

Diverser
Sterker
Gentster



LGBTQIA+ Personeelsbeleid

Extra zorg voor trans*, non-binaire en intersekse medewerkers

1 juni 2023

Tilke Wouters (die/hun)

Colofon

Stad Gent

HR Partners en Projecten
Diversiteit en Inclusie

Publicatiedatum

1 juni 2023

Contact onderzoeker en schrijver beleid

Tilke Wouters (die/hun)
Tilke.Wouters@stad.gent
diversiteitsbeleid@stad.gent
Tel. 0478905375

Contact coördinator Diversiteit en Inclusie

Naomi Mike (zij/haar)
Naomi.Mike@stad.gent
Tel. 0473 57 20 09

Postadres

Stad Gent – HR Partners en Projecten
Stadhuis, Botermarkt 1, 9000 Gent

Bezoekadres

Franklin Rooseveltlaan 1, 9000 Gent

Partners

Personeelsnetwerk De Roze Neuzekes

Partners via de focusgroepen en overleg

Çavaria/KLIQ
Transgender Infopunt
Merhaba
Casa Rosa
UGent
Intersekse Vlaanderen
Trainbow Belgium
Genderspectrum
Prisme federation
Genderexpress
De Roze Joker – Konekt
Aut&Out
Verschillende LGBTQIA+ medewerkers van Stad Gent

Inhoud

1. Inleiding	5
2. Strategisch kader Diversiteit en Inclusie	7
3. Bestaande initiatieven	8
3.1. Ouderschapsverlof	8
3.2. M/V/X in vacatures	8
3.3. Aanpassingen antidiscriminatieverklaring	8
3.4. Personeelsnetwerk De Roze Neuzekes	8
3.5. Voornaamwoorden emailhandtekening	8
3.6. Actie rond IDAHOT	8
3.7. Omstaanderstrainingen	8
3.8. SPOC's diversiteit en Inclusie	9
3.9. Welzijnsenquête	9
4. Evaluatie huidig beleid en inzichten	10
4.1. Cijfers zelfregistratie	10
4.1.1. LGBTQIA+ medewerkers	10
4.1.2. Gender	10
4.1.3. Seksevariaties	11
4.1.4. Seksualiteit	11
4.2. Stad Gent als werkgever	12
4.3. Openheid seksualiteit, gender en seksevariaties	13
4.4. Discriminatie, agressie en microagressies	14
4.5. Melden en signaleren	14
4.6. Taalgebruik, communicatie en beeldvorming	15
4.7. Sanitair	15
4.8. Personeelsnetwerk De Roze Neuzekes	16
5. Noden voor toekomstig beleid	17
5.1. Noden LGBTQIA+ medewerkers	17
5.2. Noden bondgenoten	17
5.3. Focusgroepen intern en extern	18

6. Actiepunten	19
6.1. Communicatie en beeldvorming	19
6.1.1. Genderinclusieve en LGBTQIA+-vriendelijke communicatie	19
6.1.2. Sensibiliseren voornaamwoorden	20
6.1.3. LGBTQIA+-vriendelijke beeldvorming	20
6.1.4. Informatieaanbod LGBTQIA+	20
6.1.5. Sensibiliseren over de meldpunten en aanspreekpunten	21
6.1.6. Gendertransitie van een medewerker	21
6.2. Vorming en opleiding	22
6.2.1. Vormingsaanbod LGBTQIA+	22
6.2.2. Opleiden medewerkers meldpunten	22
6.2.3. Weerbaarheid	23
6.3. Aanpassingen infrastructuur en Personeelsbeheer	23
6.3.1. Genderinclusief sanitair	23
6.3.2. Naamsverandering en geslachtsregistratieverandering	25
6.3.3. Dienstvrijstelling transgender*zorg	25
6.3.4. Genderinclusief verlof ouders	26
6.4. Werkcultuur	26
6.4.1. Antidiscriminatieverklaring verder uitwerken	26
6.4.2. Bondgenootschap	27
6.4.3. Kruispuntdenken	27
6.4.4. LGBTQIA+ ambassadeurs	27
6.5. Sollicitatieprocedure	28
6.6. Evaluatietool LGBTQIA+-personeelsbeleid	28
7. Implementatie	29
7.1. Prioriteit 1	29
7.2. Prioriteit 2	30
7.3. Prioriteit 3	31
8. Ontwikkelde documenten	32
9. Evaluatie en bijsturen	33
<u>A.</u> Bijlage: woordenlijst	34

1. Inleiding

Op 28 oktober 2020 werd het “Strategisch kader voor een divers en inclusief personeelsbeleid 2021-2025” gepubliceerd. Hierin werd benoemd dat we nog meer plaats willen maken voor diversiteit en inclusie in onze eigen rangen. We willen een afspiegeling zijn van de Gentse samenleving. We willen meer divers talent aantrekken en behouden. We willen intern gaan kijken wat we beter kunnen doen en ons huidig beleid kritisch onder de loep nemen.

Hier valt de LGBTQIA+¹ gemeenschap ook onder. Daarom zetten we in op een LGBTQIA+- personeelsbeleid. We kiezen ervoor om een speciale zorg te leggen op onze transgender*², non-binaire en intersekse medewerkers. Dit omdat deze groepen meer discriminatie ervaren op de werkvloer³. Het is belangrijk om hen dan ook extra aandacht te geven.

Deze beleidsnota is de vertaling van het strategisch kader over LGBTQIA+ naar concrete actiepunten. Met dit beleid en deze actiepunten willen we het welzijn van onze LGBTQIA+ medewerkers verbeteren.

We vinden het belangrijk om dit niet alleen te doen. We doen dit in overleg met onze medewerkers, onze interne en externe partners, ons LGBTQIA+ personeelsnetwerk De Roze Neuzekes, het middenveld en bovenlokale overheid. Dialoog staat centraal, met focus op de LGBTQIA+ gemeenschap zelf.

Dit beleid zal een theoretisch kader bevatten, doelen en specifieke acties. Een diversiteits- en inclusiebeleid kan maar slagen als iedereen hun schouders eronder zet. Het betreft dus een opdracht voor iedereen: het beleid, het management, de leidinggevenden en de medewerkers zelf.

In dit beleid zullen we focussen op de doelen uit het strategisch kader, maar we kijken ook breder dan dat. We luisteren naar de noden van de LGBTQIA+ medewerkers en de interne en externe experts zelf. Met al deze informatie gaan we aan de slag.

We vinden het belangrijk om ons beleid te baseren op actuele cijfers en informatie vanuit de LGBTQIA+ gemeenschap zelf. We vinden het belangrijk om niet alleen een beleid voor onze LGBTQIA+ medewerkers te maken, maar het ook mét hen te maken.

Dit beleid baseert zich op drie grote pijlers van informatie. In de eerste plaats hebben we onze LGBTQIA+ medewerkers bevraagd naar de huidige situatie en hun noden via een anonieme vragenlijst. Via interne en externe focusgroepen gingen we verder op thema's die uit de vragenlijsten kwamen. Omdat we ons beleid niet los van de wereld kunnen zien, bekeken we ook belangrijke bronnen op nationaal, Europees en internationaal niveau.

Begrippen die verduidelijkt worden in de woordenlijst in bijlage zullen aangeduid worden met een *. Inleidende begrippen die noodzakelijk zijn om het beleid door te nemen worden hier al eens vermeld:

¹ LGBTQIA+: lesbisch, gay, biseksueel, transgender*, queer, intersekse en aseksueel. De + verwijst naar alle seksevarianties, genders en seksualiteiten die buiten de norm vallen en zich niet identificeren met de voorgaande letters.

² We gebruiken een sterretje bij trans om aan te duiden dat het een koepelterm is. Hier vallen veel genderidentiteiten onder.

³ Zie resultatenrapport interne vragenlijst.

1. **Genderidentiteit**= het innerlijke gendergevoel dat mensen ervaren.

Als **cisgender** persoon valt je genderidentiteit samen met het geslacht dat je bij je geboorte is toegewezen.

Als **transgender*** persoon valt dit niet samen. Transgender* is een koepelterm voor iedereen die conflict voelt tussen hun genderidentiteit en geboortegeslacht. We gebruiken het sterretje (*) om dit aan te duiden. Vaak wordt gewoon de term trans gebruikt.

2. **Genderexpressie**= hoe iemand publiekelijk uiting geeft aan hun gender. Dit kan door gedragingen, kledij, stem, kapsel, ...

3. **Intersekse**= een breed spectrum van aangeboren variaties in geslachtskenmerken dat ligt tussen het stereotype beeld van man of vrouw. Intersekse mensen zijn geboren met fysieke, hormonale of genetische kenmerken die niet volledig man of vrouw zijn, of een combinatie van man en vrouw.

4. **Non-binair**= een genderidentiteit waar iemands gender niet strikt binnen de binaire genders (man en vrouw) van de Westerse maatschappij valt. Het is een paraplueterm en geen derde gender.

5. **Romantische/seksuele oriëntatie**= Er kan een onderscheid gemaakt worden tussen twee soorten aantrekking: seksuele en romantische. Romantische en seksuele aantrekking kunnen samenvallen, maar dat is niet voor iedereen zo.

Romantische oriëntatie gaat over gevoelens van verliefdheid, van vlinders in je buik. Het gaat over tot welke personen je romantische aantrekking voelt. Romantische oriëntatie kan veranderen doorheen de tijd en in intensiteit. Als dat gebeurt, spreken we van romantische fluïditeit.

Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Tot welke personen voel je seksuele aantrekking? Seksuele oriëntatie kan veranderen doorheen de tijd en in intensiteit. Als dat gebeurt, spreken we van seksuele fluïditeit.

2. Strategisch kader Diversiteit en Inclusie

Ons LGBTQIA+-personeelsbeleid stroomt voort uit het strategisch kader voor een divers en inclusief personeelsbeleid 2021-2025. Het is een verdere uitwerking en uitbreiding van actiepunten die rond het thema LGBTQIA+ vermeld worden.

We vermelden graag de acties vanuit het strategisch kader Diversiteit en Inclusie die gelinkt zijn aan dit uitgewerkt LGBTQIA+-personeelsbeleid.

- Actie 5 en 24: Samenwerken IDPBW rond melden en vertrouwenspersonen
- Actie 31: Kruispuntdenken als kader
- Actie 68: Registratie: erkenning voor X en genderdiversiteit
- Actie 70: Acties rond voornaamwoorden
- Actie 70: Die/hen/hun in geschreven communicatie/taalbeleid opnemen
- Actie 71: Structurele aanpassingen: genderinclusief sanitair
- Actie 72 en 74: Informatie en sensibiliseren rond gendertransitie
- Actie 73: Dienstvrijstelling transgenderzorg
- Actie 75: Screenen genderinclusief taalgebruik in communicatie
- Actie 76: Genderidentiteit en genderexpressie in non-discriminatie clausule
- Actie 78: Stereotiepe beeldvorming doorbreken

Het volledige strategisch kader kan bekeken worden onder de beleidsnota's 2020-2025 op de website van Stad Gent.

3. Bestaande initiatieven

Momenteel bestaan er al een aantal initiatieven om onze LGBTQIA+ medewerkers te ondersteunen. We lijsten ze hier graag nog even op.

3.1. Ouderschapsverlof

Er is de mogelijkheid om ouderschapsverlof te nemen, ongeacht het gender van het personeelslid. De lengte van het ouderschapsverlof is gelijk voor elke ouder en kan zolang het kind de leeftijd van 12 jaar niet bereikt heeft op de ingangsdatum van het verlof. Ouderschapsverlof kan niet geweigerd worden.

Bij de adoptie van een kind kan je ouderschapsverlof nemen vanaf de inschrijving van het kind als lid van het gezin in het bevolkings- of vreemdelingenregister.

3.2. M/V/X in vacatures

De traditionele M/V-vermelding in vacatures werd uitgebreid tot M/V/X. Door de X toe te voegen worden alle kandidaten, ongeacht gender, aangesproken.

3.3. Aanpassingen antidiscriminatieverklaring

Genderidentiteit en genderexpressie werden opgenomen in de antidiscriminatieverklaring.

3.4. Personeelsnetwerk De Roze Neuzekes

Op de Internationale Dag tegen Holebi- en Transfobie of IDAHOT van 17 mei 2021 werd de eerste oproep gedaan voor een personeelsnetwerk voor LGBTQIA+ medewerkers. Sindsdien is het personeelsnetwerk in opbouw en wordt gedragen door LGBTQIA+ medewerkers van Stad Gent.

3.5. Voornaamwoorden emailhandtekening

Stad Gent biedt de keuze aan iedere medewerker om het gebruik van de voornaamwoorden in de handtekening op te nemen. Hier werd al een eerste sensibiliseringsactie rond gedaan.

3.6. Actie rond IDAHOT

Jaarlijks wordt er rond de internationale dag tegen LGBTQIA+ fobie een actie gedaan voor de medewerkers. Hiervoor wordt vast jaarlijks budget voorzien.

3.7. Omstaandertrainingen

Stad Gent biedt omstaandertrainingen aan de medewerkers aan om gepast te leren reageren op grensoverschrijdend gedrag.

3.8. SPOC's diversiteit en Inclusie

Ieder departement heeft een of meerdere SPOC's (Specific Point Of Contact) Diversiteit en Inclusie. Deze SPOCS staan onder andere in voor het opmaken van het departementaal actieplan diversiteit en inclusie, maar zijn vooral de ogen en oren binnen het departement.

3.9. Welzijnsenquête

Stad gent polst naar het welzijn en de werkomstandigheden van de medewerkers via een welzijnsenquête.

4. Evaluatie huidig beleid en inzichten

We vonden het belangrijk om zicht te krijgen op het welzijn van onze LGBTQIA+ medewerkers en op welke manieren ons huidig beleid daar een wisselwerking mee heeft.

Eind 2022 verzamelden we informatie via een anonieme vragenlijst. Hier bereikten we 125 LGBTQIA+ medewerkers en 190 bondgenoten mee. Dit resultatenrapport kan aanvullend doorgenomen worden. Daarnaast vond er een focusgroep met externe experts plaats en een focusgroep met LGBTQIA+ medewerkers van Stad Gent.

In dit hoofdstuk bekijken we de belangrijkste conclusies over het huidig beleid. De thema's die hier naar voor komen zijn bepaald op basis van de resultaten van de vragenlijst en de focusgroepen.

Belangrijk is dat Stad Gent als werkgever goed scoort. Wanneer we echter meer in de diepte kijken, zien we dat we wel nog heel wat acties kunnen doen om het welzijn van onze LGBTQIA+ medewerkers te verbeteren.

4.1. Cijfers zelfregistratie

4.1.1. LGBTQIA+ medewerkers

125 medewerkers gaven aan LGBTQIA+ te zijn in de vragenlijst. We hebben niet alle medewerkers die behoren tot de LGBTQIA+ gemeenschap bereikt met deze vragenlijst, maar uit onderstaande blijkt dat we een representatieve groep hebben kunnen bevragen.

4.1.2. Gender

53,6% LGBTQIA+ medewerkers van de vragenlijst gaven aan cisgender te zijn. De focusgroepen vonden het opvallend dat veel medewerkers zich als genderdivers identificeren. De externe experts ervaren deze tendens ook in het middenveld. Daar wordt gezien dat de binaire transgender* groep daalt, maar genderdiverse categorieën zoals non-binair en genderfluïde stijgen. Men vermoedt hier een link naar leeftijd. Volgens de experts lijken de jongere generaties zich meer met koepeltermen te identificeren.

Het is moeilijk om deze cijfers te vergelijken met algemene cijfers uit de maatschappij. Dit omdat de cijfers die uit het Belgisch rijksregister te halen zijn, alleen de mensen zijn die effectief een geslachtsregistratiewijziging hebben aangevraagd⁴. Niet alle genderdiverse mensen zetten sociale, medische en/of juridische stappen op vlak van gendertransitie. Ook de registratie bij Transgender Infopunt of andere professionelen, zonder of met diagnose van genderdysforie⁵, blijft onduidelijk.

⁴ <https://www.transgenderinfo.be/nl/cijfers>

⁵ Dit is het gevoel van spanning dat iemand kan hebben tussen hun genderidentiteit en hun lichaam, het gevoel dat hun lichaam niet overeenkomt met hun innerlijke genderidentiteit. Dit gevoel van incongruentie kan ervaren worden als zeer onaangenaam. Genderdysforie komt voornamelijk voor bij trans personen.

Het grootste aantal genderdiverse mensen blijft dus onmeetbaar. Het is belangrijk om ook te vermelden dat non-binaire mensen vaak geen geslachtsregistratiewijziging aanvragen, omdat er in België momenteel alleen de binaire opties man en vrouw zijn in de registratie.

Men doet een schatting van 4,5 à 8,4% mensen die genderdivers zouden zijn⁶. Aangezien dit waarschijnlijk een onderschatting is focussen we op het hoogste cijfer. We kunnen er dus vanuit gaan dat zeker 8,4% van onze ongeveer 10.000 medewerkers, dus 850 medewerkers, tot de LGBTQIA+-gemeenschap behoren op vlak van genderdiversiteit.

De focusgroep gaf hier als belangrijke kanttekening mee dat een aantal mensen in de LGBTQIA+-gemeenschap een weerstand voelen naar termen zoals cisgender of transgender*. Dit kan volgens hen ook een verklaring zijn voor een deel van het aantal mensen die liever geen label hebben.

Transgender* wordt als een heel witte term ervaren. Mensen met migratieachtergrond in de LGBTQIA+ gemeenschap zullen zich minder snel met transgender* of cisgender identificeren, waardoor velen zich eerder geen label toeschrijven⁷.

4.1.3. Seksevariaties

1 persoon gaf aan intersekse te zijn. We vermoeden dat dit niet representatief is en het aantal hoger zal liggen in realiteit.

1,7% van de bevolking in België wordt geboren met een variaties in geslachtskenmerken⁸. Ook hier is een gebrek aan accurate cijfers wat dan weer te maken heeft met het feit dat een intersekse conditie niet gedefinieerd is als een uniek, duidelijk waarneembaar gegeven. Vaak zijn intersekse personen niet altijd bewust dat er een overkoepelende term bestaat wat de meting ook moeilijker maakt.

We kunnen er dus vanuit gaan dat zeker 1,7% van onze ongeveer 10.000 medewerkers, dus 170 medewerkers, tot de LGBTQIA+-gemeenschap behoren op vlak van seksevariaties.

De focusgroepen vermoeden dat het cijfer in de organisatie vermoedelijk hoger zal liggen, maar dat niet iedereen bereikt werd of dat heel wat intersekse mensen niet altijd op de hoogte zijn van de term of van eventuele medische interventies die ze meegemaakt hebben als kind.

4.1.4. Seksualiteit

We zagen dat de dominante seksualiteiten bij de bevroegde LGBTQIA+ medewerkers homoseksueel, lesbisch en gay zijn⁹. Wanneer we organisaties uit het middenveld bevroegen, zoals Cavaria, wordt aangegeven dat zij deze categorieën ook als het meest dominant ervaren. Maar ook hier is het opvallend dat velen zichzelf liever niet onder een bepaald label plaatsen of een koepelterm verkiezen. Zij merken hier een groot verschil generationeel. Hoe jonger, hoe minder mensen voor homoseksueel of lesbisch kiezen. Jongeren identificeren zich vaker met gay of queer als koepeltermen.

⁶ <https://www.transgenderinfo.be/nl/cijfers>

⁷ Info uit focusgroep met experts van het LGBTQIA+ middenveld.

⁸ <https://www.interseksevlaanderen.be/wat-is-intersekse/>

⁹ Homoseksueel is een term die vooral gebruikt wordt voor mannen die op mannen vallen, lesbisch voor vrouwen die op vrouwen vallen en gay wordt vaak als koepelterm gebruikt seksuele of romantische oriëntatie die buiten de norm valt.

De focusgroep gaf hier als belangrijke kanttekening mee dat een aantal mensen in de LGBTQIA+-gemeenschap een weerstand voelen naar termen zoals homoseksueel of lesbisch. Dit kan volgens hen ook een verklaring zijn voor een deel van het aantal mensen die liever geen label hebben.

Homoseksueel of lesbisch worden als heel witte termen ervaren. Mensen met migratieachtergrond in de LGBTQIA+ gemeenschap zullen zich minder snel met deze termen identificeren, waardoor velen zich eerder geen label toeschrijven¹⁰.

Als we naar de cijfers van de algemene Vlaamse bevolking kijken gaat men ervan uit dat 3 tot 8% zich op vlak van seksuele of romantische aantrekking tot de LGBTQIA+ gemeenschap identificeert. Dit is hoogstwaarschijnlijk een onderschatting¹¹. We kunnen er dus vanuit gaan dat zeker 8% van onze ongeveer 10.000 medewerkers, dus 800 medewerkers, tot de LGBTQIA+-gemeenschap behoren op vlak van romantische en seksuele aantrekking.

4.2. Stad Gent als werkgever

De respondenten vinden een LGBTQIA+-personeelsbeleid belangrijk wanneer men solliciteert voor een job. Minderheidsgroepen hebben vaak meer motivatie nodig om te solliciteren. Een uitgewerkt LGBTQIA+-personeelsbeleid kan dus motiverend zijn voor LGBTQIA+ sollicitanten. Belangrijk is echter wel dat het een geïmplementeerd beleid is en niet alleen een marketingstrategie¹². Sollicitanten bekijken ook de openheid naar andere minderheidsgroepen en schatten aan de hand daarvan in hoe inclusief de organisatie is¹³.

Wanneer we vroegen hoe LGBTQIA+-vriendelijk men Stad Gent als werkgever vindt, werd er positief geantwoord. De gemiddelde beoordeling was 4/5, wat betekent dat men Stad Gent LGBTQIA+-vriendelijk vindt als werkgever. Wanneer we bevroegen of men andere LGBTQIA+-personen zou aanraden om voor Stad Gent te werken, werd hier heel positief op geantwoord. De focusgroep met LGBTQIA+ medewerkers benadrukte dat dit wel afhankelijk van de dienst kan zijn.

We kunnen dus stellen dat LGBTQIA+ mensen die voor Stad Gent solliciteren een LGBTQIA+-personeelsbeleid belangrijk vinden. Eens ze voor Stad Gent werken heeft men een goed gevoel over het beleid dat Stad Gent voert hierover.

Genderdiverse medewerkers vinden een LGBTQIA+-personeelsbeleid wat belangrijker dan cisgender medewerkers, zijnde 3,86/5 in vergelijking met 3,63/5 bij het algemene aantal. De score van hoe LGBTQIA+-vriendelijk men de Stad Gent vindt als werkgever was hetzelfde voor beide groepen.

In de focusgroepen werd verduidelijkt dat Stad Gent zowel als stad als werkgever bekend staat om vrij goed te scoren op vlak van Diversiteit en Inclusie wanneer men dit vergelijkt met andere steden of organisaties. Om dit beeld te kunnen behouden is het belangrijk dat we blijven inzetten op dit thema. Zo kan men blijven bijbenen met de maatschappelijke tendensen en noden van de LGBTQIA+ gemeenschap.

¹⁰ Info uit focusgroep met experten van het LGBTQIA+ middenveld.

¹¹ <https://cavaria.be/vragen-over-cijfers>

¹² Info uit focusgroep met experten van het LGBTQIA+ middenveld.

¹³ Info uit focusgroep LGBTQIA+ medewerkers Stad Gent.

4.3. Openheid seksualiteit, gender en seksevariaties

LGBTQIA+ medewerkers voelen zich vooral goed om uit de kast te komen bij collega's van hun directe team, hun leidinggevende en collega's die wat verder van hun afstaan. Velen gaven aan dat uit de kast komen belangrijk is voor hen omdat het deel is van wie ze zijn of omdat ze het belangrijk vinden om zichzelf te zijn.

We zagen echter dat er ook een beduidend aantal mensen bij niemand uit de kast is. Uit de rest van het resultatenrapport kunnen we vermoeden dat dit komt omdat mensen dit niet relevant vinden voor hun professionele omgeving of men zich niet veilig genoeg voelt hiervoor. Transgender Infopunt bevestigt dat dit ook in de samenleving terug te vinden is.

Een belangrijke kanttekening hier is dat uit de kast komen een heel westers concept is. Dit kan invloed gehad hebben op de antwoorden van LGBTQIA+ medewerkers met migratieachtergrond¹⁴. Het is belangrijk om te blijven stilstaan bij het subjectieve van taal en hoe toegankelijk welk taalgebruik is voor welke groep.

De focusgroepen gaven mee dat heel wat trans* personen niet het privilege hebben om uit de kast te komen omdat ze heel zichtbaar queer zijn. Het wordt onmiddellijk opgemerkt¹⁵.

Op Europees vlak geeft 26% aan op het werk te verstoppen of verzwijgen dat met LGBTQIA+ is. De mensen die er open over zijn op het werk, geven aan zich minder gediscrimineerd te voelen¹⁶. In het algemeen is zijn de categorieën 'biseksuele mannen' en 'intersekse personen' het minst open over dat deel van hun identiteit¹⁷.

Aangezien genderexpressie* vaak zichtbaarder is op de werkvloer, bevroegen we hoe comfortabel men is om zichzelf te uiten op dit vlak. De meesten gaven aan zich goed te kunnen uit. Echter gaf ook 12% van de 120 mensen die de vraag beantwoordden aan hier wel problemen mee te ondervinden. De meest genoemde reden hiervoor is dat men bang is voor de reactie van collega's.

Genderdiverse medewerkers ervaren 12% meer remming dan de cisgender medewerkers in hun genderexpressie.

LGBTQIA+ medewerkers zijn zich veel bewuster over hun expressie in het algemeen. Hun expressie wordt heel snel gelinkt aan hun identiteit, waardoor men snel moet stilstaan bij de veiligheid die hiermee gepaard gaat¹⁸. De discriminatie naar expressie gaat vaak verder dan genderdiverse mensen. Ook bijvoorbeeld cisgender homoseksuele mannen, die meer vrouwelijk gepercipieerd worden, ervaren negatieve reacties op hun expressie.¹⁹

¹⁴ Info uit focusgroep met experts van het LGBTQIA+ middenveld.

¹⁵ Info uit focusgroep met experts van het LGBTQIA+ middenveld en de focusgroep LGBTQIA+ medewerkers Stad Gent.

¹⁶ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

¹⁷ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

¹⁸ Info uit focusgroep LGBTQIA+ medewerkers Stad Gent.

¹⁹ Info van overleg Transgender Infopunt

4.4. Discriminatie, agressie en microagressies

LGBTQIA+ personen geven in recent onderzoek aan dat 14,1% van verbaal en psychisch geweld, 14,7% van fysiek geweld, 9,2% van seksueel geweld en 18,8% van materieel geweld plaatsvindt op het werk of op school.²⁰

11,9% van het verbaal of psychisch geweld, 6,3% van fysiek geweld, 14,3% van seksueel geweld en 15,5% van materieel geweld wordt gepleegd door een collega of overste op het werk.²¹

Om deze reden wouden we ook de ervaringen in onze organisatie bevragen.

Moppen op de werkvloer zijn de grootste vorm van discriminatie of microagressies. Vooral moppen over seksualiteit, maar ook over gender en seksevariaties. Daaropvolgend zijn opdringerige persoonlijke vragen het meest voorkomend en daarna is misgenderen het grootste probleem.

Ook geweld bleef niet uit. 3,3% gaf aan dit al meegemaakt te hebben op de werkvloer. Het werd niet verduidelijkt of dit om fysieke, emotionele of verbale agressie ging.

Opvallend is dat in 20% van de persoonlijke ervaringen die gedeeld werden, het ging over dat men anders behandeld werd omwille van hun gender of transgender* zijn.

Uit de vragenlijst bleek dat genderdiverse medewerkers duidelijk meer discriminatie en microagressies ervaren. Dit was het geval in elke categorie. Opvallend hierbij is dat misgenderen* de op een na grootste categorie werd bij genderdiverse medewerkers

Uit een externe bron blijkt dat non-binaire mensen, zowel medewerkers als mensen die in aanraking komen met beleid van Stad Gent, slechtere antwoorden geven als het over discriminatie en microagressies gaat²².

Uit het onderzoek uit 2019 van FRA naar het welzijn van LGBTQIA+ mensen, zien we dat er iets minder discriminatie voorkomt bij het solliciteren in vergelijking met vroeger. Bij transgender* personen is dit echter gestegen. De discriminatie op het werk zelf is ook gestegen. Op Europees niveau zien we dezelfde tendens als binnen onze organisatie, namelijk dat er duidelijk meer discriminatie naar transgender* personen voorkomt. Ook discriminatie naar intersekse mensen ligt duidelijk hoger²³.

4.5. Melden en signaleren

Het is opvallend dat de meesten geen melding doen van de discriminatie of microagressie die ze ervaren op de werkvloer. Meestal omdat de behoefte er niet is, maar soms ook omdat de mentale energie ontbreekt of omdat men zich niet veilig genoeg voelt om dit te doen.

Echter was er een groot verschil als we de algemene resultaten vergelijken met alleen die van de genderdiverse medewerkers. Hier was de belangrijkste reden dat men de mentale energie niet had om te melden.

²⁰ Het onderzoek *Genoeg, Enough, Assez* (2023)

²¹ Het onderzoek *Genoeg, Enough, Assez* (2023)

²² Info uit focusgroep met experts van het LGBTQIA+ middenveld. + onderzoek *Genderspectrum 2022 over welzijn Genste Non-binaire mensen*.

²³ https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf

De focusgroep met LGBTQIA+ medewerkers gaf aan dat er een verbeter- en meldingsmoeheid heerst. Het neemt te veel tijd en energie in om elke keer iemand te verbeteren bij een uitspraak en/of om dit te melden. Er treedt gewenning op en men laat veel uitspraken of gedrag gebeuren. Wanneer men wel reageert, wordt ook dit snel gelinkt aan iemands identiteit. Mensen worden of zijn bang om als boze queer bestempeld te worden.

De leidinggevende is de persoon waar de meeste meldingen bij gebeuren. De directe collega's en de leidinggevende zijn dan ook de mensen waar mensen zich het best bij voelen om eventuele problemen te melden. Vaak ervaart men de leidinggevende als open en toegankelijk. Hoe duidelijker de leidinggevende een steunend standpunt inneemt over LGBTQIA+, hoe toegankelijker de leidinggevende aanvoelt voor medewerkers²⁴. Meldpunten die speciaal bestaan binnen Stad Gent voor deze meldingen krijgen opvallend weinig vertrouwen of zijn opvallend weinig gekend.

Bij het meldpunt homo- en transfobie van de politie voelen mensen zich het minst goed. Dit komt naar voor uit de cijfers en de persoonlijke getuigenissen in de focusgroepen.

Men geeft aan nood te hebben aan weten wie de vertrouwenspersonen, de PAPS en de SPOC's binnen Stad Gent zijn. Het zorgt voor een drempel wanneer dit niet geweten is. Bij de vertrouwenspersonen is er nood aan een aanspreekpunt die deel is van de LGBTQIA+ -gemeenschap.

Wanneer we de cijfers bij de genderdiverse medewerkers bekijken, merken we dat vooral de directe collega's, de leidinggevende, Mensura en het meldpunt van de politie over de hele lijn slechter scoren.

4.6. Taalgebruik, communicatie en beeldvorming

Op vlak van genderinclusief taalgebruik merken we dat er nog werk te doen is. De gemiddelde beoordeling zit tussen niet goed en neutraal en ook in de ervaringen die gedeeld werden in de vragenlijst is het een onderwerp dat regelmatig terugkomt.

Er is nood aan het evalueren van het taalgebruik, geschreven en gesproken, op de werkvloer. Er is nood aan taalgebruik waar iedereen zich in kan vinden, ook mensen die buiten binaire genderidentiteiten vallen.

Ook dit is heel dienstafhankelijk. Vaak is het de leidinggevende die een doorslaggevende factor heeft over hoe genderinclusief er gecommuniceerd wordt²⁵.

Ook de communicatie en beeldvorming werden bevraagd. Hier werd positiever op gereageerd, maar ook hier werd aangegeven dat het beter kan. Kritiek die het meest werd gegeven is dat men het gevoel heeft dat er op een stereotiepe manier wordt weergegeven. Ook de oprechtheid werd door sommigen in vraag gesteld. Er is nood aan een oprechte en representatieve beeldvorming, die ook de diversiteit binnen de gemeenschap weergeeft.

4.7. Sanitair

70% van de bevroagde LGBTQIA+ medewerkers hebben geen toegang tot genderinclusief sanitair. Dit is niet verrassend aangezien Stad Gent alleen in het nieuwe Stadskantoor een aantal genderinclusieve toiletten inrichtte voor personeel. Voornamelijk omdat het strikt is vastgelegd in

²⁴ Info uit focusgroep LGBTQIA+ medewerkers Stad Gent.

²⁵ Info uit focusgroep LGBTQIA+ medewerkers Stad Gent.

de Codex van welzijn op het werk dat er een bepaald aantal gegenderde* sanitaire voorzieningen verplicht moeten voorzien worden.

De andere 30% die wel genderinclusief sanitair weet zijn, al dan niet dicht bij hun werkplek, is vermoedelijk sanitair dat ook publiekelijk toegankelijk is. Aangezien hier een andere wetgeving geldt, geeft de toegankelijkheidsambtenaar van Stad Gent aan dat bij publiekelijk sanitair er wel rekening gehouden wordt met genderinclusiviteit. Zo is er in het nieuwe stadskantoor genderinclusief sanitair voorzien voor de bezoekers. Ook werd er melding gedaan dat er soms individuele aanpassing op een dienst gedaan worden op vraag van bijvoorbeeld een non-binaire medewerker. De drempel hiervoor ligt echter hoog, omdat er geen uitgewerkt kader is.

De meeste respondenten gaven aan zich veilig te voelen bij gegenderd sanitair. Belangrijk is om hier op te merken dat de meeste respondenten cisgender zijn en dus in het algemeen minder nood hebben aan genderinclusief sanitair. Echter gaven ook heel wat mensen, vaak cisgender mensen, aan er zelf geen probleem mee te hebben maar gegenderd sanitair niet oké te vinden voor medecollega's.

Percentueel zien we echter dat onze genderdiverse medewerkers zich minder veilig en goed voelen bij gegenderd sanitair in vergelijking tot alle respondenten.

4.8. Personeelsnetwerk De Roze Neuzekes

In 2021 werd het LGBTQIA+-personeelsnetwerk De Roze Neuzekes opgericht. In Covidtijden was het een rustige start, maar sinds zomer 2022 startte het netwerk met regelmatige samenkomsten en activiteiten. Ondertussen zijn ze met 76 leden, een kerngroep die tweewekelijks samenkomt en de missie die steeds duidelijker wordt. Het netwerk is nog in opstartfase.

Uit de vragenlijst blijkt dat nog veel mensen het netwerk niet kennen en er nood is aan meer duidelijkheid over wat ze juist doen en waar ze voor staan.

De mensen die het netwerk wel kennen, geven aan het een fijn, goed of belangrijk netwerk te vinden. Men vindt het positief om de gemeenschap te verenigen en fijne activiteiten te doen.

Een minderheid aan mensen lieten weten geen nood te hebben aan het netwerk. Een paar mensen vinden een netwerk stigmatiserend en ook de naam wordt door een paar mensen in vraag gesteld.

Deze informatie werd bezorgd aan De Roze Neuzekes als ondersteuning in hun verdere opstart.

5. Noden voor toekomstig beleid

Graag overlopen we de noden die LGBTQIA+ medewerkers en bondgenoten aangaven tijdens het onderzoek. In hoofdstuk 5 koppelen we hier dan concrete acties aan.

5.1. Noden LGBTQIA+ medewerkers

LGBTQIA+ medewerkers konden aangeven wat ze belangrijk vinden in een LGBTQIA+-personeelsbeleid en waar zij graag de focus op willen hebben.

De grootste nood is dat collega's hun eigen referentiekader (zoals heteronormativiteit *) in vraag durven stellen en durven doorbreken. Ook zichzelf juist informeren over de LGBTQIA+-gemeenschap vindt men belangrijk. Dit houdt in: de termen en leefwereld leren kennen, inzicht in hoe men nog steeds benadeeld wordt door de maatschappij en de geschiedenis van te moeten vechten voor eigen rechten.

Men vindt het belangrijk dat men niet alleen de meest zichtbare of gekende doelgroepen uit de LGBTQIA+-gemeenschap leert kennen, maar ook zaken als aseksueel, het verschil tussen romantische en seksuele aantrekking, intersekse, etc.

Net zoals hierboven al vermeld werd, vindt men genderinclusieve communicatie belangrijk. Hier ziet men ook het juist gebruik van voornaamwoorden onder. Daarnaast wordt genderinclusief sanitair als een prioriteit gezien.

We merkten in de cijfers dat misplaatste moppen nog steeds een probleem zijn, dit is iets dat men aangepakt wil zien.

Iets dat in de vragenlijst, focusgroepen maar ook in heel wat literatuur naar voorkomt is de nood aan LGBTQIA+-leidinggevenden die als ambassadeur naar voren treden.

5.2. Noden bondgenoten

De vragenlijst kon ook ingevuld worden door bondgenoten van de LGBTQIA+ gemeenschap. Dit vooral om te polsen naar de noden aan informatie.

De grootste nood zit bij volgende onderwerpen:

1. Hoe een goede bondgenoot zijn?
2. Hoe als omstaander ingrijpen bij discriminatie of microagressies?
3. Voornaamwoorden: theorie en hoe te gebruiken
4. Informatie over het belang van intersectionaliteit.
5. Genderinclusief sanitair.

De algemene informatie over seksevariaties, gender en seksualiteit werden het minste genoemd. Hieruit kunnen we vermoeden dat deze zaken al meer gekend zijn bij de bondgenoten. Informatie hierover voorzien blijft wel belangrijk gevonden worden.

In het volgende hoofdstuk werken we deze 5 punten verder uit.

5.3. Focusgroepen intern en extern

In de vragenlijsten kregen de medewerkers de keuze om hen op te geven voor de focusgroepen.

Naast focusgroepen met medewerkers werd ook een focusgroep opgericht met externe partners en experts. Zij gaan namelijk dagdagelijks met deze onderwerpen aan de slag en hebben expertise dat breder gaat dan onze organisatie.

In het volgende hoofdstuk wordt de verdieping van de focusgroepen meegenomen.

6. Actiepunten

In dit onderdeel stellen we de acties voor op basis van de input die we kregen via de vragenlijst, de focusgroepen en literatuur. Wat er concreet moet gebeuren, werd in vet gezet.

6.1. Communicatie en beeldvorming

6.1.1. Genderinclusieve en LGBTQIA+-vriendelijke communicatie

Om de interne genderinclusieve communicatie van Stad Gent te verbeteren, worden **de huisstijl en communicatierichtlijnen opnieuw bekeken**. We streven naar communicatie waar iedereen zich in kan herkennen en die erkenning geeft aan niet-binaire genderidentiteiten. Uit de focusgroepen kwam ook een duidelijk signaal dat ze **genderinclusieve communicatie verkiezen boven genderneutrale communicatie**, aangezien taal voor hen nooit neutraal kan zijn. In de genderinclusieve communicatie wordt er erkenning gegeven aan alle genderidentiteiten en aangepaste voornaamwoorden voor de niet-binaire genderidentiteiten.

We werken aan het doorbreken van hetero- en cisnormatieve referentiekaders bij alle medewerkers. Hierbij zetten we in op het **sensibiliseren over diverse genderidentiteiten, genderexpressies, seksuele- en romantische voorkeuren en relatievormen**. We hebben extra focus op het sensibiliseren van medewerkers die bij Personeelsbeheer en HR werken, alsook medewerkers die met inwoners van Stad Gent werken.

Er werd in de vragenlijst en de focusgroepen aangegeven dat er nog heel wat documenten in omloop zijn die niet genderinclusief zijn. Zo wordt er soms nog naar geslacht gevraagd in plaats van gender en wordt soms alleen de M en V optie gegeven en geen X optie. We pleiten ervoor **iemand aan te stellen die proactief documenten controleert op genderinclusiviteit**.

Team Diversiteit en Inclusie in samenwerking met dienst Communicatie onderzoeken de mogelijkheid om **een tool genderinclusieve communicatie** uit te werken. Als basis hiervoor gebruiken hiervoor we de gids Inclusieve Communicatie van Cavaria en partners²⁶.

Ook zorgen we voor een **aanspreekpunt voor mensen die vragen hebben over hoe ze communicatie of documenten genderinclusief kunnen maken**.

Het is belangrijk om op te merken dat taal en communicatie fluïde is. Taal dat vandaag werkt, werkt daarom niet binnen een aantal jaar. Het beleid rond taal en communicatie moet dus regelmatig herbekeken worden, ook op vlak van LGBTQIA+.

²⁶ https://www.cavaria.be/sites/default/files/bijlagen/Inclusieve%20communicatie_INTERACTIEF.pdf

6.1.2. Sensibiliseren voornaamwoorden

Aanvullend op het vorige punt, zetten we extra in op sensibiliseren over voornaamwoorden. Momenteel wordt er al ingezet op het **opnemen van de voornaamwoorden in de emailhandtekening. Dit zetten we verder en organiseren verdere acties om hier bekendheid aan te geven en waarom dit belangrijk is.**

We zorgen dat deze informatie ook vlot te vinden is op het intranet MIA.

6.1.3. LGBTQIA+-vriendelijke beeldvorming

De LGBTQIA+-gemeenschap is heel divers en het is vaak niet zichtbaar dat men tot de gemeenschap behoort. Dit maakt het een grote uitdaging om te focussen op meer LGBTQIA+-vriendelijke beeldvorming en toch niet in stereotiepe beelden te vervallen.

Om toch meer diversiteit op vlak van LGBTQIA+ in onze beeldvorming te krijgen, **gaan we in gesprek met de gemeenschap zelf.** We luisteren naar hoe zij in beeld gebracht willen worden en werken naar het normaliseren van LGBTQIA+ mensen in onze campagnes.

We zorgen ervoor dat LGBTQIA+-beeldvorming niet alleen voor campagnes rond diversiteit en inclusie gebruikt worden, maar vevat zitten in onze algemene beeldvorming en alle campagnes die uitgewerkt worden.

De LGBTQIA+ Gentster trui wordt beschikbaar gesteld voor LGBTQIA+ medewerkers en bondgenoten om aan te kopen. Er wordt een begeleidende brief voorzien met uitleg over de trui en de symboliek dat het uitdraagt.

6.1.4. Informatieaanbod LGBTQIA+

We breiden de informatie over LGBTQIA+ die op het intranet MIA wordt aangeboden uit, met extra nadruk op informatie over transgender*, non-binariteit en intersekse. We proberen de informatie op verschillende manieren (tekst, video etc.) aan te bieden om de drempel zo laag mogelijk te houden.

- Voor de informatie rond transgender* gebruiken we onder andere de gids “Meer weten over transgender zijn” van Cavaria en partners²⁷.
- Voor informatie rond non-binariteit en genderdiversiteit leunen we op experts zoals Genderspectrum en Transgender Infopunt.
- We sensibiliseren over intersekse en de impact van medische interventies. We hebben hier extra aandacht voor de rol ouders hier kunnen hebben.

We werken een plan uit om de medewerkers die niet digitaal werken en/of het intranet MIA niet gebruiken te bereiken. We hebben extra aandacht voor de medewerkers van het Stedelijk Onderwijs, waarvoor we samenwerken met SPOC D&I van Stedelijk Onderwijs.

²⁷ <https://www.cavaria.be/sites/default/files/bijlagen/Meer%20weten%20over%20transgender%20zijn.pdf>

6.1.5. Sensibiliseren over de meldpunten en aanspreekpunten

LGBTQIA+ mensen vinden onvoldoende hun weg naar onze meldpunten. Vaak omdat ze niet gekend zijn, omdat de drempel te hoog is of door bepaalde veronderstellingen die er over het meldpunt zijn.

Het is bewezen dat wanneer een LGBTQIA+ persoon over een incident praat met iemand op het werk een significant hogere zelfwaardering heeft.²⁸

We zorgen ervoor dat er **meer duidelijkheid komt over de meldpunten, waarvoor ze staan en wie de juiste aanspreekpunten zijn voor specifieke thema's**. Hierbij zorgen we waar mogelijk ook voor foto's om de menselijkheid te vergroten en de drempels te verlagen. Deze informatie voorzien we niet alleen digitaal, maar ook via posters op locatie. We vermelden duidelijk welke meldpunten of aanspreekpunten beroepsgeheim hebben.

We zorgen ervoor dat er **onder de vertrouwenspersonen iemand is die deel is van de LGBTQIA+-gemeenschap en dat het aanspreekpunt rond LGBTQIA+ duidelijk gecommuniceerd wordt**.

We zorgen dat er **duidelijke informatie beschikbaar is over wat er juist met je melding gebeurt**. De onvoorspelbaarheid of onduidelijkheid hierover creëert drempels²⁹. Deze willen we wegwerken. Er wordt op gelet dat de meldingen ook degelijk op die manier gebeuren.

6.1.6. Gendertransitie van een medewerker

We werken een overzichtelijk document uit over gendertransitie van een medewerker. Hierbij voorzien we de nodige informatie voor de medewerker in kwestie, de leidinggevende en medecollega's.

We voorzien een duidelijk invulformulier dat samen met de betrokkenen kan ingevuld worden om dit proces zo vlot mogelijk te laten verlopen. We zorgen dat deze documenten gekend zijn bij de medewerkers en de leidinggevenden.

Indien er **psychosociale ondersteuning** nodig is, kan de medewerker in gesprek gaan met een **vertrouwenspersoon, een interne PAPS of een externe PAPS via Mensura**. Er wordt met hen samengezeten zodat men de juiste informatie heeft rond LGBTQIA+ en transgender*zorg.

Als er **ondersteuning nodig is rond afwezigheid op het werk, werkhervatting en eventuele noden rond aanpassingen op het werk** kan er in gesprek gegaan worden met het **re-integratieteam**. Zij hebben expertise rond arbeidsongeschiktheid. Er wordt met hen samengezeten zodat het team de juiste informatie heeft rond LGBTQIA+ en transgender*zorg en eventuele noden die hierbij gepaard kunnen gaan.

²⁸ studie van D'haese et al. (2014)

²⁹ Resultatenrapport interne vragenlijst. + Info uit focusgroep met experts van het LGBTQIA+ middenveld.

Het is belangrijk dat dit alles in afspraak en op tempo van de medewerker in kwestie gebeurt. Een overleg of de checklist kan nooit verplicht worden. Diensten worden alleen betrokken op vraag van de medewerker.

We volgen mee het onderzoek “Return to work of trans and gender diverse people”³⁰ op. Eens de resultaten en eventuele richtlijnen en tools hierover gepubliceerd worden bekijken we of deze nuttig zijn voor onze organisatie en onderzoeken we of we die kunnen opnemen in onze werking.

6.2. Vorming en opleiding

6.2.1. Vormingsaanbod LGBTQIA+

We willen **informatie over LGBTQIA+ zo toegankelijk mogelijk maken voor onze medewerkers. We bekijken hoe we dit in ons vormingsaanbod kunnen opnemen.** Ook informatie die breder gaat, maar betrekking heeft op de gemeenschap, zoals kruispuntdenken en omstaanderstrainingen wordt aangeboden.

Onderwerpen waar we over in gesprek gaan met de dienst Talent en Ontwikkeling zijn:

- LGBTQIA+ op de werkvloer
- Gendertransitie op het werk
- Genderinclusiviteit in gebouwen
- Voornaamwoorden

We **organiseren infomomenten over voornaamwoorden**, hoe deze juist kunnen gebruikt worden op de werkvloer en hoe je als collega kan bijdragen aan een veilige werkomgeving voor genderdiverse mensen.

6.2.2. Opleiden medewerkers meldpunten

Er wordt **samengezeten met de PAPS, de vertrouwenspersonen, Mensura, de SPOC's en eventueel andere meldpunten of aanspreekpunten in de toekomst om ervoor te zorgen dat zij kennis hebben over LGBTQIA+.** Momenteel is die er niet genoeg, waardoor zij niet de juiste ondersteuning kunnen bieden aan mensen van de LGBTQIA+-gemeenschap.

We zorgen ervoor dat deze **informatie of opleidingen regelmatig geüpdatet worden en dat nieuwe medewerkers deze ook standaard meekrijgen.**

Om de drempel te verlagen, **communiceren we duidelijk naar de medewerkers welke personen bij de meldpunten en vertrouwenspersonen aanspreekpunt zijn rond LGBTQIA+.** Deze personen hebben een uitgesproken expertise over de gemeenschap en zijn mee in het huidig taalgebruik en de tendensen in de LGBTQIA+-gemeenschap.

³⁰ <https://rtwoftransgenderpersons.com/>

6.2.3. Weerbaarheid

Uit een onderzoek in Nederland blijkt dat LGBTQIA+ medewerkers meer kans hebben op een burn-out³¹. Ook in Duitsland werd in 2022 een onderzoek gedaan naar de mentale gezondheid van LGBTQIA+ personen. Daaruit bleek dat LGBTQIA+ mensen drie keer meer kans hebben op depressie of burn-out. Men loopt dubbel zoveel kans om zich eenzaam te voelen of een slaapstoornis te ontwikkelen. 40% van trans* personen werden gediagnosticeerd met een angststoornis. Er bleek ook dat LGBTQIA+ dubbel zoveel kans hebben op meer dan 6 weken ziekteverlof te nemen op het werk³².

Een Vlaamse studie toonde dat 65.2% van de homoseksuelen, lesbische en biseksuele mensen en 80.3% van de transgender* personen rapporteerde ooit in hun leven aan zelfmoord gedacht te hebben. Daarnaast bleek uit deze studie dat ruim een kwart (26,5%) van de respondenten al één of meerdere zelfmoordpogingen in hun leven ondernam.

De cijfers van de vragenlijst die we intern deden, tonen aan dat discriminatie, microagressie of pesten voorkomen. Dit heeft uiteraard ook invloed op het welbevinden van de LGBTQIA+ medewerkers binnen de organisatie. Ook in de focusgroepen kwam aan bod hoe een grote impact discriminatie, microagressie of pesten kan hebben. Discriminatie en microagressies kwamen het meest voor bij genderdiverse medewerkers.

De cijfers van depressie, burn-out en andere mentale klachten zijn vooral hoog bij transgender* personen³³.

Dit alles toont aan dat LGBTQIA+ mensen een kwetsbare groep zijn op vlak van mentale gezondheid, ook op het werk. **We zetten in op preventie van burn-out, ziekte en uitstroom van LGBTQIA+ medewerkers.**

Deze preventie zullen we doen aan de hand van **sensibiliseren en weerbaarheidstraining**. We zetten in op zelfzorg en het vergroten van zelfvertrouwen. We reiken tools aan hoe men om kan gaan met discriminatie en micro-agressies en hoe men op een veilige manier kan melden indien nodig of gewenst. We gaan op zoek naar hoe men zich het veiligst kan voelen op de werkvloer en hoe men kan reageren als deze in het gedrang komt.

6.3. Aanpassingen infrastructuur en Personeelsbeheer

6.3.1. Genderinclusief sanitair

In afwachting van de aanpassing van de wetgeving en de codex van welzijn op het werk (in navolging van het arrest 99/2019 van het grondwettelijk hof³⁴), bekijkt **Stad Gent de mogelijkheden**

³¹ <https://www.universiteitleiden.nl/nieuws/2017/03/verzwijgen-seksuele-voorkeur-geeft-meer-spanningen-op-het-werk>

³² https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.810418.de/dwr-21-05-1.pdf

³³ https://igvm-iefh.belgium.be/sites/default/files/118_-_leven_als_transgender_persoon_in_belgie.pdf

³⁴ Momenteel is het inrichten van gescheiden mannelijk en vrouwelijk sanitair op het werk wettelijk vastgelegd. Echter is er een uitspraak van het Grondwettelijk hof dat zegt dat er wettelijke erkenning moet komen voor niet-binaire genderidentiteiten. Dit wil zeggen wanneer de wetgeving, en dus ook de codex van welzijn op het werk, aangepast wordt, dit ook invloed zal hebben op de wetgeving rond sanitair op het werk.

Meer info op: [https://igvm-](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/nieuws/grondwettelijk_hof_oordeelt_dat_transgenderwet_moet_worden_aangepast)

[iefh.belgium.be/nl/nieuws/grondwettelijk_hof_oordeelt_dat_transgenderwet_moet_worden_aangepast](https://igvm-iefh.belgium.be/nl/nieuws/grondwettelijk_hof_oordeelt_dat_transgenderwet_moet_worden_aangepast)

om in elk gebouw waar personeel werkzaam is genderinclusief sanitair te voorzien. We bekijken hierbij de mogelijkheid om in grote gebouwen op redelijke afstand van de werkplek genderinclusief sanitair te voorzien. Hoeveel en op welke plaats genderinclusief sanitair ingericht kan worden, gebeurt in overleg met de verantwoordelijke Facility Management van het gebouw.

Een succesvol praktijkvoorbeeld van genderinclusief sanitair voor personeel binnen Stad Gent is de eerste verdieping in het stadskantoor aan het Woodrow Wilsonplein.

Bij deze aanpassingen houden we ook rekening met kruispuntdenken.

Met aanpassing van het bestaand sanitair verstaan we het volgende:

- De signalisatie van sanitair wordt genderinclusief gemaakt met aanduiding welke voorzieningen het sanitair heeft, zonder verwijzingen naar gender. Eventueel wordt er ook een poster opgehangen met informatie over wat genderinclusief sanitair is. We gebruiken de signalisatie die al ontwikkeld werd voor het genderinclusief publiek sanitair voor Stad Gent.
- Er wordt een vuilbakje in elk afgesloten toilet voorzien.
- Er wordt een spiegel in elk afgesloten toilet voorzien.
- Waar mogelijk worden de urinoirs afgescheiden. Ofwel allemaal met 1 afscheiding of allen in een afgesloten hokje.
- Waar mogelijk wordt een wasbak in elk toilethokje voorzien.

Ook zorgen we ervoor dat **medewerkers een genderinclusief toilet op hun dienst kunnen aanvragen**. We onderzoeken dan of een genderinclusief toilet op de betreffende plaats tot de mogelijkheden behoort. Wanneer dit mogelijk is passen we de signalisatie aan en communiceert de leidinggevende dat het toilet genderinclusief wordt en dit door het beleid gedragen is. Deze signalisatie kan aangevraagd worden bij het team Diversiteit en Inclusie. Zij zullen mee in gesprek gaan met de FM-verantwoordelijke van de dienst in kwestie.

Om dit aan te vragen, kan een medewerker ondersteuning vragen aan het team Diversiteit en Inclusie. Zo kan de drempel om dit aan de leidinggevende te vragen, verkleind worden.

We bekijken de mogelijke aanpassingen binnen de beschikbare financiële middelen. Wanneer de nodige financiële middelen niet onmiddellijk ter beschikking zijn, focussen we op bestaand sanitair genderinclusief te maken op basis van aangepaste signalisatie. Zo kunnen we op korte termijn aan de hoogste noden tegemoet komen.

Wanneer sanitair aangepast wordt naar genderinclusief, wordt dit gecommuniceerd door de leidinggevende van de dienst waar het sanitair zich bevindt. Door hen wordt er voldoende informatie bezorgd aan de medewerkers en wordt er duidelijk gemaakt dat deze keuze mee uitgedragen wordt door hen. Weerstand die aanwezig zou zijn onder de collega's wordt niet genegeerd, maar er wordt in gesprek gegaan door de leidinggevende. Een echte mentaliteitsverandering en gedragenheid is immers belangrijk om genderinclusief sanitair echt te doen werken³⁵. We zorgen voor draagvlak binnen de dienst, voor we het genderinclusief sanitair inrichten.

Wanneer de wetgeving en dus de codex van welzijn op het werk aangepast worden in de toekomst, dit in navolging van het arrest 99/2019 van het grondwettelijk hof, bekijkt Stad Gent om meer sanitair genderinclusief te maken voor personeel.

³⁵ Info uit focusgroep met experts van het LGBTQIA+ middenveld en focusgroep LGBTQIA+ medewerkers Stad Gent.

Het is belangrijk om te benadrukken dat genderinclusief sanitair niet alleen positief is voor een kleine groep, maar dat er verschillende voordelen aan genderinclusief of gemengd sanitair zijn voor iedereen³⁶.

- Uit onderzoek blijkt dat de wachttijden aanzienlijk worden ingekort omdat iedereen elk hokje mag gebruiken.³⁷
- Vaak wordt er kritiek geuit op de veiligheid van vrouwen die in gedrang zou komen bij genderinclusieve toiletten. Echter zorgen gemende toiletten zorgen ervoor dat er meer sociale controle optreedt (bijvoorbeeld van mannen op mannen). Dat werkt mogelijk beschermend. Bij gemende toiletten verhoogt de veiligheid voor vrouwen, holebi's, trans* personen en non-binaire personen. Gescheiden toiletten leggen de nadruk op het gevaar voor grensoverschrijdend gedrag.³⁸
- Inclusieve en integraal toegankelijke toiletten hebben een positieve invloed op het mentale welzijn en de fysieke gezondheid van genderdiverse medewerkers.
- Dankzij de afgeschermd zone is er meer privacy voor urinoirgebruikers.

6.3.2. Naamsverandering en geslachtsregistratieverandering

We herbekijken de registratiesystemen om ervoor te zorgen dat een naamsverandering (juridisch of alleen sociaal aangepast) vlot kan aangegeven worden bij dienst Personeelsbeheer en de individuele dossierbeheerder daar. We informeren de medewerkers en leidinggevenden over deze optie.

We herbekijken registratiesystemen om ervoor te zorgen dat een geslachtsregistratieverandering (en dus ook aanpassing rijksregisternummer) vlot kan aangegeven worden bij dienst Personeelsbeheer en de individuele dossierbeheerder daar. We informeren de medewerkers en leidinggevenden over deze optie.

We zorgen dat deze aanpassingen vlot kunnen aangebracht worden in SAP HR, zo kunnen doorvloeien naar Masterdata Medewerker (MDMW) en zo naar de ontvangende systemen zoals MIA.

6.3.3. Dienstvrijstelling transgender* zorg

We voorzien dienstvrijstelling voor transgender* zorg van een medewerker. We implementeren dit in de rechtspositieregeling en zorgen dat deze dienstvrijstelling gekend is onder de medewerkers en leidinggevenden. Gelinkt aan de rechtspositieregeling moet deze optie administratief voorzien worden in Syncore.

De dienstvrijstelling zal als volgt, geformuleerd worden:

³⁶ Info uit focusgroep met experts van het LGBTQIA+ middenveld.

³⁷ <https://www.eoswetenschap.eu/festivaltoiletten>

³⁸ <https://www.transgenderinfo.be/nl/taal-en-beleid/infrastructuur>

Tijdens je loopbaan als transgender* medewerker heb je recht op dienstvrijstelling voor zorg. Vaak vinden consultaties plaats tijdens de werkuren, daarom wil Stad Gent als werkgever tegemoetkomen aan de zorgnoden.

Als transgender* medewerker heb je recht op 20 dagen dienstvrijstelling in je gehele loopbaan bij Stad Gent voor zorg. Dit omvat:

- Psychologische begeleiding
- Fertiliteitsgesprekken
- Consultaties bij de endocrinoloog, logopedist en dermatoloog
- Consultaties voor en na chirurgische ingrepen
- Andere afspraken die passen in het kader van transgender*zorg

Deze dagen kan je aanvragen bij je leidinggevende. Als deze drempel te hoog is kan je ondersteuning vragen aan de werkgroep Diversiteit en Inclusie, jouw SPOC Diversiteit en Inclusie of een vertrouwenspersoon.

Voor de dienstvrijstelling wordt een attest van de zorgverlener gevraagd. **We stellen een attest op dat ingevuld kan worden door de zorgverlener.** Dit attest moet bezorgd worden aan de leidinggevende of in overleg aan de antenne Personeelsbeheer.

Let wel: de chirurgische ingrepen zelf zijn niet inbegrepen in dit recht. Daarvoor doet men beroep op het ziekteverlof.

6.3.4. Genderinclusief verlof ouders

We streven naar een genderinclusieve benadering van verlof voor ouders. Dit zowel voor de persoon die zwanger is en bevalt als de partner.

De term moederschapsverlof wordt aangepast. Dit verlof bestaat uit

- Het zwangerschapsverlof (prenataal verlof)
- De bevallingsrust (postnataal verlof)

Ook het geboorteverlof voor de partner wordt genderinclusief gemaakt. Zo worden de termen echtgenote, biologische moeder en meemoeder aangepast.

Deze informatie wordt aangepast op het intranet MIA en herschreven in de rechtspositieregeling.

6.4. Werkcultuur

6.4.1. Antidiscriminatieverklaring verder uitwerken

Uit de focusgroepen bleek dat de antidiscriminatieverklaring meer betekenis nodig heeft. Er is nood aan **meer uitleg bij de verklaring wanneer die ondertekend wordt** door nieuwe medewerkers. **We onderzoeken in welke vorm we deze informatie kunnen voorzien en hoe we linken kunnen leggen naar onze meldpunten. We streven naar meer verankering van de verklaring in onze organisatie. Wanneer er problemen rond discriminatie of microagressies zijn, motiveren we onze meldpunten en leidinggevendenden om de antidiscriminatieverklaring als tool in te zetten.**

We werken een handelingskader uit over wat discriminatie betekent voor ons als organisatie en maken dit kader toegankelijk voor alle medewerkers. Hierin verwerken we welk gedrag we verwachten van onze medewerkers.

Zeker bij medewerkers die al langer in dienst zijn, is het belangrijk om deze antidiscriminatieverklaring af en toe te herhalen. Er moet bekeken worden of iedereen de laatste versie van het document ondertekend heeft.

Momenteel is er niet genoeg kennis over wat het betekent om de verklaring te ondertekenen en welke impact dit heeft op het gedrag op de werkvloer³⁹. Deze kennis moet vergroot worden. Wanneer mensen met hun gedrag een **breuk op de verklaring maken, dan moet dat document bij de bespreking van het gedrag opnieuw overlopen worden.**

De rol van de leidinggevenden is hier belangrijk. Zij moeten op de hoogte zijn van de inhoud van de verklaring en deze levend houden in hun team.

Hiernaast bekijken we met de dienst Personeelsbeheer om de term moederschap in de antidiscriminatieverklaring aan te passen naar ouderschap.

6.4.2. Bondgenootschap

Aangezien bondgenoten aangaven in de vragenlijst dat ze nood hebben aan meer informatie over hoe ze een goede bondgenoot kunnen zijn, gaan we hier verder mee aan de slag. **We werken een document uit over bondgenootschap van de LGBTQIA+-gemeenschap en informeren de medewerkers hierover.**

Ook in de vormingen, sensibilisering en het veranderen van de werkcultuur wordt deze visie op bondgenootschap doorgetrokken.

6.4.3. Kruispuntdenken

Aangezien bondgenoten in de vragenlijst, externe experts via de focusgroep en LGBTQIA+-medewerkers in beiden aangeven nood te hebben aan kruispuntdenken gaan we hiermee aan de slag. Er is nood aan kennis, maar ook implementatie van kruispuntdenken in het beleid.

We werken een document uit over intersectionaliteit/kruispuntdenken en informeren de medewerkers en leidinggevenden hierover. We proberen het gesprek over kruispuntdenken verder op gang te brengen en het op de radar van leidinggevenden en management te zetten.

In de algemene Diversiteit en Inclusie werking wordt het kruispuntdenken gehanteerd.

6.4.4. LGBTQIA+ ambassadeurs

In het resultatenrapport van de vragenlijst werd aangehaald dat men meer LGBTQIA+ leidinggevenden wil zien. Ook in de focusgroep werd het belang van LGBTQIA+-representatie in hoge functies aangehaald. **We gaan op zoek naar medewerkers en extra naar leidinggevenden die tot de LGBTQIA+-gemeenschap behoren en zich hierover willen uitspreken binnen de organisatie.** We doen dit in samenwerking met het personeelsnetwerk De Roze Neuzekes.

³⁹ Info uit focusgroepen experts middenveld en LGBTQIA+ medewerkers Stad Gent.

Deze LGBTQIA+ ambassadeurs kunnen op bepaalde dagen, zoals IDAHOT, mee de visie van Stad Gent rond LGBTQIA+ uitdragen. De rol als ambassadeur is uiteraard volledig vrijblijvend en geen blijvende of verplichte rol. In het selecteren van LGBTQIA+ ambassadeurs zetten we in op de diversiteit in de gemeenschap. Ook houden we rekening met kruispuntdenken.

6.5. Sollicitatieprocedure

Uit het resultatenrapport van de vragenlijst kwam dat men een uitgewerkt LGBTQIA+-personeelsbeleid belangrijk vindt wanneer men solliciteert. In de focusgroepen werd dit herhaald. Men vindt het ook belangrijk dat dit bij vacatures al vermeld wordt. **Om deze reden streven we ernaar om bij vacatures te vermelden dat Stad Gent een LGBTQIA+-personeelsbeleid heeft, samen met de link naar dit document zodat dit op voorhand kan bekeken worden indien gewenst.**

We blijven inzetten op het doorbreken van *unconscious bias* of onbewuste vooroordelen bij het uitnodigen van mensen voor een sollicitatiegesprek en op de gesprekken zelf. We zorgen dat de vacatures niet alleen M/V/X bevatten, maar dat ook de **tekst van de vacature genderinclusief geschreven is.**

We hanteren kruispuntdenken en werken aan diversiteit en inclusie naar alle minderheidsgroepen, zeker degenen die in het strategische kader benoemd worden. Sollicitanten bekijken namelijk het volledige plaatje van inclusiviteit. Wanneer een andere minderheidsgroep benadeeld wordt, zal men het beleid voor de eigen doelgroep minder serieus nemen⁴⁰.

6.6. Evaluatietool LGBTQIA+-personeelsbeleid

We ontwikkelen een evaluatiechecklist zodat op vaste tijdstippen het LGBTQIA+-personeelsbeleid kan geëvalueerd en eventueel bijgestuurd worden.

We evalueren ook de vragenlijst die gebruikt is om de medewerkers te bevragen. Na feedback vanuit de focusgroep en LGBTQIA+ organisaties passen we deze aan zodat deze verder in de toekomst kan gebruikt worden.

⁴⁰ Info focusgroep LGBTQIA+ medewerkers Stad Gent.

7. Implementatie

Het Team Diversiteit en inclusie houdt het thema levend en trekt de implementatie. Om te bepalen hoe we onze focus leggen en aan welke zaken we prioriteit geven, gingen we in gesprek met de focusgroepen.

We leggen extra focus op beleid rond transgender*, non-binair en intersekse. Dit zijn namelijk de meest kwetsbare doelgroepen in de LGBTQIA+-gemeenschap.

Hieronder vind je de lijst van actiepunten, ingedeeld in groepen prioriteit 1, 2 en 3.

7.1. Prioriteit 1

1. Dienstvrijstelling transgender*zorg

De informatie ligt klaar om toe te voegen in de rechtspositieregeling en kan dus op korte termijn geïmplementeerd worden. Het attest voor de dienstvrijstelling is afgewerkt en juridisch afgestemd.

2. Naamsverandering en geslachtsregistratieverandering

De systemen zijn momenteel nog niet aangepast. We zoeken met de betrokkenen hoe we hiermee aan de slag gaan. Gezien de hoge nood van medewerkers, maken we hier een prioriteit van. We onderzoeken hoe we aanpassingen kunnen aanbrengen, alles kunnen stroomlijnen en op welke termijn dit haalbaar is.

3. Opleiden medewerkers meldpunten

Momenteel hebben de meldpunten niet genoeg kennis, we zetten ons in om dit zo snel mogelijk op te lossen. Gezien de cijfers die wijzen op de ontoegankelijkheid van de meldpunten willen we hier een prioriteit van maken.

4. Sensibiliseren over de meldpunten

De meldpunten zijn momenteel niet genoeg gekend en mensen voelen een grote drempel. We zetten in op deze drempel verkleinen en mensen hun weg te laten vinden naar onze meldpunten.

5. Vormings- en informatieaanbod LGBTQIA+

We herbekijken onze vormingen en het informatieaanbod. We werken samen met dienst Talent en Ontwikkeling aan het vormingsaanbod rond het thema LGBTQIA+. Team Diversiteit en Inclusie bekijkt in samenwerking met dienst Communicatie het informatieaanbod op het intranet, hoe dit uitgebreid kan worden en hoe de informatie fysiek kan verspreid worden.

6. Sensibiliseren voornaamwoorden

Voor zowel de bondgenoten als de LGBTQIA+ medewerkers is het informeren en sensibiliseren van groot belang. We willen hiernaar luisteren en werken de informatie en infomomenten uit. We zorgen dat er eerst genoeg gedragenheid is om dit intensief in te voeren.

7. Gendertransitie van een medewerker

De informatie en documenten liggen hiervoor klaar. We zetten in op afstemmen met alle betrokkenen en zorgen dat zij de juiste informatie hebben. Hierna communiceren we naar het personeel over deze informatie en documenten.

8. Geboorteverlof

Momenteel staat dit niet op een inclusieve manier vermeld op MIA en wordt dit niet op een inclusieve manier gehanteerd door Personeelsbeheer en de antennes op de diensten. We zorgen dat de communicatie hiervoor wordt aangepast en dat Personeelsbeheer en de antennes de juiste informatie krijgen over hoe het geboorteverlof gehanteerd wordt. We zorgen voor een aanpassing in de rechtspositieregeling.

7.2. Prioriteit 2

9. Genderinclusieve en LGBTQIA+-vriendelijke communicatie

We herbekijken het taalbeleid in overleg met alle betrokkenen. We werken een plan uit van aanpassingen en tijdsinschatting. We bekijken wanneer er geïnformeerd en gesensibiliseerd zal worden over welk onderwerp. De tool rond genderinclusieve communicatie wordt gemaakt en we bekijken de mogelijkheden rond een aanspreekpunt.

10. Genderinclusief sanitair

Dit heeft een hoge prioriteit voor onze genderdiverse medewerkers. We bekijken in samenwerking met FM op welke termijn dit haalbaar is en welke aanpassingen er juist moeten gebeuren per gebouw.

11. Vormings- en informatieaanbod LGBTQIA+

We herbekijken onze vormingen en het informatieaanbod. We werken samen met dienst Talent en Ontwikkeling aan het vormingsaanbod rond het thema LGBTQIA+. Team Diversiteit en Inclusie bekijkt in samenwerking met dienst Communicatie het informatieaanbod op het intranet, hoe dit uitgebreid kan worden en hoe de informatie fysiek kan verspreid worden.

12. Antidiscriminatieverklaring verder uitwerken

We bekijken wat er nodig is om de verklaring uit te werken in concretere gedragsregels. We evalueren hoe de verklaring nu gebruikt wordt en hoe we dit op verschillende manieren kunnen verankeren in onze organisatie.

13. Bondgenootschap

Het document over bondgenootschap naar LGBTQIA+ is klaar. We bekijken wanneer het gepaste moment is om dit document te verspreiden, digitaal en fysiek. We bekijken ook hoe we de bondgenoten hiermee het best kunnen bereiken.

14. Kruispuntdenken

Het document over kruispuntdenken ligt klaar. We bekijken wanneer het gepaste moment is om dit document te verspreiden, digitaal en fysiek. We bekijken hoe we met andere doelgroepen kunnen samenwerken hiervoor.

15. Vacature en sollicitatieprocedure

Team Diversiteit en Inclusie bekijkt met dienst Selectie hoe we het LGBTQIA+-beleid kunnen communiceren naar potentiële medewerkers en hoe we vacatures nog genderinclusiever kunnen maken.

16. Weerbaarheid

Gezien de alarmerende cijfers over burn-out en algemeen welzijn van LGBTQIA+ medewerkers willen we inzetten op het vergroten van hun weerbaarheid. Team Diversiteit en Inclusie en dienst Talent en Ontwikkeling gaan op zoek naar een gepaste weerbaarheidstraining en hoe deze kan aangeboden worden.

7.3. Prioriteit 3

17. LGBTQIA+-vriendelijke beeldvorming

We gaan in gesprek met de LGBTQIA+ medewerkers over hoe zijn het liefst in beeld gebracht willen worden. Team Diversiteit en Inclusie werkt samen met dienst communicatie een plan uit hoe we de inclusieve beeldvorming rond LGBTQIA+ kunnen vergoten zonder in stereotypen te vervallen.

18. LGBTQIA+ ambassadeurs

Team Diversiteit en Inclusie werkt samen met het LGBTQIA+ personeelsnetwerk De Roze Neuzekes om op zoek te gaan naar mogelijke LGBTQIA+ ambassadeurs. We gaan met extra aandacht op zoek naar LGBTQIA+ medewerkers in leidinggevende of managementfuncties.

19. Evaluatietool

We vinden het belangrijk om voor alle actiepunten de eerste stappen te ondernemen. Het is belangrijk om op regelmatige basis te evalueren hoe ver we staan voor alle actiepunten. Team Diversiteit en Inclusie zorgt voor een handige en tijdbesparende checklist om dit op een efficiënte manier te doen

8. Ontwikkelde documenten

We lijsten hier de al ontwikkelde documenten op die zullen ingezet worden in het kader van het LGBTQIA+-personeelsbeleid.

1. Gendertransitie medewerker
2. Overzicht meldpunten
3. Kruispuntdenken
4. Hoe een goede bondgenoot zijn
5. Attest dienstvrijstelling gendertransitie

9. Evaluatie en bijsturen

Intern zorgen we ervoor dat het beleid op vaste tijdstippen geëvalueerd wordt. Er wordt de eerste 2 jaar na publicatie minstens om de 6 maanden geëvalueerd. Hiervoor ontwikkelen we een checklist of tool zodat deze evaluatie vlot en tijd efficiënt kan verlopen. De evaluatiemomenten worden ingepland door het team Diversiteit en Inclusie.

We voorzien een herziening van de vragenlijst die nu gebruikt is voor de bevraging van medewerkers. We gebruiken de feedback van de focusgroepen om een meer gepaste vragenlijst samen te stellen.

Deze vragenlijst kan gebruikt worden in de toekomst om nieuwe data te verzamelen. Zo kan er gezien worden of het LGBTQIA+-personeelsbeleid impact heeft of niet.

A. Bijlage: woordenlijst

Deze woordenlijst is opgesteld op basis van de terminologie van Transgender Infopunt.

Agender= genderloosheid, het ontbreken van een gender. Een agender persoon identificeert zich met geen gender.

Aromantisch persoon= iemand die aromantisch of 'aro' is, voelt over het algemeen minder of geen romantische aantrekking tot andere personen. Ze kunnen wel emotionele en intieme banden opbouwen op basis van diepe connecties. Ze kunnen zeker liefde voelen voor anderen, enkel geen romantische liefde. Aromantische personen bevinden zich op een spectrum.

Aseksueel persoon= iemand die minder of geen seksuele verlangens of aantrekkingskracht naar anderen voelt.

Biseksueel persoon= een persoon dat aantrekking kan voelen tot mensen van meer dan één genderidentiteit.

Bondgenoot= een bondgenoot van de LGBTQIA+-gemeenschap is per definitie een persoon die zelf niet LGBTQIA+ is. Bondgenoten zijn mensen die cisgender en heteroseksueel zijn. Ze erkennen de visie dat elk individu het recht heeft om erkend, aanvaard en beschermd te worden ongeacht hun gender, sekse en seksualiteit. Anders gezegd, een bondgenoot begrijpt de discriminatie en het lijden waarmee LGBTQI+-mensen te maken hebben, en belooft te helpen daar een eind aan te maken.

Cisgender= zie genderidentiteit.

Demiseksueel persoon= persoon die alleen fysieke of seksuele aantrekkingskracht voelt als er een emotionele connectie is.

Discriminatie= discriminatie betekent dat je niet op een gelijke manier wordt behandeld omwille van persoonlijke kenmerken zoals taal, etniciteit, oriëntatie of gender. Discriminatie is vaak een gevolg van al dan niet bewuste vooroordelen tegenover deze kenmerken.

Gay= de term 'gay' is ontstaan vanuit het Engels voor 'vrolijk'. De betekenis schoof op naar homoseksueel, en tegenwoordig wordt het woord ook door andere LGBTQIA+ personen gebruikt als koepelterm.

Genderdivers= voor veel genderdiverse personen is het concept van het binaire gender beperkend. Sommige mensen hebben liever de vrijheid om van het ene naar een ander gender te veranderen, of zich helemaal niet te identificeren met een genderidentiteit. Anderen willen gewoon openlijk de meer genormaliseerde concepten van gender kunnen trotseren of uitdagen.

Genderexpressie= hoe iemand publiekelijk uiting geeft aan hun gender. Dit kan door gedragingen, kledij, stem, kapsel, ...

Genderfluïde= als je genderidentiteit verandert doorheen de tijd, dan kan je jezelf genderfluïde noemen. Genderfluïde personen voelen hun genderidentiteit 'vloeien' tussen verschillende genderidentiteiten op het genderspectrum. Die fluctuaties kunnen gaan tussen binaire en/of non-binaire genderidentiteiten.

Genderidentiteit= het innerlijke gendergevoel dat mensen ervaren. Als **cisgender** persoon valt je genderidentiteit samen met het geslacht dat je bij je geboorte is toegewezen. Als **transgender*** persoon valt dit niet samen. Transgender* is een koepelterm voor iedereen die conflict voelt tussen hun genderidentiteit en geboortegeslacht. Vaak wordt gewoon de term trans gebruikt.

Genderinclusief sanitair= sanitair dat niet gegenderd is en waar alle genders welkom zijn. Ook zijn er voorzieningen voor elk gender. Bijvoorbeeld vuilbakjes in elk WC. Dit in tegenstelling tot gegenderd sanitair, waar er de splitsing man en vrouw gemaakt wordt.

Genderinclusief taalgebruik= elk gender kan zich in de communicatie herkennen. Er wordt dus niet alleen gecommuniceerd op de binaire manier.

Gender non-conforming persoon= persoon die zich niet comfortabel voelt binnen de genderrollen die de maatschappij oplegt. Vaak wil dit in België bijvoorbeeld zeggen, dat je je niet comfortabel voelt in de cis genderrollen man/vrouw.

Heteronorm= De heteronorm is de maatschappelijke veronderstelling dat iedereen heteroseksueel is en voldoet aan de bijhorende (ongeschreven) sociale regels en verwachtingen. De heteronorm is binair, en hanteert dus andere afspraken over hoe mannen zich moeten gedragen en hoe vrouwen zich moeten gedragen. Vanuit de heteronorm wordt er van mensen automatisch verwacht dat ze een man-vrouwrelatie zullen hebben, dat ze zullen trouwen en kinderen krijgen, dat ze traditionele genderrollenpatronen zullen aannemen. Wanneer iemand niet in het heteronormatieve plaatje past en zich dus niet gedraagt naar of voelt zoals de heteronorm voorschrijft, dan kan dat voor conflict zorgen, zowel innerlijk als onbegrip van de buitenwereld.

Heteroseksueel persoon= als je als man romantisch en/of seksueel aangetrokken bent tot vrouwen, of als je als vrouw romantisch en/of seksueel aangetrokken bent tot mannen, dan kan je jezelf hetero noemen. Maatschappelijk wordt heteroseksualiteit tegenwoordig nog vaak gezien als de norm.

Homofobie= de letterlijke vertaling van fobie is 'angst'. Bij homofobie is maar zeer zelden sprake van échte angstgevoelens, maar vooral van afkeer, onbegrip en vooroordelen. Hierdoor ontstaat een negatieve houding tegenover personen die niet hetero zijn. Dit kan leiden tot discriminatie en zelfs fysiek geweld.

Homoseksueel persoon= een persoon die zich seksueel en/of romantisch aangetrokken voelt tot personen met dezelfde genderidentiteit, dan kan je jezelf homoseksueel noemen. De term wordt vooral gebruikt door mannen die op mannen vallen.

Intersectionaliteit= bij intersectionaliteit of kruispuntdenken ben je je ervan bewust dat mensen op meerdere assen kunnen afwijken van 'de norm', dat die assen elkaar beïnvloeden en dat dat iemands positie in de maatschappij bepaalt.

Intersekse= een breed spectrum van aangeboren variaties in geslachtskenmerken dat ligt tussen het stereotype beeld van man of vrouw. Intersekse mensen zijn geboren met fysieke, hormonale of genetische kenmerken die niet volledig man of vrouw zijn, of een combinatie van man en vrouw.

Lesbisch persoon= als je als vrouw romantisch en/of seksueel aangetrokken bent tot andere vrouwen, dan kan je jezelf lesbisch noemen. Deze term kan ook gebruikt worden voor mensen van andere genderidentiteiten, bijvoorbeeld non-binaire mensen.

LGBTQIA+= lesbisch, gay, biseksueel, transgender*, queer, intersekse en asexueel. De + verwijst naar alle seksevariëaties, genders en seksualiteiten die buiten de norm vallen en zich niet identificeren met de voorgaande letters.

Microagressies= minachtend, beledigend of aanvallend gedrag ten aanzien van iemands identiteit. Het zijn opmerkingen, vragen, handelingen die schadelijk zijn omdat ze negatieve stereotypen in stand houden, meestal over gemarginaliseerde groepen.

Misgenderen= het (on)opzettelijk verwijzen naar of aanspreken van een transgender* persoon met een voornaamwoord of aanspreekvorm die niet overeenstemt met de genderidentiteit van de persoon.

Non-binair= een genderidentiteit waar iemands gender niet strikt binnen de binaire genders (man en vrouw) van de Westerse maatschappij valt. Het is een paraplueterm en geen derde gender.

Pansexueel persoon= een persoon die zich emotioneel, fysiek en/of seksueel aangetrokken voelt tot mensen met eender welke seksevariatie, gender of genderexpressie. De termen biseksueel en pansexueel worden vaak door elkaar gebruikt.

Queer= de term wordt meestal gebruikt om uit te leggen dat iemand zich niet thuis voelt binnen de hetero- en cisgendernormen en zogeheten 'hokjes' in twijfel trekt. Het is ook een politiek activistische stroming die vertrekt vanuit het verwerpen van de hetero- en cisgendernorm.

Romantische oriëntatie= Romantische oriëntatie gaat over gevoelens van verliefdheid, van vlinders in je buik. Het gaat over tot welke personen je romantische aantrekking voelt. Romantische oriëntatie kan veranderen doorheen de tijd en in intensiteit. Als dat gebeurt, spreken we van romantische fluïditeit.

Seksevariaties= ook sekse is een spectrum. Seksevariaties is een inclusieve manier om dit aan te duiden. Dit verwijst naar de diversiteit in lichamen en hun geslachtskenmerken, hormonen etc.

Seksuele oriëntatie= Seksuele oriëntatie gaat over seksuele aantrekking en opwinding. Tot welke personen voel je seksuele aantrekking? Seksuele oriëntatie kan veranderen doorheen de tijd en in intensiteit. Als dat gebeurt, spreken we van seksuele fluïditeit.

SPOC= Single Point Of Contact; aanspreekpersoon rond een bepaald thema.

Transfobie= de letterlijke vertaling van fobie is 'angst'. Bij transfobie is maar zeer zelden sprake van échte angstgevoelens, maar vooral van afkeer, onbegrip en vooroordelen. Hierdoor ontstaat een negatieve houding tegenover transgender* personen, hun genderexpressie en genderidentiteit. Dit kan leiden tot discriminatie en zelfs fysiek geweld.

Transgender*= zie genderidentiteit.

Transgender*zorg= een reeks psychologische, sociale, gedrags- en medische interventies die bedoeld zijn om de genderidentiteit van een individu te bevestigen.

Uit de kast= uit de kast komen is het moment dat een LGBTQIA+ persoon openlijk voor hun seksevariatie, gender of seksualiteit uitkomt. Dit is vaak een beladen proces omdat men buiten de norm van de maatschappij valt en er vaak nog discriminatie gepaard gaat met LGBTQIA+ zijn.