

**Advies nr. 2021-A/024 voor werkgevers van
het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen
betreffende het gebruik van sanitaire en hygiënische voorzieningen door
transgender personen op het werk**



**INSTITUUT VOOR
DE GELIJKHEID
VAN VROUWEN
EN MANNEN**

I. Inleiding

Deze aanbeveling heeft betrekking op het gebruik van sanitaire en hygiënische voorzieningen door transgender personen op het werk.

Het Instituut voor de gelijkheid van vrouwen en mannen (hierna: het Instituut) werd opgericht door de wet van 16 december 2002 en heeft onder andere als opdracht om te waken over de naleving van de wetgeving inzake de gelijkheid van vrouwen en mannen en om elke vorm van discriminatie of ongelijkheid op grond van geslacht te bestrijden.

In deze hoedanigheid is het Instituut onder meer bevoegd om aanbevelingen tot de overheid te richten met het oog op het verbeteren van wet- en regelgeving.

II. Context

Het Instituut kan hulp verlenen aan iedereen die raad vraagt over de omvang van zijn rechten en verplichtingen, hierover advies verlenen, bemiddelen en indien nodig gerechtelijke stappen ondernemen.

In dit kader ontving het Instituut recent een verzoek om advies van de diversiteitsmanager van de GOB met betrekking tot het gebruik van gescheiden sanitaire voorzieningen - in de kantoren van de GOB.

Dit verzoek om advies, evenals verschillende meldingen in de loop der tijd, illustreren de nood aan transinclusieve oplossingen i.v.m. toegang tot sanitaire en hygiënische voorzieningen op de werkvloer en aan verduidelijking over de verplichtingen hieromtrent als werkgever. Dit advies gaat daarom verder in op de wettelijke verplichtingen van een werkgever i.v.m. de toegang tot sanitaire en hygiënische voorzieningen van transgender personen, en op de manieren om hier als werkgever mee om te gaan zodat een respectvolle behandeling van alle personeelsleden gegarandeerd wordt.

III. Analyse

a. Voorafgaande definities

Met de begrippen genderidentiteit, genderexpressie, sekse-kenmerken, transgender, cisgender en non-binaire personen wordt bedoeld:

- Genderidentiteit verwijst naar het innerlijke gevoel en de persoonlijke beleving van een persoon met betrekking tot diens gender. Dit kan al dan niet overeenkomen met het geslacht toegekend bij de geboorte, met inbegrip van de lichamelijke beleving.¹
- Genderexpressie verwijst naar de manier waarop mensen (onder meer door kledij, spraak en manier van gedragen) vormgeven aan hun genderidentiteit, en de manier waarop deze gepercipieerd wordt door anderen.²
- Het beschermd criterium van de seksekenmerken heeft tot doel interseks personen te beschermen, d.w.z. "personen die een variatie vertonen voor wat hun fenotypisch, genetisch of gonadaal geslacht betreft"³
- Transgender verwijst naar personen van wie de genderidentiteit en/of genderexpressie niet overeenkomt met het geslacht dat hen bij de geboorte werd toegekend. Het gaat om een diverse groep van personen. Niet alle transgender personen zullen hun lichaam in overeenstemming

¹ Memorie van toelichting. Wetsontwerp 24 maart 2014 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen met het oog op de uitbreiding ervan naar genderidentiteit en genderexpressie, Parl. St., Kamer, 53-3483/001.

² *Idem*.

³ Wetsontwerp 24 maart 2014 tot wijziging van de wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen wat het discriminatieverbod op vaderschap of meemoederschap, Parl. St., Kamer, 55-0165/009.

willen brengen met hun genderidentiteit of -expressie. Er zijn ook verscheidene redenen waarom transgender personen enkel sociaal wensen te leven in de gewenste genderrol, en geen medische ingrepen wensen te ondergaan. Non-binaire personen vormen eveneens één van de subgroepen van transgender personen.⁴

- Cisgender personen zijn personen van wie de genderidentiteit wel overeenkomt met het geslacht dat hen bij de geboorte werd toegekend.
- Non-binaire personen zijn personen die zich niet (uitsluitend) vrouw of man voelen. Het gaat o.a. om polygender personen, personen met een fluïde genderidentiteit, agender personen, personen met een variërend gender, of personen die een andere genderidentiteit hebben dan de tweedeling tussen vrouw en man.⁵

b. Wetgevend kader

I. Codex over het welzijn op het werk

De regels betreffende de uitrusting van de voorzieningen bepalen dat er volledig gescheiden toiletten voor mannen en vrouwen ter beschikking gesteld moeten worden en dat de werknemers zich vrij naar de toiletten moeten kunnen begeven.

Zo bepaalt artikel III.1-45 van de Welzijnscode dat “Er wordt voorzien in aparte kleedkamers, douches en toiletten voor mannen en vrouwen (...)” en artikel III.1-56 van dezelfde Code dat “De toiletten zijn volledig gescheiden voor mannen en vrouwen, en bevinden zich dicht bij hun werkpost, de rustlokalen, de kleedkamers en de douches.” Overtredingen hiervan zijn strafbaar volgens de bepalingen van artikels 101 tot 137 van het Sociaal Strafwetboek.

Deze bepalingen zetten richtlijn 89/654/EEG van de Raad van 30 november 1989 betreffende minimumvoorschriften inzake veiligheid en gezondheid voor arbeidsplaatsen om.

II. Genderwet (wet van 10 mei 2007 ter bestrijding van discriminatie tussen vrouwen en mannen)

De Genderwet is van toepassing op discriminatie in het kader van arbeidsbetrekkingen (art. 6, § 1, 5°). Het begrip arbeidsbetrekkingen wordt in art. 6, § 2 Genderwet ruim omschreven, inclusief “*regelingen met betrekking tot het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun arbeid*”. De Genderwet is bijgevolg toepasselijk op het gebruik van sanitaire en hygiënische voorzieningen op het werk.

De Genderwet verbiedt elke vorm van discriminatie op grond van geslacht (art. 19).

Er is sprake van directe discriminatie op grond van geslacht wanneer iemand ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld op basis van geslacht, en op dit direct onderscheid geen van de uitzonderingen op het principe van gelijke behandeling van toepassing is (art. 5, 5°-6° Genderwet). Deze uitzonderingen zijn in het kader van arbeidsbetrekkingen de volgende: positieve actie (art. 16), de bepalingen betreffende de bescherming van zwangerschap en moederschap (art. 17), onderscheiden opgelegd door of krachtens een wet (art. 18), en wezenlijke en bepalende beroepsvereiste (art. 13).

De criteria genderidentiteit, genderexpressie en seksekenmerken worden met geslacht gelijkgesteld (art. 4, § 2-3).

Wanneer transgender personen niet die sanitaire en hygiënische voorzieningen op de werkvloer kunnen gebruiken die overeenstemmen met hun genderidentiteit en genderexpressie, zou dit een ongunstige

⁴Gebaseerd op de definitie van ILGA Europe, “Glossary of key terms”, https://www.ilga-europe.org/resources/glossary/letter_t.

⁵ Gebaseerd op de definitie van Transgender Infopunt, <https://transgenderinfo.be/m/identiteit/variaties/non-binair/>.

behandeling kunnen inhouden in vergelijking met cisgender personen, die louter gebaseerd is op hun genderidentiteit en -expressie. Cisgender personen kunnen immers, in tegenstelling tot transgender personen, steeds van die voorzieningen gebruik maken die met hun genderidentiteit en –expressie overeenstemmen. Er is dus sprake van een direct onderscheid op grond van genderidentiteit en -expressie.

De Yogyakarta-beginselen⁶ stellen dat: “Eenieder heeft het recht op een fatsoenlijke en productieve baan, op billijke en gunstige arbeidsvoorwaarden en op bescherming tegen werkloosheid, zonder discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit.”

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

De Welzijnswet verbiedt pesterijen op het werk. Pesterijen op het werk worden als volgt gedefinieerd:

- een onrechtmatig geheel van meerdere gelijkaardige of uiteenlopende gedragingen,
- die plaats hebben gedurende een bepaalde tijd,
- en die tot doel of gevolg hebben dat de persoonlijkheid, de waardigheid of de fysieke of psychische integriteit wordt aangetast, dat de betrekking in gevaar wordt gebracht of dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd (art. 32ter, 2°).

In de Welzijnswet wordt uitdrukkelijk aangegeven dat pesterijen in het bijzonder kunnen verband houden met genderidentiteit en genderexpressie (art. 32, ter °).

Het niet-respecteren van iemands genderidentiteit en/of genderexpressie zou als pesterijen beschouwd kunnen worden.

c. Analyse

Er als werkgever voor zorgen dat een transgender werknemer te allen tijde de sanitaire en hygiënische voorzieningen op het werk volgens diens genderidentiteit en -expressie kan gebruiken, is in de praktijk niet noodzakelijkerwijs vanzelfsprekend. Soms zullen de nodige voorzieningen ontbreken om aan de wensen van de transgender persoon tegemoet te komen, of zullen andere werknemers aangeven zich hier ongemakkelijk bij te voelen.

De volgende aanbevelingen laten toe om de waardigheid en inclusie van alle werknemers zoveel mogelijk te garanderen.

I. Duidelijk beleid en sensibilisering

Een **duidelijk beleid rond het gebruik van sanitaire en hygiënische voorzieningen door transgender personen dat van de directe leidinggevende uitgaat**, kan heel wat complicaties en conflicten voorkomen. De volgende elementen worden best uitdrukkelijk in een dergelijk beleid vermeld:

- Elke werknemer kan de sanitaire en hygiënische voorzieningen op de werkvloer gebruiken volgens genderidentiteit en –expressie.
- Werknemers die vragen of opmerkingen hierover hebben, kunnen terecht bij iemand intern, zoals het LGBTQI-netwerk of *-focal point*, de vertrouwenspersoon, een preventieadviseur of een HR-personeelslid.

⁶ De Yogyakarta-beginselen betreffende de toepassing van de internationale mensenrechtenwetgeving op seksuele geaardheid en genderidentiteit zijn niet bindend maar werden opgesteld door een internationale commissie van mensenrechtenexperts en vormen een reeks juridische beginselen met betrekking tot de bescherming en de toepassing van de internationale mensenrechtenwetgeving op seksuele geaardheid en genderidentiteit.

- Tegen misbruik of enige pesterijen ten gevolge hiervan zal worden opgetreden.

Er moet bovendien voor gezorgd worden dat alle huidige en toekomstige werknemers kennis hebben van dit beleid en deze informatie later ook gemakkelijk kunnen terugvinden. Een manier om dit laatste te verzekeren is om het beleid in de vorm van een diversiteitsstatement uit te hangen op het prikbord of in het intern netwerk op te nemen. Nieuwe werknemers kunnen over dit beleid best uitdrukkelijk geïnformeerd worden.

Naast een duidelijk beleid is ook **sensibilisering van werknemers rond de transgender thematiek** van essentieel belang. Dit zorgt ervoor dat werknemers de situatie van transgender personen beter begrijpen zodat er zich op de werkvloer bij het gebruik van de sanitaire en hygiënische voorzieningen, en ook daarbuiten, minder moeilijkheden zullen voordoen.

II. Overleg en creatieve oplossingen

Als een transgender persoon beslist om de genderidentiteit te willen delen, is het aanbevolen om met deze persoon een overleg te plannen.

De bedoeling van een dergelijk gesprek is om na te gaan wat de wensen en verwachtingen zijn van de transgender persoon m.b.t. de integratie van de transitie op de werkvloer. Tijdens een dergelijk gesprek kan ook het gebruik van de sanitaire en hygiënische voorzieningen op het werk besproken worden. Dit gesprek mag geenszins een ondervraging inhouden over de genderidentiteit of – expressie van de betrokken persoon. Dergelijke vragen behoren immers tot de privésfeer en zijn dan ook gewaarborgd onder het recht op privéleven (art. 8 EVRM).

Afhankelijk van de wensen van de transgender persoon kan naar een oplossing worden gezocht voor het gebruik van de voorzieningen op het werk. Deze oplossingen zullen voor elke organisatie anders zijn, afhankelijk van beschikbare middelen en ruimte. Wat hierop volgt, dient dus louter ter inspiratie bij het zoeken naar oplossingen. In ieder geval is het wel van belang om **de transgender persoon en diens collega's zoveel mogelijk te betrekken bij het zoeken naar een oplossing**. Zo vermijd je als werkgever mogelijke conflicten.

Als een persoon van geslacht is veranderd of zichzelf in een binaire categorie “man” of “vrouw” plaatst, zal die waarschijnlijk **gebruik** willen maken **van de gescheiden voorzieningen voor vrouwen en mannen volgens de eigen genderidentiteit en -expressie** en kan dit gebruik ook worden toegestaan. De aanwezigheid van een transgender persoon op de werkvloer hoeft immers niet tot conflicten te leiden en doet dat ook vaak niet. Indien er bij bepaalde voorzieningen geen volledig afgesloten cabines zijn, bijvoorbeeld geen aparte cabines in de kleedruimte of voor de urinoirs, kan het toestaan van dit gebruik wel leiden tot reacties van de collega's. In dat geval moet in eerste instantie, zoals hierboven uiteengezet, ingezet worden op sensibilisering rond de transgender thematiek en het formuleren van een duidelijk beleid. Er kan daarnaast of in combinatie hiermee worden voorzien in afzonderlijke cabines in de kleedruimte en voor de urinoirs (zie verder).

Niet alle transgender personen zullen echter (onmiddellijk) toegang wensen tot de gescheiden voorzieningen voor vrouwen en mannen. Sommigen zullen (in een eerste fase) gebruik wensen te maken van aparte voorzieningen. Het zal daarbij voornamelijk gaan om transgender personen die in de eerste fasen van hun transitie wat meer privacy wensen.

De wens om (tijdelijk) aparte voorzieningen te gebruiken lijkt op zich moeilijk te vervullen. Er moeten echter niet steeds grote infrastructurele wijzigingen gebeuren om hieraan tegemoet te komen. Zo kan gebruik worden gemaakt van reeds bestaande, aparte en neutrale toiletten. In een groot bedrijf zouden de voorzieningen op één verdieping (tijdelijk) genderneutraal kunnen worden gemaakt. Een leegstaand lokaal of een voldoende ruime, aparte wc met kleeplank en legplank zouden kunnen heringericht worden als kleedruimte. Voor het gebruik van de douches of kleedkamers zou in aparte uren, tijdsloten of in een aangepaste uurregeling kunnen worden voorzien.

In ieder geval moet vermeden worden dat deze oplossingen de betrokken transgender persoon stigmatiseren. Het is daarom van belang om naar alle werknemers toe te verduidelijken dat de aparte voorzieningen en uren openstaan voor iedereen die, om welke reden dan ook, meer privacy wenst. Bovendien moet toegang worden verleend tot de gescheiden voorzieningen voor vrouwen en mannen volgens de genderidentiteit van zodra de betrokken transgender werknemer dit wenst. De weigering om, tegen de wens van de betrokkene, de toegang tot deze voorzieningen te verlenen kan immers beschouwd worden als pesten op het werk in de zin van de Welzijnswet.

Om het gesprek aan te gaan en naar oplossingen te zoeken, kan een LGBTQI-netwerk of *-focal point* onder de werknemers bijzonder nuttig zijn.. Deze rol kan eveneens toevertrouwd worden aan een vertrouwenspersoon of een HR-personeelslid. In ieder geval moet ervoor gezorgd worden dat de persoon aan wie deze rol toevertrouwd wordt een specifieke opleiding inzake de rechten van transgender personen genoten heeft.

III. Waar mogelijk infrastructurele aanpassingen

Afzonderlijke cabines in de kleedruimtes en voor de urinoirs laten toe om complicaties ten gevolge van het gebruik van gescheiden voorzieningen voor vrouwen en mannen door transgender werknemers volgens hun genderidentiteit en -expressie te voorkomen. Dergelijke aparte cabines zijn bovendien eveneens interessant voor de andere werknemers die, om welke reden dan ook, meer privacy wensen. De afzonderlijke urinoirs moeten in dat geval wel voldoen aan de voorschriften van de Welzijnswetgeving. De Welzijnscode (Codex van 28 april 2017 over het welzijn op het werk) bepaalt in bijlage III.1-1, 3. het volgende: *“De urinoirs mogen geplaatst worden in afzonderlijke uitsluitend ervoor voorbehouden lokalen die dezelfde waarborgen bieden als deze betreffende de individuele WC-hokjes. Het is verboden urinoirs binnen in de individuele WC-hokjes te plaatsen.”*

De plaatsing van **genderneutrale toiletten, naast de gescheiden voorzieningen voor vrouwen en mannen**, kan een oplossing zijn, met name voor genderfluïde of non-binaire personen, zolang ze openstaan voor eenieder en niemand verplicht wordt om ze te gebruiken. Zo niet is het risico op stigmatisering van de betrokken personen te groot en is er mogelijk sprake van pesten op het werk in de zin van de Welzijnswet.

Zoals benadrukt door de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, sluit het wettelijk kader, hoewel nog steeds gebaseerd op de klassieke tweedeling tussen mannen en vrouwen, de installatie van genderneutrale toiletten, bovenop de aparte toiletten voor mannen en vrouwen niet uit. In elk geval moet de werkgever steeds de preventieadviseur-arbeidsarts en het comité voor preventie en bescherming op het werk raadplegen over de te nemen maatregelen betreffende de sociale voorzieningen. Ze kunnen dus eventueel een positief advies geven voor het bijkomend voorzien van genderneutrale toiletten.⁷

⁷<https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/arbeidsplaatsen/sociale-voorzieningen/sanitaire-voorzieningen>

IV. Aanbeveling

Een werkgever is wettelijk verplicht om transgender personen op de werkvloer toegang te verlenen tot de sanitaire en hygiënische voorzieningen die overeenstemmen met hun genderidentiteit en -expressie. Om zoveel mogelijk de waardigheid en inclusie van alle werknemers te garanderen en complicaties te voorkomen, bevelen wij het volgende aan:

- Een duidelijk, goed verspreid beleid rond het gebruik van sanitaire en hygiënische voorzieningen door transgender personen op het werk.
- Sensibilisering rond transgender thematiek in het algemeen en specifiek rond het gebruik van de sanitaire en hygiënische voorzieningen door transgender werknemers.
- Rekening houden met de wensen van transgender werknemers zonder hen daarbij te stigmatiseren of te pesten. Wanneer de transgender werknemer niet (onmiddellijk) volgens genderidentiteit en -expressie gebruik wenst te maken van de gescheiden voorzieningen voor vrouwen en mannen, kan gedacht worden aan creatieve oplossingen als (tijdelijk) aparte uren voor het gebruik van de douches of kleedkamers, het gebruik van bestaande, aparte en neutrale toiletten, het genderneutraal maken van de voorzieningen op één verdieping, of het herinrichten van een leegstaand lokaal of voldoende ruime, aparte wc als kleedkamer. Deze voorzieningen moeten openstaan voor elke werknemer en niemand kan verplicht worden ze tegen diens wil te gebruiken.

Waar mogelijk, infrastructurele aanpassingen zoals aparte cabines in de kleedkamers, voor de urinoirs, of genderneutrale toiletten, naast de aparte toiletten voor vrouwen en mannen.