

FACULTAIR TRANS*BELEID



INHOUDSOPGAVE

Inhoudsopgave	2
1 Inleiding	3
1.1 Waarom een (facultair) trans*beleid?	3
1.2 Terminologie en wettelijk kader	4
2 Centraal beleidskader ‘Transgender aan de UGent’	6
2.1 Derde genderaanduiding ‘X’	6
2.2 Roepnaam	6
2.3 Sensibilisering en beeldvorming	7
3 Facultaire richtlijnen	7
3.1 Communicatie	7
3.2 Transitie van studenten en/of personeelsleden	8
3.3 Sensibilisering en zichtbaarheid	9
3.4 Infrastructuur	10

1 INLEIDING

1.1 **Waarom een (facultair) trans*beleid?**

Sinds 1 januari 2018 kunnen trans* personen hun officiële geslachtsregistratie laten aanpassen zonder aan enige medische voorwaarde te moeten voldoen. De wet van 25 juni 2017 tot hervorming van regelingen inzake transgenders wat de vermelding van een aanpassing van de registratie van het geslacht in de akten van de burgerlijke stand en de gevolgen hiervan betreft (hierna de 'transwet') introduceerde een administratieve procedure voor gendererkenning gebaseerd op zelfbeschikking, om zo te voldoen aan de verplichtingen die de internationale mensenrechten opleggen. De nieuwe procedure moet alle trans* personen maximale kansen op zelfontplooiing bieden. Uit onderzoek blijkt immers dat trans* personen vaak worden geconfronteerd met onbegrip, discriminatie, en diverse vormen van psychisch, fysiek en materieel geweld. Bovendien worden velen vaak betrappt op onbedoeld transfoob gedrag of taalgebruik, aangezien de grote diversiteit van genderidentiteit en genderexpressie nog grotendeels onbekend of zelfs taboe zijn in de maatschappij. Door deze nieuwe wet is het dus aanzienlijk gemakkelijker geworden om het geregistreerde geslacht te laten aanpassen, waardoor het aantal aanmeldingen bij de burgerlijke stand op korte tijd gevoelig is gestegen.

De Universiteit Gent (UGent) profileert zich in haar missieverklaring als een maatschappelijk geëngageerde en pluralistische universiteit die open staat voor alle studenten en personeelsleden ongeacht hun levensbeschouwelijke, politieke, culturele en sociale achtergrond. In haar [visietekst omtrent diversiteit](#) stelt de UGent dat "iedere student en medewerker een eigen, unieke combinatie van zichtbare en minder zichtbare persoonskenmerken heeft" en dat toegankelijkheid, evenredige en evenwaardige participatie een prioriteit zijn. Het is dan ook van belang om oog te hebben voor de verschillende vormen van diversiteit die in onze faculteit aanwezig zijn, waaronder genderdiversiteit. Ook de stad Gent heeft van 'transvriendelijkheid' een van de speerpunten van het beleid gemaakt. De stad erkent zo dat trans* personen unieke noden hebben, waar vaak te weinig rekening mee wordt gehouden. Sinds 2013 heeft de Vlaamse overheid een centraal aanspreekpunt voor alle vragen over het trans* thema, nl. het [Transgender Infopunt](#).¹ Integratie van trans* personen en sensibilisering in het onderwijs en op de werkvloer vormen eveneens speerpunten van het [Interfederaal Actieplan](#) tegen discriminatie en geweld ten aanzien van LGBTI-personen.

Hoewel de Raad van Bestuur van de UGent in september 2016 een centraal beleidskader 'Transgender aan de UGent' heeft aangenomen (zie *infra*), is er ook nood aan een aanvullend facultair trans*beleid, dat niet (enkel) focust op de administratieve positie van trans* personen binnen onze faculteit. Studenten en personeelsleden hebben immers dagdagelijks diverse vormen van contact met de faculteit en het facultaire personeel. Deze contacten zijn niet enkel van administratieve aard, maar zijn ook bepalend voor de invulling van eenieders studie- en werkomgeving. Uit onderzoek blijkt echter dat trans* personen vaak worden geconfronteerd met onbegrip, discriminatie, en diverse vormen van psychisch, fysiek en materieel geweld.

Omdat de Faculteit Recht en Criminologie de zelfbeschikking, het welzijn, de veiligheid en de inclusie van alle studenten en personeelsleden vooropstelt, voert zij een proactief trans*beleid, ter aanvulling van het centrale beleidskader.

¹ Het Transgender Infopunt ontwikkelde onder meer een gids over [genderdiversiteit op de werkvloer](#).

1.2 Terminologie en wettelijk kader

1.2.1 Wie zijn trans* personen?

Trans* personen zijn personen van wie de genderidentiteit² en/of de genderexpressie³ niet (altijd) (volledig) in overeenstemming is met degene die de samenleving koppelt aan het geslacht dat aan eenieder bij de geboorte wordt toegewezen. De termen 'transgender', 'trans', of 'trans*' zijn dus koepeltermen voor zeer diverse vormen van gendervariatie. Hoewel transseksuele personen maatschappelijk het meest zichtbaar en gekend zijn, vormen zij slechts het topje van de spreekwoordelijke ijsberg van gendervariatie. Uit recent Vlaams onderzoek blijkt dat genderincongruentie voorkomt bij 0,9% van de personen die bij de geboorte het mannelijke geslacht werden toegewezen en bij 0,6% van de personen die het vrouwelijke geslacht werden toegewezen.

Onder de koepelterm 'trans*' vallen ook personen die een zogenaamd 'non-binaire' genderidentiteit hebben. Deze individuen identificeren zich dus niet (altijd) als hetzij strikt 'mannelijk' of strikt 'vrouwelijk'. Uit voormeld onderzoek blijkt dat genderambivalentie voorkomt bij 2,2% van de personen die bij de geboorte het mannelijke geslacht werden toegewezen, en 1,9% van de personen die het vrouwelijke geslacht werden toegewezen.⁴ Wanneer de genderidentiteit van een persoon wel in overeenstemming is met degene die de samenleving traditioneel koppelt aan het geboortegeslacht, wordt die persoon 'cisgender' genoemd.

De genderidentiteit van een persoon heeft geen oorzakelijk verband met diens seksuele oriëntatie. Trans* personen kunnen dus hetero, homo, biseksueel, etc. zijn. Trans* personen hebben ook niet noodzakelijk een variatie in de geslachtskenmerken ('interseks'). Met andere woorden, kinderen die geboren worden met geslachtskenmerken die niet als 'typisch' mannelijk of 'typisch' vrouwelijk kunnen worden aangeduid, zijn niet noodzakelijkerwijze trans* en identificeren zich door de band genomen als 'man' of 'vrouw'. Het is belangrijk dat dit terminologisch onderscheid ten allen tijde wordt gerespecteerd.

1.2.2 Wettelijk kader

1.2.2.1 De aanpassing van de geslachtsregistratie en voornaam

Sinds de inwerkingtreding van de transwet, kan elke meerderjarige of niet-ontvoogde minderjarige vanaf 16 jaar⁵ die de overtuiging heeft dat de innerlijk beleefde genderidentiteit

² Iemands genderidentiteit verwijst naar de innerlijke beleving van gender.

³ Iemands genderexpressie verwijst naar de manier waarop iemand gender uit naar de buitenwereld. Het gaat om kledij, taalgebruik, lichaamstaal, make-up, haartooi, gedragingen etc. Genderexpressie is nauw verwant met de culturele en sociale normen van een bepaalde samenleving.

⁴ E. VAN CAENEGEM, K. WIERCKX, E. ELAUT, A. BUYSSE, A. DEWAELE, F. VAN NIEUWERBURGH, G. DE CUYPERE, G. T'SJOEN, "Prevalence of Gender Nonconformity in Flanders, Belgium", *Archives of Sexual Behaviour* 2015, p. 1281-1287.

⁵ 16- en 17-jarigen die zich aanmelden voor een aanpassing van hun officiële geslachtsregistratie dienen ook een attest van kinder- en jeugdpsychiater voor te leggen dat bevestigt dat de betrokken minderjarige over het onderscheidingsvermogen

niet in overeenstemming is met het geregistreerde geslacht, hiervan aangifte doen bij de ambtenaar van de burgerlijke stand. Indien de betrokken persoon binnen een termijn van drie tot zes maanden deze aangifte bij de burgerlijke stand herhaalt, en voor zover de procureur des Konings geen negatief advies verleent, wordt de geslachtsregistratie aangepast in de registers van de burgerlijke stand. Dat betekent dat de betrokken persoon ook een ander rijksregisternummer en dus identiteitskaart ontvangt. Elke persoon ouder dan twaalf jaar met voormelde overtuiging kan eveneens gebruik maken van het gunsttarief van 49 euro om de voornaam officieel te laten wijzigen.

De transwet heeft dus de vroegere medische, invasieve voorwaarden voor de aanpassing van de officiële geslachtsregistratie afgeschaft ter bescherming van de mensenrechten van trans* personen. Dit betekent met andere woorden dat onder het nieuwe wettelijke kader de grotere groep van trans* personen die geen geslachtsoperaties wensen te ondergaan van de administratieve geslachtsaanpassing kunnen gebruik maken. Er zullen zich dus in toenemende mate op onze faculteit studenten of personeelsleden bevinden van wie de voornaam en/of officiële geslachtsregistratie werd gewijzigd. Deze personen hoeven echter niet per definitie lichamelijke behandelingen te hebben ondergaan.

De transwetwet heeft geen non-binaire optie binnen de geslachtsregistratie geïntroduceerd. Er bestaat dus geen officiële optie 'X' binnen het Belgische recht.

1.2.2.2 Anti-discriminatiewetgeving

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

Het Vlaams Decreet van 10 juli 2008 houdende een kader voor het Vlaamse gelijkheids- en gelijkebehandelingsbeleid werd in maart 2014 uitgebreid en vermeldt nu ook expliciet genderidentiteit en genderexpressie als beschermde gronden. De federale wet ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (hierna: de Genderwet) verbiedt directe en indirecte discriminatie, pesterijen op grond van het geslacht en ongewenst seksueel gedrag. Voor de toepassing van deze wet wordt een direct onderscheid op grond van geslachtsverandering gelijkgesteld met een direct onderscheid op grond van geslacht. In april 2014 werd een wetsvoorstel goedgekeurd om genderidentiteit en genderexpressie toe te voegen als beschermde gronden, om de bescherming tegen discriminatie zo uit te breiden tot eenieder die discriminatie ondervindt omwille van de genderidentiteit of genderexpressie.

Indien iemand slachtoffer is van pesterijen of (seksueel) grensoverschrijdend gedrag op de werkvloer, dan wordt de Wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk toegepast (hierna Welzijnswet). In dit geval kan het slachtoffer zich wenden tot de preventieadviseur van de interne of externe preventiedienst van de werkgever (of de vertrouwenspersoon en/of de vakbondsafgevaardigde). Aan de Welzijnswet werden tevens de gronden genderidentiteit en genderexpressie toegevoegd. Meer informatie is terug te vinden [op de website van de UGent](#).

beschikt om de overtuiging te hebben dat de innerlijk beleefde genderidentiteit niet in overeenstemming is met het geregistreerde geslacht.

1.2.2.3 Aanpassing voornaam op studiebewijs

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

2 CENTRAAL BELEIDSKADER 'TRANSGENDER AAN DE UGENT'

Het [beleidskader 'Transgender aan de UGent'](#), aangenomen door de Raad van Bestuur in september 2016, omvat drie speerpunten:

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

2.1 Derde genderaanduiding 'X'

Het bestaan van een non-binaire genderidentiteit wordt in steeds toenemende mate door de samenleving erkend. Ook internationale mensenrechtenactoren hebben de voorbije jaren in hun aanbevelingen gewezen op het belang van de erkenning van de genderidentiteit die niet strikt samenvalt met 'm' of 'v'. Zo heeft de Parlementaire Assemblee van de Raad van Europa in twee resoluties van 2015 en 2017 lidstaten opgeroepen om in hun registratiemodellen een derde optie, of zelfs een volledig scala aan genderopties op te nemen. Ook de toonaangevende Yogyakarta-beginselen vragen de internationale gemeenschap om diverse genderopties in de officiële registratie op te nemen.

Hoewel België vooralsnog geen derde optie in de officiële geslachtsregistratie erkent, heeft de Raad van Bestuur van de UGent beslist om studenten (na aanvraag bij de studentenadministratie) en personeelsleden (via Apollo) de mogelijkheid te bieden zich binnen de UGent als 'X' te registreren. Alle niet-officiële documenten en communicatie respecteren deze keuze.

2.2 Roepnaam⁶

In afwachting van de succesvolle voltooiing van de procedure tot voornaamswijziging, die vaak veel tijd in beslag neemt en (nog) niet automatisch gekoppeld wordt aan de procedure tot aanpassing van de geslachtsregistratie, biedt de UGent aan studenten en personeelsleden de mogelijkheid om een zelf gekozen voornaam te laten gebruiken in alle niet-officiële documenten en communicatie. Op deze wijze kunnen trans* personen een ongewilde 'outing' van hun genderhistoriek vermijden.

Studenten kunnen bij hun inschrijving, naast hun officiële naam en voornaam, een voorkeursnaam opgeven die zal weergegeven worden in/op bv. het UGent-e-mailadres, de

⁶ Sinds de inwerkingtreding van de transwet zijn de voorwaarden voor een voornaamswijziging sterk versoepeld. Het gebruik van een roepnaam zal dus waarschijnlijk verminderen.

studentenkaart, studentenlijsten, Minerva etc. Studenten mogen hun voorkeursnaam gebruiken tijdens de examenperiodes en niet-periodegebonden evaluatiemomenten. Officiële documenten zoals het puntenbriefje en diploma zullen wel steeds de officiële naam vermelden. Studenten die tijdens hun studieloopbaan hun voornaam wensen aan te passen, nemen contact op met Tine Brouckaert (Tine.Brouckaert@UGent.be).

Personeelsleden kunnen via Apollo een voorkeursnaam ingeven die zal worden gebruikt in het centrale telefoonboek. Het personeelslid kan ervoor kiezen om de roepnaam eveneens te gebruiken in het UGent-e-mailadres en andere communicatie. Via een verklaring op eed (bij DPO) kan de voorkeursnaam eveneens gebruikt worden op de personeelskaart. Alle aanvragen verlopen via Tine Brouckaert (Tine.Brouckaert@UGent.be).

2.3 Sensibilisering en beeldvorming

Het centrale beleidskader bevat ook verschillende verbintenissen van de UGent om in interne en externe communicatie aandacht te schenken aan diverse beeldvorming. De [website van de UGent](#) bevat informatie over het trans*beleid en alle vragen kunnen worden gericht aan Tine Brouckaert (Tine.Brouckaert@UGent.be).

Personeelsleden kunnen eveneens contact opnemen met '[Overuit](#)', het regenboognetwerk van de Vlaamse overheid.

3 FACULTAIRE RICHTLIJNEN

Het beleidskader 'Transgender aan de UGent' bevat voornamelijk oplossingen voor administratieve problemen waarmee trans* personen kunnen geconfronteerd worden tijdens hun studie en/of carrière aan de UGent. Hoewel de maatregelen noodzakelijk zijn om trans* personen te beschermen tegen ongewilde onthullingen van hun genderhistoriek en potentiële pesterijen en discriminatie, dient onze faculteit ook op andere vlakken actief bij te dragen aan de inclusie van elke vorm van genderdiversiteit. Naast juridische en administratieve erkenning zet onze faculteit ook immers sterk in op de sociale erkenning van ieders zelfbepaalde genderidentiteit en genderexpressie. De faculteit erkent dat respect voor ieders genderidentiteit en/of genderexpressie in eerste instantie de verantwoordelijkheid is van de sociale omgeving en niet van de betrokken persoon.

De acties die de faculteit onderneemt, zijn toegespitst op vier elementen: communicatie, transitie, sensibilisering en zichtbaarheid, en infrastructuur.

3.1 Communicatie

Alle interne en externe communicatie (met inbegrip van vacatureberichten) die uitgaat van de faculteit of haar personeelsleden is genderinclusief.⁷ Eenieder waakt er over geen personen nodeloos uit te sluiten op basis van hun genderidentiteit of genderexpressie. Voor zover nodig, wordt gekozen voor de neutrale vorm van een zelfstandig naamwoord. Als er geen neutrale vorm bestaat, wordt gekozen voor de mannelijke, ongemarkeerde vorm. Als er geen ongemarkeerde vorm bestaat, wordt gebruik gemaakt van de gemarkeerde vorm met

⁷ De faculteit verkiest de term 'genderinclusiviteit' boven 'genderneutraliteit'. Genderinclusiviteit weerspiegelt immers beter de facultaire visie dat alle vormen van genderidentiteit en genderexpressie belangrijk zijn en worden gerespecteerd.

toevoeging (m/v/x). Niet-noodzakelijke gendergebonden verwijzwoorden (hij/hem, zij/haar) worden zoveel mogelijk vermeden.

Neutrale vorm	Professor, collega, rechter ...
Mannelijk ongemarkeerde vorm	Assistent, onderzoeker, student, correspondent, medewerker, meester, advocaat ...
Gemarkeerde vorm met toevoeging (m/v/x)	Raadsman (m/v/x)

Indien wordt gecommuniceerd naar een individuele persoon van wie men de genderidentiteit niet kent, wordt gekozen voor de aanspreking aan de hand van de voornaam (al dan niet aangevuld met de familienaam) van de betrokken persoon. Een algemeen extern bericht, zoals bv. een *'out-of-office'*-bericht, maakt bij voorkeur gebruik van neutrale aanspreekvormen of mannelijk ongemarkeerde aanspreekvormen. De algemene aanspreektitels 'meneer', 'mevrouw', 'meneer/mevrouw', 'meneer of mevrouw' worden niet gehanteerd, tenzij men de genderidentiteit van de betrokken persoon kent. In elk geval respecteert de faculteit de gekozen voornaam, genderaanduiding en aanspreekvorm van de betrokken persoon. Non-binaire personen verkiezen bijvoorbeeld soms om op een niet-gegenderde wijze aangesproken te worden, bv. aan de hand van een meervoudsvorm (zij, hun).

Vb. interne communicatie	Geachte professor Beste collega Beste assistent Beste onderzoeker Beste [voornaam]
Vb. algemene externe communicatie	Geachte professor Geachte correspondent
Vb. individuele externe communicatie	Geachte [voornaam + naam]

In communicatie wordt enkel naar de genderidentiteit of het geslacht van een persoon gevraagd indien het relevant is, bv. waar het gaat om verplichte informatie of in het kader van onderzoek dat een genderdimensie meet.

De facultaire genderinclusieve communicatieregels worden duidelijk op de facultaire website vermeld. Indien nodig wordt de facultaire standaard-handtekening voor e-mails en/of brieven aangevuld met een verwijzing naar deze communicatieregels.

3.2 Transitie van studenten en/of personeelsleden

De faculteit en haar personeelsleden houden maximaal rekening met de belangen en privacy van studenten en/of personeelsleden die een transitie doorlopen, waarbij de betrokken personen een andere genderrol aannemen en/of medische behandelingen ondergaan.⁸ Aangezien dit proces verschillende jaren in beslag kan nemen en kan leiden tot administratieve en emotionele stress, biedt de faculteit op een respectvolle manier ondersteuning waar kan.

⁸ Deze transitie kan zowel binnen als buiten de genderbinariteit (m/v) plaatsvinden.

Studenten en/of personeelsleden die de faculteit in vertrouwen wensen in te lichten over hun transitieproces kunnen terecht bij hun leidinggevende,⁹ de facultaire vertrouwenscontacten, de ombudspersonen, het monitoraat en/of de facultaire diversiteitscoördinator. Daarbij wordt gezocht naar duidelijke afspraken om de transitie zo vlot mogelijk te laten verlopen. In het bijzonder wordt rekening gehouden met aandachtspunten als de organisatie van de aankondiging van de genderrolverandering, afwezigheden om medische redenen, algemene en specifieke informatie voor de omgeving, privacy van de betrokkene, gebruik van infrastructuur etc. Studenten en/of personeelsleden worden ook ingelicht over de administratieve mogelijkheden die het centrale beleidskader biedt om, in afwachting van een juridische aanpassing van voornaam en/of geslachtsregistratie, erkenning te verkrijgen van de zelf-gedefinieerde genderidentiteit.

3.3 Sensibilisering en zichtbaarheid

Van eenieder in de facultaire gemeenschap wordt verwacht zich te verzetten tegen (gender)stereotypen. In dat kader wordt ook gewezen op de aanwezigheid van de [facultaire vertrouwenscontacten](#) die op zeer laagdrempelige wijze kunnen aangesproken worden indien een student of personeelslid een probleem wenst te melden dat gerelateerd is aan geslacht, genderidentiteit en/of genderexpressie (zogenaamde transfobie). Indien gewenst, kan ook contact opgenomen worden met de facultaire diversiteitscoördinator en/of ombudspersonen.

De faculteit engageert zich ertoe universiteitsbrede sensibiliseringscampagnes te promoten om het trans*beleid zichtbaar te maken naar studenten, personeelsleden en externe bezoekers. De faculteit waakt er over dat alle personen, en in het bijzonder trans* personen, niet op genderstereotiepe wijze worden afgebeeld. Er wordt steeds gekozen voor de koepeltermen 'trans', 'transgender' of 'trans*' in plaats van het minder inclusieve 'transseksueel'. Op de jaarlijkse dag tegen homofobie en transfobie (17 mei) benadrukt de faculteit haar engagement in de inclusie van trans* personen door het ophangen van een regenboogvlag.

Vacatureberichten maken duidelijk dat de facultaire werkomgeving genderinclusiviteit vooropstelt.¹⁰

Lesgevers, assistenten, onderzoekers, maar ook studenten worden aangemoedigd om in hun onderzoek, lesmateriaal, lessen, examens, presentaties etc. stil te staan bij de situatie van trans* personen (en hun gezinssituatie) en desgevallend de genderinclusieve visie van de faculteit onder aandacht te brengen.

Trans* personen hebben vaak al verschillende ervaringen van stigma, discriminatie of geweld ondergaan. De faculteit respecteert dan ook ten allen tijde hun privacy, in het bijzonder tijdens contactmomenten, zoals lessen, examens en andere evaluatiemomenten. Bestaat er onduidelijkheid over de gewenste aanspreekvorm ed., wordt de betrokken trans* persoon de ruimte gegeven om in gesprek te treden om het probleem op te lossen.

⁹ Uit onderzoek blijkt dat leidinggevendenden een cruciale schakel zijn voor het respect van diversiteit in een werkomgeving. Leidinggevendenden worden dan ook opgeroepen om zich maximaal te informeren over de omgang met genderdiversiteit.

¹⁰ In deze context dient er op gewezen te worden dat trans* personen niet verplicht zijn om in een sollicitatiegesprek hun genderhistoriek toe te lichten.

3.4 Infrastructuur

De faculteit, personeelsleden en studenten respecteren het recht van trans* personen om gebruik te maken van de sanitaire ruimtes die gelieerd zijn aan hun zelfbepaalde genderidentiteit.

Binnen de grenzen van de geldende (arbeids)wetgeving voorziet de faculteit ook genderinclusieve infrastructuur. Dat betekent dat (minstens een deel van de) bezoekerstoiletten toegankelijk worden voor iedereen, onafhankelijk van geslacht, genderidentiteit en/of genderexpressie. Deze genderinclusieve sanitaire ruimte wordt genderinclusief aangeduid.