 10 april 2014 betreffende de preventie van psychosociale risico's op het werk.
07. Koninklijk besluit van 10 oktober 2012 tot vaststelling van de algemene basiseisen waaraan arbeidsplaatsen moeten beantwoorden.
08. Koninklijk besluit van 6 juli 2004 betreffende de werkkledij.
09. Koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers.
10. Burgerlijk Wetboek, boek I, titel II, hoofdstuk II, Art 62bis.
11. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 109 betreffende de motivering van het ontslag.
12. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 95 van 10 oktober 2008 betreffende gelijke behandeling gedurende alle fasen van de arbeidsrelatie.
13. Collectieve arbeidsovereenkomst nr. 5 van 24 mei 1971 betreffende het statuut van de syndicale afgevaardigden van het personeel der ondernemingen.
14. Omzendbrief nr. 573 in het Staatsblad van 27 augustus 2007.
15. Informatiebrochure: Je voornaam en geslachtsregistratie aanpassen bij de burgerlijke stand¹.
16. [Gids ter begeleiding van transgenders op het werk²](#).

.....

1 Publicatie: Federale Overheidsdienst Justitie

2 Publicatie: Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen

Deze brochure is een realisatie van het Netwerk .beproud!.

Netwerkcoördinator

Van Eeckhout Freddy – Defensie

Leden

- HR-Rail
- Infrabel
- Insitituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
- Rijksdienst voor Sociale Zekerheid
- Rijksdienst voor Jaarlijkse Vakantie
- Federale Politie
- NMBS
- FOD Financiën
- FOD Justitie
- FOD Volksgezondheid, Veiligheid van de Voedselketen en Leefmilieu

STAAT UITGAVES/ HERZIENINGEN

Uitgave	Herziening	Datum	Reden/ Opmerkingen
001	000	2019.10.01	Basisdocument

Periodieke herziening: 24 maanden

Totaal aantal pagina's: 33 pagina's



met de steun van

