



Algemene Directie Human Resources

DGHR-GID-GENDER-001
Ed 002 / Rev 000 - 13 Nov 14

GEDETAILLEERDE INSTRUCTIE

Transgender: thema transseksualiteit

Redactionele overheid	HRM-Pol
Goedkeurende overheid	Dir Gen HR
Uitgevende overheid	HRA-R/Reg



Staat Edities / Revisies			
Editie	Revisie	Datum	Reden / Opmerking
001	000	19 Dec 13	Basisdocument
002	000	13 Nov 14	Nieuwe editie. Vervangt en schaft af: DGHR-GID-DIVMG-T-001. Toevoeging van de wet van 22 mei 2014 tegen seksisme en de aanpassing van de wet van 10 mei 2007 betreffende de discriminatie op basis van genderidentiteit en genderexpressie.
Periodieke herziening: 48 m			
Totaal aantal bladzijden: 20 Totaal aantal bijlagen: 03			

Doelgroep van de richtlijn						
Niv	BHK	Kwalificatie	AND/OR	Org	Functie	Kennis
					ALL	NEED
Toepassingsgebied: wanneer en waar van toepassing ?						
Lijst trefwoorden: gender; transgender; transseksualiteit						
Deze richtlijn is van toepassing in PV						
Datum effectieve toepassing: datum van publicatie						

INHOUDSTAFEL

Klik op de titel van de gewenste paragraaf om er naar toe geleid te worden

1.	Algemeen.....	4
a.	Inleiding.....	4
b.	Doel.....	4
c.	Boomstructuur.....	4
d.	Refertes.....	4
2.	Begrippen.....	5
a.	Gender.....	5
b.	Seksuele geaardheid.....	7
c.	Transitieproces.....	7
d.	Discriminatie, Seksisme en Transfobie.....	8
3.	Het transitieproces en de geslachtsaanpassende behandeling.....	8
a.	Het transitieproces.....	8
b.	De geslachtsaanpassende behandeling.....	8
4.	Maatregelen van toepassing bij aanvang van het transitieproces tot de geslachtwijziging.....	9
a.	Aanvang van het transitieproces en de medische aspecten voor Defensie.....	9
b.	De real-life experience.....	9
c.	Juridische en administratieve aspecten - Procedure voor de voornaamswijziging.....	10
5.	Maatregelen van toepassing na de geslachtwijziging.....	10
a.	Einde van het transitieproces en de medische aspecten voor Defensie.....	10
b.	Juridische en administratieve aspecten - Procedure voor geslachtwijziging.....	11
c.	Dragen van het Mil tenue voor een Mil transpersoneelslid.....	12
d.	Toegang tot de toiletten, douches en kleedkamer.....	12
e.	Physical Evaluation Fitness (PhEF) en Physical Evaluation Job (PhEJ).....	12
6.	Maatregelen van toepassing tijdens alle fases van het transitieproces.....	12
a.	Mutatie van een personeelslid.....	12
b.	Afwezigheden om gezondheidsredenen.....	13
c.	Geneeskundige verzorging binnen Defensie, de ziekte- en hospitalisatieverzekering.....	13
d.	Tijdelijke ambtsontheffing, afwezigheid van lange duur, verlof voor loopbaanonderbreking en de verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden.....	14
7.	Begeleiding, bemiddeling en klachtenprocedure.....	14
a.	Begeleiding en bemiddeling "Transseksualiteit op de werkplek".....	14
b.	Klachtenprocedure.....	15

Klik op de titel van de gewenste paragraaf om er naar toe geleid te worden

Bijlage A : De geslachtsaanpassende behandeling

Bijlage B : Specifieke maatregelen tijdens het transitieproces en de
geslachtsaanpassende behandeling

Bijlage C : Schematische voorstelling van een transitieproces

1. Algemeen

a. Inleiding

Defensie leeft de wetgeving van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte, van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen en van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit na.

Buiten de wetgeving onderschrijft Defensie met onderhavige GID een van de waarden van het Mil- en burgerpersoneelslid, zijnde "respect"¹, dat de basis vormt van vertrouwen en wederzijds begrip. Iedereen met respect behandelen is een noodzaak voor de goede werking van Defensie.

Defensie veroordeelt elke transfobe handeling, houding en/of uitspraak. Alle personeelsleden hebben recht op dezelfde kansen en dezelfde aanmoediging om zich ten volle te kunnen ontplooiën en een loopbaan uit te bouwen met maximale beroepsvoldoening.

b. Doel

Deze richtlijn beschrijft de rechten en plichten van het transpersoneelslid en van zijn autoriteit met de bevoegdheid van korpsComd en het transitieproces, alsook de maatregelen van toepassing voor en na de wettelijke geslachtswijziging.

c. Boomstructuur

(1) Onmiddellijk hoger gelegen wettelijke bepalingen, reglementen en/of richtlijnen

(a) DGHR-SPS-DIVMGT-001

(b) DGHR-SPS-GENDER-001

(2) Onmiddellijk lager gelegen reglementen en/of richtlijnen

Nihil

d. Refertes

(1) Wet van 22 mei 2014 ter bestrijding van seksisme in de openbare ruimte en tot aanpassing van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen teneinde de daad van discriminatie te bestraffen.

(2) Wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen (gender-wet)

(3) Wet van 10 mei 2007 betreffende de transseksualiteit

(4) Wet van 04 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk

(5) Wet van 15 mei 1987 betreffende de namen en voornamen

(6) Burgerlijk Wetboek, boek I, titel II, hoofdstuk II, Art 62bis

(7) ACWB-SPS-PSYSOC-001, Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk

(8) ACWB-SPS-PSYSOC-002, Interne informele en formele procedure in het kader van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

(9) Interfederaal actieplan tegen homofob en transfoob geweld van 31 januari 2013

¹ DGHR-SPS-DIVMGT-001, Hoofdstuk 1, Par. 103. b. (4)

2. Begrippen²

a. Gender³

Het begrip "gender"⁴ is geen synoniem van het woord "geslacht". Geslacht duidt op de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen. Deze verschillen zijn universeel en tijdloos. Zij veranderen niet in de ruimte (verschillende landen) noch in de tijd (verschillende periodes).

Het begrip "gender" omvat de sociale en culturele structuren rond de biologische verschillen tussen vrouwen en mannen en die een invloed uitoefenen op hun stereotiepe voorstelling. In tegenstelling tot het geslacht worden deze verschillen bepaald door de omgeving (zij veranderen naargelang van het land, de cultuur, de maatschappelijke omgeving, de religie, de leeftijd, enz.) en ze zijn tijdelijk (zij veranderen volgens de tijdsperiodes in functie van de maatschappelijke evolutie).

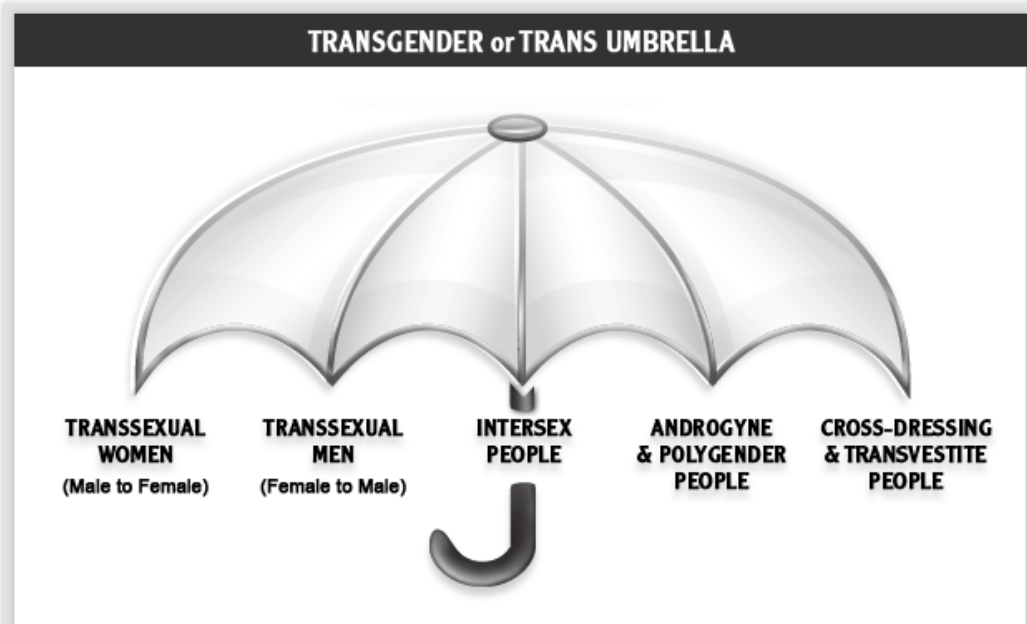
Alle culturen en maatschappijen leggen op basis van de biologische verschillen tussen mannen en vrouwen mannelijke en vrouwelijke kenmerken en rollen vast. Deze sociale structuren gaan gepaard met stereotiepe beelden en voorstellingen van beide seksen over hun respectievelijke competenties, activiteiten of rollen.

(1) Cisgender

Zijn personen van wie de genderidentiteit en/of -expressie overeenkomt met het geboortegeslacht en de verwachtingen die daarrond bestaan.

(2) Genderdiversiteit

Hoewel de genderdiversiteit op zich oneindig is, maken vele mensen gemakshalve toch een indeling in enkele groepen die een aantal kenmerken delen, en zich daarmee onderscheiden van anderen. Het beeld van de 'transgender paraplu' drukt de diversiteit aan genderbelevingen uit.



² De begrippen zijn gebaseerd op wetenschappelijke studies en publicaties.

³ DGHR-SPS-GENDER-001

⁴ Handleiding voor de toepassing van gender mainstreaming binnen de Belgische federale overheid

(a) Transseksualiteit

Wanneer de genderidentiteit volkomen haaks staat op het geslacht kan het zijn dat de persoon het niet langer aankan te leven in een lichaam dat niet overeenstemt met zijn genderidentiteit. Via hormonen en/of chirurgische ingrepen wordt het lichaam dan aangepast aan de genderidentiteit.

(i) Trans(seksuele) man: vrouw-naar-man transseksueel. In het Engels FtM (female to male). In België is dat naar schatting 1 op 4.000.

(ii) Trans(seksuele) vrouw: man-naar-vrouw transseksueel. In het Engels MtF (male to female). In België is dat naar schatting 1 op 7.000.

(b) Interseksualiteit⁵: of ambigue seksualiteit

Beschrijft de toestand van personen van wie de genitaliën moeilijk of onmogelijk te identificeren zijn als zijnde mannelijk of vrouwelijk volgens de gebruikelijke normen. Interseksuele personen worden soms ook aangeduid als hermafrodieten.

(c) Transgenderisme (androgyn & polygender)

Slaat op personen die zowel mannelijke als vrouwelijke identiteitskenmerken combineren. Transgenderisten opteren voor een gedeeltelijke transitie of herpositioneren zich ergens tussen man en vrouw in. Transgenderen personen voelen zich zowel vrouw als man, iets anders, of geen van beide⁶. Een (gedeeltelijke) aanpassing van lichaamskenmerken door middel van hormonen en/of operatieve behandeling wordt vaak gewenst. Hoewel transgenderisme principieel niet is verboden bij Defensie, kan de geschiktheid van een Mil transgender personeelslid door de Mil Commissie voor Geschiktheid en Reform (MCGR) onderzocht/herzien worden, bijvoorbeeld omdat het personeelslid in zijn positionering als transgender niet meer kan voldoen aan bepaalde medische of functionele geschiktheid voorwaarden.

(d) Travestie (cross-dressing)

Via kledij, gedrag, houding en taalgebruik uitdrukking geven aan een vrouwelijke (in geval van mannen) sub-identiteit, of mannelijke (in geval van vrouwen) sub-identiteit. De meeste cross dressers zijn heteroseksueel, velen hebben een relatie en/of kinderen. Het gaat hier om 1 tot 5 op 100 mensen. Travestie kan ook evolueren en leiden tot transgenderisme en/of naar transseksualiteit.

(3) Genderdysforie of genderidentiteitsstoornis⁷

Een oude en een nieuwe term voor personen voor wie de genderidentiteit niet overeenstemt met hun geslacht.

⁵ Hoewel er momenteel geen echte consensus bestaat over de precieze cijfers, wordt de prevalentie geschat op 1 op 1.500 geboorten (Intersex Society of North America).

⁶ Er zijn mensen die zich identificeren als én vrouw én man, waarmee ze bedoelen dat ze zowel mannelijke als vrouwelijke aspecten in hun identiteit herkennen, zonder dat er één duidelijk de bovenhand heeft. Anderen vinden de categorieën 'man' en 'vrouw' niet de lading dekken en verzinnen andere termen (genderfree, genderqueer, enz.) om hun genderidentiteit mee te benoemen.

⁷ Genderidentiteitsstoornis (GID) is een term die komt uit de Amerikaanse psychiatrische associatie (APA).

(4) Genderexpressie

De manier waarop een persoon zijn genderidentiteit (mannelijkheid/vrouwelijkheid) communiceert naar anderen. Deze expressie wordt op verschillende manieren geuit, zoals door kleding, gedrag, fysisch voorkomen, stijl, stemgebruik en sociale interesses. Hoe dit gebeurt, kan sterk variëren omdat het onderhevig is aan cultuur en opvoeding.

(5) Genderidentiteit

De manier waarop een persoon kijkt naar zijn gender, als mannelijk, vrouwelijk, beide of geen van beide⁸. Dit kan al dan niet overeenkomen met het lichaam of toegekend geslacht bij de geboorte (dit betekent het geslacht vermeld op de geboorteakte). Genderidentiteit wordt mee gekleurd door de tijd en de cultuur.

b. Seksuele geaardheid⁹

De seksuele geaardheid wordt bepaald door het geslacht van de persoon/de personen tot wie iemand wordt aangetrokken en voor welke hij genegenheid ontwikkelt, zowel op emotioneel als op lichamelijk vlak. Niemand kiest voor zijn seksuele geaardheid, vandaar het gebruik van het begrip seksuele geaardheid en NIET seksuele voorkeur.

c. Transitieproces

(1) Fulltime genderexpressie

Beschrijft het ogenblik in het transitieproces waarin de transpersoon zich volledig zal uiten volgens zijn nieuwe genderidentiteit en dus de transitie maakt van man naar vrouw of van vrouw naar man.

(2) Real-life experience

Betekent letterlijk een test in het echte leven en is een voorbereidende fase op een leven in de gewenste geslachtsrol.

In de eerste plaats houdt dit in dat men zijn naaste omgeving (partner, kinderen, familie, vrienden, werk of school) gaat inlichten over het omschakelingsproces. In een tweede stap gaat men op sociaal, gezins- en professioneel vlak ook de gewenste geslachtsrol aannemen. Afhankelijk van wat de reacties van de omgeving op deze rolomschakeling zijn, kan men zelf uittesten of men zich beter voelt in zijn nieuwe geslachtsrol en of men zal kunnen omgaan met tegenkantingen of onbegrip die kunnen volgen op deze geslachtsrolomschakeling.

Het verloop van deze real-life experience is bepalend voor de verdere stappen in het transitieproces.

(3) Transitie

Het proces waarbij een transpersoon zijn fysieke eigenschappen en/of expressie aanpast om zich behaaglijk te kunnen voelen in een geslacht dat verschilt van dat wat is toegekend bij de geboorte. Sommigen leven gewoon zoals het andere geslacht en beperken zich bijvoorbeeld tot gezichtsontharing en logopedie, terwijl anderen een medische begeleiding volgen en nog anderen een stap verder gaan en een operatie laten uitvoeren.

⁸ Zie begrip: Transgenderisme

⁹ DGHR-SPS-HOLEBI-001

(4) Transpersoneelslid

Vanaf de diagnostische fase tot de wettelijke geslachtswijziging wordt het personeelslid in "transitie" als transpersoneelslid beschouwd. Na de wettelijke geslachtswijziging is het personeelslid een man of vrouw, op basis van het geslacht dat op de nieuwe identiteitskaart staat.

d. Discriminatie, Seksisme en Transfobie

(1) Discriminatie

Discriminatie op basis van geslacht wordt verboden door de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen.

Een verschil in behandeling op grond van geslachtsverandering, genderidentiteit of genderexpressie wordt door deze wet beschouwd als een direct onderscheid¹⁰ op grond van het geslacht.

(2) Seksisme

Onder seksisme verstaat men elk gebaar¹¹ of elke handeling die, klaarblijkelijk bedoeld is om minachting uit te drukken jegens een persoon wegens zijn geslacht, of deze, om dezelfde reden, als minderwaardig te beschouwen of te reduceren tot diens geslachtelijke dimensie en die een ernstige aantasting van de waardigheid van deze persoon ten gevolge heeft.

(3) Transfobie

Transfobie is de angst voor transgenderisme en transseksualiteit, evenals het vijandige en discriminerende gedrag dat uit dit gevoel voorkomt. Transfobie uit zich bijvoorbeeld in het uitsluiten van transpersonen uit als sekse specifiek bestemde ruimtes (toiletten, douches, enz.), maar ook in verbaal en fysiek geweld.

3. Het transitieproces en de geslachtsaanpassende behandeling¹²

a. Het transitieproces

Een transitieproces heeft een enorme impact op de transpersoon in kwestie, maar ook op de personen uit de onmiddellijke sociale en professionele omgeving. Psychologische en sociale begeleiding is een constante factor gedurende het hele transitieproces.

De medewerkers van een transpersoon kunnen, indien nodig, ondersteund en begeleid worden voor wat betreft hun vragen, bedenkingen, opmerkingen en zorgen over het transitieproces van hun collega. Dit wordt besproken in Par 7. a. (2).

b. De geslachtsaanpassende behandeling

De geslachtsaanpassende behandeling bestaat uit de diagnostische fase, de hormonale fase, gevolgd door de chirurgische ingrepen. Deze behandeling gebeurt stapsgewijs en wordt in de tijd gespreid om voldoende aandacht te kunnen besteden aan de psychologische processen die worden doorlopen en de beslissingen die moeten genomen worden. Aan elk beslissingsmoment gaan ongeveer NEGEN maanden van voortdurende evaluatie vooraf, wat de totale procedure op maximum ZEVENENTWINTIG maanden brengt¹³.

¹⁰ De situatie die zich voordoet wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie behandeld wordt, behandeld werd of zou worden behandeld op basis van het geslacht.

¹¹ Verbaal of non-verbaal.

¹² De geslachtsaanpassende behandeling wordt in Bijlage A meer in detail besproken.

¹³ Transseksualiteit, UZ Gent, Centrum voor Seksuologie en Genderproblematiek, 2009

4. Maatregelen van toepassing bij aanvang van het transitieproces tot de geslachtwijziging¹⁴

a. Aanvang van het transitieproces en de medische aspecten voor Defensie

Het transpersoneelslid kan in de diagnostische fase al besluiten de autoriteit met de bevoegdheid van korpsComd in te lichten over zijn nieuwe geslachtskeuze en voornaam.

De aanvang van het transitieproces zal, in ieder geval, altijd worden vastgelegd op de meldingsdatum van het transpersoneelslid aan zijn autoriteit met de bevoegdheid van korpsComd.

(1) De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Het burger of Mil transpersoneelslid biedt zich in ieder geval aan, voor een spontane consultatie, bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer, met een verzoek om gezondheidstoezicht. Uit het onderhoud met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet blijken of het betrokken transpersoneelslid zijn functie tijdens het transitieproces al dan niet verder kan uitoefenen en of er aanpassingen of beperkingen aan de werkplek noodzakelijk zijn. Dit zal blijken uit het formulier van gezondheidsbeoordeling dat zal worden opgemaakt door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer.

Voor het Mil transpersoneelslid past de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het medisch profiel niet zelf aan. De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer beoordeelt de functionele geschiktheid en verwijst de betrokken persoon door naar het Centrum voor Medische Expertise (CME).

(2) Het Centrum voor Medische Expertise (CME)

De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer verwijst het Mil transpersoneelslid door naar het CME, teneinde de emotionele impact van het transitieproces op het betrokken Mil transpersoneelslid op te volgen en, indien nodig, om een aanpassing van het medisch profiel (PSIVCAME) en de medische operationele categorisatie te verkrijgen.

b. De real-life experience

De real-life experience is een voorbereidende fase op een leven in de gewenste geslachtsrol. Het verloop van deze real-life experience is bepalend voor de verdere stappen in het transitieproces. Er wordt verwacht dat het transpersoneelslid met de real-life experience begint in de hormonale fase, dit in samenspraak met een behandelend medisch multidisciplinair team. M.a.w. dit wil zeggen dat vanaf dit moment het transpersoneelslid zich zal kleden in de kleding van zijn nieuwe geslachtskeuze.

Deze maatregelen zijn van toepassing na advies van de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer tot de wettelijke geslachtswijziging.

(1) Dragen van het Mil tenue¹⁵

Het Mil transpersoneelslid wordt vrijgesteld van het dragen van het Mil tenue.

(2) Toegang tot de toiletten, douches en kleedkamer

(a) Toiletten

Er wordt toegang verleend tot de toiletten volgens de fulltime genderexpressie van het transpersoneelslid.

¹⁴ M.a.w. vanaf de diagnostische fase tot en met de hormonale fase.

¹⁵ DGHR-REG-DISPSYS-001, § 102 & 103

(b) Douches

Er wordt, in de mate van het mogelijke, toegang verleend tot een afgescheiden douche.

Indien het niet mogelijk is, zal er toegang worden verleend tot gemeenschappelijke douches met respect voor het transpersoneelslid en de andere gebruikers.

(c) Kleedkamer

Er wordt toegang verleend tot de kleedkamer volgens de fulltime genderexpressie van het transpersoneelslid.

Aan de korpsComd of andere dienstverantwoordelijken wordt aangeraden om, in de mate van het mogelijke, in een alternatieve accommodatie te voorzien, indien de vraag wordt gesteld. Dit zou bijvoorbeeld een stuk van de kleedkamer kunnen zijn afgesloten door een deur of een gordijn, ofwel het omkleden op een ander tijdstip, ofwel in een andere ruimte.

(3) Physical Evaluation Fitness (PhEF)¹⁶ en Physical Evaluation Job (PhEJ)

Tijdens het transitieproces tot aan de wettelijke geslachtswijziging kan het Mil transpersoneelslid op zijn aanvraag worden vrijgesteld¹⁷ van PhEF en van PhEJ. De vraag tot vrijstelling geldt niet voor een Mil transpersoneelslid dat zich nog in zijn kandidatuur bevindt. Indien betrokkene niet wordt vrijgesteld zijn de testen van zijn huidig geslacht van toepassing.

c. Juridische en administratieve aspecten - Procedure voor de voornaamswijziging

Elk personeelslid mag van naam en/of voornaam veranderen wanneer aan bepaalde strikte voorwaarden is voldaan, die zijn vastgelegd in de wet van 15 Mei 87, Art 2 aangepast door de wet van 10 mei 07.

Het indienen van een aanvraag tot voornaamswijziging wordt bij transpersoneelsleden in de hormonale fase aanbevolen¹⁸ en is juridisch ook mogelijk.

Het transpersoneelslid van Defensie dient zich, nadat de voornaamswijziging werd vermeld op de nieuwe identiteitskaart, aan te bieden bij de ASE van zijn eenheid, teneinde de voornaamswijziging door te voeren in zijn persoonlijk dossier (PD).

De ASE informeert alle betrokken diensten en deze zijn verplicht de voornaamswijziging in alle dossiers door te voeren.

5. Maatregelen van toepassing na de geslachtswijziging¹⁹

Na de wettelijke geslachtswijziging wordt het personeelslid niet meer beschouwd als een transpersoon, maar als een man of vrouw op basis van het geslacht dat op de nieuwe identiteitskaart staat. Om de leesbaarheid van de instructie te bevorderen wordt hierna toch nog gerefereerd naar transpersoneelslid.

a. Einde van het transitieproces en de medische aspecten voor Defensie

(1) De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer

Als het transitieproces voltrokken is en het burger of Mil transpersoneelslid de wettelijke geslachtswijziging heeft aangevraagd, is dit het geschikte ogenblik voor de autoriteit met de bevoegdheid van korpsComd om het betrokken transpersoneelslid opnieuw met een verzoek om gezondheidstoezicht bij de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer te sturen.

¹⁶ ACOT-REG-PHYTEST-TCPT-001, § 207.a.(2).

¹⁷ Zie § 4.a.(1).

¹⁸ De voornaamswijziging kan niet worden opgelegd.

¹⁹ M.a.w. na de chirurgische ingrepen.

Uit het onderhoud met de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer moet blijken of het betrokken transpersoneelslid, na de transitie, geschikt is om zijn functie verder uit te oefenen.

Indien tijdens het transitieproces het burger of Mil transpersoneelslid zijn geslachtswijziging wenst stop te zetten²⁰ of ZEVENENTWINTIG maanden na de meldingsdatum van de aanvang van het transitieproces²¹ en indien de officiële geslachtswijziging nog niet heeft plaatsgevonden, moet de autoriteit met de bevoegdheid van korpsComd een verzoek tot gezondheidstoezicht aanvragen.

(2) Het Centrum voor Medische Expertise (CME)

Na de wettelijke geslachtswijziging kan het Mil transpersoneelslid, indien nodig, opnieuw worden doorverwezen naar het CME om eventueel het medisch profiel (PSIVCAME) en de medisch operationele categorisatie aan te passen.

b. Juridische en administratieve aspecten - Procedure voor geslachtswijziging²²

(1) Art 62bis van het Burgerlijk Wetboek aangepast door de wet van 10 Mei 07 voorziet in het recht om officieel de geslachtsregistratie²³ aan te passen.

(2) Het transpersoneelslid dient zich, nadat de geslachtswijziging werd vermeld op de nieuwe identiteitskaart, aan te bieden bij de ASE van zijn eenheid, teneinde de geslachtswijziging door te voeren in zijn persoonlijk (PD) en zijn elektronisch dossier (ED).

(3) De ASE informeert alle betrokken diensten en deze zijn verplicht de geslachtswijziging in alle dossiers door te voeren.

(4) Het stamboeknummer

(a) Het Mil transpersoneelslid

(i) Officieren

Het stamboeknummer van een Mil transpersoneelslid beginnend met een letter of een jaartal blijft na de officiële geslachtswijziging ongewijzigd.

(ii) Onderofficieren en vrijwilligers

Een Mil transpersoneelslid met een stamboeknummer beginnend met een letter zal, na de officiële geslachtswijziging, een nieuw stamboeknummer toegewezen krijgen door de Algemene Directie Human Resources (DG HR). Voor het transpersoneelslid met een stamboeknummer beginnend met een jaartal blijft het stamboeknummer ongewijzigd.

(b) Het burger transpersoneelslid

Het stamboeknummer van een burger transpersoneelslid blijft ongewijzigd na de officiële geslachtswijziging.

²⁰ Het volledig doorlopen van een transitieproces, zelfs eenmaal opgestart, kan niet worden opgelegd. Indien het Mil transpersoneelslid tijdens het transitieproces opteert voor een gedeeltelijke transitie en een volledige geslachtswijziging niet wenst door te voeren wordt de aandacht gevestigd op § 2.k.

²¹ Zie § 4.a.

²² Burgerlijk Wetboek, boek I, titel II, hoofdstuk II, Art 62bis.

²³ De officiële geslachtsregistratie kan niet worden opgelegd. Indien het Mil transpersoneelslid na de geslachtsoperatie de officiële geslachtswijziging niet wenst door te voeren wordt de aandacht gevestigd op § 2.k.

- (5) De ASE, dossierbeheerder voor het PD en het ED en HRA-E/N, beheerder voor het individuele dossier (ID), zijn vanzelfsprekend gehouden aan de wet op de bescherming van de persoonlijke levenssfeer. Er zal worden vermeden nog documenten af te leveren waarin gerefereerd wordt naar het vroegere geslacht.

Er moet echter worden vermeld dat, indien er duplicaten van attesten en/of documenten worden afgeleverd van vóór de geslachtwijziging, deze steeds het geslacht op datum van uitgifte zullen bevatten en dat dit niet kan worden aangepast²⁴.

c. Dragen van het Mil tenue voor een Mil transpersoneelslid²⁵

Vanaf de wettelijke geslachtwijziging zal een Mil transpersoneelslid zich op de werkplek kleden in het uniform volgens het geslacht dat op zijn nieuwe identiteitskaart staat.

Het Mil transpersoneelslid biedt zich aan bij het Regionale Distributiecentrum (RDiscC) en koopt zijn nieuwe Mil kledij afhankelijk van zijn nieuwe geslacht (van man naar vrouw of van vrouw naar man).

d. Toegang tot de toiletten, douches en kleedkamer

(1) Toiletten en douches

Vanaf de wettelijke geslachtwijziging zal een transpersoneelslid de toiletten en douches gebruiken volgens het geslacht dat op zijn nieuwe identiteitskaart staat.

(2) Kleedkamer

Vanaf de wettelijke geslachtwijziging zal een transpersoneelslid de kleedkamers gebruiken volgens het geslacht dat op zijn nieuwe identiteitskaart staat.

e. Physical Evaluation Fitness (PhEF)²⁶ en Physical Evaluation Job (PhEJ)

Vanaf de wettelijke geslachtwijziging zal er bij het Mil transpersoneelslid bij de evaluatie van de prestaties geleverd tijdens de PhEF en de PhEJ rekening worden gehouden met het geslacht dat op zijn nieuwe identiteit staat. Dit betekent concreet dat voor de transman de puntentabellen van de mannelijke Mil en voor de transvrouw de puntentabellen van de vrouwelijke Mil van toepassing zijn.

6. Maatregelen van toepassing tijdens alle fases van het transitieproces

a. Mutatie van een personeelslid

Een transpersoon in zijn transitieproces verliest noch zijn graad noch zijn competenties. Mutaties enkel gebaseerd op stereotiepe denkbeelden zijn discriminerend volgens de wet. Zijn competenties voor, tijdens en na zijn transformatieproces kunnen enkel worden geëvalueerd via de bestaande reglementering en door de bevoegde instanties.

(1) Mil transpersoneelslid

Voor een Mil transpersoon zijn dezelfde beheersregels van toepassing als voor alle andere Mil personeelsleden van Defensie.

(2) Burger transpersoneelslid

Voor een burger transpersoneelslid zijn dezelfde beheersregels van toepassing als voor alle burgerpersoneelsleden van Defensie.

²⁴ Dit wegens het ontbreken aan specifieke richtlijnen in de Belgische wetgeving.

²⁵ DGHR-REG-DISPSYS-001

²⁶ ACOT-REG-PHYTEST-TCPT-001, § 207.a.(2).

b. Afwezigheden om gezondheidsredenen

Een transpersoon in zijn transitieproces is niet automatisch arbeidsongeschikt. Wel kunnen sommige fases en/of medische ingrepen een tijdelijke arbeidsongeschiktheid veroorzaken.

(1) Mil transpersoneelslid

Tijdens het transitieproces is het Mil transpersoneelslid gehouden aan de reglementering m.b.t. de afwezigheden om gezondheidsredenen (AGR) van Mil van het actief kader²⁷.

(2) Burger transpersoneelslid

Tijdens het transitieproces is het burger transpersoneelslid, in geval van afwezigheid wegens ziekte, onderworpen aan het toezicht van de Medische Expertise (MEDEX)²⁸.

(3) Verplicht onderzoek bij werkhervatting door de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer²⁹

Na een afwezigheid van minstens 28 dagen wegens om het even welke ziekte, aandoening, ongeval of wegens bevalling moeten de Mil en burger-personeelsleden, verplicht een onderzoek bij werkhervatting ondergaan.

Wanneer de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer het nodig oordeelt wegens de aard van de ziekte, de aandoening of ongeval, kan dit onderzoek plaatsvinden na een afwezigheid van kortere duur.

Dit onderzoek gebeurt ten vroegste op de dag waarop het werk of de dienst wordt hervat en ten laatste op de achtste werkdag erna.

Het onderzoek bij werkhervatting moet de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer in staat stellen na te gaan of de werknemer nog steeds geschikt is voor de werkplek die hij voordien bezette of de activiteit die hij voordien uitoefende, en in geval van ongeschiktheid, de in artikel 34 bedoelde gepaste preventie- of beschermingsmaatregelen te nemen.

c. Geneeskundige verzorging binnen Defensie, de ziekte- en hospitalisatieverzekering**(1) Geneeskundige verzorging binnen Defensie**

Onder bepaalde voorwaarden betaalt Defensie de onkosten terug van de zorgen die in de medische burgersector worden verstrekt. DGHR-SPS-SOCSZM-001 beschrijft de nadere regels van toegang tot de geneeskundige verzorging en de terugbetaling van deze onkosten door Defensie.

(2) Ziekteverzekering

De geslachtsaanpassende ingrepen zijn wettelijk erkend door de ziekteverzekering maar onder voorwaarden, bijvoorbeeld dat de opvolging gebeurt door een erkend centrum.

(3) Hospitalisatieverzekering³⁰

Een financiële tussenkomst van de hospitalisatieverzekering van Defensie kan voor sommige fases van het transitieproces. Dit wordt bepaald aan de hand van het medische dossier van de persoon in kwestie.

²⁷ DGHR-REG-MEDIS-001.

²⁸ www.medex.belgium.be.

²⁹ Koninklijk besluit van 28 mei 2003 betreffende het gezondheidstoezicht op de werknemers, Art 35 - DGHR-SPS-MEDAGR-001.

³⁰ http://intranet.mil.intra/sites/Pers/hosp_verzekering/Pages/nieuw.aspx

Voor meer inlichtingen: Algemene Directie Human Resources (DG HR) - Divisie Administratieve Expertise (HRA) - Sectie Administratieve Expertise (HRA-E) - Ondersectie Medische Administratie (HRA-E/M) - Bureel Verzekering (HRA-E/M/Bur Verzekering).

http://intranet.mil.intra/sites/Pers/hosp_verzekering/Pages/Produkt.aspx

d. **Tijdelijke ambtsontheffing, afwezigheid van lange duur, verlof voor loopbaanonderbreking en de verminderde prestaties voor persoonlijke aangelegenheden**

(1) Mil transpersoneelslid³¹

Voor een Mil transpersoon is dezelfde reglementering van toepassing als voor alle andere Mil personeelsleden van Defensie.

(2) Burger transpersoneelslid³²

Voor een burger transpersoneelslid is dezelfde reglementering van toepassing als voor alle andere burgerpersoneelsleden van Defensie.

7. Begeleiding, bemiddeling en klachtenprocedure

a. **Begeleiding en bemiddeling "Transseksualiteit op de werkplek"**

(1) Centrum voor Geestelijke Gezondheid (CGG)

De psychologische en psychiatrische begeleiding van transpersonen is vrij specifiek en binnen het CGG bestaat er geen expertise m.b.t. deze thematiek.

Transpersonen die effectief een geslachtswijziging overwegen, dienen te worden georiënteerd naar centra die zich gespecialiseerd hebben in de transgender-thematiek.

(2) Dienst Klachtenmanagement van Defensie (DKM Def)

Wanneer een transpersoon zijn transseksualiteit bekend maakt op de werkplek, kan dit tot verschillende reacties leiden. Soms raken hierdoor werkrelaties verstoord en ontstaan er conflicten.

De Sectie Bemiddeling van de DKM Def kan daarvoor worden gecontacteerd. Vanuit een faciliterende rol worden zowel de betrokken transpersoon als de collega's ondersteund en begeleid, voor wat betreft hun vragen, bedenkingen, opmerkingen en zorgen rond dit thema. De DKM Def beschikt over bemiddelaars, die specifiek gevormd worden over genderthematiek. De DKM zorgt dan voor de begeleiding, vanaf de bewustwording tot de uiteindelijke integratie in de nieuwe identiteit. Het traject wordt 'op maat' ontworpen, op basis van de plaatselijke behoeften en in samenspraak met de rechtstreeks betrokken partijen. Het biedt ruimte voor de voorbereidende gesprekken, infosessies, individuele gesprekken, begeleide groepsgesprekken en opvolging.

Meestal komt het traject tot stand op vraag van de transpersoon in kwestie. Daarnaast kan het begeleidingstraject, steeds in samenspraak met de betrokken persoon, ook aangevraagd worden door de autoriteit met de bevoegdheid van korpsComd, de vertrouwenspersoon of een naaste collega die bezorgd is om het welzijn van de medewerkers, of in het kader van preventieve of reactieve conflictbenadering.

(3) Het Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen (IGVM) Is bevoegd³³ om informatie en raad te verstrekken met betrekking tot de rechten van transseksuele personen.

³¹ DGHR-REG-TRAVARB-001, Deel IV, Hoofdstuk 1 & Hoofdstuk 2.

³² DGHR-REG-TRAVARB-001, Deel IV, Hoofdstuk 4, Hoofdstuk 5 & Deel V, Hoofdstuk 3.

³³ Interfederaal actieplan tegen homofobie en transfoobie van 31 Jan 13.

b. Klachtenprocedure

(1) ACOS WB

De hiërarchische lijn is verantwoordelijk voor het welzijn van het personeel. Indien een personeelslid op de werkplek feiten vaststelt die wijzen op/of wie van mening is onderworpen te zijn aan een transfobe handeling, houding en/of uitspraak kan **in eerste instantie** beroep doen op zijn hiërarchische lijn.

Indien het personeelslid zich onvoldoende geholpen voelt door de hiërarchische lijn kan hij beroep doen op verschillende procedures. Een overzicht van deze verschillende procedures, inclusief de hiërarchie ertussen, is te vinden in:

- (a) ACWB-SPS-PSYSOC-001, Psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.
- (b) ACWB-SPS-PSYSOC-002, Interne informele en formele procedure in het kader van de psychosociale belasting veroorzaakt door het werk.

(2) IGVM

Het IGVM is bevoegd om klachten van discriminatie op basis van geslacht (met inbegrip van de geslachtsverandering, de genderidentiteit en genderexpressie) te behandelen.

http://igvm-iefh.belgium.be/nl/klacht_melden/

Bijlage A : De geslachtsaanpassende behandeling

De geslachtsaanpassende behandeling bestaat uit de diagnostische fase, de hormonale fase, gevolgd door de chirurgische ingrepen. Deze behandeling gebeurt stapsgewijs en wordt in de tijd gespreid om voldoende aandacht te kunnen besteden aan de psychologische processen die worden doorlopen en de beslissingen die moeten genomen worden. Aan elk beslissingsmoment gaan ongeveer NEGEN maanden van voortdurende evaluatie vooraf, wat de totale procedure op ZEVENENTWINTIG maanden brengt¹.

1. De diagnostische fase

De eerste diagnostische fase bestaat erin de transpersoon zowel psychologisch-psychiatrisch als hormonaal-lichamelijk te onderzoeken.

Tijdens deze diagnostische fase worden er gesprekken gevoerd met de psycholoog en/of psychiater.

In deze fase wordt nog niet verwacht dat de transpersoon zich in de gewenste geslachtsrol begeeft. De betrokkene kan hier al besluiten Defensie in te lichten over zijn nieuwe geslachtskeuze en voornaam.

2. De hormonale fase

Transpersonen kunnen ook wachten tot de hormonale fase gestart is en er op fysiek vlak uiterlijke kenmerken verschijnen van het gewenste geslacht, alvorens zij zich in familiale, sociale en professionele context gaan gedragen in de gewenste geslachtsrol.

De hormonale fase wordt opgesplitst in:

- a. De eerste onderdrukingsfase van de eigen hormoonproductie, waarbij voor de transvrouwen de mannelijke hormonen worden stilgelegd en voor de transmannen de vrouwelijke functies worden stilgelegd.

Tijdens deze fase vangt de real-life experience aan. Dit houdt in dat de transpersoon zich in familiekring, sociaal en professioneel gaat gedragen in de gewenste genderexpressie. In deze fase zal de transpersoon dus ook het werk informeren.

Het indienen van een aanvraag tot voornaamswijziging wordt in die periode aanbevolen. De voornaamswijziging kan de real-life experience vergemakkelijken.

- b. In de tweede hormonale fase wordt er substitutietherapie gegeven. Transmannen krijgen dan mannelijke hormonen (testosteron) toegediend en transvrouwen vrouwelijke hormonen (oestrogenen). Deze hormonale behandeling zorgt voor fysieke veranderingen in de richting van het gewenste geslacht: transvrouwen ontwikkelen borsten en vrouwelijke vormen en kennen een afname van de spiermassa. Veel transvrouwen zullen tevens een ontharing van het gezicht ondergaan. Transmannen krijgen een zwaardere stem, gezichts- en lichaamsbeharing en een spiertoename. Het is dan ook de bedoeling dat de transseksuele persoon de tijd krijgt om zich psychologisch en seksueel aan te passen aan de hormonale omwentelingen. Ook de sociale en professionele omgeving zal deze veranderingen opmerken.

Tijdens deze periode worden de contacten gepland met de plastische chirurg, uroloog en gynaecoloog. Alleen wanneer deze fases met succes zijn doorlopen, kan de beslissing tot een geslachtsaanpassende operatie worden genomen.

¹ UZ Gent, Centrum voor Seksuologie en Genderproblematiek

3. De chirurgische ingrepen

Volgende ingrepen worden in de meeste gevallen door transpersonen verkozen. Niet alle transpersonen ondergaan al deze stappen. Sommigen kunnen zich deze, zowel fysiek als financieel, zware ingrepen niet veroorloven.

a. Bij transvrouwen

Frequent worden bij transvrouwen tijdens de hormonale fase of het doorbrengen van de real-life experience een aantal ingrepen verricht om een vrouwelijker uitzicht te bekomen, de zogenaamde "feminiserende faciale chirurgie".

De voornaamste chirurgische ingreep betreft de feitelijke geslachtsoperatie waarbij de mannelijke genitaliën worden omgevormd tot vrouwelijke genitaliën. Sommige transvrouwen ondergaan in deze fase tevens een borstvergroting.

b. Bij transmannen

Bij transmannen bestaan de chirurgische aanpassingen uit meerdere stappen: de borstreconstructie (waarbij de borsten worden verwijderd), de verwijdering van baarmoeder en eileiders, en tot slot de geslachtsaanpassende operatie waarbij de vrouwelijke genitaliën worden omgevormd tot mannelijke genitaliën.

Bij transmannen worden er meestal weinig andere esthetische operaties uitgevoerd omdat onder invloed van de hormonale therapie bijna steeds een voldoende mannelijk uitzicht wordt verkregen.

Bijlage B : Specifieke maatregelen tijdens het transitieproces en de geslachtsaanpassende behandeling

1. Maatregelen van toepassing bij aanvang van het transitieproces tot de geslachtswijziging

	Het transitieproces		
	De diagnostische fase	De hormonale fase (Real-life experience)	De chirurgische ingrepen
a. Aanvang van het transitieproces en de medische aspecten voor Defensie			
De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer	Van toepassing		
Het Centrum voor Medische Expertise	Van toepassing		
b. De real-life experience			
Vrijstelling van het dragen van Mil tenue	Van toepassing		
Toegang tot de toiletten, douches en kleedkamer	Van toepassing		
Vrijstelling van de Physical Evaluation Fitness (PhEF) en van de Physical Evaluation Job (PhEJ)	Van toepassing volgens de richtlijnen van de A16-G1		
Juridische en administratie aspecten - Procedure voor de voornaamswijziging	Niet van toepassing	Van toepassing	

2. Maatregelen van toepassing na geslachtswijziging

- a. Einde van het transitieproces en de medische aspecten voor Defensie
 - (1) De preventieadviseur-arbeidsgeneesheer
 - (2) Het Centrum voor Medische Expertise
- b. Juridische en administratie aspecten - Procedure voor geslachtswijziging
Het stamboeknummer
- c. Dragen van Mil tenue
- d. Toegang tot toiletten, douches en kleedkamers
- e. Opheffing van de vrijstelling van de Physical Evaluation Fitness (PhEF) en van de Physical Evaluation Job (PhEJ)

3. Maatregelen van toepassing tijdens alle fases van het transitieproces

	Het transitieproces		
	De diagnostische fase	De hormonale fase (Real-life experience)	De chirurgische ingrepen
a. Mutatie van een transpersoon	Van toepassing		
b. Afwezigheden om gezondheidsredenen tijdens het transitieproces	Van toepassing		
c. Geneeskundige verzorging binnen Defensie	Van toepassing		
De ziekteverzekering	Van toepassing		
De hospitalisatieverzekering	Wordt bepaald op basis van het medisch dossier		
d. Tijdelijke ambtsontheffing, afwezigheid van lange duur en verlof voor loopbaanonderbreking	Van toepassing		

4. Begeleiding, bemiddeling en klachtenprocedure

	Het transitieproces		
	De diagnostische fase	De hormonale fase (Real-life experience)	De chirurgische ingrepen
Centrum voor Geestelijke Gezondheid	Van toepassing	Niet van toepassing	
Dienst Klachtenmanagement van Defensie	Van toepassing		
Klachtenprocedure	Van toepassing		

Bijlage C : Schematische voorstelling van een transitieproces

