

Beleidskader transgender aan de UGent

1. Inleiding

Uit verschillende onderzoeken¹ blijkt dat ongelijke behandeling en discriminatie van transgender² personen nog steeds zeer frequent voorkomen. Sinds 2009 krijgt de transgenderthematiek een expliciete plaats in het Vlaamse gelijkekansenbeleid, en in 2014 werd de Resolutie betreffende de algemene maatschappelijke aanvaarding en gelijkschakeling van transgenders aanvaard in het Vlaams Parlement.³

Omdat de UGent het welbevinden van alle werknemers en studenten, dus ook transgenders, belangrijk vindt, wordt een proactief transgenderbeleid gevoerd. Er wordt in de eerste plaats naar gestreefd om structurele discriminatie, i.e. discriminatie als gevolg van procedures en regelgeving, uit te bannen. Daarnaast wordt volop ingezet op open communicatie en sensibilisering. De UGent zal mee het voortouw nemen binnen het hoger onderwijslandschap.

2. Anti-discriminatie regelgeving

Zowel op Vlaams als op federaal niveau is er juridische regelgeving die personen beschermt tegen discriminatie op basis van geslachtsverandering, genderidentiteit en genderexpressie.⁴

Vlaams niveau

Het Vlaams Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid (2008)⁵ werd in maart 2014 uitgebreid en vermeldt nu ook expliciet genderidentiteit en genderexpressie als beschermde gronden.⁶ De memorie van toelichting stelt het volgende: *“Deze nieuwe beschermde kenmerken worden voornamelijk geïntroduceerd om een uitgebreide bescherming tegen discriminatie te garanderen voor alle transgender personen [...]. Ze zijn bij uitbreiding echter evenzeer toepasbaar op eenieder met een gendernormoverschrijdende genderidentiteit en/of -expressie. De invoeging van beide kenmerken komt ook tegemoet aan de afspraken die door de deelstaten en de federale staat werden gemaakt naar aanleiding van de opmaak*

¹ Zie onder meer: Joz Motmans, *Leven als transgender in België. De sociale en juridische situatie van transgender personen in kaart gebracht*. Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen, Brussel, 2009 en Joz Motmans, Petra Meier & Guy T'Sjoen, *De levenskwaliteit van transgender personen in Vlaanderen*, Steunpunt Gelijkekansenbeleid, 2011.

² **Transgender of trans:** overkoepelende term voor travestie, transgenderisme en transseksualiteit en alle andere vormen van gendervariatie

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

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

Genderidentiteit: de innerlijk beleefde manier van vrouw of man zijn

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

Bron: Joz Motmans, *Transgenders op het werk. Tips en informatie voor werkgevers en werknemers*, Agentschap Binnenlands Bestuur Gelijke Kansen in Vlaanderen, 2013.

³ Vlaams Parlement, Voorstel van resolutie van de heren Piet De Bruyn, Johan Verstreken en Jan Roegiers, mevrouw Elisabeth Meuleman, de heer Boudewijn Bouckaert en mevrouw Annick De Ridder betreffende de algemene maatschappelijke aanvaarding en gelijkschakeling van transgenders – Tekst aangenomen door de plenaire vergadering, Stuk 2144 (2012-2013) – Nr. 5, 2 april 2014, beschikbaar online via: <<http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2012-2013/g2144-5.pdf>>.

⁴ Zie: <<http://transgenderinfo.be/m/leven/klachten/juridisch-kader/>>.

⁵ Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, B.S. 23 september 2008.

⁶ Artikel 5 van het Decreet van 28 maart 2014 tot wijziging van het decreet van 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, B.S. 1 april 2014.

van het interfederale actieplan tegen homofoob en transfoob geweld. In dit kader werd overeengekomen om 'genderidentiteit' en 'genderexpressie' als beschermde kenmerken toe te voegen in elke (federale en deelstatelijke) antidiscriminatieregelgeving.”⁷

Federaal niveau

België beschikt over drie antidiscriminatiewetten:

- de Wet tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden (1981);⁸
- de Wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna: Genderwet) (2007);⁹
- de Wet ter bestrijding van discriminatie op grond van leeftijd, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, vermogen, geloof of levensbeschouwing, politieke overtuiging, taal, huidige of toekomstige gezondheidstoestand, een handicap, een fysieke of genetische eigenschap of sociale afkomst (2007).¹⁰

De Genderwet verbiedt directe en indirecte discriminatie, pesterijen op grond van het geslacht en ongewenst seksueel gedrag. Ze stelt in artikel 4, paragraaf 2: “Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht.” Hierdoor werden in eerste instantie enkel transseksuele personen beschermd, d.w.z. (hier begrepen als) “zij die een geslachtsveranderende behandeling hebben ondergaan, die ermee bezig zijn, of die van plan zijn dit te doen”. In België werd op 24 april 2014 een wetsvoorstel goedgekeurd om genderidentiteit en genderexpressie toe te voegen als beschermde gronden, om de bescherming tegen discriminatie zo uit te breiden tot eenieder die discriminatie ondervindt omwille van de genderidentiteit of genderexpressie. Deze aanpassingen aan de genderwet zijn van kracht sinds 3 augustus 2014, tien dagen na publicatie in het Belgisch Staatsblad.¹¹

Privérelaties, (seksuele) intimidatie in arbeidsrelaties of delicten die onder andere wetten of KB's vallen, of die een gemeenschaps- of gewestbevoegdheid aangaan, vallen niet onder deze wet. Indien iemand slachtoffer is van pesterijen of seksueel ongewenst gedrag op de werkvloer, dan wordt de Wet betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk (1996) toegepast (hierna Welzijnswet).¹² In dit geval kan het slachtoffer zich wenden tot de preventieadviseur van de interne of externe preventiedienst van de werkgever (of de vertrouwenspersoon en/of de vakbondsafgevaardigde). Aan de Welzijnswet werden tevens de gronden genderidentiteit en genderexpressie toegevoegd (zie hiervoor de wetswijzigingen van 28 februari 2014).¹³

3. Speerpunten

De UGent wenst een proactief beleid te voeren dat komaf maakt met vooroordelen en onwetendheid, en transgenders in staat stelt om zonder hindernissen te studeren en te werken. Het beleid omvat drie speerpunten:

⁷ Vlaams Parlement, Ontwerp van decreet tot wijziging van het decreet van 13 juli 2007 houdende bevordering van een meer evenwichtige participatie van vrouwen en mannen in advies- en bestuursorganen van de Vlaamse overheid en het decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, Stuk 2413 (2013-2014) – Nr. 1, 30 januari 2016, beschikbaar online via: <<http://docs.vlaamsparlement.be/docs/stukken/2013-2014/g2413-1.pdf>>.

⁸ Wet van 30 juli 1981 tot bestraffing van bepaalde door racisme of xenofobie ingegeven daden, B.S. 8 augustus 1981.

⁹ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen, B.S. 30 mei 2007.

¹⁰ Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van bepaalde vormen van discriminatie, B.S. 30 mei 2007.

¹¹ Wet van 22 mei 2014 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, B.S. 24 juli 2014.

¹² Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, B.S. 18 september 1996.

¹³ Wet van 28 februari 2014 tot aanvulling van de wet van 4 augustus 1996 wat de preventie van psychosociale risico's op het werk betreft, waaronder inzonderheid geweld, pesterijen en ongewenst seksueel gedrag op het werk, B.S. 28 april 2014.

- Het erkennen van een derde genderaanduiding 'X';
- Het gebruik van een nieuw gekozen voornaam in alle niet-officiële communicatie;
- Sensibilisering en beeldvorming.

3.1. De vrije keuze in geslachtsregistratie en een derde genderaanduiding

Binnen onze samenleving wordt nog erg vaak in traditionele genderrollen (man vs. vrouw) gedacht. Hier sluit ook het denken en handelen volgens stereotype genderpatronen nauw bij aan. Niet iedereen kan zich in de tweedeling man-vrouw vinden. De vrije keuze in geslachtsregistratie kan een conflict opleveren tussen de sociale en psychische identiteit en de juridische identiteit. Zo kan iemand wel in de personeelsdatabank met officiële geslacht M staan terwijl alle communicatie met 'mevrouw' gebeurt.

Daarnaast kan de genderaanduidingen beperken tot de categorieën 'man' en 'vrouw' kwetsend zijn voor personen die zich niet kunnen identificeren binnen een gesloten gendercategorie. Zo leidt de registratie van enkel twee geslachten tot een beperkt genderbeeld van de studenten- en personeelspopulatie aan de UGent.

Op 22 april 2015 stemde de Parlementaire Assemblee van de Raad van Europa (in het Engels afgekort als PACE) de 'transgender-resolutie' goed.¹⁴ De resolutie poogt een einde te maken aan alle discriminerende wetgeving die de rechten van transgender personen beperkt. De Raad erkent ook de neutrale genderaanduiding X.

De UGent steunt de idee dat mensen zelf moeten kunnen beslissen of ze zich als vrouw, man of X definiëren. Dit houdt onder meer in dat bij registratie van het geslacht en het gebruik van aanspreektitels drie keuzes (M, V en X/ de heer, mevrouw, blanco) gehanteerd worden. Daarnaast wordt in reglementen, procedures en andere teksten een genderneutraal taalgebruik gehanteerd. De beleidscel Diversiteit en Gender stelde hiervoor een gendertoets op.¹⁵

Procedure voor studenten: Studenten die zich willen registreren als X kunnen hiervoor contact opnemen met de studentenadministratie. Binnen de Databank Hoger Onderwijs (DHO) wordt de registratie van X voorzien. De UGent zal de gegevens m.b.t. het geslacht van studenten met de categorieën M,V, X doorgeven aan de overheid.

Procedure voor personeel: Er wordt bekeken op welke manier het mogelijk is dat een personeelslid zich met X registreert en hoe de aanspreektitel daaraan gekoppeld kan worden.

3.2. Voornaamswijziging

Transgender personen kiezen er meestal voor om de voornaam te veranderen. Om de nieuw gekozen voornaam officieel te maken kan de procedure voor voornaamswijziging in het kader van transseksualiteit gevolgd worden. Voor deze procedure gelden strikte wettelijke bepalingen zoals de geattesteerde diagnose van genderidentiteitsstoornis en het volgen van een cross-sekse hormonale behandeling. Zo kunnen transgenders die geen hulpverlener wensen te consulteren of die niet kiezen /in aanmerking komen voor een hormonale behandeling de voornaam niet veranderen volgens de Belgische wet op transseksualiteit (2007).¹⁶ Zij kunnen wel de 'gewone' procedure voor voornaamswijziging volgen, doch deze kost 490 euro i.p.v. 49 euro, wat niet voor iedereen financieel haalbaar is.

¹⁴ Parlementaire Assemblee van de Raad van Europa, "Discrimination against transgender people in Europe", Resolutie 2048(2015), 22 april 2015, beschikbaar online via: <<http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-EN.asp?fileid=21736&lang=en>>.

¹⁵ Zie: <<http://www.ugent.be/nl/univgent/waarvoor-staat-ugent/diversiteit-en-gender/gender/gendertoets.html>>.

¹⁶ Wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit, B.S. 11 juli 2007.

Beide procedures nemen vaak veel tijd in beslag. In de praktijk betekent dit dat studenten en personeelsleden verplicht worden om zich als transgender te uiten zolang de formele voornaamswijziging niet is afgerond. De UGent wil deze structurele discriminatie vermijden door, los van een formele voornaamswijziging, rekening te houden met de genderidentiteit en –expressie van haar studenten en personeelsleden. Concreet betekent dit dat studenten en personeelsleden ervoor kunnen kiezen de nieuw gekozen voornaam te gebruiken in alle niet-officiële documenten en communicatie nog voor de juridische voornaamswijziging rond is. Officiële documenten als diploma's en arbeidsovereenkomsten kunnen pas aangepast worden na een officiële voornaamswijziging.

De basis voor deze keuze kan gevonden worden in het Vlaams Decreet houdende een kader voor het Vlaamse gelijkekansen- en gelijkebehandelingsbeleid, waarin werk en onderwijs expliciet genoemd worden als domeinen waarbinnen discriminatie op grond van o.m. genderidentiteit en genderexpressie niet toegelaten zijn. Aangezien de transgenderachtergrond van een persoon een persoonsgegeven is zoals gedefinieerd in artikel 1§1 van de Privacywet (1992),¹⁷ is de privacywetgeving van toepassing. Transseksualiteit slaat immers zowel op de identiteit van het individu als op de autonomie om zijn eigen lot in handen te nemen, door het ontwikkelen van de eigen unieke persoonlijkheid. Hierdoor valt transseksualiteit tevens onder de bescherming van artikel 8 van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden (EVRM)¹⁸ en artikel 22 van de Belgische Grondwet.^{19,20}

Procedure voor studenten: Studenten kunnen bij inschrijving, naast de naam en voornaam, een voorkeursvoornaam opgeven die in alle niet-officiële documenten (vb. studentenkaart en e-mailadres) zal gebruikt worden. Ook voor examens kan de student in kwestie de voorkeursvoornaam gebruiken. Het studentennummer zal nadien gekoppeld worden aan de officiële naam, die wel nog zal vermeld worden op het diploma.

Procedure voor personeel: Een personeelslid zal via Apollo een roepnaam kunnen ingeven die dan gebruikt wordt in het telefoonboek. Het personeelslid kan ervoor kiezen om deze voorkeursnaam ook in correspondentie te gebruiken. Via een verklaring op eed (aan de directeur DPO) zal de voorkeursnaam gebruikt kunnen worden op de personeelskaart.

3.3. Sensibilisering en beeldvorming

Daarnaast wordt bij interne en externe communicatie aandacht geschonken aan een diverse beeldvorming, waarbij ook transgenderstudenten en -medewerkers aan bod komen.

De transgenderthematiek wordt opgenomen in het algemene diversiteits- en genderbeleid van de UGent. De categorieën 'genderidentiteit' en 'genderexpressie' worden aan de non-discriminatieverklaring van de UGent toegevoegd.

Omdat een juridische geslachtswijziging jaren in beslag kan nemen, en ook niet alle transpersonen hiervoor in aanmerking komen gezien de strikte medische bepalingen, hebben transgenders het recht om de sanitaire voorzieningen en kleedkamers te gebruiken die gelieerd zijn aan hun genderidentiteit.

Er wordt een laagdrempelig aanspreekpunt voorzien waar iedereen met vragen rond het transgender thema terecht kan. Dit aanspreekpunt wordt ruim bekend gemaakt. Informatie over het transgenderbeleid wordt duidelijk zichtbaar online geplaatst; hierbij worden o.m. de interne richtlijnen, de anti-discriminatiewetgeving en externe transgenderondersteunende organisaties vermeld. De

¹⁷ Wet van 8 december 1992 voor de bescherming van de persoonlijke levenssfeer ten opzichte van de verwerking van persoonsgegevens, B.S. 18 maart 1993 [Privacywet].

¹⁸ Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de Fundamentele Vrijheden, ondertekend op 4 November 1950, te Rome, B.S. 19 augustus 1955.

¹⁹ Frank Hendrickx, *Privacy en arbeidsrecht*, Brugge, Die Keure, 1999.

²⁰ Joz Motmans, *Transgenders op het werk. Tips en informatie voor werkgevers en werknemers*, Agentschap Binnenlands Bestuur Gelijke Kansen in Vlaanderen, 2013, 30.

thematiek wordt bespreekbaar gemaakt binnen de UGent en in het bijzonder binnen opleidingen waar gender intrinsiek een rol speelt (vb. sportwetenschappen). In samenspraak met deze opleidingen worden richtlijnen opgesteld.

De UGent zal mee het voortouw nemen en zal andere instellingen hoger onderwijs aanmoedigen om een transgenderbeleid uit te werken.