

## 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 vrouwentoilet 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.