

Bijlage 1: Beleidskader transgender UGent

1. Inleiding

De UGent profileert zich in haar missieverklaring als een maatschappelijk geëngageerde en pluralistische universiteit die open staat voor alle studenten en personeelsleden ongeacht hun levensbeschouwelijke, politieke, culturele en sociale achtergrond. In haar visietekst diversiteit stelt de UGent dat "iedere student en medewerker een eigen, unieke combinatie van zichtbare en minder zichtbare persoonskenmerken heeft" en dat toegankelijkheid, evenredige en evenwaardige participatie een prioriteit zijn. Het is dan ook van belang om oog te hebben voor de verschillende vormen van diversiteit die aan onze universiteit aanwezig zijn, waaronder alle vormen van genderdiversiteit. De Raad van Bestuur van de UGent nam in september 2016 een centraal beleidskader 'Transgender aan de UGent' aan (RvB 13.05.2016). Uit onderzoek blijkt dat trans personen vaak worden geconfronteerd met onbegrip, discriminatie, en diverse vormen van psychisch, fysiek en materieel geweld. Bovendien worden velen vaak geconfronteerd met onbedoeld transfoob gedrag of taalgebruik, aangezien de grote diversiteit van genderidentiteit en genderexpressie nog grotendeels onbekend of zelfs taboe zijn in de maatschappij.

Omdat de UGent de zelfbeschikking, het welzijn, de veiligheid en de inclusie van alle studenten en personeelsleden vooropstelt, voert zij een proactief transgenderbeleid dat ook oog heeft voor sociale, psychische en fysieke ondersteuning van trans personen. 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. Universiteit Gent neemt hiermee het voortouw wat betreft het transgenderbeleid binnen de Vlaamse academische instellingen en het hoger onderwijslandschap.

1.1 Wie zijn transpersonen?

Trans personen zijn personen van wie de genderidentiteit en/of de genderexpressie niet (altijd) (volledig) in overeenstemming is met het geslacht dat aan eenieder bij de geboorte wordt toegewezen. De termen 'transgender', 'trans', of 'trans*' zijn dus koepeltermen voor zeer diverse vormen van gendervariatie. Hoewel transeksuele personen maatschappelijk het meest zichtbaar en gekend zijn, vormen zij slechts het topje van de spreekwoordelijke ijsberg van gendervariatie. Uit recent Vlaams onderzoek blijkt dat genderincongruentie voorkomt bij 0,9% van de personen die bij de geboorte het mannelijke geslacht werden toegewezen en bij 0,6% van de personen die het vrouwelijke geslacht werden toegewezen.

Onder de koepelterm 'trans' vallen ook personen die een zogenaamd 'non-binaire' genderidentiteit hebben. Deze individuen identificeren zich dus niet (altijd) als hetzij strikt 'mannelijk' of strikt 'vrouwelijk'. Uit voormeld onderzoek blijkt dat genderambivalentie voorkomt bij 2,2% van de personen die bij de geboorte het mannelijke geslacht werden toegewezen, en 1,9% van de personen die het vrouwelijke geslacht werden toegewezen. Wanneer de genderidentiteit van een persoon wel in overeenstemming is met degene die de samenleving traditioneel koppelt aan het geboortegeslacht, wordt die persoon 'cisgender' genoemd.

De genderidentiteit van een persoon heeft geen oorzakelijk verband met diens seksuele oriëntatie. Trans personen kunnen dus hetero, homo, biseksueel, etc. zijn. Trans personen hebben ook niet noodzakelijk een variatie in de geslachtskenmerken ('intersekse'). Met andere woorden, kinderen die geboren worden met geslachtskenmerken die niet als 'typisch' mannelijk of 'typisch' vrouwelijk kunnen worden aangeduid, zijn niet

noodzakelijkerwijze trans en identificeren zich door de band genomen als 'man' of 'vrouw'. Het is belangrijk dat dit terminologisch onderscheid ten allen tijde wordt gerespecteerd.

Gender blijkt nog altijd een belangrijke grond van discriminatie te zijn; zowel tussen mannen en vrouwen als discriminatie omwille van iemands genderidentiteit of genderexpressie. Uit het meest recente onderzoeksrapport van Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (Motmans, et al., 2018) blijkt bovendien dat 22% van de transgender personen in België zich als non-binair identificeert.

1.2 Wetgevend kader

1.2.1 De aanpassing van de geslachtsregistratie en voornaam

Op 25 juni 2017 werd de transgenderwet gestemd en sinds de inwerkingtreding van deze transwet kunnen personen die overtuigd zijn dat de innerlijk beleefde genderidentiteit niet in overeenstemming is met het geregistreerde geslacht, dit laten registreren in de akten van de burgerlijke stand. De betrokken persoon ontvangt dan een ander rijksregisternummer en dus andere identiteitskaart. Elke persoon ouder dan twaalf jaar met de voormelde overtuiging kan eveneens gebruik maken van een gunsttarief om de voornaam officieel te laten wijzigen.

De transwet heeft dus de vroegere medische, invasieve voorwaarden voor de aanpassing van de officiële geslachtsregistratie afgeschaft ter bescherming van de mensenrechten van trans personen. Dit betekent met andere woorden dat onder het nieuwe wettelijke kader de grotere groep van trans personen die geen geslachtsoperaties wensen te ondergaan van de administratieve geslachtsaanpassing kunnen gebruik maken.

Het Grondwettelijk Hof heeft op 19 juni 2019 deze transgenderwet deels ongrondwettig verklaard. Enerzijds is het binair systeem van geslachtsregistratie (M of V) ongrondwettelijk gevonden omdat mensen met een niet binaire genderidentiteit verplicht worden om een geslachtsregistratie te aanvaarden die niet overeenkomt met hun innerlijke beleefde genderidentiteit. Anderzijds heeft het Hof beslist dat de transgenderwet discriminerend is voor mensen met een fluïde genderidentiteit.

1.2.2 Anti-discriminatiewetgeving

Zowel op Vlaams als op federaal niveau worden personen beschermd tegen discriminatie op basis van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtsverandering.

In het Vlaamse regeerakkoord van 15 juli 2009 werden trans personen voor het eerst vermeld als een groep die aandacht verdient in de verschillende beleidsdomeinen. Er werd een wettelijk beschermend kader gecreëerd door de uitbreiding van het Vlaamse Decreet houdende een kader dat genderidentiteit en genderexpressie expliciet als beschermde gronden vermeldt. In 2014 keurde het Vlaams Parlement de resolutie betreffende de algemene maatschappelijke aanvaarding en gelijkgeschakeling van trans personen goed. Ook in de antipestwet werden de gronden genderidentiteit en genderexpressie toegevoegd (Belgisch Staatsblad, 28 april 2014).

Indien iemand slachtoffer is van pesterijen of (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, dan wordt de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk toegepast (hierna Welzijnswet). 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.

1.2.3 Aanpassen voornaam op studiebewijs

Personen die hun officiële voornaam veranderen, hebben op basis van het decreet van 29 juni 2012 betreffende de noodzakelijke bepalingen voor de organisatie van het onderwijs het recht om hun studiebewijzen te laten vervangen door een exemplaar met de nieuwe voornaam.

2. Speerpunten van een centraal beleidskader transgender aan de UGent

De UGent wil een proactief transgenderbeleid voeren dat komaf maakt met vormen van discriminatie zoals door de wetgever bepaald. Hoewel de UGent de voorbije jaren heeft ingezet op de juridisch en administratieve erkenning van transgender personen blijven er lacunes in de bescherming van trans personen tegen de ongewilde onthullingen van genderhistoriek, willekeur en potentiële pesterijen en discriminatie. Voorliggende nota bouwt voort op het transgender beleidskader uit 2016 (RvB 13.05.2016) en vormt een coherent kader van adviezen voor een inclusief transgenderbeleid. Deze nota bevat de volgende 5 speerpunten voor een aanpassing en aanvulling aan het huidig transgenderbeleid en diversiteitsbeleid aan de UGent:

- Sensibilisering en zichtbaarheid
- Genderinclusieve infrastructuur en signalisatie
- All-gender inclusieve communicatie
- Screenen van curriculum en webinar

2.1 Sensibilisering en zichtbaarheid

De UGent wil actief bijdragen aan de inclusie van elke vorm van genderdiversiteit en inzetten op bewustwording en het doorbreken van vooroordelen en onwetendheid omtrent de transthematiek.

- De categorieën 'genderidentiteit' en 'genderexpressie' zullen aan de non-discriminatieverklaring van de UGent worden toegevoegd. Bij de actualisatie van het antidiscriminatiebeleid zullen ook andere doelgroepen in rekening worden genomen.
- Er wordt een blauwdruk opgemaakt van het ondersteuningslandschap op basis van een cascadesysteem waarbij duidelijk wordt welke contactpersoon verantwoordelijk is binnen welke dienst voor welke dienstverlening en met welke privacy garanties. Dit ondersteuningslandschap komt op de website ugent.be/trans
- Er wordt een laagdrempelig en centraal aanspreekpunt (trans@ugent.be) voorzien waar studenten en personeelsleden met alle vragen rond het transgender thema en transitie terecht kunnen.
- Het onthaalbeleid informeert alle nieuwe personeelsleden via een diversiteitsgids omtrent de transthematiek en de mogelijkheden die de UGent hieromtrent aanbiedt.
- Het centrale beleidskader bevat verbintenissen van de UGent om in interne en externe communicatie aandacht te schenken aan diverse beeldvorming. Naast de regenboogvlaggen die jaarlijks op elke campus worden gehesen op de internationale dag tegen homofobie en transfobie, zullen op de dag van transgendervisibility ook transvlaggen hangen op elke campus. De UGent neemt hiermee een duidelijk

standpunt in en plaatst tijdens deze periodes ook talentvolle trans personen uit de eigen community in de kijker.

- Medewerkers versterken hun diversiteitscompetenties d.m.v. op vraag aangeboden transawarenesstrainingen.

2.2 Genderinclusieve infrastructuur en signalisatie

2.2.1 Infrastructuur

De UGent infrastructuur is toegankelijk en aangepast aan de noden van verschillende groepen van studenten en medewerkers met het oog op hun participatie, ontplooiingskansen en welbevinden aan de UGent. Personen in transitie, intersexe personen, personen met een non-binaire genderidentiteit of genderfluïde personen hebben vaak problemen met de M/V-opdeling in de sanitaire ruimtes. Worden vaak impliciet gedwongen het toilet te gebruiken van hun (sociaal gewenste) biologische geslacht en gaan daardoor het toiletbezoek vermijden. Het Grondwettelijk Hof bevestigt dit in het arrest van juni 2019 als grond van discriminatie en zegt dat de wetgever rekening moet houden met personen die niet in één van beide traditionele gendercategorieën vallen of die ertussen bewegen. Het Hof roept de wetgever nu op om de lacunes in de wetgeving te verhelpen. Het parlement dient gevolg te geven aan de uitspraak binnen een redelijke termijn.

Wat personeel betreft stuiten we op een zeer expliciete regelgeving (CODEX Art. III.1 – 57), die stelt dat het sanitair van mannen en vrouwen strikt gescheiden moet zijn. De arbeidsregelgeving schrijft voor dat er minimaal 1 toilet per 15 mannen en 1 per 15 vrouwen moet zijn, gescheiden van elkaar en in de buurt van de werkplek, rustplek of kleedkamer. Werkgevers moeten dus de gescheiden toiletten aanbieden aan personeel maar er bestaat geen regelgeving voor het fout gebruik van mannen- of vrouwenwc's. In België is er wel een verbod op discriminatie op grond van geslacht, met inbegrip genderidentiteit in zowel de Vlaamse en als de federale antidiscriminatieregels. Dit betekent dat een persoon de WC kan kiezen die het meeste aansluit bij hoe een persoon zich voelt.

Deze verplichtingen omtrent M/V-gescheiden regelgeving gelden niet voor de sanitaire studentenvoorzieningen noch voor bezoekerstoiletten. Bij gebrek aan regelgeving in deze situaties bestaat het principe van keuzevrijheid voor een organisatie om de zaken in te richten zoals ze wil, met het discriminatieverbod als grens.

De UGent wil rekening houden met de uitvoering van het arrest van het Grondwettelijk Hof, dat moet leiden tot het doorbreken van de genderbinariteit in de samenleving en kiest hierbij voor een inclusief toegankelijk sanitair dat wordt begrepen als het voorzien van urinoirs in een visueel afgeschermd zone waarin meerdere urinoirs worden voorzien zonder tussencompartimentering (zie bijlage 3). Dit scenario volgt het advies van de bouwcommissie (zie bijlage 4). Het moet duidelijk zijn dat aangezien het ontwerp wordt meegenomen in alle toekomstige renovatie- en nieuwbouwprojecten er geen financiële implicaties zijn voor dit scenario.

2.2.2 signalisatie

De binaire M/V-signalisatie voor sanitaire ruimtes zal aan de UGent worden vervangen door functionele pictogrammen.

2.3 All-gender inclusieve communicatie

Alle interne en externe communicatie (met inbegrip van vacatureberichten) die uitgaan van de universiteit of haar personeelsleden is inclusief opgesteld. Er zal bekeken worden in welke mate geslachtsgebonden verwijzingen kunnen worden vervangen door meer inclusief taalgebruik waarbij geen personen worden uitgesloten op basis van hun genderidentiteit of genderexpressie. Niet noodzakelijke gendergebonden verwijswoorden (hij/hem, zij/haar) worden zoveel mogelijk vermeden. Er zal onderzocht worden of een ongemarkeerde vorm mogelijk is en indien niet zal gebruik worden gemaakt van de gemarkeerde vorm met toevoeging m/v/x. In communicatie, niet-officiële documenten en bevestigingen wordt enkel naar de genderidentiteit of het geslacht van een persoon gevraagd indien dit relevant is en in dat geval wordt m/v/x-registratie aanbevolen.

2.4 Screenen van het curriculum

- Lesgevers, assistenten, onderzoekers maar ook studenten worden aangemoedigd om in hun onderzoek, lesmateriaal, lessen, examens, presentaties, etc. stil te staan bij de situatie van trans personen (en hun omgeving). De studiegids zal worden gescreend op het LGBTQ+ thema.
- Daarnaast zal een webinar worden ontwikkeld voor studenten met aandacht voor de transthematiek.
- Vormingen die door externen via DPO worden aangeboden zullen een leidraad meekrijgen waarmee ze aan de slag kunnen gaan om hun materialen, presentaties en voorbeelden meer gender- en diversiteitssensitief te maken.