

Trans-inclusief werkgeven

EEN HR-MODELBELEID VOOR GENDERDIVERSITEIT OP DE WERKVLOER

COLOFON

Dit is een uitgave van

cavaria vzw
Kammerstraat 22
9000 Gent
09/223 69 29
info@cavaria.be

AUTEURS

Felix Cremmerye, Yente Jaminé (die/diens), Laura Depuydt, Gijs Van Dyck (hij/zijn), Hilke de Smedt (zij/haar)

VORMGEVING

Marian Coppieters (die/hun)

EINDREDACTIE

Elias Van Dingenen (hij/zijn)

MET DANK AAN

Transgender Infopunt, het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Joy van de Cauter, de leden van Belgian Business Association, Tilke Wouters, Jolien Voorspoels (Dienst Diversiteitsbeleid, Vlaamse Overheid) voor hun input en feedback

INHOUD

Inleiding	3
Hoe gebruik ik dit document?	3
Waarom dit document belangrijk is:	4
1. Modelbeleid Transgender en Genderdiversiteit	5
1.1. Algemeen en psychosociaal welzijn op het werk	5
1.2. Anti-discriminatie in aanwervings- en promotieprocessen	5
1.3. Begeleiding tijdens een transitie	6
1.4. Inclusieve bedrijfscultuur	6
1.5. Externe invloed en betrokkenheid	7
1.6. Monitoring en evaluatie	7
2. Begeleiding bij het beleid	9
2.1. Algemeen welzijn op het werk en psychosociaal welzijn	9
2.2. Anti-discriminatiemaatregelen tijdens aanwerving en promotie	17
2.3. Begeleiding tijdens een transitie	19
2.4. Inclusieve bedrijfscultuur	31
2.5. Extern engagement en initiatieven	40
2.6. Monitoring en evaluatie	42
Nawoord	51
Meer leren?	52

Inleiding

De meeste mensen hoeven zich nooit zorgen te maken over of hun naam wel gerespecteerd zal worden. Ze hoeven niet na te denken over welk toilet ze gebruiken op het werk. Ze kunnen er gewoon zijn. Onzichtbaar normaal.

Voor transgender en/of non-binaire personen is dat vaak anders. Hun 'gewoon zijn' is zelden vanzelfsprekend. Toch ligt hier voor organisaties een ongelooflijke kans. Want wanneer je als bedrijf ruimte maakt voor mensen om écht zichzelf te zijn, dan komt er iets in beweging: vertrouwen groeit, motivatie stijgt, én je organisatie wordt veerkrachtiger.

40% van de trans en/of non-binaire personen in België werkt bij een werkgever die minstens één initiatief aanbiedt rond genderdiversiteit op het werk. Jouw werkplaats kan toch niet ontbreken?

Werkgevers die inclusie voor trans en/of non-binaire personen willen verankeren in hun beleid, vinden hier wat ze zoeken:

- 1 Een modelbeleid (of 'sjabloon') met aanbevolen beleidselementen die je een strategisch voordeel bieden om inclusief werk in te richten.
- 2 Een schat aan haalbare en toepasbare tips en richtlijnen; van inclusieve toiletten tot het begeleiden van een transitie op het werk, van beleidsevaluatie tot trainingsaanpak.

We nodigen je uit om niet enkel te lezen, maar ook te reflecteren:

- ▶ Hoe genderinclusief is mijn organisatie werkelijk?
- ▶ Wat hebben mijn medewerkers nodig om zich veilig en gewaardeerd te voelen?
- ▶ Welke rol wil ik als leidinggevende opnemen?

Wil je bouwen aan een toekomstgerichte en mensgerichte organisatie waarbinnen iedereen telt, ook hij, ook zij, ook die? Dan ben je op de juiste plaats.

Hoe gebruik ik dit document?

Dit document bestaat uit twee delen: een modelbeleid, en een begeleidende tekst. Het modelbeleid is wat in het bedrijf aangenomen kan worden. Dit zijn concrete verbintenissen, de 'wat'. De begeleidende tekst is verdere verduidelijking of uitleg. Ze bevat de 'waarom' en 'hoe'. Hier wordt ook naar andere relevante bronnen, hulpmiddelen en tools verwezen.

Kom je een woord tegen dat je niet begrijpt? Neem een kijkje in de [woordenlijst](#) van çavaria. Hierin worden de belangrijkste woorden gerelateerd aan genderdiversiteit verklaart.

Waarom dit document belangrijk is:

De cijfers liegen niet:

42%

42% van de Belgische trans en non-binaire personen verbergt hun genderidentiteit voor alle leidinggevendenden op het werk, 36% voor alle collega's en 61% voor alle klanten of cliënten (IGVM, 2025). Trans vrouwen zijn het vaakst open over hun identiteit.

37%

37% geeft aan in de voorbije twee jaar discriminatie te hebben ervaren bij het zoeken van werk en 34% op het werk (IGVM, 2025). Trans vrouwen lijken hier het vaakst slachtoffer van te worden (59%) (FRA, 2024).

14%

14% van de Belgen geeft aan zich niet op hun gemak te voelen als een collega transgender zou zijn. (Eurobarometer, 2023)



Op werkplaatsen met een LGBTI+ inclusief beleid en klimaat zijn mensen vaker open over hun identiteit, komt er minder discriminatie voor, rapporteren medewerkers een betere (mentale) gezondheid, meer jobtevredenheid en taakbetrokkenheid. ([The Williams Institute, 2013](#))

Trans en/of non-binaire werknemers voelen zich op het werk het vaakst gesteund door collega's (72%), leidinggevendenden (69%) en een vertrouwenspersoon (66%), terwijl minder dan de helft zich gesteund voelde door de human resources-afdeling en slechts een derde door hun arbeidsgeneeskundige. Non-binaire personen geven over het algemeen aan het minst vaak steun te ervaren. ([Van de Cauter et al., 2023](#))



Trans en/of non-binaire personen wiens werkplek tenminste één initiatief neemt voor genderdiversiteit krijgen minder vaak te maken met pesterijen (8% versus 20%) en veranderen minder vaak van werk of overwegen dit minder (17% versus 30%). (IGVM, 2025)

"Een inclusief beleid is geen extraatje. Het is een strategisch voordeel én een morele verantwoordelijkheid."

✦ Tip: Op zoek naar meer actuele cijfers over de werksituatie van trans en/of non-binaire personen in België? Bekijk dan zeker het rapport "[Leven als transgender en/of gender non-binair persoon in België](#)" van het IGVM.

1. Modelbeleid Transgender en Genderdiversiteit

- 1 Wij, *[naam bedrijf]* verbinden onszelf ertoe een open en verwelkomende werkvloer te faciliteren voor transgender en/of non-binaire personen. Naast de reeds bestaande wettelijk verplichte maatregelen, engageren we ons ertoe om extra inspanning te doen op volgende aandachtspunten.

1.1. Algemeen en psychosociaal welzijn op het werk

Wij nemen volgende maatregelen:

- 2 De vertrouwenspersoon en/of interne preventieadviseur volgt jaarlijks een opleiding waarin genderdiversiteit aan bod komt.
- 3 Wij gaan na dat de externe preventiedienst voldoende kennis heeft over de specifieke noden van transgender en/of non-binaire personen

Wij nemen volgende maatregelen voor actieve inclusie:

- 4 Voor medewerkers voorzien we genderinclusieve faciliteiten:
 - A Minstens één toilet per gebouw of afdeling is genderinclusief. Daarnaast is minstens één toilet per 50 werknemers genderinclusief. Bij infrastructurele wijzigingen streven we ernaar om naast elk mannen- en vrouwen toilet ook een genderinclusief toilet te voorzien. In elke toiletruimte streven we naar maximale privacy.
 - B Medewerkers hebben het recht om gebruik te maken van faciliteiten volgens hun genderidentiteit.
 - C Onze kleedruimtes worden genderinclusief ingericht met oog op maximale privacy. Medewerkers krijgen minstens de optie om zich apart om te kleden.
- 5 Voor bezoekers en klanten is al het sanitair genderinclusief ingericht.
- 6 Onze dresscodes bevatten geen genderspecifieke verwijzingen.
- 7 (Indien van toepassing) Alle kledingstukken of uniform-onderdelen zijn voor iedereen toegankelijk.

1.2. Anti-discriminatie in aanwervings- en promotieprocessen

Wij nemen volgende maatregelen:

- 8 We maken onze vacatures genderinclusief, o.m. door er een non-discriminatieclausule aan toe te voegen.
- 9 We maken geen verwijzingen naar gender in functietitels.

- 10 Wij gebruiken gestructureerde interviewtechnieken met focus op competenties bij aanwerving.
- 11 Recruiters en wervingsmanagers volgen minstens een jaarlijkse inclusie-training.

1.3. Begeleiding tijdens een transitie

Wij nemen volgende maatregelen om de transitie van een transgender en/of non-binaire persoon niet te bemoeilijken:

- 12 Bij een coming-out bieden we proactief de mogelijkheid aan om een vertrouwenspersoon of facilitator te betrekken die de transitie op het werk kan begeleiden. Ook worden de mogelijkheden voor ondersteuning door de Interne en/of Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk verduidelijkt.
- 13 De werknemer kan een interne naamswijziging aanvragen, zonder een juridische naamswijziging te hebben doorgevoerd. De doorlooptijd voor deze wijziging is [...] dagen / weken. Deze omvat onder andere de wijziging van de naam op interne platformen, het e-mailadres, naamstickers of -bordjes, aanwezigheidslijsten etc. Verduidelijking van zaken waarvoor dit niet het geval is (nl. bij juridische verplichtingen zoals op het loonbriefje) kan worden opgevraagd bij [...].
- 14 Wanneer een medewerker voor een langere periode arbeidsongeschikt is wegens stappen in hun medische transitie, bieden we de mogelijkheid aan om op een progressieve wijze het werk te hervatten.
- 15 We informeren medewerkers in transitie over de steun die de arbeidsarts kan bieden. We informeren de arbeidsarts over genderdiversiteit en genderbevestigende zorg.
- 16 Werknemers worden vrijgesteld van dienst voor de duur die nodig is om medische en psychosociale consultaties bij te wonen, zonder verplichting om de reden of inhoud van deze consultaties te delen.
- 17 (Indien van toepassing) Onze hospitalisatiepolis discrimineert niet. We spreken de verzekeraar erop aan indien dat toch het geval zou zijn.

1.4. Inclusieve bedrijfscultuur

We nemen volgende maatregelen:

- 18 Diversiteit en inclusie is minstens jaarlijks een vast agendapunt voor de Raad van Bestuur, waarbij o.a. het beleid rond transgender en/of non-binaire personen wordt besproken.
- 19 Elke leidinggevende neemt jaarlijks deel aan een training waarin genderdiversiteit aan bod komt.
- 20 Ons taalgebruik is genderinclusief.

- 21** In het ontwerp van e-mailhandtekening is ruimte voorzien voor het gebruik van voornaamwoorden. (Hoger) Management wordt aangespoord om hun voornaamwoorden toe te voegen in hun e-mailhandtekening.
- 22** Het diversiteitsnetwerk krijgt het volgende financieel budget voor de organisatie van haar werking: [...].
- 23** Het diversiteitsnetwerk krijgt toegang tot logistieke en praktische hulp.
- 24** Medewerkers die zich engageren voor het diversiteitsnetwerk krijgen hiervoor voldoende tijd. Concreet betekent dit [...].
- 25** Het diversiteitsnetwerk wordt door de volgende bestuurder(s) / senior executive(s) gesteund: [...]. Deze is een actieve sponsor / ambassadeur van het diversiteitsnetwerk.
- 26** De samenwerking tussen verschillende diversiteitsnetwerken onderling wordt ondersteund, zodat samenwerking kan ontstaan en er intersectioneel gewerkt kan worden.
- 27** Contact met andere organisaties en diversiteitsnetwerken van andere bedrijven wordt aangemoedigd.

1.5. Externe invloed en betrokkenheid

We nemen volgende maatregelen om een positieve maatschappelijke impact te maken op de rechten en het welzijn van transgender en/of non-binaire personen:

- 28** Wij nemen actief deel aan minstens één extern initiatief dat gericht is op het verbeteren van de maatschappelijke positie van transgender en/of non-binaire personen. Een teamlid met expertise wordt ingeschakeld om onze participatie op te volgen en de kwaliteit ervan te verzekeren.
- 29** Als onderdeel van ons beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen / ESG due diligence onderzoeken we niet alleen het interne beleid rond transgender en/of non-binaire medewerkers, maar ook of de organisatie via investeringen, partnerschappen of lobbyactiviteiten bijdraagt aan initiatieven die de rechten of het welzijn van deze groepen ondermijnen.

1.6. Monitoring en evaluatie

We nemen volgende maatregelen:

- 30** Bij de ontwikkeling en uitvoering van het (gender)diversiteitsbeleid formuleren we meetbare doelstellingen (KPI's) en delen deze met het personeel. Deze indicatoren worden afgestemd op de visie van onze organisatie en opgesteld op basis van input van medewerkers en diversiteitsnetwerken. Deze worden minstens vijfjaarlijks herzien.

- 31** We evalueren dit beleid structureel en proactief door jaarlijks een interne of externe audit uit te voeren. De ervaringen van trans en/of non-binaire medewerkers staan hierbij centraal.
- 32** We monitoren diversiteitsgegevens anoniem en vrijwillig.
- 33** De geanonimiseerde en samengevoegde resultaten van de audits worden gedeeld met leidinggevenden en personeel.

We vertalen de resultaten naar een concreet verbetertraject en rapporteren hierover naar alle medewerkers.

2. Begeleiding bij het beleid

2.1. Algemeen welzijn op het werk en psychosociaal welzijn

Een werkplek waar mensen floreren, is een werkplek waar iedereen zich welkom en gewaardeerd voelt. Dat geldt des te meer voor transgender en/of non-binaire werknemers. Voor hen is welzijn niet enkel een kwestie van ergonomie of werklast, maar ook van zichtbaarheid, veiligheid en erkenning.



Een sterk welzijnsbeleid kijkt verder dan de norm. Het biedt ruimte voor individuele noden, open dialoog en structurele aanpassingen. Het maakt actief komaf met uitsluiting, en kiest voluit voor inclusie. Niet als bijzaak, maar als fundament van een gezonde organisatiecultuur.

Concreet betekent dit dat er aandacht is voor drie pijlers:

- 1 voorkomen en aanpakken van pesten op het werk
- 2 herkennen en tegengaan van discriminatie
- 3 actief bouwen aan inclusie

De Belgische wetgeving is hierin een stevige ruggensteun. Zowel de antidiscriminatiewet als de welzijnswet verplichten werkgevers om een beleid te voeren én actief op te volgen. Maar wetgeving alleen volstaat niet.

Wat maakt echt het verschil? Kennis, betrokkenheid en moedige keuzes. Want pas wanneer leidinggevend en HR-professionals bewust zijn van de uitdagingen én bereid zijn om het gesprek aan te gaan, ontstaat er een cultuur waarin iedereen zich veilig voelt om zichzelf te zijn.

Ook Interne of Externe Diensten voor Preventie en Bescherming op het werk, waaronder de arbeidsartsen, spelen hierin een belangrijke rol. Zij volgen de gezondheid en werkhervatting van medewerkers op. Voor hen ontwikkelde de Universiteit Gent een tool over hoe je iemand kan begeleiden bij hun terugkeer naar werk na hun transitie. Deze vind je [hier](#).

Maatregelen ter preventie en bestrijding van pesten op de werkvloer

- 2 De vertrouwenspersoon en/of interne preventieadviseur volgt jaarlijks een opleiding waarin genderdiversiteit aan bod komt.
- 3 Wij gaan na dat de externe preventiedienst voldoende kennis heeft over de specifieke noden van transgender en/of non-binaire personen.

WAAROM?

Pesten op de werkvloer is geen kleinigheid. Het is een sluipend probleem dat het welzijn, de motivatie en de productiviteit van werknemers ondergraft. Voor transgender en/of non-binaire collega's – zeker zij die net een coming-out deden of in een transitieproces zitten – is het risico op pestgedrag of sociale uitsluiting vaak groter. Uit een enquête van Belgische vacaturesite [Stepstone \(2021\)](#) blijkt dat maar liefst 39% van de trans personen ooit hun baan opzegde vanwege een vijandige omgeving. Voor organisaties betekent het een verzwakking van talent, cultuur én reputatie. Dit bewijst dat preventie en aanpak niet optioneel zijn, maar cruciaal.

[De codex Welzijn op het Werk](#) beschouwt pesten als een onderdeel van 'grensoverschrijdend gedrag'. Pesten is elk gedrag dat tot doel heeft de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit van een werknemer aan te tasten, of een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving te creëren. Hierbij wordt benadrukt dat pesterijen op het werk verband kunnen houden met genderidentiteit, genderexpressie of 'geslachtsverandering' [sic], en dus een discriminerend motief kunnen hebben.

Wie pest met discriminerend motief doet dit zelden met luide woorden of zichtbare signalen. Vaak zit het verstopt in blikken, uitspraken of patronen die we niet meteen herkennen als problematisch. Er zijn ook mensen die onbedoeld - vanuit onwetendheid of onbewuste vooroordelen - bijdragen aan discriminatie op het werk. Dit maakt de bestrijding ervan complex. Toch is de impact hiervan even groot.

Daarom is het belangrijk dat een preventief welzijnsbeleid ook maatregelen treft die discriminatie tegengaan.

HOE?

Een sterk anti-pestbeleid bestaat uit vier pijlers:

- 1 preventie
- 2 detectie
- 3 interventie
- 4 reflectie

Bij elke pijler zijn vormingen en trainingen een onmisbaar element. Het is belangrijk dat iedereen in het team weet wat pestgedrag inhoudt, hoe ze het kunnen herkennen en welke impact het heeft.

 **TIP:** Je externe dienst voor preventie biedt meestal algemene modules aan rond respectvol gedrag en pestpreventie.

 Wil je weten hoe je een sterk, holistisch antipestbeleid opstelt? Wil je handvaten om een gesprek aan te knopen met een gepeste of een pester? Wil je weten hoe je best reageert na een melding? Lees verder op [Grenswijs](#).

Een welzijnsbeleid dat discriminatie aanpakt, zet in op deze zaken:

1. Heldere visie en nultolerantie

Een duidelijke, expliciete visie op het welzijn van medewerkers is essentieel. Discriminatie wordt niet getolereerd, in geen enkele vorm. Niet bij een sollicitatie, niet in evaluaties en niet in het dagelijkse teamleven.

✦ Je kan ervoor kiezen om je medewerkers een non-discriminatieclausule te laten ondertekenen. Een voorbeeld hiervan vind je in [de gids voor afgevaardigden van ABVV](#).

✦ Zoek je advies bij het opstellen van een non-discriminatieclausule? Bekijk [hier de vijf basisprincipes van Unia](#).

2. Preventie via sensibilisering

Discriminatie begint vaak bij onwetendheid. Toch liggen discriminerende uitspraken en pestgedrag vaak erg dicht bij elkaar. Vragen of opmerkingen die voor een buitenstaander onschuldig lijken, kunnen een beledigende, minachtende of bedreigende ondertoon hebben. Voorbeelden zijn: het consequent gebruiken van iemands oude naam en voornaamwoorden, het publiekelijk in twijfel trekken van iemands genderidentiteit, veralgemenende uitspraken over trans en/of non-binaire personen, ontmenselijkende taal (zoals 'het' zeggen in plaats van 'hij', 'zij', of 'die'), het bestaan van genderidentiteit of transfobie ontkennen, invasieve vragen stellen over iemands lichaam, en meer.

Het is belangrijk dat minstens de vertrouwenspersonen, preventieadviseurs en leidinggevendenden hier een alertheid voor ontwikkelen. Voorzie daarom regelmatig een vorming rond genderdiversiteit. Overweeg om deze vormingen ook door het volledige team te laten volgen. Zo doorbreek je taboes, verlaag je onwetendheid en stimuleer je een cultuur waarbij iedereen verantwoordelijkheid opneemt.

✦ Zoek je een vorming? Neem zeker een kijkje [in het vormingsaanbod van cavariva](#).

✦ Lees meer over hoe je microagressies op het werk kan herkennen en bestrijden in deze [publicatie van Movisie \(2024\)](#).

Het is ook aangeraden om bij het inschakelen van een externe preventiedienst expliciet te vragen naar hun expertise rond genderdiversiteit, en dat ook de samenwerking met de arbeidsarts en het bredere welzijnsnetwerk verzekerd is.

3. Duidelijke meldprocedures en daadkrachtige opvolging

Een goed systeem voor het melden en opvolgen van discriminatie en pestgedrag is laagdrempelig, vertrouwelijk en efficiënt. Wie zich gediscrimineerd voelt, moet zonder angst voor gevolgen terecht kunnen bij een aanspreekpunt dat goed geïnformeerd en neutraal is.

✦ Op zoek naar goede meldsystemen? Neem hier eens een kijkje:

- ▶ SpeakUp: Platform voor het indienen van anonieme meldingen, specifiek gericht op bedrijven.
- ▶ EthicsPoint: Een beveiligd systeem dat bedrijven helpt om vertrouwelijke en anonieme meldingen te ontvangen en verwerken.

Om te weten of je antipestbeleid werkt, doe je er goed aan om het regelmatig te monitoren. Lees hierover meer in hoofdstuk F.

✦ Wil je meer informatie over wat de rechten van trans en/of non-binaire werknemers zijn en waar discriminatie extern gemeld kan worden, neem dan een kijkje in [de gids over transgender en interseks personen op de werkvloer van het IGVM](#).

Praktische richtlijnen voor actieve inclusie

Inclusie is geen grote theorie. Het is zichtbaar in de dagdagelijkse keuzes: wie kan waar naar het toilet, en wie mag zich kleden zoals die is? Wanneer die basisruimte ontbreekt, krimpt een mens. Wanneer ze er wél is, groeit iemand. Dát is de kracht van praktische inclusie.



Uit een Belgische bevraging (IGVM, 2024) blijkt dat trans personen op de werkvloer vooral te maken krijgen met drie terugkerende vormen van negatieve behandeling: misgendering (43,5%), ongepaste nieuwsgierigheid (42%) en kritiek op uiterlijk, gedrag of ideeën (35% van de non-binaire personen en 25,5% van de andere trans personen). Ook inbreuken op de privacy (zoals ongewild geout worden) (19,5%), problemen met administratie (18%), pesterijen (zoals beledigd en/of uitgescholden worden, genegeerd worden) (15%) en conflicten rond kleedkamers en/of toiletten (14%) komen te vaak voor. Driekwart geeft aan deze negatieve ervaringen mee te maken met collega's en iets minder dan de helft (42%) met hun directe leidinggevende.

Inclusieve sanitaire en omkleedruimtes

- 4 Voor medewerkers voorzien we genderinclusieve faciliteiten:
 - A Minstens één toilet per gebouw of afdeling is genderinclusief. Daarnaast is minstens één toilet per 50 werknemers genderinclusief. Bij infrastructurele wijzigingen streven we ernaar om naast elk mannen- en vrouwen toilet ook een genderinclusief toilet te voorzien. In elke toiletruimte streven we naar maximale privacy.
 - B Medewerkers hebben het recht om gebruik te maken van faciliteiten volgens hun genderidentiteit.
 - C Onze kleedruimtes worden genderinclusief ingericht met oog op maximale privacy. Medewerkers krijgen minstens de optie om zich apart om te kleden.
- 5 Voor bezoekers en klanten is al het sanitair genderinclusief ingericht.



"Ik dronk gewoon bijna niets tijdens mijn shift. Dan moest ik niet kiezen tussen het dames- of herentoilet, en ook geen blikken of vragen trotseren. Dat leek makkelijker. Tot mijn lichaam begon te protesteren."
– Anonieme getuigenis

WAAROM?

Het lijkt misschien banaal, maar genderinclusieve toiletten zijn geen luxe. Ze bieden transgender en/of non-binaire werknemers een veilige en waardige oplossing voor een basisbehoefte. Maar hoe realiseer je dat, binnen een wettelijk kader dat nog altijd vertrekt vanuit een binaire kijk op gender?

✦ [Onderzoek naar de nood aan genderinclusieve voorzieningen bij jongeren.](#)

De codex over Welzijn op het Werk verplicht het voorzien van gescheiden personeelstoiletten, met als richtlijn: minstens één toilet per 15 werknemers van hetzelfde geslacht (met bijkomende bepalingen voor urinoirs). Toiletten voor bezoekers of klanten hoeven niet gescheiden te worden.

Let wel: hier wordt enkel onderscheid gemaakt tussen 'man' en 'vrouw', wat heel wat mensen uitsluit.

✦ Juridische info over [toiletten op het werk](#).

Tegelijkertijd verbiedt de Genderwet alle vormen van discriminatie op basis van genderidentiteit. Als trans en/of non-binaire werknemers geen toilet mogen gebruiken dat overeenkomt met hun identiteit, terwijl cisgender collega's die wel kunnen, kan dat beschouwd worden als discriminerend.

Het is daarom sterk aangeraden om **gescheiden toiletten én genderinclusieve sanitaire voorzieningen** te voorzien. Deze toiletten kunnen dan gebruikt worden door iedereen.

✦ Benieuwd naar het advies van het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen omtrent genderinclusief sanitair? [Bekijk het hier](#).

HOE?

Op korte termijn kan je bestaande toiletten genderinclusief maken door aangepaste signalisatie aan te brengen. Gebruik neutrale pictogrammen die weergeven wat zich achter de deur bevindt (bv. urinoir, toiletpot, verzorgingskussen ...).

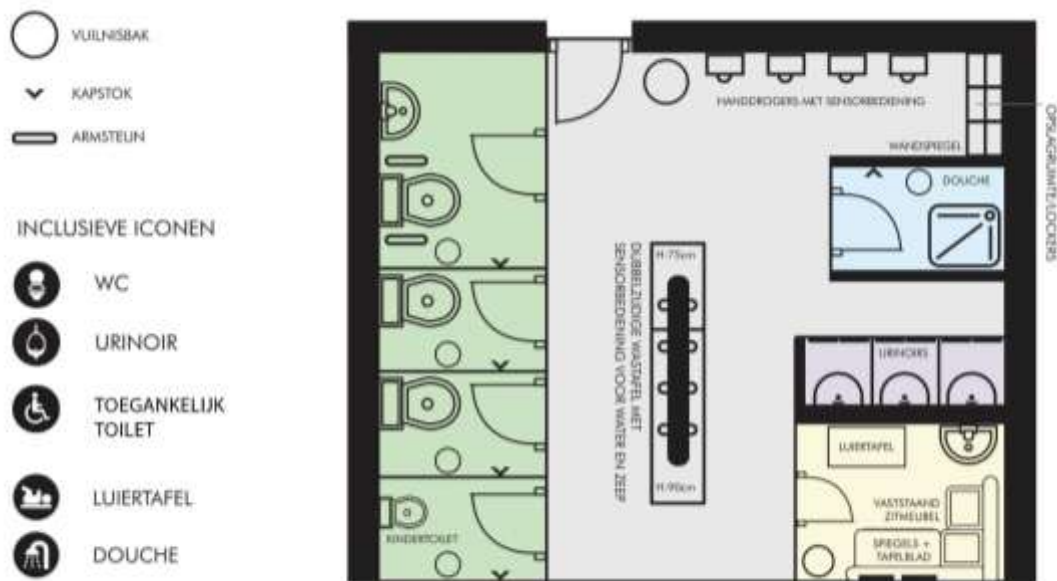
Geef hierbij de voorkeur aan individuele toilethokjes, maar kies liever niet voor het toilet voor personen met een fysieke handicap. Trans en/of non-binaire personen verzoeken om dit toilet te gebruiken, wordt meestal niet als fijn ervaren.

Op lange termijn kies je best voor een infrastructurele oplossing. Geef de voorkeur aan volledig genderinclusieve toiletruimtes, waarbij alle hokjes volledig afgesloten zijn en een vuilbakje bevatten. Voorzie ook een ruimer toilet voor personen met een handicap en voldoende wastafels.



Bestel deze
pictogrammen [via](#)
[onze shop](#).

Inspiratie nodig? Ons plannetje helpt je op weg:



En wat met kleedkamers?

Wie kan (ver)bouwen hanteert best dezelfde logica als bij toiletten: Kies voor individuele omkleed- en douchehokjes, bij voorkeur geïntegreerd in een gemeenschappelijke ruimte. Zo kan iedereen zich op een comfortabele en veilige manier omkleeden en wassen. Zowel trans- als cisgender personen hechten vaak waarde aan privacy op die momenten.

Is dit (nog) niet mogelijk? Dan is maatwerk essentieel. Ga in gesprek met de gebruikers van de kleedkamer. Wat voelt voor hen werkbaar aan? Misschien is thuis of vroeger douchen een optie, of kan een extra kleedruimte tijdelijk soelaas bieden. Misschien geeft iemand duidelijk de voorkeur aan de mannen- of vrouwenruimte, maar vermijd veronderstellingen. Elke situatie is anders, en elk individu heeft andere noden en wensen.

Belangrijk:

Het is goed om rekening te houden met alle partijen, maar durf ook zeker te communiceren over je anti-pestbeleid en anti-discriminatiebeleid.

- ✦ Wil je meer weten over hoe je kan omgaan met weerstand bij het invoeren van beleid rond genderinclusieve voorzieningen? Bekijk deze brochure van CAW.
- ✦ Nog onbeantwoorde vragen? Bekijk zeker het [artikel van Transgender Infopunt](#).

Inclusieve kledingvoorschriften

- 6 Onze dresscodes bevatten geen gegenderde verwijzingen.
- 7 {Indien uniform/werkkledij} Alle kledingstukken of uniform-onderdelen zijn voor iedereen toegankelijk.

🔍 WAAROM?



“Ik moest een uniform dragen dat absoluut niet paste bij wie ik ben. Toen ik vroeg of er een alternatief was, kreeg ik een schouderophaal en een opmerking over ‘de regels volgen’. En dus deed ik wat verwacht werd. Maar ik voelde me onzichtbaar.” — Jamie (34)

Wat mensen dragen op het werk, gaat verder dan stof en snit. Kleding weerspiegelt ook identiteit. Maar veel dresscodes zijn nog steeds opgebouwd rond traditionele genderrollen; met als gevolg dat ze uitsluiten in plaats van insluiten.

Een genderinclusieve kledingrichtlijn creëert ademruimte. Wanneer mensen zich comfortabel voelen in wat ze dragen, presteren ze beter, zijn ze meer aanwezig en vooral: meer zichzelf. En dit alles zonder dat hun professionaliteit in vraag gesteld moet worden. Bovendien helpt het om ongemakkelijke situaties en micro-agressies te vermijden.

✳️ HOE?

- ▶ Herschrijf kledingvoorschriften op een genderinclusieve manier. Richt je op functie en context, niet op het (vermeende) geslacht of gender van de medewerker. Je kan rokken en broeken voorzien, zolang elke werknemer vrij kan kiezen wat die draagt. Bijvoorbeeld: *“De kleding is verzorgd, afgestemd op veiligheidsvoorschriften en aangepast aan de aard van de functie.”*
- ▶ Geef ruimte aan genderexpressie. Medewerkers mogen zich kleden in overeenstemming met hun identiteit.
- ▶ Voorzie in werkklediopties (zoals snits of pasvormen) die een binaire keuze niet forceren. Bijvoorbeeld: *“Voor het T-shirt kunnen medewerkers kiezen tussen een getailleerd of recht model. (≠/ een vrouwelijk of mannelijk model)”*
- ▶ Leid leidinggevenden op om inclusief om te gaan met opmerkingen, vragen of bezorgdheden.
- ▶ Maak duidelijk dat dit beleid een onderdeel is van welzijn en respect — geen uitzondering, maar een norm.

2.2. Anti-discriminatiemaatregelen tijdens aanwerving en promotie

- 8 We maken onze vacatures genderinclusief op, o.m. door er een non-discriminatieclausule aan toe te voegen.
- 9 We maken geen verwijzingen naar gender in functietitels.
- 10 Wij gebruiken gestructureerde interviewtechnieken met focus op competenties bij aanwerving.
- 11 Recruiters en wervingsmanagers volgen minstens een jaarlijkse inclusie-training.

WAAROM?

Sollicitaties en promoties zijn kritieke momenten in iemands professionele leven. Het is belangrijk om maatregelen te treffen die discriminatie tegenover trans en/of non-binaire personen tijdens deze processen vermijden. 37% van de trans en/of non-binaire personen geeft aan in de voorbije twee jaar discriminerende ervaringen te hebben gehad tijdens het zoeken naar werk (IGVM, 2025). Daarnaast toont onderzoek aan dat vooroordelen over de vermeende slechte gezondheid van transgender personen hun beoordeling tijdens deze processen negatief beïnvloeden (Van Borm & Baert, 2018). Praktijken zoals het schrijven van genderinclusieve vacatures zonder verwijzingen naar gender in functietitels, het toepassen van blinde CV-selectie om onbewuste bias te beperken, en het gebruik van gestructureerde, competentiegerichte interviews kunnen bijdragen aan een objectievere beoordeling van kandidaten. Bovendien versterkt een jaarlijkse inclusietraining voor recruiters en wervingsmanagers hun bewustzijn van mogelijke uitsluitingsmechanismen.



HOE?

Het internet bulkt van de artikels over deze thema's. Hieronder maken we je wegwijs tussen enkele betrouwbare bronnen:

- ✦ Genderinclusieve functietitels: De [brochure van het Federaal netwerk inclusie](#) van FOD Beleid & Ondersteuning helpt je op weg:
- ✦ Een korte [introdactie over \(gender\)inclusieve vacatures opstellen en inclusiever selecteren](#) vind je bij Transgenderinfopunt.
- ✦ Wil je meer tips en achtergrond hierover? Bekijk dan dit fantastische [ebook van Direction](#).

✦ Wil je jouw rekruteringsproces ook inclusief maken voor andere minderheidsgroepen? Lees hier de adviezen van [Unia](#) en [LEVL](#).

Na aanwerving blijft waakzaamheid geboden. Onbewuste vooroordelen kunnen ervoor zorgen dat transgender en/of non-binaire medewerkers negatiever beoordeeld worden dan anderen, waardoor ze carrièrekansen mislopen.

Neem bijvoorbeeld je evaluatie- en feedbackprocessen onder de loep:

- ▶ Welke competenties worden meer gewaardeerd dan andere?
- ▶ Is het taalgebruik in evaluatieprocessen neutraal? (Zeg bijvoorbeeld niet: "Mist een natuurlijke leiderschapsstijl", maar wel: "Scoorde minder op de vaardigheid 'conflict hanteren', wat een kerncompetentie is voor deze functie.")

(Zeer) grote organisaties kunnen een doorstroomanalyse maken. Hierbij wordt gekeken naar hoeveel medewerkers promotie maken, uitgesplitst naar persoonsgegevens, zoals genderidentiteit. Bij merkbare verschillen kan gerichte actie ondernomen worden.

✦ **TIP:** Kruis persoonsgegevens om een intersectioneler beeld te krijgen.

2.3. Begeleiding tijdens een transitie

Een transitie is geen route die je op Google Maps kunt plannen. Er is geen vaste routebeschrijving, geen universeel pad dat iedereen volgt. Elke gendertransitie is uniek, diep persoonlijk en volledig afgestemd op de noden van de persoon zelf. Wat voor de ene werkt, kan voor de andere totaal irrelevant zijn. En dat is precies waarom begeleiding met openheid, flexibiliteit en respect zo belangrijk is.

Een gendertransitie kan zich over een paar maanden uitstrekken, of over vele jaren. Er is geen vast tijds kader, geen begin en einde dat netjes af te bakenen valt. Het proces is zelden lineair. Mensen zetten soms stappen vooruit, stappen opzij of nemen opnieuw tijd om stil te staan. Wat constant blijft, is het fundamentele recht op erkenning en ondersteuning.

We maken onderscheid tussen vier dimensies binnen een transitie:

- ▶ psychische transitie¹
- ▶ sociale transitie
- ▶ juridische transitie
- ▶ medische transitie

Niet elk aspect is noodzakelijk voor elke persoon. Sommige mensen voelen zich thuis in enkel de sociale verandering, terwijl anderen ook medische of juridische stappen zetten. Wat telt is dat het individu zélf de regie houdt over zijn, haar of hun traject — en dat de organisatie klaar staat met de juiste ondersteuning.

♦ Als leidinggevende ga je best in gesprek met de medewerker die in transitie zal gaan. [Deze gesprekstool voor leidinggevenden ter ondersteuning van trans en genderdiverse werknemers van het Transgender Infopunt](#) biedt je een leidraad om tijdens dit gesprek alle facetten te overlopen op een respectvolle, open en ondersteunende manier.

Sociale transitie

De sociale transitie is vaak de eerste zichtbare stap in een gendertransitie. Voor sommigen is het ook de enige. Het is het moment waarop iemand niet langer alleen vanbinnen leeft wie die is, maar dit ook begint te tonen aan de buitenwereld. Dat vraagt moed, vertrouwen en een veilige omgeving.

Een sociale transitie betekent dat een werknemer veranderingen aanbrengt in hoe die zich toont en aangesproken wil worden in het dagelijkse leven, op het werk en daarbuiten. Die veranderingen zijn bedoeld om te kunnen leven in overeenstemming met de eigen genderidentiteit en genderrol.



¹ Psychische/emotionele transitie verwijst naar een proces van bewustwording en zelfaanvaarding. Het is het proces waarin de genderzoektocht (het verkennen van de genderidentiteit) plaatsvindt. Dit kan elke combinatie zijn van interne zelfreflectie, verbinding maken met andere trans en/of non-binaire personen of steungroepen, of werken met een psychotherapeut die expertise heeft op het gebied van genderidentiteit en -expressie. In deze gids wordt verder niet ingegaan op deze dimensie van transitie.

Dit kan onder andere het volgende zijn:

- ▶ Je omgeving vertellen dat je transgender of non-binair bent.
(De bekende 'coming-out', die vaak niet één moment is, maar een proces van meerdere gesprekken.)
- ▶ Vragen om een andere naam te gebruiken.
(Een naam die past bij wie je bent, en waarmee je erkend wordt. Dit wordt soms ook de roepnaam genoemd, in tegenstelling tot de juridische naam.)
- ▶ Experimenteren met genderexpressie en uiterlijk.
(Bijvoorbeeld met kleding, haartooi, make-up of lichaamstaal.)
- ▶ De stem op een andere manier gebruiken.
(Voor sommige mensen helpt dit om zich beter thuis te voelen in hun lichaam.)
- ▶ Vragen om andere voornaamwoorden te gebruiken.
(Zoals 'zij', 'hij' of 'die', afhankelijk van de voorkeur van de persoon zelf.)

✦ Op zoek naar meer info over hoe je voornaamwoorden in de praktijk gebruikt? Bekijk ons overzicht van antwoorden op [veelgestelde vragen](#).

✦ Benieuwd naar wat de Taalunie hierover zegt? Bekijk hun advies [hier](#).

De sociale transitie is bij uitstek het deel van de transitie dat experimenteel mag zijn. Het is een zoektocht, soms met tussenstappen of hernemingen. En vooral: het heeft geen blijvende medische of juridische gevolgen. Dat betekent ook dat deze fase volledig in handen ligt van de persoon zelf, zonder dat daar officiële instanties of ingrepen bij nodig zijn.

Binnen het onderzoeksproject 'Return to Work of Transgender People' bleek dat 86% van de bevroegden een sociale transitie op hun werk doormaakten ([Van de Cauter, J.; De Malsche, A.; 2022](#)). Voor organisaties is dit hét moment om actief te tonen: 'we staan achter jou'. Want het is niet alleen de persoon die zich aanpast — het is ook de omgeving die mag groeien in taal, gedrag en begrip.

Coming-out



- 12** Bij een coming-out bieden we proactief de mogelijkheid aan om een vertrouwenspersoon of facilitator te betrekken die de transitie op het werk kan begeleiden. Ook worden de mogelijkheden voor ondersteuning door de Interne en/of Externe Dienst voor Preventie en Bescherming op het Werk verduidelijkt.

WAAROM?

Een coming-out op de werkvloer is een kwetsbaar moment. Het is het ogenblik waarop een werknemer deelt dat die niet cisgender is, en dus niet (meer) leeft volgens het gender dat bij geboorte werd toegewezen. Dat is geen kleine stap. Het vraagt moed om jezelf te tonen in een context waar professionaliteit vaak nog verward wordt met conformiteit.

In deze fase vernemen collega's — soms voor het eerst — dat er een wijziging komt in hoe iemand zich identificeert, zich toont en aangesproken wil worden. Voor de persoon in

kwestie kan dit gepaard gaan met spanning, onzekerheid of zelfs angst voor reacties. Daarom is het essentieel dat organisaties dit moment niet aan het toeval overlaten.

Waarom een vertrouwenspersoon of facilitator aanbieden?

Onderzoek wees uit dat trans personen zich op het werk het vaakst gesteund voelen door collega's (72%), leidinggevenden (69%) en vertrouwenspersonen (66%), terwijl minder dan de helft zich gesteund voelde door de human resources-afdeling en slechts een derde door hun arbeidsgeneeskundige ([Van de Cauter et al., 2023](#)). De aanwezigheid van één veilige persoon kan dus een verschil maken. Dit kan een zelf-aangeduid persoon (facilitator) zijn of de interne vertrouwenspersoon.

 **TIP:** Je kan ook een referentiepersoon 'gender' of 'LGBTI+' aanduiden. Deze referentiepersoon is het centrale aanspreekpunt dat alle informatie beheerst over o.a. gender, transitie op het werk, afwezigheid en werkhervatting.

Een vertrouwenspersoon of facilitator biedt niet alleen emotionele steun, maar kan ook een actieve rol spelen in het proces van communicatie naar collega's toe. Maar ook hier geldt: duidelijke afspraken maken is cruciaal. Zowel de werknemer als de vertrouwenspersoon of facilitator moeten weten wat ze van elkaar kunnen verwachten.

HOE?

Wanneer een medewerker bij jou uit de kast komt als transgender, bied je best aan om hier op een later moment een wat uitgebreider gesprek over te voeren. Maak duidelijk dat de bedoeling van het gesprek is om ondersteuning te bieden en dat er geen verwachtingen zijn naar de werknemer toe.

 Om meer te weten over wat tijdens dit gesprek aan bod kan komen, welke vragen je kan stellen en hoe je je kan voorbereiden, is [deze gesprekstool](#) van het Transgender Infopunt de referentie.

Een coming-out is geen persbericht dat op één moment overal tegelijk landt. In de praktijk is het vaak een zorgvuldig opgebouwde puzzel: wie wordt wanneer ingelicht, op welke manier en door wie? Onthoud: Er bestaat geen universeel juiste aanpak. Alles hangt af van de persoonlijkheid van de werknemer, de aard van de job, het team en de bedrijfscultuur. Daarom is het belangrijk om te onthouden: de transgender werknemer zit zélf aan het stuur van deze communicatie en heeft het recht om van gedacht te veranderen.

 Op zoek naar inspiratie om te communiceren naar collega's over jouw genderidentiteit? Bekijk dit [overzicht van voorbeeldbrieven en -mails](#).

Bied zo snel mogelijk aan om een vertrouwenspersoon of facilitator aan te stellen die het gesprek mee kan volgen en informeer de medewerker over de rol die de arbeidsarts kan spelen.

Belangrijke aandachtspunten:

- ▶ Bespreek met de vertrouwenspersoon of facilitator af wat hun rol is. Wat doet de vertrouwenspersoon wel of niet? Is dit de vertrouwenspersoon van de onderneming, of een *ad hoc* aangewezen persoon? Neemt die actief contact op met collega's of werkt die enkel reactief op vraag van de collega's? Gaat die mee

naar gesprekken, of blijft de rol eerder ondersteunend? Wees helder over de grenzen van de rol, zodat er geen misverstanden ontstaan.

- ▶ Bied de werknemer de ruimte om te bepalen wie de vertrouwenspersoon is.
- ▶ Een vertrouwenspersoon is gebonden aan het beroepsgeheim.

Naamswijziging

13 De werknemer kan een interne naamswijziging aanvragen, zonder een juridische naamswijziging te hebben doorgevoerd. De doorlooptijd voor deze wijziging is [...] dagen / weken. Deze omvat onder andere de wijziging van de naam op interne platformen, het e-mailadres, naamstickers of -bordjes, aanwezigheidslijsten etc. Verduidelijking van zaken waarvoor dit niet het geval is (nl. bij juridische verplichtingen zoals op het loonbriefje) kan worden opgevraagd bij [...].

🔍 WAAROM?

Een naam is meer dan een label. Het is het woord waarmee je in de wereld wordt aangesproken, (h)erkend en gezien. Voor veel transgender en/of non-binaire personen is het aannemen van een nieuwe (roep)naam een belangrijke stap in het overeenstemmen van hun sociale realiteit met wie ze vanbinnen zijn.

Soms gaat dat gepaard met een juridische naamswijziging. In dat geval ben je als werkgever verplicht om de naam overal aan te passen.



Soms vindt er geen juridische naamswijziging plaats. En dat hoeft ook niet. De voorkeur gaat altijd uit naar het gebruik van de gekozen (roep)naam in alle communicatie en systemen waar dat mogelijk is, als de medewerker dat wil. Daarmee toon je als organisatie niet alleen respect, maar voorkom je ook verwarring, pijnlijke fouten of ongewenste outing.

Er zijn genderfluide personen die meerdere namen gebruiken. In die gevallen kan eventueel geopteerd worden voor een alias, een dubbele naam of enkel gebruik van de achternaam in systemen waar geen vlotte wijziging mogelijk is. Het is aangewezen dit te bespreken met de persoon in kwestie.

Een naamswijziging (zonder wijziging van gender/geslachtsregistratie)² kan in België relatief snel geofficialiseerd worden via de gemeente. Het is dus zinvol dat HR en

² Let op: een wijziging van naam is niet hetzelfde als een wijziging van geslachtsregistratie. Die laatste is een complexer administratief proces dat aparte stappen vereist. Beide kunnen samen gebeuren, maar dat is niet verplicht.

administratie weten welke stappen er nodig zijn, zodat er snel en correct geschakeld kan worden.

✳ HOE?

Lijst alle plaatsen op waar iemands naam veranderd moet worden. Denk hierbij aan:

- ▶ Naamsvermelding op badges, e-mailadressen, accounts, teamschermen, naambordjes en aanwezigheidslijsten
- ▶ Interne communicatiesystemen
- ▶ Visitekaartjes, e-mailhandtekening en externe communicatie, in overleg met de werknemer

📌 Meer info over hoe hiermee om te gaan binnen HR-beleid vind je [hier](#).

🔗 **TIP:** Overleg alvast met de IT-afdeling hoe een naamswijziging in zijn werk zou gaan.

Een wijziging van (roep)naam is niet alleen een sociale of administratieve stap. Het is ook een technisch proces binnen de organisatie. Daarom is het verstandig om vroegtijdig met de IT-afdeling te overleggen: Hoe wordt een e-mailadres aangepast? Wat gebeurt er met login-gegevens, digitale handtekeningen, rechten en machtigingen, (gearchiveerde) bestanden?

Juridische naam vs. gekozen naam: wat is verplicht?

In sommige gevallen is het wettelijk verplicht om de officiële, juridisch erkende naam te gebruiken. Er kan soms wel een alias of bijnaam worden toegevoegd. Denk aan:

- ▶ Loonbrieven en payroll systemen
- ▶ RSZ- en belastingdocumenten
- ▶ Officiële bewijsstukken of afschriften
- ▶ Insiderlijsten in de financiële sector
- ▶ Contracten
- ▶ ...

Voor alle andere interne communicatievormen en zichtbaarheid (zoals e-mailadressen, naamkaartjes, of schermnamen) kan de gekozen (roep)naam wél gehanteerd worden. Dit wordt dan ook sterk aanbevolen.



Een getuigenis uit de praktijk:

“HR communiceerde de dag waarop mijn naam in mijn e-mailadres zou veranderen. De dag ervoor stuurde ik een algemene e-mail naar al mijn collega’s. Een paar weken later was mijn naam ook officieel aangepast bij de gemeente, waarna mijn loonbrief werd aangepast. Dat gaf me zoveel rust.”
- F. (29)

Juridische transitie

Een gendertransitie stopt niet altijd bij het sociale luik. Voor sommige mensen is het belangrijk dat ook de officiële documenten en administratieve systemen in lijn worden gebracht met hun identiteit. In dat geval spreken we over een **juridische transitie**.

Twee elementen kunnen hierin gewijzigd worden:

- ▶ De officiële voornaam (wat eerder al werd besproken)
- ▶ De geslachtsregistratie op de geboorteakte

Wanneer iemands geslachtsregistratie officieel wijzigt, verandert ook het **rijksregisternummer**. Dat komt omdat de tweede groep van drie cijfers van dat nummer in België verwijzen naar het juridisch geregistreerde geslacht³.

Belangrijk om te weten: hoewel het rijksregisternummer wijzigt, blijft de juridische status van de werknemer volledig behouden. Er verandert niets aan opgebouwde rechten en plichten: het arbeidscontract blijft rechtsgeldig, net als eventuele anciënniteit, voordelen of lopende afspraken⁴.

♦ Meer info over juridische transitie en de impact op het werk vind je hier:
<https://www.transgenderinfo.be/nl/leven/werk/hr-beleid>

³ In België geeft het rijksregisternummer via de middelste drie cijfers het geslacht aan.

⁴ Een wijziging van geslachtsregistratie heeft geen impact op arbeidsrechtelijke documenten of statuten.

Medische transitie

- 
- 14** Wanneer een medewerker voor een langere periode arbeidsongeschikt is wegens stappen in hun medische transitie, bieden we de mogelijkheid aan om op een progressieve wijze het werk te hervatten.
 - 15** We informeren medewerkers in transitie over de steun die de arbeidsarts kan bieden. We informeren de arbeidsarts over genderdiversiteit en genderbevestigende zorg.

WAAROM?

Medische transitie is wellicht het meest zichtbare - en tegelijk het meest misbegrepen - luik van een gendertransitie. Toch is het belangrijk te onderstrepen wat eerder werd gezegd: elke transitie is persoonlijk en uniek.

Een medische transitie kan deel uitmaken van iemands traject, maar dit hoeft niet. Sommige mensen ondergaan hormonale behandelingen en/of chirurgische ingrepen, anderen kiezen ervoor om dat niet te doen. En dat is even geldig.

Bovendien is een medische transitie zelden een kwestie van 'nu begin ik' en 'dan is het klaar'. Het proces verloopt niet lineair, maar vaak in stapjes, over langere tijd, met ruimte voor heroverweging. Dat maakt het des te belangrijker om als organisatie geen veronderstellingen te maken over waar iemand staat in hun traject of over wat er nog 'moet komen'.

Een medische transitie speelt zich grotendeels buiten de werkcontext af, maar het effect ervan reikt tot op de werkvloer. Denk aan afwezigheden voor consultaties of operaties, herstelperiodes, of hormonale veranderingen. Zorg daarom voor open, mensgerichte communicatie, waarin ruimte is voor planning én zorg.

Het is ook belangrijk dat je de werknemer informeert over de ondersteunende rol die een arbeidsarts kan spelen. Onderzoek toont aan dat veel trans en/of non-binaire personen niet op de hoogte zijn van het bestaan van de arts of van wat deze arts voor hen kan betekenen. Vooral langdurig geschoolde, hiërarchisch hooggeplaatste trans en/of non-binaire personen maakten gebruik van hun diensten. Jammer genoeg zijn niet alle bedrijfsartsen voldoende geïnformeerd, wat kan leiden tot negatieve gevolgen voor de zorg ([Van de Cauter et al., 2023](#)).

♦ Meer info over medische transitie vind je [hier](#).

HOE?

- ♦ Vind je het moeilijk om te weten welke vragen je best wel (of best niet) stelt tijdens een gesprek over de transitie van een medewerker? [De gesprekstool van Transgender Infopunt](#) helpt je op weg met voorbeeldvragen.

 **TIP:** Werk aan algemene gezondheidsvaardigheden op het werk. Dat wil zeggen: Zorg ervoor dat medewerkers de eisen en risico's van hun baan goed begrijpen, de arbeidsreglementen kunnen navigeren en de juiste persoon of dienst kunnen vinden voor informatie.

Onderzoek wijst uit dat trans en/of non-binaire werknemers die deze vaardigheden bezitten

- ▶ meer zelfvertrouwen hebben
- ▶ beter in staat zijn om hun mening te uiten
- ▶ sneller zelf contact opnemen met de arbeidsgeneeskundige dienst en arts voor ondersteuning tijdens de transitie en voor een op maat gemaakt reïntegratieplan

Daarentegen, blijken trans en/of non-binaire werknemers met onvoldoende gezondheidsvaardigheden, vaak niet in staat om de administratieve procedures te volgen om hun ziekte-uitkering op een juiste manier te ontvangen, wat onzekerheid en verlies van vertrouwen in de werkgever veroorzaakt ([Van de Cauter et al., 2023](#)).

Dienstvrijstelling voor (transgender)zorg

- 16** Werknemers worden vrijgesteld van dienst voor de duur die nodig is om medische en psychosociale consultaties bij te wonen, zonder verplichting om de reden of inhoud van deze consultaties te delen.

WAAROM?

Een gendertransitie is een persoonlijk en vaak langdurig traject dat verschillende vormen van zorg kan omvatten: medische, psychologische en sociale begeleiding. Denk aan consultaties bij een endocrinoloog, logopedist, psycholoog, seksuoloog, dermatoloog of chirurg, maar ook aan voorbereidende gesprekken, nazorg of fertiliteitsbegeleiding.



Hoewel ziekenhuisopnames of operaties onder het klassieke systeem van ziekteverlof vallen, is dat voor de meeste zorgafspraken niet het geval. Zij kunnen meestal niet buiten de werkuren gepland worden, waardoor medewerkers gedwongen worden om vakantiedagen op te geven of om onbetaald afwezig te zijn. Een aantal trans personen getuigt zelfs dat het organiseren van vele tientallen consultaties soms zelfs zwaarder kan wegen dan de ingrepen zelf.

Door een aantal dagen dienstvrijstelling toe te kennen voor transgenderzorg kunnen medewerkers consultaties bijwonen in het kader van hun transitie zonder verlies van wedde. Op deze manier erkent een werkgever ook dat een transitie geen ziekte is, wordt het welzijn en vertrouwen bij trans en/of non-binaire personen op de werkvloer versterkt en worden ze gespaard van veel administratieve en planmatige stress.

Toch is het aangeraden om het beleidskader inzake dienstvrijstellingen open te stellen voor elke medewerker die medische of psychosociale consultaties moet bijwonen tijdens de werkuren, ongeacht het zorgtraject waarbinnen ze plaatsvinden. Dit heeft verschillende voordelen, waaronder:

- ▶ Werknemers hoeven geen details te geven over de aard van hun consultaties of zorgtraject, wat positief is gezien trans en/of non-binaire personen vaak nog kwetsbaar zijn voor onbegrip of discriminatie en niet iedereen open wil of kan zijn over hun genderidentiteit of -zoektocht.
- ▶ In het publieke debat wordt een dienstvrijstelling voor transgenderzorg soms geïnterpreteerd als oneerlijk t.a.v. cisgender medewerkers. Dit kan leiden tot weerstand op de werkvloer wat een inclusief werkklimaat ondermijnt. Een algemene dienstvrijstelling voor zorgconsulten vermijdt deze framing volledig.
- ▶ Een algemene dienstvrijstelling heeft een brede preventieve impact op het welzijn van werknemers. In België stelt 17% van de werknemers zorg uit omdat ze moeilijk vrijaf kunnen krijgen van hun werk. Door tijdig medische of psychologische hulp toegankelijk te maken, verkleint het risico op langdurige ziekte en vergroot de retentie en tevredenheid.

✳ HOE?

Stel een tweesporenbeleid op inzake dienstvrijstelling voor medische en psychosociale zorg. Maak duidelijk dat dit beleid voor iedereen geldt, ook transgender en/of non-binaire medewerkers, en kadert binnen een breed preventief welzijnsbeleid.

1) Algemene dienstvrijstelling voor medische en psychosociale zorgconsulten

Een jaarlijks contingent van uren dienstvrijstelling (bv. 16 uur), opneembaar in kleine eenheden (bv. een halve dag) voor wanneer consulten niet buiten werkuren kunnen plaatsvinden.

- ▶ Ga waar mogelijk uit van vertrouwen. Vraag hoogstens om een aanwezigheidsattest of afspraakbevestiging zonder informatie over de reden of aard van de consultatie en hanteer een expliciet verbod op het delen van gezondheidsinformatie met derden.
- ▶ Bouw geen beperkingen in op types zorg, maar biedt medewerkers vrijheid in zorgkeuze. Zorg ervoor dat ze de dienstvrijstelling ook kunnen gebruiken voor consultaties bij de huisarts, een specialist, een psycholoog of therapeut of paramedische zorgverleners (logopedie, kinesithérapie, dermatologie).
- ▶ Bepaal een heldere goedkeuringsprocedure (bij voorkeur door de personeelsadministratie) met afspraken rond veilige gegevensbewaring en aanvraagtermijnen.

2) Uitzonderlijke dienstvrijstelling voor langdurige zorgtrajecten zonder arbeidsongeschiktheid

Voor in uitzonderlijke situaties wanneer het jaarlijkse contingent ontoereikend is voor het aantal noodzakelijke zorgafspraken (bv. transitie- of fertiliteitstraject).

- ▶ Bepaal vooraf een afgesproken maximum afwezige tijd (bv. tot 25 werkdagen/jaar opneembaar in halve dagen).
- ▶ Aanvraag gebeurt via een gesprek met de leidinggevende, en indien gewenst een vertrouwde persoon of HR-medewerker.
 - ▶ Bespreek ook de werkinhoud en taakverdeling.
 - ▶ Bespreek de rol die de arbeidsarts kan spelen.
 - ▶ Bepaal een aanvraagtermijn.
- ▶ Ga waar mogelijk uit van vertrouwen. Vraag hoogstens een éénmalige bevestiging door behandelend arts dat er een langdurig traject loopt; geen verplichting tot diagnoses of behandelinhoud.

Opgelet: Dit gaat niet over periodes van arbeidsongeschiktheid (bv. revalidatie of mentale rustpauzes), aangezien deze onder het reguliere systeem van ziekteverlof vallen.

Denk ook hieraan:

- ▶ Bied leidinggevend en HR-medewerkers opleidingen aan rond vertrouwelijke behandeling van gezondheidsinformatie en het voeren van zorggesprekken.
- ▶ Betrek zoveel mogelijk werknemers bij het opstellen van het beleid. Laat trans en/of non-binaire medewerkers input geven over de relevantie van het beleid voor mensen die een gendertransitie doormaken.

- ▶ Stem goed af met de arbeidsgeneeskundige dienst om afwezigheden en werkhervatting praktisch en duurzaam te organiseren.
- ▶ Moedig medewerkers aan om preventief zorg te ontvangen door het te kaderen binnen je welzijnsbeleid.

✦ Heb je meer interesse in het invoeren van een dienstvrijstelling die specifiek bedoeld is voor transgenderzorg? Dan kan je je laten inspireren door de beleidsteksten van [de Vlaamse Overheid, Stad Gent, en de Universiteit van Gent](#). Zij bieden elk 20 dagen dienstvrijstelling voor transgenderzorg aan.

Hospitalisatieverzekering



17 (Indien van toepassing) Onze hospitalisatiepolis discrimineert niet. We spreken de verzekeraar erop aan indien dat toch het geval zou zijn.

🔍 WAAROM?

Een ziekenhuisopname is op zich al een ingrijpende gebeurtenis. Wanneer die kadert in een genderbevestigende ingreep, komt daar vaak nog extra spanning bovenop, niet in het minst door de vraag: *“Zal mijn hospitalisatieverzekering dit wel dekken?”*.

Veel werkgevers bieden hun medewerkers een hospitalisatieverzekering aan in de vorm van een collectieve polis. Dit is een belangrijke stap in het inclusiebeleid op de werkvloer, zeker wanneer geen medische vragenlijst moet worden ingevuld. Soms botsen transgender personen daarbij op onverwachte obstakels. Verzekeringsmaatschappijen hebben in het verleden transgender-zijn soms gecategoriseerd als een ‘risicofactor’, of bepaalde behandelingen uitgesloten op basis van genderidentiteit.

Dat is problematisch om verschillende redenen:

- 1 Een transitie is geen vast pakket met standaardbehandelingen. Niet elke transgender persoon ondergaat medische ingrepen; laat staan dezelfde.
- 2 Discriminatie op basis van geslachtsverandering, genderidentiteit of genderexpressie is wettelijk verboden onder de Belgische antidiscriminatiewetgeving.

✦ Lees hier meer over [verzekeringen en transgenderzorg](#).

👛 WAT KAN JIJ DOEN ALS WERKGEVER?

Zorg voor een collectieve hospitalisatieverzekering. Neem de tijd om de polis van je hospitalisatieverzekering kritisch te bekijken. Zo vermijd je dat werknemers voor onaangename verrassingen komen te staan op een moment dat ze net zorg en rust nodig hebben.

Let daarbij op volgende zaken:

- ▶ Wordt iemand uitgesloten van dekking op basis van (verouderde of achterhaalde) termen zoals 'genderdysforie', 'transseksualiteit', 'genderidentiteitsstoornis' of gelijkaardige bewoordingen?
- ▶ Worden genderbevestigende behandelingen ten onrechte bestempeld als esthetisch, waardoor ze niet in aanmerking komen voor terugbetaling (bijvoorbeeld een stemoperatie, gelaatschirurgie, etc.)?
- ▶ Wordt er een bijpremie aangerekend voor transgender personen op basis van een niet-objectief aantoonbaar extra risico?

Als deze elementen in de polis voorkomen, is het aangewezen hierover het gesprek aan te gaan met de verzekeraar. Je kan ook melding maken of klacht neerleggen bij het Instituut voor Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, aangezien dit discriminerend is.

✦ Lees er [hier](#) meer over.

✦ **TIP:** We raden aan om ondersteuning te bieden bij het invullen van verzekeringspapieren, medische documenten en certificaten. Medewerkers die een transitie doormaken hebben vaak al veel zaken aan hun hoofd en hebben soms onvoldoende kennis van hoe ze deze documenten moeten invullen. Hierdoor kan er frustratie ontstaan en financiële stress door laattijdige terugbetalingen ([Van de Cauter et al., 2024](#)).

2.4. Inclusieve bedrijfscultuur

Een inclusieve werkvloer is een plek waar mensen zich welkom, veilig en gewaardeerd voelen. En dat merk je. Werknemers die zichzelf kunnen zijn, zijn niet alleen gelukkiger, maar ook meer betrokken, creatiever en loyaler.

In dit hoofdstuk bekijken we welke initiatieven bijdragen aan een inclusieve houding tegenover genderdiversiteit. Kleine aanpassingen kunnen daarbij een grote impact hebben op de sfeer, het vertrouwen en de samenwerking binnen teams.



Training en sensibilisering

Betrokkenheid op bestuursniveau en training

- 18** Diversiteit en inclusie is minstens jaarlijks een vast agendapunt voor de Raad van Bestuur, waarbij o.a. het beleid rond transgender en/of non-binaire personen wordt besproken.

WAAROM?

Een inclusief beleid start niet onderaan de ladder, maar aan de top. Wanneer diversiteit en inclusie op bestuursniveau besproken worden, laat je als organisatie zien dat dit geen bijzaken zijn, maar kernwaarden die strategisch worden aangestuurd. Door het thema minstens jaarlijks te agenderen, blijft het levend en actueel.

HOE?

Stel een diversiteitsverantwoordelijke aan binnen het bestuur. Dit geeft inclusie een gezicht én een mandaat.

Enkele structurele acties op bestuursniveau:

- ▶ Jaarlijkse evaluatie en actualisering van het D&I-beleid op basis van monitoring (zie hoofdstuk F).
- ▶ Integratie van inclusie in KPI's en strategie (zie verder)
- ▶ Training en vorming voor het bestuur

- 
- 19** Elke leidinggevende neemt jaarlijks deel aan een training waarin genderdiversiteit aan bod komt.

WAAROM?

Kennis doorbreekt vooroordelen en verhoogt betrokkenheid. Gerichte training is essentieel om een veilige werkomgeving te creëren voor transgender en/of non-binaire collega's. Voor leidinggevers is dit zelfs onmisbaar. 42% van de trans en/of non-binaire personen geeft aan niet open te zijn over hun genderidentiteit bij leidinggevers. Toch vormen zij vaak het eerste aanspreekpunt en de culturele hefboom in elk team.

Daarom is het cruciaal dat elke leidinggevende een degelijke basisopleiding krijgt over diversiteit en inclusie, met bijzondere aandacht voor genderdiversiteit.

HOE?

Enkele onderwerpen die zeker aan bod zouden moeten komen zijn uitleg rond **geslacht, genderidentiteit en aantrekking**; en praktijkgerichte oefeningen rond **genderinclusieve communicatie**. Bijkomend kan er afhankelijk van het profiel van de deelnemers ook ingezet worden op **inclusieve rekrutering en personeelsbeleid**, of **inclusieve gespreksvoering**. De [gesprekstool van Transgender Infopunt](#) kan hier ook een leidraad in zijn.

Door deze opleidingen herhaaldelijk aan te bieden zorg je voor een graduele, duurzame kennisopbouw.

Overweeg om deze vormingen ook door het **volledige team** te laten volgen. Onderwerpen zoals het **aanspreken van collega's en externen**; uitleg rond **genderidentiteit, geslacht en aantrekking**; **onbewuste vooroordelen**; en **actief bondgenootschap** zijn zeer waardevol. Tijdens deze sessies kan je ook communiceren over dit beleid en de ondernomen acties. Zo doorbreek je taboes, verlaag je onwetendheid en stimuleer je een cultuur waarbij iedereen verantwoordelijkheid opneemt. Het thema onder de aandacht brengen bij het volledige team kan ook ondersteund worden door **gerichte communicatieacties**. Denk aan inspirerende getuigenissen tijdens Pride Week of Trans Visibility Day, of een maandelijkse spotlight op een thema binnen het bredere D&I-verhaal, of simpelweg een verduidelijking van de ondernomen verbeteringen van het afgelopen jaar.

DOOR WIE?

Doe voor deze trainingen beroep op betrouwbare partners met aantoonbare expertise zoals çavaria, Transgender Infopunt, Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen, Workplace Pride en Ella vzw.

Genderinclusief communiceren



20 Ons taalgebruik is genderinclusief.

WAAROM?

Genderinclusieve taal wil zeggen: taal gebruiken die niemand uitsluit, die (h)erkenning biedt, en die stereotypen niet versterkt. Kleine woorden maken een groot verschil. En een organisatie die haar taal inclusiever maakt, laat daarmee zien dat ze ook haar mensen serieus neemt.

HOE?

Genderinclusieve taal toepassen is niet moeilijk, maar vraagt aandacht en gewoonte. Er zijn een heel aantal gidsen, factsheets en brochures die je op weg helpen. We maakten voor jou een selectie:

- ✦ [Tips voor genderbewust taalgebruik van de Vlaamse Overheid](#)
- ✦ [Genderinclusieve taal | Transgenderinfo](#)
- ✦ [Communiceer positief: genderbewust en -inclusief! | Diversiteit en inclusie | Universiteit Antwerpen](#)
- ✦ [Hoe communiceer je inclusief? — Universiteit Gent](#)
- ✦ [Tips voor genderinclusief schrijven](#) - Federale Overheidsdienst Beleid & Ondersteuning

Jouw communicatiedienst hier vaardig in maken? Boek de [vormig van çavaria over genderinclusief communiceren](#).

Voornaamwoorden in e-mailhandtekeningen

- 21** In het ontwerp van e-mailhandtekening is ruimte voorzien voor het gebruik van voornaamwoorden. (Hoger) Management wordt aangespoord om hun voornaamwoorden toe te voegen in hun e-mailhandtekening.

🔍 WAAROM?



“Een van mijn collega's voegde uit zichzelf (she/her) toe aan haar handtekening. Zo'n klein gebaar; en toch voelde ik me meteen meer welkom in het team.”

- F. (29)

In het sjabloon van e-mailhandtekeningen ruimte voorzien voor voornaamwoorden is belangrijk om verschillende redenen:

- ▶ **Misgenderen vermijden:** We sturen dagelijks e-mails of brieven naar mensen waarvan we de genderidentiteit niet kennen. Vaak maken we dan op basis van hun naam een veronderstelling. We spreken hen aan met *meneer* of *mevrouw* en verwijzen naar hen met de overeenkomstige voornaamwoorden. Af en toe kan dit wel tot misverstanden leiden; bijvoorbeeld wanneer mensen een genderneutrale naam hebben, zoals Alex, Ilham, Rio, Robin, Nour, enzovoort. Door voornaamwoorden te vermelden, kan je dit vermijden.
- ▶ **Actief bondgenootschap:** Ook trans en/of non-binaire personen worden vaak verkeerd geïdentificeerd op basis van hun naam, uiterlijk of stem, wat bijzonder pijnlijk kan zijn. Voor hen kan het dus een noodzaak zijn om hun voornaamwoorden te vermelden. Door dit als bondgenoot ook te doen, draag je actief bij aan de normalisering ervan en maak je het iets makkelijker. Bovendien kunnen we zo ook vermijden dat transgender en/of non-binaire personen zich (ongewild) zichtbaar en kwetsbaar maken voor reacties, wanneer zij er wel voor kiezen om voornaamwoorden te delen.
- ▶ **Signaalfunctie:** Voor velen is het vermelden van voornaamwoorden ook een manier geworden om te signaleren naar hun gesprekspartner(s) dat ze een bondgenoot zijn. Het is een manier om aan te geven dat genderbinariteit voor jou niet vanzelfsprekend is en dat mensen bij jou kunnen zijn wie ze willen zijn, zonder oordeel.

✳️ HOE?

Voorzie de optie om naast iemands naam tussen haakjes hun voornaamwoorden in te vullen. Meestal wordt er gekozen voor één of een combinatie van deze: (hij/zijn), (zij/haar), (die/hun).

✦ **TIP:** Maak van de voornaamwoorden een klikbare link, die mensen naar een pagina brengt met informatie over wat voornaamwoorden zijn en waarom je ze op deze manier deelt. [Hier](#) vind je een voorbeeld terug.

Let op: niet iedereen voelt zich al veilig genoeg om voornaamwoorden te delen. Sommige mensen zijn nog niet klaar voor een coming-out op het werk, of willen bepaalde aspecten van hun identiteit privé houden.



"Op het werk gebruiken ze 'hij' voor mij. Buiten het werk vraag ik meestal 'die'. Als ik verplicht zou worden om voornaamwoorden te communiceren, zou ik in de knoop zitten. 'Die' voelt juist, maar ik ben nog niet klaar om dat op mijn werk te delen."

Daarom is het een goed idee om dit niet verplicht te maken voor iedereen, maar om in te zetten op een sterke argumentatie. Moedig het gebruik hiervan zeker aan bij management en leidinggevendenden. Hun gedrag wordt vaak beschouwd als voorbeeld van de bedrijfscultuur.

✦ Ervaar je weerstand bij het uitvoeren van deze beleidsmaatregel? Neem dan zeker een kijkje bij deze tool van CAW over omgaan met weerstand bij de invoer van inclusiebeleid.

Wat als mensen fouten maken?

Nieuwe voornaamwoorden of een nieuwe naam gebruiken vergt oefening. Voor sommigen voelt het als het aanleren van een nieuwe gewoonte. Zoals bij elke nieuwe gewoonte, gaat het soms met vallen en opstaan. Dat is normaal. Wat telt, is hoe we ermee omgaan als het even misgaat.

Een verkeerde naam of fout voornaamwoord gebruiken gebeurt vaak niet met kwade intentie. Maar voor de persoon waarover gesproken wordt kan het toch pijnlijk zijn. Zeker als het vaker gebeurt, of zonder enige poging tot rechtzetting.

Daarom is het belangrijk om een simpele reflex aan te leren: maak even kort je excuses en corrigeer jezelf. Geen uitgebreide verontschuldigungen, geen drama, gewoon erkenning en correctie:

"Hij; excuseer, die gaf gisteren een goede suggestie."

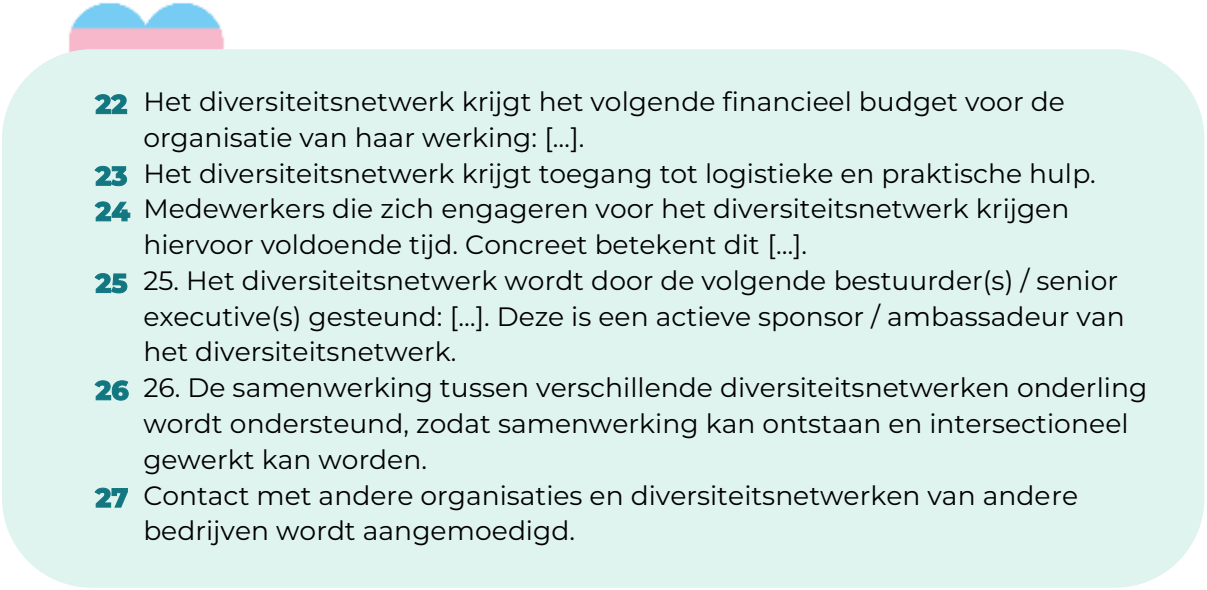
Zo toon je respect, én je laat zien dat je bereid bent om te groeien. En dat maakt al het verschil.

Let op: als iemand systematisch en bewust weigert om de juiste naam of voornaamwoorden te gebruiken, spreken we niet meer over een vergissing. Dan kan er sprake zijn van misgendering als vorm van structureel pestgedrag. In dat geval moet dit ook als dusdanig benoemd en aangepakt worden binnen het beleid rond psychosociaal welzijn.

Fouten maken mag. Maar blijven vasthouden aan oude gewoontes wanneer iemand expliciet vraagt om anders benaderd te worden, is geen vergissing maar een keuze.⁵

⁵ <https://www.transgenderinfo.be/nl/taal-en-beleid/genderinclusieve-taal/verwijs-en-voornaamwoorden>

Diversiteitsnetwerk

- 
- 22** Het diversiteitsnetwerk krijgt het volgende financieel budget voor de organisatie van haar werking: [...].
 - 23** Het diversiteitsnetwerk krijgt toegang tot logistieke en praktische hulp.
 - 24** Medewerkers die zich engageren voor het diversiteitsnetwerk krijgen hiervoor voldoende tijd. Concreet betekent dit [...].
 - 25** 25. Het diversiteitsnetwerk wordt door de volgende bestuurder(s) / senior executive(s) gesteund: [...]. Deze is een actieve sponsor / ambassadeur van het diversiteitsnetwerk.
 - 26** 26. De samenwerking tussen verschillende diversiteitsnetwerken onderling wordt ondersteund, zodat samenwerking kan ontstaan en intersectioneel gewerkt kan worden.
 - 27** Contact met andere organisaties en diversiteitsnetwerken van andere bedrijven wordt aangemoedigd.

WAAROM?

Een diversiteitsnetwerk biedt een organisatie een krachtige meerwaarde. Het creëert een veilige ruimte waar medewerkers zichzelf kunnen zijn, ervaringen kunnen delen en steun vinden via bijvoorbeeld buddy's of besloten groepen, wat hun welzijn, motivatie en productiviteit versterkt. Tegelijk fungeert het netwerk als klankbord voor beleid: het signaleert obstakels, geeft advies over inclusieve taal, voorzieningen en rekruteringspraktijken, en zorgt dat beslissingen worden genomen met inbreng van de betrokken medewerkers. Zo helpt het structurele barrières weg te nemen en gelijke kansen te bevorderen. Bovendien versterkt een zichtbaar LGBTI+-netwerk het imago van de organisatie als inclusieve werkgever, trekt het divers talent aan en draagt het bij aan innovatie en samenwerking.

Door systematisch input te leveren en de vinger aan de pols te houden, is het netwerk een soort motor die je organisatie in beweging houdt: van praten over inclusie, naar het echt doen.

HOE?

Afhankelijk van de organisatiecultuur, maturiteit met betrekking tot diversiteit en de grootte van de organisatie kan er gekozen worden voor:

- ▶ één overkoepelend netwerk dat alle vormen van diversiteit samenbrengt,
- ▶ of meerdere netwerken (bijvoorbeeld rond gender, afkomst, handicap, LGBTQIA+...)

Bepaal samen met de leden de rollen van het netwerk. Zal de groep zich focussen op...

- ▶ Sensibilisering en verbindende evenementen?

- ▶ Door bijvoorbeeld workshops te organiseren of getuigenissen te brengen, kunnen de groepsleden zorgen voor meer begrip, dialoog en betrokkenheid binnen het team.
- ▶ Beleidsbeïnvloeding?
 - ▶ Tijdens interne discussies kunnen mistoestanden aangekaart worden en oplossingen bedacht worden. Wanneer binnen de organisatie veranderingen plaatsvinden die een positieve of negatieve impact kunnen hebben op LGBTQIA+ personen wordt het netwerk betrokken. Zo wordt niet óver maar mét medewerkers beslist.
- ▶ Ontmoeting en een veilige plaats zijn?
 - ▶ Het netwerk kan een plek zijn om gelijkgestemden te vinden en ervaringen te delen zonder oordeel. Denk aan een gesloten supportgroep of een buddysysteem. Medewerkers die aan een (sociale) transitie beginnen, worden gekoppeld aan iemand die dat pad al heeft bewandeld of die over relevante kennis beschikt. Zo ontstaat er een één-op-één connectie die kan ondersteunen met praktische tips, mentale steun en de geruststelling dat je er niet alleen voor staat.



“Mijn buddy begreep meteen waar ik doorheen ging. Niet omdat ik het goed uitlegde, maar omdat die het zelf had meegemaakt. Dat maakte alles lichter.”

Een sterk en duurzaam netwerk vraagt geen mirakels, maar wél:

- ▶ meerdere geëngageerde medewerkers die het willen dragen;
- ▶ ondersteuning vanuit HR of directie;

Wanneer een bestuurder of senior executive zich engageert als sponsor / ambassadeur van het diversiteitsnetwerk, stuurt dat een krachtig signaal en wint het netwerk aan geloofwaardigheid. Een sponsor / ambassadeur kan pleiten voor de nodige middelen en tijdsbesteding, barrières helpen wegwerken op beleidsniveau en bruggen slaan tussen het netwerk en het managementteam.

- ▶ een financieel budget en logistieke ondersteuning:

Een netwerk zonder middelen is als een auto zonder brandstof — het ziet er goed uit, maar geraakt nergens. Financieel betekent dit bijvoorbeeld een vast jaarlijks budget of de mogelijkheid tot terugbetaling van onkosten. Logistiek kan het gaan om toegang tot vergaderruimtes of evenementenlocaties, en zichtbaarheid op interne en externe communicatiekanalen

▶ en vooral: tijd.

Wijs een officiële rol toe binnen het takenpakket, en reserveer tijd — bijvoorbeeld 5% van de arbeidstijd — voor wie zich inzet in het netwerk of in inclusieprojecten. Zo toon je als organisatie dat deze inzet gewaardeerd wordt.

✦ **TOP TIP:** Bestaat jouw organisatie uit meerdere personeelsnetwerken? Dan is het waardevol om hen te stimuleren om samen te werken. Zo ontstaan er boeiende kruisbestuivingen en ontstaan er initiatieven voor mensen die tot meerdere minderheidsgroepen behoren.

✦ Wil je meer weten? [De toolkit van çavaria](#) geeft antwoord op vragen zoals: Waarom is een personeelsnetwerk nuttig? Hoe begin je eraan? Wat zijn valkuilen? Hoe verzekeren je het voortbestaan ervan?

✦ [Open@Work](#) is een koepelorganisatie voor LGBTI+ personeelsnetwerken. Lidmaatschap kan boeiend zijn om te leren van andere bedrijven en om gezamenlijke campagnes uit te werken.

2.5. Extern engagement en initiatieven

Deelname aan externe initiatieven



28 Wij nemen actief deel aan minstens één extern initiatief dat gericht is op het verbeteren van de maatschappelijke positie van transgender en/of non-binaire personen. Een teamlid met expertise wordt ingeschakeld om onze participatie op te volgen en de kwaliteit ervan te verzekeren.

WAAROM?

Een diversiteitsbeleid hoeft niet aan de voordeur van je organisatie te stoppen. Door extern uit te dragen, wat je intern hebt opgebouwd, maak je je organisatie herkenbaar als een positieve, vooruitstrevende plek. Het kan ook een boost geven aan het interne engagement wanneer je teamleden en hun verwezenlijkingen in de kijker zet.

Los van eigen voordelen, heb je als organisatie ook een maatschappelijke verantwoordelijkheid. Niet elke organisatie heeft voldoende middelen om een inclusiebeleid te ontwerpen. Jij kan hen inspireren, ondersteunen en voeden met good practices.

HOE?

Beschouw je steun aan een initiatief als meer dan PR. Zoek de werknemers die oprecht geëngageerd zijn en voeling hebben met het thema, zodat ze de juiste inzichten mee terug kunnen brengen naar de werkvloer en een warme brugfiguur kunnen zijn tussen de organisatie en de samenleving.

Om in contact te komen met andere bedrijven die inzetten op inclusie voor trans en/of non-binaire personen kan je een lidmaatschap overwegen van deze organisaties:

- ▶ Open@Work: een Belgische koepelorganisatie voor LGBTI+ personeelsnetwerken
- ▶ Workplace Pride: een internationale benchmarkingsorganisatie voor bedrijven die werken rond LGBTI+ inclusie.

Heeft jouw organisatie ook afdelingen in buitenlandse contexten waar de rechten van trans en/of non-binaire personen onder druk staan? Gebruik dan jouw financiële macht en onderhandelingspositie om ook maatschappelijke verandering teweeg te brengen. Kies voor steun aan lokale organisaties die opkomen voor de rechten van trans en/of non-binaire personen.

 **TIP:** Wil je graag deelnemen aan Pride? Weet dat dit niet door alle LGBTI+ personen even hard geapprecieerd wordt, omdat het - naast een feest - voor velen ook een protestmars is. Door niet je logo, maar een boodschap centraal te stellen in je delegatie, vermijd je dat je deelname overkomt als reclame. Je kan ook deelnemen als lid van Open@Work met een gezamenlijke boodschap over inclusie op de werkvloer.

Screening van partners en leveranciers op inclusiecriteria

29 Als onderdeel van ons beleid voor maatschappelijk verantwoord ondernemen / ESG due diligence onderzoeken we niet alleen het interne beleid rond trans en/of non-binaire medewerkers, maar ook of de organisatie via investeringen, partnerschappen of lobbyactiviteiten bijdraagt aan initiatieven die de rechten of het welzijn van deze groepen ondermijnen.

WAAROM?

Door samen te werken met andere bedrijven of leveranciers, versterk je hen. Sommige bedrijven hebben echter banden met politieke actoren die de rechten van trans en/of non-binaire personen willen ondermijnen. Door je samenwerkingsverbanden onder de loep te nemen, vergroot je niet alleen de integriteit van je eigen beleid, maar zet je ook druk richting maatschappelijke verandering. Daarnaast versterkt het de positie op de markt. Als bedrijf kun je expliciet aangeven dat je niet samen werkt met bedrijven die niet aansluiten bij jouw kernwaarden en visie.

HOE?

Als je organisatie al werkt met ESG Due Diligences, kan je parameters integreren in je bestaande screenings over LGBTI+ inclusie. Zo versterk je enkel gelijkgestemde bedrijven.

Je kan vragen stellen zoals:

- ▶ Heeft het bedrijf een diversiteitsbeleid? En bevat dat beleid ook expliciete maatregelen voor transgender en/of non-binaire personen?
- ▶ Welke maatregelen werden er genomen om een inclusieve werkvloer te creëren?

Bovendien kan je ook zelf op onderzoek uitgaan. Niet alle bedrijven zijn even eerlijk, maar met wat opzoekingswerk, of door lokale middenveldorganisaties te bevragen, kom je er vaak al snel achter wanneer een bedrijf een malafide rol speelt voor trans en/of non-binaire gemeenschappen.

2.6. Monitoring en evaluatie

Een inclusiebeleid is per definitie dynamisch. Het beweegt mee met maatschappelijke verandering. Daarom is het essentieel om regelmatig te evalueren en bij te sturen.

Het gaat niet enkel om cijfers verzamelen, maar ook om luisteren: naar ervaringen, noden en signalen van medewerkers. Zo vermijd je dat inclusie een hol begrip wordt, en bouw je verder aan een beleid dat leeft en gedragen wordt.

✦ **TIP:** Werk samen met de arbeidsgeneeskundige dienst om het ziekteverzuim en werkhervattingscijfers op te volgen. Dit kan je waardevolle inzichten bieden over de effectiviteit van je inclusiebeleid.

Evaluatiecriteria en indicatoren bepalen

30 Bij de ontwikkeling en uitvoering van het (gender)diversiteitsbeleid formuleren we meetbare doelstellingen (KPI's) en delen deze met het personeel. De indicatoren worden afgestemd op de visie van onze organisatie en opgesteld op basis van input van medewerkers en diversiteitsnetwerken. Deze worden minstens vijfjaarlijks herzien.

🔍 WAAROM?

Om te weten of je inspanningen voor meer inclusie ook écht een verschil maken, is het belangrijk om duidelijke doelstellingen of KPI's te formuleren. Wat wil je precies verbeteren? En hoe ga je meten of je daarin slaagt?



✦ HOE?

Hieronder vind je een lijst van mogelijke evaluatiecriteria die je daarbij kunnen helpen:

- ▶ **Toegankelijkheid:** Is het beleid bekend bij alle werknemers? Kunnen ze het makkelijk terugvinden, begrijpen en toepassen?
- ▶ **Flexibiliteit:** Sluit het beleid aan bij de uiteenlopende noden en contexten van individuele medewerkers?
- ▶ **Implementatie:** Wordt het beleid daadwerkelijk toegepast op een consequente en correcte manier?

- ▶ **Impact op medewerkers:** Voelen trans en/of non-binaire werknemers zich meer gewaardeerd, veiliger en meer zichzelf sinds de invoering van het beleid?
- ▶ **Impact op de organisatie:** Heeft het beleid een positieve invloed op bredere indicatoren zoals prestaties, retentie of ziekteverzuim van trans en/of non-binaire medewerkers?

Voorbeelden van KPI's:

- ▶ Percentage werknemers dat aangeeft zich gelijkwaardig behandeld te voelen als hun mede-collega's
- ▶ Percentage werknemers dat aangeeft zich comfortabel te voelen om hun genderidentiteit op de werkvloer te delen
- ▶ Percentage werknemers dat aangeeft het HR-beleid en de aanspreekpunten toegankelijk en doeltreffend te vinden
- ▶ Percentage werknemers dat aangeeft op de hoogte te zijn van het gendertransitiebeleid
- ▶ Percentage locaties met genderinclusieve toiletten en kleedruimtes
- ▶ Percentage werknemers en leidinggeven dat deelneemt aan opleidingen over inclusie of genderdiversiteit op het werk
- ▶ Verbeterde attitudes t.o.v. en kennis over genderdiversiteit op het werk
- ▶ Daling in het aantal gemelde incidenten van discriminatie of misgendering
- ▶ Daling in het algemene ziekteverzuim
- ▶ Daling in het verloop van trans en/of non-binaire medewerkers

Interne monitoring



- 31** We evalueren dit beleid structureel en proactief door jaarlijks een interne of externe audit uit te voeren. De ervaringen van trans en/of non-binaire medewerkers staan hierbij centraal.
- 32** We monitoren diversiteitsgegevens anoniem en vrijwillig.

WAAROM?

Hoe weet je of wat je doet ook écht werkt? Een interne audit helpt om te begrijpen welke impact je inclusiebeleid heeft op de dagelijkse realiteit van werknemers. Het geeft je de kans om rechtstreeks in dialoog met medewerkers en diversiteitsnetwerken te luisteren naar wat goed loopt en wat beter kan. Zo wordt een evaluatie geen droge verplichting, maar een uitnodiging tot verbetering.

HOE?

Diversiteitsgegevens verzamelen

Werken aan diversiteit begint met het in kaart brengen van de samenstelling van het personeelsbestand, door het registreren en verwerken van persoonsgegevens. Dit levert

diversiteitscijfers op die inzicht geven in de onder- of oververtegenwoordiging van groepen binnen het bedrijf. Door deze gegevens te koppelen aan variabelen, zoals functieniveau, aantal dienstjaren, loon, etc. kan ook een analyse worden gemaakt van verschillen tussen groepen medewerkers. Bovendien kan een gedetailleerde monitoring ook trends zichtbaar maken bij sollicitanten, promotie en uitstroom.

Zoals bij elke enquête wordt best vooraf verduidelijkt waarom de bevraging er is, en nadien wat met de resultaten werd gedaan. Als dat niet gebeurt, riskeer je dat mensen afhaken.

Privacy

Wie diversiteitsgegevens verzamelt, is bezig met gevoelige informatie. Als werkgever kan je niemand verplichten om persoonlijke informatie te delen. Ook het bewaren en analyseren van vrijwillig gedeelde informatie moet zorgvuldig gebeuren.

Het verwerken van persoonsgegevens op volledig anonieme basis mag altijd. Let er wel op dat die gegevens vanaf het begin geanonimiseerd zijn, zodat ze op geen enkele manier gelinkt kunnen worden aan een specifieke persoon. Achteraf anonimiseren is geen optie.



Als je bedrijf kleiner is, moet je alert blijven voor het risico dat anonimiseren niet voldoende is. Soms kan al door het combineren van één of twee gegevenscategorieën duidelijk worden over wie het gaat. In die gevallen kan het aangewezen zijn beroep te doen op een externe dienstverlener.

Kan je anonimiteit niet garanderen? Dan is het belangrijk om het onderscheid te maken tussen:

- ▶ Reguliere persoonsgegevens (zoals geslacht), die minder bescherming nodig hebben,
 - ▶ en bijzondere persoonsgegevens (zoals seksuele oriëntatie), waarvoor striktere regels gelden.
- 1 Voor gegevens over genderidentiteit, geboortegeslacht of medische/sociale transitie is de juridische classificatie nog niet volledig uitgeklaard. Maar in afwachting daarvan raden we sterk aan om deze wél als bijzondere persoonsgegevens te behandelen.
 - 2 Dat betekent: zulke gegevens mogen alleen verzameld worden als de medewerker daar vrijwillig én expliciet toestemming voor geeft.

Concreet betekent dit dat je dataverzameling moet voldoen aan deze voorwaarden⁶:

- 1** Wees transparant over het doel van de registratie van persoonsgegevens, namelijk de monitoring en optimalisatie van het inclusiebeleid van je organisatie.
- 2** Leg uit wat er met de opgehaalde gegevens gebeurt, namelijk een interne analyse. Dat kan gaan over:
 - A** in kaart brengen van instroom, doorstroom en uitstroom van personeel om drempels of structurele uitsluitingen op te sporen en aan te pakken;
 - B** evalueren van beoordelingsbeleid zodat geen enkele groep systematisch benadeeld wordt in groei- of ontwikkelkansen;
 - C** begrijpen van medewerkerstevredenheid of -betrokkenheid.
- 3** Leg uit dat de registratie en verwerking van de persoonsgegevens voldoen aan de GDPR-bepalingen. Deel eventueel je eigen beleid rond gegevensbescherming. Verduidelijk dat...
 - A** ... deelname vrijwillig is en op geen enkele manier een negatieve invloed kan hebben op de loopbaan van de medewerker.
 - B** ...toestemming steeds herzien kan worden. Houd daarom ook zeker een overzicht bij van welke medewerkers wanneer toestemming gaven.
 - C** ...anonymiteit gewaarborgd is en op geen enkele manier herleid kan worden tot een specifieke persoon. Praktisch kan er bijvoorbeeld voor gekozen worden om resultaten met minder dan tien respondenten niet weer te geven.
 - D** ...medewerkers weten hoelang en waar hun gegevens bewaard worden. Licht ook de wettelijke bewaartermijnen toe en leg uit hoe medewerkers hun informatie kunnen opvragen of aanpassen.

✦ Heb je specifieke vragen over het verzamelen en verwerken van persoonsgegevens? Dan kan je terecht bij de *Autoriteit Persoonsgegevens*, de toezichthouder op de naleving van de GDPR. Het is altijd beter om zeker te zijn, dan om per ongeluk iemands vertrouwen te schenden.

Vraagstelling

Wanneer je vragen stelt over gender, is zorgvuldigheid cruciaal. Empathisch en genuanceerd formuleren voorkomt misverstanden en vergroot de kans op correcte antwoorden. Termen als geboortegeslacht, juridische geslachtsregistratie en genderidentiteit worden vaak door elkaar gehaald, wat verwarring zaait bij wie de vragenlijst invult. Als het niet duidelijk is wat je precies vraagt, loop je het risico op foutieve of misleidende gegevens.

Ook de antwoordmogelijkheden verdienen aandacht. Beperk je je tot enkel de opties 'man' en 'vrouw', dan sluit je automatisch mensen uit die zich daar niet in herkennen. Trans en/of non-binaire medewerkers kunnen hierdoor afhaken — en dat zou zonde zijn, zeker als je inzet op inclusief beleid.

⁶ Deze voorwaarden werden opgesteld door de Nederlandse Sociaal-Economische Raad en licht aangepast aan de context van trans personen. Wil je meer gedetailleerde informatie over hoe je je verzameling en verwerking van diversiteitscijfers GDPR-proof maakt? Lees dan verder in: [Meten Is Weten, SER](#)

Wil je zicht krijgen op het aantal trans en/of non-binaire medewerkers binnen je organisatie? Dan kan je dat op twee manieren bevragen:

Zelfidentificatie:

Vraag: “Beschouw je jezelf als een trans persoon of iemand met een trans verleden?”

Antwoordopties:

- ▶ Ja
- ▶ Nee
- ▶ Weet ik niet
- ▶ Zeg ik liever niet

Tweestapsmethode:

Vraag 1: “Werd je bij de geboorte geregistreerd als ...

Antwoordopties:

- ▶ Vrouw
- ▶ Man
- ▶ Anders, namelijk:⁷
- ▶ Weet ik niet
- ▶ Zeg ik liever niet

Vraag 2: “Hoe zie jij jezelf? Ik zie mezelf als een...” of “Hoe identificeer je jezelf?”

Antwoordopties:

- ▶ Vrouw
- ▶ Man
- ▶ Non-binair persoon
- ▶ Anders, namelijk:
- ▶ Weet ik niet
- ▶ Zeg ik liever niet

♦ Wil je hierover meer lezen? Bekijk dan deze adviesfiche van het Transgender Infopunt: [Het meten van genderidentiteit in kwantitatief onderzoek.](#)

De impact van je inclusiebeleid meten

De kwantitatieve diversiteitsgegevens vertellen je wie er aanwezig is, maar kwalitatieve bevestigingen vertellen je hoe zij zich voelen. Door in gesprek te gaan met medewerkers via bevestigingen, interviews of focusgroepen krijg je inzicht in hun werkervaringen, noden en percepties. Door je kwantitatieve en kwalitatieve gegevens te kruisen, ontdek je waar drempels zitten, welke acties effect hebben, en wat er mogelijk misloopt.

⁷ In België is het verplicht om het geboortegeslacht te registreren. In het kader van internationale adoptie en landen waar een derde mogelijkheid geregistreerd kan worden op de geboorteakte, kan een derde optie noodzakelijk zijn.

Methoden

Welzijnsenquête

Veel organisaties hebben een jaarlijkse welzijnsenquête, ook wel een medewerkerstevredenheidsonderzoek genoemd. Zo'n enquête biedt inzicht in hoe medewerkers zich voelen op de werkvloer. Ze maakt het mogelijk om psychosociale risico's in kaart te brengen, zoals stress, burn-out, conflicten, pesterijen, geweld of ongewenst seksueel gedrag.



Je kan aan deze enquête ook vragen toevoegen over diversiteit en inclusie. Enkele voorbeelden:

- ▶ Inclusie:
 - ▶ Ik voel me gewaardeerd voor het werk dat ik doe.
 - ▶ Ik voel me een volwaardig en gewaardeerd lid van deze organisatie.
 - ▶ Ik word aanvaard zoals ik ben...
 - ▶ door mijn leidinggevende(n)
 - ▶ door mijn collega('s)
 - ▶ door klanten/derden
- ▶ Sociale veiligheid:
 - ▶ Binnen mijn organisatie kan ik mijn mening uiten.
 - ▶ In onze organisatie doen we wat we zeggen en zeggen we wat we doen.
- ▶ Inclusief werkklimaat:
 - ▶ Ik ben op de hoogte van de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie.
 - ▶ Diversiteit en inclusie zijn de norm binnen onze organisatie.
 - ▶ Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkwaardigheid, diversiteit en inclusie.
- ▶ Inclusief leiderschap:
 - ▶ Mijn collega's en ik worden door het management gelijkwaardig behandeld.
 - ▶ Mijn organisatie houdt in mijn werk rekening met mijn levensfase.
 - ▶ Promotiekansen worden eerlijk verdeeld binnen onze organisatie.
- ▶ Ongewenste omgangsvormen
 - ▶ Ik ervaarde al discriminatie/pestgedrag/uitsluiting op het werk door mijn leidinggevende/collega's/klanten of derden.
 - ▶ Ik was al getuige van discriminatie/pestgedrag/uitsluiting op het werk door mijn leidinggevende/collega's/klanten of derden.

Penetratiegraad van het beleid

- ▶ Ik ben op de hoogte van het genderdiversiteitsbeleid.
- ▶ Ik ben ervan op de hoogte dat ik kan deelnemen aan diversiteitstrainingen.
- ▶ Open vraag: Welke suggesties heb je om onze werkcultuur *inclusiever te maken*?

Andere methoden

- ▶ **Aparte D&I-enquête:** Door te kiezen voor een op zichzelf staande D&I-enquête, creëer je ruimte om dieper in te gaan op verschillende diversiteitsthema's. Afhankelijk van de identiteitsgegevens die personen opgeven, kan je specifieke vragen stellen. Voor trans en/of non-binaire werknemers kan je bijvoorbeeld peilen naar ervaringen met sociale transitie op de werkvloer, het gebruik van inclusieve communicatie of de toegang tot genderinclusieve voorzieningen.
 - ▶ **Focusgroepen en/of personeelsnetwerken als barometer**
Binnen een veilige setting waarin medewerkers vrijuit kunnen spreken over hun ervaringen, komen vaak boeiende suggesties en verbeterpunten naar voren. Zorg voor een goede moderator, die vertrouwen geniet bij de deelnemers.
 - ▶ **Vertrouwenspersonen als signalenverzamelaars**
Zij vangen signalen op van discriminatie of gevoelens van onveiligheid. Door hun input structureel te verzamelen, kan je gericht werken aan bijsturing van de bedrijfscultuur.
 - ▶ **Exitgesprekken met een open blik**
Een exitgesprek biedt de kans om mechanismen van uitsluiting of spanningen binnen het team te detecteren, zodat je daar als organisatie van kan leren.
 - ▶ **Een analyse van ziekteverzuim en werkhervattingscijfers** in samenwerking met de arbeidsgeneeskundige dienst kan waardevolle inzichten bieden in de effectiviteit van je beleid.
- ✦ Op zoek naar extra inspiratie over deze methoden? Neem zeker eens een kijkje in [Meten Is Weten](#), gepubliceerd door de SER (Sociaal-Economische Raad, Nederland).

Externe monitoring

Soms zie je het grote geheel pas echt wanneer een frisse, externe blik je organisatie doorlicht. Een externe audit geeft precies dat: een objectieve en onafhankelijke evaluatie van je (gender)diversiteitsbeleid. Zo breng je niet alleen eventuele blinde vlekken en verbeterpunten in kaart, maar haal je ook waardevolle expertise en best practices in huis. Dit helpt om je inclusieve standaarden naar een hoger niveau te tillen en versterkt het vertrouwen van je medewerkers.



Volgende organisaties bieden deze ondersteuning aan of kunnen je hierbij begeleiden:⁸

- ▶ çavaria vzw ontwikkelde [een zelfscan](#) voor organisaties die hun inclusiebeleid op vlak van handicap en LGBTI+ willen meten. Daarnaast adviseert en begeleidt çavaria organisaties die willen bouwen aan een LGBTI+ inclusief personeelsbeleid. Ze bieden ook [tools, e-learnings en vormingen aan voor werkgevers](#).
- ▶ Ella vzw biedt trajectbegeleiding over kruispuntdenken in je organisatie met een focus op gender en etniciteit. Ze hebben ook een [online tool](#) die je inzicht biedt in de mate waarin kruispuntdenken in jouw organisatie is ingebed en in hoe je dit kan toepassen.
- ▶ Verso vzw biedt met het project Hands-on-inclusion een scan aan waarmee je het niveau van inclusie van je medewerkersbeleid kan meten op vlak van origine, religie, gender, mogelijke handicap of seksuele voorkeur. Je kan deze [online invullen](#) met een automatisch gegenereerd rapport of een gratis scan in huis aanvragen.
- ▶ [Transgender Infopunt](#): Naast een website met de meest actuele adviezen en wetgeving over inclusie van trans personen op de werkvloer, begeleiden en adviseren ze soms ook organisaties die een transvriendelijke werkomgeving willen maken.
- ▶ [Braver Bonds](#) biedt ondersteuning en vorming over bondgenootschap op de werkvloer met een focus op de thema's diversiteit en inclusie, seksisme, racisme en LGBTQI+.
- ▶ Bruxeo vzw: De dienst [So-Diversity](#) biedt individuele en collectieve begeleiding voor social-profit organisaties voor hun diversiteitsbeheer op vlak van alle 20 legaal beschermde discriminatiecriteria, waaronder ook genderidentiteit, -expressie, geslacht, seksekenmerken en medische of sociale transitie.
- ▶ De [Nederlandse InclusiviteitsMonitor \(NIM\)](#) ontwikkelde twee instrumenten: de beleidsscan brengt in kaart in hoeverre het diversiteits- en inclusiebeleid in jouw organisatie samenhangend, systematisch ingericht en geïmplementeerd, en

⁸ Deze opsomming was actueel op 04/11/2025 en is louter een indicatieve opsomming van de bestaande initiatieven. De beoordeling tot relevantie en kwaliteit van de dienst moet individueel worden uitgevoerd.

wetenschappelijk gefundeerd is, en de medewerkersscan brengt in beeld hoe jouw medewerkers het werkklimaat ervaren.

- ▶ [Workplace Pride](#) voert elk jaar een 'Global Benchmark' uit. Op basis van een doorlichting ontvangt elke deelnemende werkgever een gedetailleerd overzicht met meetbare data om de ontwikkeling van LGBTI+ inclusie op de werkvloer te meten.
- ✦ Wil je weten of jouw bedrijf of organisatie op het goede spoor zit wat betreft non-discriminatie en gelijke kansen? Doe [de QuickScan van Unia](#) en ontdek welke lacunes je kunt wegwerken.

Nawoord

Soms lijken beleidsdocumenten op handleidingen: droog, technisch, en ver weg van het echte leven. Maar wat je zonet gelezen hebt, is méér dan een gids. Het is een uitnodiging. Tot luisteren. Tot durven. Tot meebewegen met een wereld die eindelijk wat ruimer adem wil halen.

Achter elk hoofdstuk zit een verhaal. Achter elk verhaal een mens. En achter elke mens het recht om zich veilig, gezien en gewaardeerd te voelen op het werk. Voor trans en/of non-binaire personen is dat helaas nog geen vanzelfsprekendheid. Daarom hebben we dit document geschreven. Niet om te vinken, maar om te veranderen.

Het is geen eindpunt, maar een start. Een houvast voor wie eerlijk werk wil maken van gelijkwaardigheid. Want wie écht inclusief wil zijn, weet dat het werk nooit af is. En dat is oké. Inclusie is geen project met een deadline, maar een houding die elke dag opnieuw gekozen wordt.

We hopen dat deze gids je inspireert om mee te bouwen aan werkvloeren waar verschil geen drempel is, maar een meerwaarde. Waar gender geen barrière is, maar een facet van wie iemand is, zonder daar voortdurend over te struikelen.

Dus stel die vragen. Voer die gesprekken. Maak fouten, leer bij, en blijf in beweging. Want elke stap telt. En elke stap dichterbij is er eentje naar een toekomst waarin iedereen zichzelf mag zijn, ook op het werk.

Tot slot: moge deze gids je niet enkel informeren, maar ook inspireren. De auteurs van dit document wensen jullie veel succes met het bouwen van een werkvloer waar elke medewerker zich gezien, gewaardeerd en ondersteund voelt – juist in wie die is.

Meer leren?

Deze tool maakt deel uit van een breder pakket aan materialen over trans inclusief werkgeven. Bekijk de andere tools van onze partnerorganisaties hier:

Voor verdere informatie kunnen volgende bronnen geconsulteerd worden:



- ▶ Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen: Transgender en intersekse personen op de werkvloer: [Een gids voor transgender en intersekse personen en hun werkgevers en collega's](#).
- ▶ Transgender Infopunt: [Gesprekstool voor leidinggevenden ter ondersteuning van trans en genderdiverse werknemers](#)
- ▶ Universiteit Gent: [Gids voor arbeidsartsen over gendertransitie op het werk](#)
- ▶ CAW: Tool over omgaan met interne weerstand tegen inclusiemaatregelen

