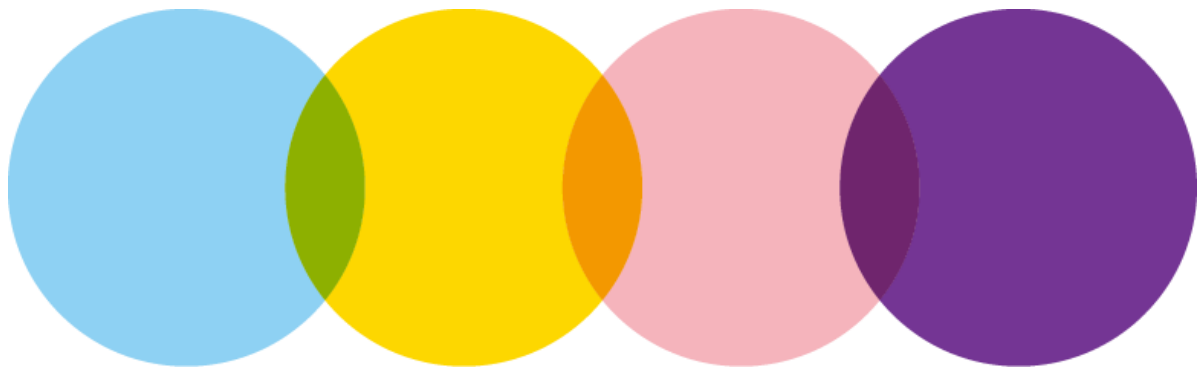


# INCLUSION4ALL: E-Learning Concept



# INCLUSION **4** **A** **L** **L**

TRANS, INTERSEX AND NON-BINARY PEOPLE AT WORK

Titel: **E-Learning Concept**

Auteurs: **Freya Terpstra, Lis Dekkers**

Uitgever: **Transgender Netwerk Nederland (TNN)**

Datum: **Oktober 2022**



Deze publicatie is geproduceerd als onderdeel van het project Inclusion4All: Trans, Intersex and Non-binary people at work, dat medegefinancierd is door het 'Rights, Equality and Citizenship' programma (2014-2020) van de Europese Unie.

De inhoud van deze publicatie representeert de inzichten en standpunten van enkel de auteurs en is hun verantwoordelijkheid. De Europese Commissie accepteert geen verantwoordelijkheid voor gebruik van de informatie in deze publicatie.



Deze publicatie kan zonder kosten gedownload worden via [inclusion4all.eu](https://inclusion4all.eu).

# Inhoudsopgave

Startpagina	4
Introductie	5
Module 1: Feit of fictie	7
Module 2: Wees voorbereid	8
Module 3: Hoe beleid voor aanpak van discriminatie te maken	13
Module 4: Hoe inclusieve ruimtes te creëren	17
<b>APPENDIX</b>	24
Antwoordenlijst	24
Literatuur	25

Heb je vragen over deze handleiding of de inhoud ervan, mail dan naar TNN via [info@transgendernetwerk.nl](mailto:info@transgendernetwerk.nl)

Dit document is een concept voor een op een later moment te implementeren e-learning gebaseerd op de internationale Inclusion4All onderzoeksresultaten. De redeneringen en onderbouwing van de statements en oefenscenario's in dit concept zijn te vinden in de andere Inclusion4All publicaties (in het specifiek in de onderzoeksrapporten).

# Startpagina

Dit concept is een product van het project Inclusion4All: Trans, Intersekse en Non-binaire personen aan het werk, medegefinancierd vanuit het 'Rights, Equality, and Citizenship'-programma van de Europese Unie. Deze publicatie is bedoeld voor internationaal gebruik. De handleiding is gerealiseerd met kennis en inzichten van de Europese Inclusion4All-partners uit Nederland (TNN), Hongarije (Háttér), Spanje (SURT Foundation), Kroatië (Zagreb Pride) en Italië (Universiteit van Brescia).

Het is aangetoond dat er binnen inclusieve organisaties betere werkresultaten en hogere individuele prestaties zijn, er een gezondere werkomgeving heerst en dat de mensen die er werken een betere representatie vormen van de wereld waarin we leven. Maar trans, intersekse en non-binaire werkenden (in deze handleiding verder aangeduid met 'TINb') blijven disproportioneel vaak slachtoffer van discriminatie op de werkvloer en tijdens sollicitaties. Recent Inclusion4All-onderzoek, gefinancierd door de European Commissie, bevestigt opnieuw dat dit geldt voor veel van de lidstaten van de Europese Unie. Deze e-learning is bedoeld voor zowel HR professionals als werkgevers en richt zich op het bieden van praktische ondersteuning in het ontwikkelen van TINb inclusieve werkplekken, waaronder door middel van het bieden van 'best practice' anti-discriminatiebeleid en tips over hoe kennis over TINb mensen op de werkvloer effectief verspreid kan worden.

Deze e-learning bestaat uit vier modules. Een digitale trainer leidt je door deze modules heen:<sup>1</sup>

- 1) 'Feit of fictie', waar we verschillende statements geven over TINb mensen op het werk en de deelnemer vragen om te identificeren welk van deze statements waar, en welke onwaar zijn.
- 2) 'Wees voorbereid', waar we ingaan op hoe werknemers die de wens uiten om in transitie te gaan het best ondersteund kunnen worden en hoe je een organisatie-breed transitiebeleid op kan stellen.
- 3) 'Hoe beleid voor aanpak van discriminatie te maken', waar we ingaan op hoe discriminatie tegen TINb werknemers effectief voorkomen kan worden en hoe je het best deze werknemers kan ondersteunen wanneer het tóch gebeurt.
- 4) 'Hoe inclusieve ruimtes te creëren', waar we ingaan op hoe je een inclusieve werkomgeving en onderling vertrouwen kan realiseren in je organisatie betreffende de inclusie van genderdiverse werknemers.

---

<sup>1</sup> We gebruiken een foto uit "The Gender Spectrum Collection" van VICE voor onze digitale trainer. "The Gender Spectrum Collection" door Zackary Drucker (voor VICE) is gelicenseerd onder [CC-BY-NC-ND 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/).

# Introduction

---



*Hallo, mijn naam is Chris (hij/hem) en ik zal je vandaag door deze online training heenlopen. De training duurt doorgaans ongeveer een uur om te voltooien. Hierna zal je de volgende dingen geleerd hebben:*

## Leerdoelen.

- Weten hoe je voor transgender, intersekse en non-binaire medewerkers het taalgebruik in dagelijkse gesprekken, documentatie, beleid en procedures inclusiever kunt maken.
- Weten hoe je transgender en non-binaire medewerkers steunt door op de juiste manier namen en persoonlijke voornaamwoorden te gebruiken in dagelijkse gesprekken, documentatie en tijdens de transitie.
- Weten hoe je transgender, intersekse en, non-binaire werknemers beschermt middels anti-discriminatiebeleid.
- Weten hoe je bij sollicitaties inclusiever kunt zijn naar toekomstige medewerkers die transgender, intersekse of non-binair zijn.
- Weten welke stappen te zetten in de ondersteuning van een medewerker in transitie voor, tijdens en na dit proces, en ook naar collega's en leidinggevenden.



*In deze training kunnen we soms terminologie gebruiken die je nog niet kent. Daarom heb ik hieronder een lijst van deze termen gemaakt. Als je ze nog niet allemaal kent kan ik je aanraden de lijst even goed door te nemen voordat we doorgaan.*

**Seksuele geaardheid:** gaat over of iemand zich seksueel of romantisch aangetrokken voelt tot mensen van hetzelfde gender, een ander gender of elk gender.

**Genderidentiteit:** verwijst naar de diepgevoelde en persoonlijke ervaring van gender, die wel of niet kan overeenkomen met het geslacht dat iemand bij geboorte werd toegekend.

**Genderexpressie:** verwijst naar de uiterlijke presentatie van iemands genderidentiteit (bijvoorbeeld in kleding of gedrag). Genderexpressie kan wel of niet in overeenstemming zijn met

iemands genderidentiteit. Het kan ook betrekking hebben op de keuze voor voornaamwoorden.

**Geslachtskenmerken:** iemands fysieke kenmerken, bepalend voor het biologisch geslacht; dat zijn primaire geslachtskenmerken (chromosomen, geslachtsklieren, seksehormonen en genitaliën) en secundaire geslachtskenmerken (borsten, lichaamshaar, lichaamsvormen etc.).

**Genderbinariteit:** verwijst naar de 'traditionele' indeling van gender in mannelijk en vrouwelijk, binnen een sociaal systeem of op grond van culturele aannames. De meeste culturen hanteren die genderbinariteit en gaan uit van twee genders (man en vrouw). Dit is echter een enorme versimpeling van zowel genderdiversiteit als biologische diversiteit omdat dan het bestaan van intersekse personen en non-binaire mensen wordt genegeerd.

**Intersekse:** een variatie op de (reducerende) normen die bepalen of iemand tot de mannelijke of vrouwelijke sekse behoort. Mensen met intersekse beantwoorden niet aan deze normen omdat hun geslachtskenmerken (chromosomen, genitaliën, seksehormonen, etc.) afwijken van de binaire norm. Maar intersekse-zijn betekent niet noodzakelijkerwijze dat je je niet als 'man' of 'vrouw' kunt identificeren.

**Transgender/trans:** een paraplubegrip dat verwijst naar mensen wiens genderidentiteit en/of genderexpressie afwijkt van het geslacht dat ze bij geboorte toegekend hebben gekregen.

**Cisgender:** een begrip dat verwijst naar mensen van wie de genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat ze bij geboorte toegekend hebben gekregen.

**Non-binair:** een paraplubegrip voor iedereen die zich niet identificeert als (enkel) vrouwelijk of mannelijk. Hoewel er veel soorten non-binaire identiteiten zijn identificeren sommige mensen zich enkel als 'non-binair'.

**Transitie:** het veranderingsproces van iemands genderexpressie of geslachtskenmerken in overeenstemming met diens genderidentiteit. Dat kan met of zonder medische ingrepen zoals hormoontherapie of operaties. Elke transitie is anders, net zoals mensen verschillend zijn.

**Uit de kast getrokken:** (of geout worden, van *coming-out*) dan wordt bedoeld dat iemands seksuele geaardheid, genderidentiteit of intersekse-zijn wordt geopenbaard, meestal zonder toestemming van die persoon.

**LHBTI+:** lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse en meer; een afkorting die verwijst naar (alle) minderheden in seksuele geaardheid en genderidentiteit.

**Transitieverlof:** transitieverlof wordt verleend aan mensen die absent zijn (van werk) tijdens (delen van) hun transitie. Vanwege medische afspraken, psychologische ondersteuning of persoonlijke motieven kunnen mensen daar tijdelijk vaak niet aanwezig zijn. Opdat ze kunnen beschikken over die tijd zonder dat ze daarvoor ziekteverlof moeten opnemen - ze zijn immers niet ziek - kan dit speciale transitieverlof worden ingezet.

# Module 1: Feit of fictie

---



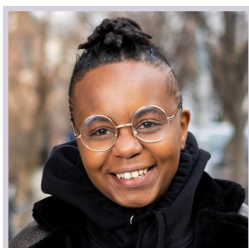
*Eén van de hindernissen voor TINb mensen op de arbeidsmarkt is dat er een groot gebrek is aan kennis en bewustzijn over hun bestaan en discriminatie die ze ervaren op het werk. Laten we daarom om te beginnen proberen te identificeren welke van de volgende statements feitelijk zijn, en welke fictie.*

1. Minstens 4% van mensen identificeert zich niet eenzijdig met hun geboorteslacht.
2. Ten minste 1,7% van mensen worden geboren met een intersekse conditie. Dat zijn er ongeveer net zoveel als roodharige mensen.
3. Vandaag de dag zijn er 30 intersekse condities die wetenschappelijk zijn geïdentificeerd.
4. Ten minste een kwart van alle transgender werknemers heeft zich in het verleden gevangen gevoeld op een positie waar ze liever mee zouden stoppen.
5. Ten minste een kwart van alle transgender en non-binaire mensen lopen tegen discriminatie aan wanneer ze solliciteren op vacatures.
6. Eén op de tien transgender en non-binaire mensen zijn in het verleden slachtoffer geworden van seksueel grensoverschrijdend gedrag op de werkplek.
7. Eén op de tien transgender vrouwen is in het verleden slachtoffer geweest van fysiek geweld op de werkplek.
8. Eén op de drie non-binaire werknemers heeft het gevoel dat ze hun genderidentiteit op het werk moeten verbergen van anderen.
9. Meer dan half van alle gevallen van discriminatie tegen transgender, intersekse, en non-binaire werknemers wordt nooit gerapporteerd.
10. Transgender, intersekse, en non-binaire mensen hebben een hogere kans om werkloos te zijn of overgekwalificeerd te zijn voor het werk dat ze hebben.

## Module 2: Wees voorbereid



*Een gendertransitie is meestal niet alleen een nieuwe ervaring voor de werkgever, het is ook nieuw voor de werknemer. Transitie kan een stressvolle ervaring zijn. Om goed steun te kunnen bieden aan medewerkers die in transitie willen, is voorbereiding van HR nodig. Dat is dan ook wat we in deze module gaan oefenen.*



*De beste aanpak is om een algemene richtlijn voor transitie op te stellen die eenvoudig kan worden aangepast zodra een medewerker in transitie wil. Met de openlijke beschikbaarheid van zo'n richtlijn draag je ook uit dat transitie in jouw organisatie mogelijk is, en niet een onbegaanbaar pad.*



*Bij opstellen van zo'n richtlijn is het zaak een balans te vinden tussen goed voorbereid zijn en tegelijk flexibel voor de individuele behoeften van je medewerker. Iedereen is anders en daarom is elke transitie uniek. Niet iedereen zal dezelfde stappen zetten of hetzelfde traject volgen. Daarom is flexibiliteit essentieel. Overweeg de volgende stappen en vragen als je een richtlijn opstelt:*

- Wie gaat het transitieproces van de medewerker begeleiden?
- Van welke documenten moeten namen en gendraanduidingen veranderd worden?
- Hoe kunnen e-mailadressen en andere communicatiekanalen worden aangepast op de juiste naam van de medewerker?
- Welke drempels verwacht je tegen te komen en hoe kun je die het beste aanpakken?
- Hoe kun je duidelijk maken dat de transitierichtlijn flexibel is en dat stappen daarin aangepast kunnen worden als iemand dat wil?
- Hoe kun je ervoor zorgen dat elke medewerker weet dat transitie mogelijk is binnen de organisatie en dat er een richtlijn bestaat?
- Hoe worden collega's geïnformeerd over de transitie en wordt dit gedaan door de medewerker zelf en/of iemand die deze ondersteunt?





*Stel dat je een dergelijke transitierichtlijn hebt opgesteld en dat kort hierna er een werknemer naar je toe komt die de wens uit om in transitie te gaan. Voor de best mogelijke ondersteuning van deze werknemer in transitie, zorg dat je:*

- Weet wat trans-zijn en/of non-binair-zijn inhoudt. Ga er niet vanuit dat je medewerker je informeert over deze zaken (maar stel je wel open voor diens uitleg).
- Je ervan bewust bent dat niet iedereen voor een binaire transitie kiest (vrouw/man) en verzeker je ervan dat je organisatie zich openstelt voor non-binaire mensen.
- Een tijdspad maakt met daarin aanpassingen in documenten, informeren van collega's en mogelijke absentie op het werk.
- De juiste namen en voornaamwoorden gebruikt voor je medewerker, dat wil zeggen de naam en voornaamwoorden die deze wil gebruiken.
- Uitgaat van de medewerker en dat je je voegt naar diens wensen en behoeften in het traject.
- Verantwoordelijkheid neemt om te handelen bij ongewenst gedrag, pesten en/of ongewenste opmerkingen. Het zou verder ook niet bij de medewerker in transitie moeten liggen om in te gaan op zorgen van collega's en klanten over de transitie.



*Transitie kan ook heel kwetsbaar zijn en daarom is het zaak veiligheid en privacy van de medewerker te garanderen. Onafhankelijk van hoe een werkgever hoort over transgender-zijn van een medewerker moet vertrouwelijkheid voorop staan. Informatie mag alleen gedeeld worden indien noodzakelijk of in overleg met de medewerker. Tijdens de transitie beslist de medewerker wie er ingelicht wordt over diens transitie. Houd rekening met de volgende dingen om hun veiligheid te garanderen:*

- De oude naam en transgender-zijn van de medewerker horen strikt vertrouwelijk gehouden te worden. Deze informatie mag alleen gedeeld worden als die medewerker toestemming geeft.
- Maak duidelijk dat jullie gesprekken vertrouwelijk zijn; schrijf ook op voor welke zaken je begeleiding van buiten de organisatie zou willen.
- Vertel de medewerker dat deze op geen enkele wijze verplicht is medische informatie door te geven aan de organisatie. Vraag ook zelf niet naar medische details.



*Sommige mensen die in transitie gaan, zullen voor een medische transitie kiezen, Dat omvat medische procedures zoals afspraken met artsen en chirurgen of bezoek van psychologen. Trans personen kunnen vaker van werk verzuimen vanwege de transitie. Het is daarom belangrijk maatregelen te nemen zodat hun afwezigheid geen problemen oplevert.*



*Hoewel medische afspraken rond de transitie vaak onder ziekteverzuim vallen, is dit niet de beste manier om met dit verzuim op het werk om te gaan. De absentie aanmerken als 'ziekteverzuim' heeft verschillende nadelen, zoals:*

- Een situatie creëren waar het ziekteverzuim van de werknemer onnodig hoog is, ondanks dat ze niet ziek zijn.
- Het omschrijven van een transitie als ziekte of ziekteverzuim kan een sterk stigmatiserend effect hebben op transgender mensen gezien een transitie gaat over genderidentiteit, niet over ziek zijn.



*Indien mogelijk zouden medewerkers speciaal verlof moeten krijgen als ze dan enige tijd afwezig zijn, iets wat geen nadelige consequenties heeft voor hun loopbaan. Vanwege de aard van dit verlof is het belangrijk om ook dan de privacy te beschermen. Als een werknemer je laat weten dat ze afwezig zullen zijn in verband met hun transitie, houd dan rekening met de volgende dingen:*

- Dat medische afspraken en behandelingen zoals therapie, chirurgie, haarverwijdering of logopedie opgenomen worden in het verlof. Deze behandelingen moeten aangemerkt worden als noodzakelijke zorg in plaats van een eigen keuze.
- Dat niet iedere transgender of non-binaire persoon in medische transitie wil en dat het transitieproces van al deze mensen anders is.



*Laten we deze module afsluiten met een scenario dat zich voor zou kunnen doen op jouw werk als HR professional. Nadat je het scenario hebt doorgelezen zal ik je een aantal multiple-choice vragen bieden.*

**Scenario:** Op een dag komt Jan, een van je medewerkers, je (HR-)kantoor binnenlopen. Jan, die een goede medewerker is, heel vaardig, zegt dat ze een grote levensveranderende fase doormaakt en dat ze graag zeker wil weten of de werkplek wel inclusief en veilig is voor haar. Jan vertelt je dat ze een therapeut bezoekt en dat ze de diagnose genderdysforie heeft gekregen. Ze zegt dat ze van plan is om in transitie te gaan en dat ze van nu af aan Edie heet. Ze wil graag je steun.

*Wat zeg je tegen Edie?*

- A.** Dankjewel voor het delen. Ik zal een mail sturen naar alle werknemers om hen op de hoogte te brengen van je transitie.
- B.** Het is helemaal oké dat je in transitie wil! Maar het lijkt me het best om tijdelijk ontslag te nemen en om opnieuw te solliciteren wanneer je klaar bent met je transitie.
- C.** Bedankt dat je me dit vertelt. Welke medische stappen zou je willen ondernemen en wanneer?
- D.** Bedankt voor het delen. Hoe zou je dit het liefst aanpakken? Ik zal gaan zoeken naar wat voor richtlijnen we hebben voor transitionerende werknemers en dan bij je terugkomen!

*Wat is volgens jou de betekenis van het woord genderdysforie?*

- A.** Genderdysforie is een term die gebruikt wordt voor wanneer iemand geboren is met seksuele eigenschappen van meer dan één geslacht.
- B.** Genderdysforie is een term die de ervaring beschrijft van het niet overeenkomen van aspecten van je lichaam, zoals seksuele eigenschappen, en je genderidentiteit.
- C.** Genderdysforie is de angst voor iemands gender.
- D.** Genderdysforie is de medische term die gebruikt wordt om de periode te omschrijven waarin iemand in gendertransitie gaat.

*Wat zeg je tegen Edie's manager en collega's?*

- A.** Jan is getransgenderd en heeft besloten om een transformatie te ondergaan. Hij zou het fijn vinden als we hem Edie noemen vanaf nu.

- B.** Jan zal ons binnenkort verlaten omdat hij transgender is. Wellicht kan hij na zijn transitie terugkeren op de werkvloer.
- C.** Edie, die jullie kennen als Jan, is in transitie gegaan en gebruikt nu zij/haar voornaamwoorden. Ondanks dat ze zei dat je haar alles kan vragen, wil ik graag benadrukken dat het belangrijk is respectvol te blijven en haar privacy in gedachten te houden.
- D.** Jan heeft haar naam veranderd naar Edie en gebruikt vanaf nu zij/haar voornaamwoorden. Transitie kan een ingewikkelde tijd zijn. Daarom staan wij volledig achter haar.



*Voordat we in de volgende module duiken geef ik je graag nog wat 'do's' en 'don'ts' mee voor situaties die vergelijkbaar zijn aan degene die we zojuist geoefend hebben:*

### **Do's**

- Maak vanaf het begin duidelijk dat je proactief wilt samenwerken met Edie om haar steun te geven.
- Informeer Edie over de richtlijnen voor transitie in de organisatie, welke rechten ze heeft en wat haar verantwoordelijkheden zijn.
- Informeer andere teamleden als de werknemer dat wilt en ze de werknemer op een professionele en respectvolle manier zullen behandelen.
- Vraag Edie welke voornaamwoorden ze gebruikt en gebruik die ook van nu af aan – erken dat teamleden in het begin per ongeluk fouten kunnen maken en wijs hen er vriendelijk op door het goede voorbeeld te geven.
- Als andere teamleden herhaaldelijk de verkeerde voornaamwoorden of Edie's oude naam gebruiken, neem ze dan apart voor een gesprek waarin je duidelijk maakt dat disrespect naar Edie, inclusief misgenderen en gebruik van de oude naam, niet getolereerd wordt.
- Pas Edie's persoonlijke gegevens, e-mailadres en visitekaartjes zo snel mogelijk aan om de verandering te laten zien en te ondersteunen.
- Zorg ervoor dat Edie's gesprekken met jou vertrouwelijk zijn.

### **Don'ts**

- Vraag Edie niet naar de medische behandelingen die ze overweegt. Zoals bij iedere medewerker is vragen naar privé zaken zoals genitaliën of medische gegevens, met inbegrip van fysieke veranderingen zoals borstvergroting of gezichtsbeharing, invasief en ongepast. Je zou daarmee de bedrijfscodes overtreden en ook de wettelijke richtlijnen voor intimidatie.
- Vraag Edie niet om je over transgender zaken voor te lichten, hoe bijvoorbeeld haar relatie met haar familie wel of niet verandert. Het is jouw verantwoordelijkheid om jezelf te verdiepen in de relevante zaken.
- Geef geen persoonlijke informatie aan anderen als Edie dat niet wil.

## Module 3: Hoe beleid voor aanpak van discriminatie te maken

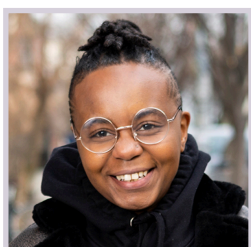


Transgender, intersexe en non-binaire personen zijn nog te vaak slachtoffer van discriminatie. Ook op het werk. Daarom is het zaak ook daar discriminatie te voorkomen. Het volstaat niet om te zeggen dat iedereen hier zichzelf kan zijn.



De meeste organisaties hebben al antidiscriminatieprotocollen. Maar helaas gaan die vaak niet expliciet over TINb-mensen. Deze protocollen ook voor deze medewerkers inclusief maken is een essentiële stap in de inspanningen om discriminatie een halt toe te roepen. Een praktische mogelijkheid om bestaande protocollen te verbeteren, is door statements over TINb-medewerkers toe te voegen. Om effectief discriminatie te voorkomen, houd rekening met:

- Welke protocollen er al zijn en welke hiervan expliciet transgender, intersexe en non-binaire mensen meenemen als beschermde groep?
- Dat roddelen en grappen maken over mensen beschouwd moet worden als intimidatie en dit moet daarom ook in het antidiscriminatiebeleid staan.
- Dat misgenderen (verwijzen naar iemand met verkeerde persoonsvormen) en uitschelden van TINb-mensen in het antidiscriminatiebeleid moet worden opgenomen. Transfobe en interseksfobe uitspraken zijn beide op dezelfde gronden onacceptabel.
- Hoe je alle medewerkers bewust kan maken van het bestaande antidiscriminatiebeleid.



*Een aantal andere mogelijke stappen om discriminatie op de werkplaats te voorkomen zijn:*

- Neem in je beleid en documentatie op dat pestgedrag, intimidatie of discriminatie van transgender, intersekse en non-binaire medewerkers niet geaccepteerd wordt.
- Vermeld dat ook genderidentiteit, intersekse-status en genderexpressie zaken zijn waarop niet gediscrimineerd mag worden.
- Neem geslachtskenmerken op in het antidiscriminatiebeleid waar het discriminatie op basis van geslacht betreft.
- Steun van managers en de leidinggevende staf is cruciaal voor de implementatie van je inclusie maatregelen. Communiceer met de managers over het belang en de inhoud van zaken die LHBTQI+-medewerkers betreffen.
- Zorg voor een aanstelling van iemand voor diversiteit en inclusie. Deze betaalde positie zou als taak moeten hebben om de werkplek zo inclusief mogelijk te maken.



*Discriminatie tegen TINb mensen op de arbeidsmarkt gebeurt niet alleen op de werkplek wanneer deze mensen al aangenomen zijn. Een andere hardnekkige vorm van werkgerelateerde discriminatie is discriminatie in recruitment. Wanneer je je wervingsbeleid evalueert, houd dan rekening met het volgende:*

- Neem antidiscriminatiestatementen in vacatureteksten op die ook genderidentiteit, intersekse-status en genderexpressie benoemen.
- Laat kandidaten in vacatureteksten je inspanningen zien voor gelijkheid en diversiteit en de uitvoering van antidiscriminatiebeleid. Dit kan ook samenwerking van jouw organisatie betreffen met transgender en/of interseksegerelateerde instellingen.
- Let op of mensen die kandidaten selecteren (geïnternaliseerde) vooroordelen hebben of vanuit vaste rollen en stereotypen denken. Training kan hen helpen om zich bewust te worden van deze vooroordelen en hoe deze te overwinnen.



*Ten slotte zouden niet alleen HR medewerkers of managers kennis moeten hebben van het feit dat hun organisatie antidiscriminatiebeleid heeft. Ook werknemers buiten deze posities zouden zich bewust moeten zijn over de inhoud van deze protocollen en waar ze hier informatie over kunnen vinden. Op deze manier is iedereen zich bewust van de mogelijke grenzen en ondersteuning die ze kunnen verwachten en creëer je de norm dat men werkt op een inclusieve werkplek.*



*Laten we deze module nogmaals afsluiten met een scenario dat zich voor zou kunnen doen op jouw werk als HR professional. Nadat je het scenario hebt doorgelezen zal ik je een aantal multiple-choice vragen bieden.*

**Scenario:** Mike, een manager, hoort van iemand uit zijn team dat er 'iets raars' is met Ilse. Mike roept Ilse naar zijn kantoor en vraagt waar dit over gaat. Ilse vertelt Mike dat hen een intersekse persoon is. Hij vraagt hen dat Ilse de volgende ochtend in een teambijeenkomst met de hele staf uitlegt wat een intersekse persoon is.

*Wat zeg je tegen Ilse?*

- A.** Dit is onacceptabel. Je manager zou je privacy moeten beschermen en heeft geen recht om jou te forceren je medische geschiedenis te bespreken met collega's. Ik zal met Mike spreken voor je en hem vertellen dat dit niet is hoe we horen te reageren op discriminatie.
- B.** Waarom heb je ons niet eerder geïnformeerd dat je intersekse bent? Op die manier hadden we voorkomen dat Mike je zou vragen dit met anderen te delen.
- C.** Het spijt me om te horen dat je collega's geruchten over je aan het verspreiden zijn. Het delen van je intersekse status kan helpen met het stoppen van deze geruchten, maar het was niet oké van Mike om dit van je te vragen. Mike zou deze informatie als manager zelf moeten delen.
- D.** Het spijt me om te horen dat je collega's geruchten over je aan het verspreiden zijn. Onze protocollen maken duidelijk dat we pestgedrag als dit niet accepteren op het werk. Ik zal een zaak tegen je collega's en manager starten voor je.

*Wat zeg je tegen Mike?*

- A.** Het is onacceptabel dat je Ilse in een situatie hebt gezet waar ze haar intersekse conditie publiekelijk moest bespreken tegen haar wil in. Dit gaat in tegen onze gedragscode en privacybeleid. Je moet je excuses aanbieden aan Ilse.
- B.** Het verplichten van mensen om privé-informatie te delen gaat in tegen ons antidiscriminatie beleid. Je zou Ilse hebben moeten ondersteunen en haar collega's laten weten dat het verspreiden van geruchten onacceptabel is.
- C.** Het was een goede zet om aan Ilse te vragen haar ware identiteit te delen met haar collega's. Het is belangrijk voor hen om te weten over Ilse's status en het delen hiervoor met collega's zal de geruchten doen stoppen.
- D.** Hoewel ik het er mee eens ben dat Ilse ons eerder zou moeten hebben verteld over haar identiteit gaat het vragen om dit te delen met collega's in tegen ons beleid. Dit soort informatie zou door jou als manager gedeeld moeten worden, niet door Ilse.

Wat zeg je tegen de collega die het gerucht heeft verspreid?

- A. Hoewel ik begrijp dat dit belangrijke informatie is, wil ik benadrukken dat het niet oké is om dit te bespreken zonder Ilse direct hierbij te betrekken.
- B. Bedankt voor het onder onze aandacht brengen van dit probleem. Voor ons D&I beleid is het belangrijk dat iedereen open en eerlijk is over hun identiteit.
- C. Het achter haar rug om bespreken van privé informatie over Ilse is niet acceptabel en gaat in tegen onze gedragscode.
- D. Het achter haar rug om bespreken van privé informatie over Ilse is niet acceptabel en gaat in tegen onze gedragscode. Hier zitten consequenties aan verbonden, zoals beschreven in dit beleid.



*Voordat we in de volgende module duiken geef ik je graag nog wat 'do's' en 'don't's' mee voor situaties die vergelijkbaar zijn aan degene die we zojuist geoefend hebben:*

#### **Do's**

- Spreek Mike aan en wijs hem erop dat zijn gedrag beschouwd wordt als pestgedrag en niet getolereerd wordt. Wijs hem ook op het organisatiebeleid over recht op privacy.
- Spreek op dezelfde wijze de medewerker aan die met het gerucht kwam en benadruk dat pestgedrag onacceptabel is.
- Zie toe op een volledige stafbijeenkomst waarin gesproken wordt over antipestbeleid naar LHBTQI+-medewerkers.
- Neem contact op met een belangengroep of -organisatie voor intersekse (of een belangenorganisatie voor LHBTI+ die ervaring heeft met intersekse) om de mogelijkheden te onderzoeken voor een specifieke training, de opzet van steun voor intersekse personen in je organisatie of de netwerken waar Ilse profijt van kan hebben.
- Zoek uit op welke manier in je organisatie intersekse medewerkers expliciet of impliciet beschermd zijn tegen intimiderende vragen over hun medische geschiedenis en hun lichaam.

#### **Don'ts**

- Deel Ilse's intersekse status met niemand behalve als Ilse toestemming geeft om dat te doen.
- Ga niet verder zoeken naar Ilse's situatie in een poging om steun in de toekomst te bieden. Informeer Ilse over de bestaande mogelijkheden voor steun, als die er zijn, of zorg dat die mogelijkheden er komen.



## Module 4: How to create inclusive spaces



*Maar een omgeving creëren die inclusiever is en gelijkheid versterkt, is net zo een belangrijk onderdeel van de ontwikkeling van een open en diverse organisatie. Uiteindelijk willen we dat elke medewerker zich welkom en veilig voelt binnen je organisatie.*



*Er zijn verschillende manieren waarop een kritische blik op dit onderwerp positief kan zijn voor TINb-mensen en hun werk, bijvoorbeeld bij het implementeren van inclusieve faciliteiten (zoals toiletten), het herzien van kledingvoorschriften, implementatie van inclusief taalgebruik in de hele organisatie en een openlijke verklaring over TINb-inclusie in de organisatie.*



*Laten we beginnen wij toiletten. Trans, intersekse en non-binaire mensen zouden toegang moeten hebben tot dezelfde toiletten als andere medewerkers. Dit geldt ook voor mensen die nog in transitie zijn. Deze medewerkers zouden enkel een apart toilet moeten krijgen als ze dat willen. Voorzieningen kunnen inclusief gemaakt worden met bordjes of kleine aanpassingen in het ontwerp.*



*Medewerkers die hun gender als binair ervaren (man of vrouw) moeten toegang hebben tot de voorzieningen die passen bij hun gender; bijv. trans mannen en cisgender mannen naar de heren-toiletten. Maar het zou het beste zijn om op het werk over genderinclusieve voorzieningen te beschikken die alle genders kunnen gebruiken. Op die manier kunnen ook mensen die in transitie zijn of zich identificeren buiten de binaire genderverdeling comfortabel naar het toilet. Een ander positief gevolg zou zijn dat de vaak lange wachtrijen voor damestoiletten korter worden omdat medewerkers ook naar andere toiletten kunnen. Bij het implementeren van inclusieve toiletten, denk dan aan het volgende:*

- Dat ieder toilet dezelfde kwaliteit, voorzieningen en zorg vraagt.
- Het volstaat niet om het toilet voor mensen met een beperking tot inclusief toilet te bombarderen. Behalve dat TINb-mensen meestal niet onder deze doelgroep vallen, ontnem je mensen met een beperking hun exclusieve ruimte.
- Hoewel een TINb-medewerker voorkeur kan hebben om een aparte genderneutrale toilet te gebruiken, mogen ze hiertoe nooit verplicht worden.
- Hoe om te gaan met mogelijk ongemak bij collega's. Als een cisgender medewerker diens ongemak uitspreekt over het delen van een voorziening die voor een bepaald gender is bedoeld met een collega dan zou deze cisgender medewerker de mogelijkheid van een apart genderneutraal toilet moeten worden geboden. Zo zou de collega die ongemak voelt als een transgender medewerker dezelfde toilet of kleedruimte gebruikt, geadviseerd moeten worden liever zelf aparte faciliteiten te gebruiken dan de transgender medewerker te vragen om deze aparte voorziening te gebruiken. Dit moet in het beleid en de richtlijnen voor de voorzieningen in de organisatie worden opgenomen.
- Slechts één inclusief toilet in het gebouw is meestal niet voldoende; mensen zouden niet naar toiletten moeten zoeken.



*Andere stappen om inclusieve voorzieningen te creëren zouden kunnen zijn:*

- Als je organisatie over enkelvoudige toiletten of kleedruimtes beschikt, kunnen deze eenvoudig worden omgezet in voorzieningen voor alle genders door de bordjes te veranderen.
- Gebruik bordjes die niet de genderbinariteit versterken, maar bijvoorbeeld het beeld van een toilet in plaats van genderpictogrammen.
- Urinoirs zouden apart moeten staan in de toiletruimte zodat mensen die gebruik maken van de urinoirs deze apart kunnen gebruiken en collega's zich niet ongemakkelijk voelen in hun aanwezigheid.
- Een manier om de privacy voor de gebruikers van het toilet te vergroten is door in elk toilet een wasbak en een spiegel te plaatsen.

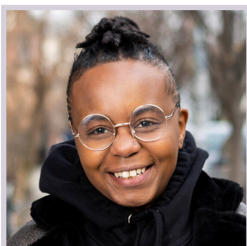


*De implementatie van inclusieve taal draagt sterk bij aan het welbevinden en mogelijk ook de veiligheid die TINb-medewerkers voelen in je bedrijf. Gegenderd taalgebruik is een hardnekkige gewoonte in vele aspecten van het dagelijkse leven en daarmee vaak ook in de bedrijfsomgeving.*



*Maar onnodig genderonderscheid kan ongemak veroorzaken of op den duur TINb-mensen schaden als het verkeerd toegepast wordt in je organisatie. Gelukkig kan het meeste genderonderscheid in taal eenvoudig vermeden worden, zowel in geschreven teksten als in het dagelijkse gebruik. Overweeg bijvoorbeeld het volgende:*

- Het vermijden van zinnen zoals ‘dames en heren’ of ‘hé jongens’. Gebruik in plaats daarvan een genderneutrale groet zoals ‘vrienden, mensen, allen of iedereen’.
- Het uitzoeken en updaten van bestaande documentatie, beleidsteksten en procedures met het oog op genderonderscheid in taal of het gebruiken van andere opties die niet man of vrouw aanduiden. Als er in bestaande documentatie geen mogelijkheden zijn om genderidentiteiten breder neer te zetten dan alleen man of vrouw, stap dan over naar plaatsen of platforms waar dat wel mogelijk is. Als je data over personeel verzamelt met voorvoegsels en titels heb je in het Engels genderneutrale mogelijkheden zoals Mx. in plaats van Mr., Ms. of Mrs. In het Nederlands zijn er andere opties, bijvoorbeeld door voornamen te gebruiken, functieaanduidingen (zoals ‘beste klant’, ‘beste kapper’), voor meervoud te kiezen of het gewoon weg te laten.



*Correct gebruik van voornaamwoorden bij medewerkers is een belangrijk element in de zorg dat ze zich welkom en veilig voelen in je organisatie en in respect naar hen. Algemene genderneutrale voornaamwoorden zijn ‘hen/hun’ en ‘die/diens’. Correct gebruik hiervan werkt als volgt:*

*‘Zij werkt aan het kwartaalrapport’ - wordt - ‘Hen werkt aan het kwartaalrapport’ of - ‘Die werkt aan het kwartaalrapport’*

*‘Zijn input was fantastisch de laatste tijd’ - wordt - ‘Hun input was fantastisch de laatste tijd’ - ‘Diens input was fantastisch de laatste tijd’*



*Dit kan in het algemeen worden gebruikt bij voornaamwoorden. Het eerste voornaamwoord (bijvoorbeeld 'hen' in 'hen/hun' verwijst naar het persoonlijk voornaamwoord en het tweede ('hun' in 'hen/hun') is het bezittelijk voornaamwoord. Sommige mensen gebruiken andere voornaamwoorden dan je misschien verwacht. Respecteer deze voornaamwoorden, want ze verwijzen naar de identiteit van de medewerker.*



*Het gebruik van inclusieve taal betekent ook dat je genderidentiteit van mensen respecteert als ze niet precies eruitzien of klinken zoals je denkt dat hoort bij een van de genders. Iedere TINb-persoon kan afwijken van de verwachtingen in hoe ze zich identificeren en in welke middelen of wensen ze hebben om zich te presenteren. Dat maakt hen niet minder het gender waarmee ze zich identificeren. Overweeg om voor een respectvolle sfeer rond voornaamwoorden in je organisatie voor het volgende te zorgen:*

- Neem voornaamwoorden op in de handtekening op je mailaccount en bij de introductie van nieuwe medewerkers, en laat zien dat je dit op prijs stelt voor de hele organisatie. Nodig nieuwe medewerkers uit om als ze willen hun voornaamwoorden te vermelden op betreffende documentatie en bij naamsaanduidingen.
- Vraag simpelweg mensen naar hun voornaamwoorden als je er niet zeker van bent. Als je bang bent dat dit ongemak veroorzaakt, doe dit dan een-op-een.
- Ga er niet vanuit dat je de voornaamwoorden weet op basis van hoe mensen zich tonen. Iemand's genderidentiteit en genderexpressie hoeven niet te overlappen.
- Stel je open en bereidwillig op voor correcties als je een vergissing maakt bij aanspreken van iemand. Bied je excuses aan en corrigeer jezelf als je het verkeerde voornaamwoord gebruikt. Zorg er bovendien voor dat je zo'n vergissing niet teveel opblaast.
  - Net zo belangrijk is dat je direct ook medewerkers in de organisatie corrigeert als ze de verkeerde voornaamwoorden gebruiken. Dit heeft het meeste effect als je het meteen doet nadat iemand zich vergist heeft. Herhaal bijvoorbeeld de zin, maar dan met de juiste voornaamwoorden.
- Verwijs niet naar oude voornaamwoorden en een oude naam (of 'deadname') als je over iemand spreekt in het verleden. Als het noodzakelijk is het verleden te bespreken van een medewerker die in transitie is geweest of naam en voornaamwoorden heeft veranderd, verwijs dan naar deze persoon zoals je dat nu zou doen.



*Laten we ter afronding van deze laatste module weer oefenen met een scenario die je tegen zou kunnen komen in jouw werk als HR professional. Nadat je het scenario hebt doorgelezen zal ik je een aantal multiple-choice vragen bieden.*

**Scenario:** Eva, een medewerker en cisgender vrouw, en Michelle, die trans vrouw is, werken beiden bij een particulier bankbedrijf. Eva is van streek omdat Michelle geregeld naar de dames-wc naast haar kantoor gaat. Eva vindt dat omdat Michelle niet helemaal 'klaar' is met de transitie, ze niet als een vrouw gezien kan worden en dus ook niet naar de dames-wc mag. Ze klaagt bij jou als hoofd van de afdeling over 'die man op de wc'. Hoe ga je om met deze situatie?

*Wat zeg je tegen Eva?*

- A.** I understand your worries. Perhaps we can ask Michelle to use the restroom for people with disabilities, so that you feel more comfortable.
- B.** Seeing as both you and Michelle are women, why do you feel uncomfortable with using the same restroom as Michelle? What exactly troubles you?
- C.** I would like for you to discuss your feelings with Michelle directly. Shall I schedule a meeting?
- D.** Considering that Michelle has the same right to use the women's restroom as you, would you like to use a different restroom for yourself?

*Wat zeg je tegen Michelle?*

- A.** Eva has complained that you should not use the women's restroom, since your trans identity makes her uncomfortable. Can you please talk to Eva, so that you understand her issues?
- B.** Following our anti-discrimination protocol, all employees have the right to use the restroom that suits their gender identity. Therefore, you can continue to use the women's restroom, and we will offer the gender-neutral restroom to Eva.
- C.** We heard that Eva misgendered you and used discriminatory statements about you. This goes against our code of conduct. We will therefore start a case against her.
- D.** Considering that Eva feels uncomfortable about your identity, can you please inform her about the medical procedures that you have undergone? This could put her more at ease.

*Welke toiletten ga je Eva en Michelle laten gebruiken?*

- A. Eva the women's restroom, Michelle the handicapped restroom.
- B. Eva the women's restroom, and Michelle the women's restroom as well.
- C. Eva the handicapped restroom, and Michelle the women's restroom.
- D. Eva the genderneutral restroom, and Michelle the women's restroom.



*Hier zijn wat laatste do's en don'ts voor situaties die vergelijkbaar zijn met het scenario dat we net geoefend hebben:*

### **Do's**

- Informeer je over de precieze details van waar Eva door van slag is. En vraag ook, als dat relevant is, waarom Eva zo intiem naar Michelle keek en wijs haar op het privacybeleid.
- Organiseer een transgender sensitivitytraining voor de stafleden.
- Realiseer je dat het niet passend is om TINb-mensen te vragen naar het toilet voor mensen met een beperking uit te wijken of naar een ander specifiek toilet of kleedruimte.
- Realiseer je dat het jouw verantwoordelijkheid is als HR-medewerker om je medewerkers tegen discriminatie te beschermen. Dat betreft ook toegang weigeren tot een toilet.

### **Don'ts**

- Behandel dit niet als een losstaand incident. Wees erop voorbereid dat andere collega's de grieven van Eva delen.
- Dat betekent echter niet dat het ongemak van deze medewerkers boven de rechten van je TINb-medewerkers gaat. Zij zullen op zijn minst zoveel ongemak ervaren in deze situatie.
- Laat je niet in een discussie terechtkomen over juridische genderverschillen en wanneer iemand voldoende man of vrouw is en de transitie heeft voltooid. Wijs er integendeel op dat iedereen gerespecteerd moet worden in genderidentiteit, onafhankelijk van de status van de transitie.
- Wees je ervan bewust dat vele trans vrouwen niet voor chirurgie kiezen om medische, persoonlijke, financiële of traumagerelateerde redenen. Zo'n beslissing is heel persoonlijk.
- Verwijs Michelle niet naar een genderneutrale wc. Laat haar altijd vrij om van de damestoiletten gebruik te maken als die er zijn.



*En daarmee zijn we bij het einde van onze sessie aangekomen! Bedankt voor het volgen van deze digitale training. Ik hoop dat je het één en ander geleerd hebt en dat je je beter voorbereid voelt in het ondersteunen van TINb medewerkers in de toekomst. Een fijne dag nog!*

---

# APPENDIX

## Antwoordenlijst

---

### **Module 1: Feit of fictie**

1. Waar
2. Onwaar
3. Onwaar – Vandaag de dag zijn er meer dan 150 geïdentificeerde intersekse condities
4. Waar
5. Onwaar
6. Onwaar – Inclusion4All onderzoek wijst uit dat ongeveer een kwart van alle TINb werknemers in het verleden slachtoffer is geworden van seksueel overschrijdend gedrag.
7. Waar
8. Onwaar – Inclusion4All onderzoek wijst uit dat bijna 90% van alle non-binaire werknemers het in het verleden als noodzakelijk heeft gevoeld om hun identiteit te verbergen op het werk.
9. Waar
10. Waar

### **Module 2: Wees voorbereid**

*Wat zeg je tegen Edie?*

Alleen antwoord D is correct.

*Wat is jouw kennis en begrip van de term genderdysforie?*

Alleen antwoord B is correct.

*Wat zeg je tegen Edie's manager en collega's?*

Zowel antwoord C als D is correct.

### **Module 3: Hoe beleid voor aanpak van discriminatie te maken**

*Wat zeg je tegen Ilse?*

Zowel antwoord A als D is correct.

*Wat zeg je tegen Mike?*

Zowel antwoord A als B is correct.

*Wat zeg je tegen de collega die het gerucht heeft verspreid?*

Alleen antwoord D is correct.

### **Module 4: Hoe inclusieve ruimtes te creëren**

*Wat zeg je tegen Eva?*

Zowel antwoord B als D is correct.

*Wat zeg je tegen Michelle?*

Zowel antwoord B als C is correct.

*Welke toiletten ga je Eva en Michelle laten gebruiken?*

Zowel antwoord B als D is correct.



# Literatuur.

Beek, L., Cancedda, A., & Scheele, C. (2016). The business case for diversity in the workplace: Sexual orientation and gender identity. Uit: [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report\\_companies\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf)

Carpenter, M., Hough, D. (2014). Employers' guide to intersex inclusion. Uit: <https://ihra.org.au/wp-content/uploads/key/Employer-Guide-Intersex-Inclusion.pdf>

CBRE. (n.d.). Gender transition, expression, and identity tool kit. Uit: <https://www.cbre.es/-/media/cbre/countryunitedkingdom/images/corporate-responsibility/cbre-gender-identity-expression-and-transition-toolkit.pdf>

City, University of London. (2017). Transgender, intersex and gender non-conforming people: Policy. Uit: [https://studenthub.city.ac.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf](https://studenthub.city.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf)

Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., & Mathis, M. K. (2015). The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205–226.

Dray, K. K., Smith, V. R. E., Kosteck, T. P., Sabat, I. E., & Thomson, C. R. (2020). Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees. *Gender Work Organ*, 27, 1181–1191.

Elvira, A., García, N., Solà, M., Coll-Planas, G., Missé, M., Schuler, A., Koenig, G. N., Breen, D., Grehan, G., Martin, A., Turraoin, C., Kardos, N., & Sándor, B. (2020). TransVisible: A professional guide to labour inclusion and economic empowerment of trans women. Uit: [https://transvisible.org/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide\\_EN.pdf](https://transvisible.org/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide_EN.pdf)

Employable. (n.d.). Intersex inclusion in your workplace. Uit: <https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/565/attachments/original/1604543515/2.3-Intersex-Inclusion-in-your-Workplace.pdf?1604543515>

Ernst & Young. (2006). Workplace gender transition guidelines. Uit: <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/ErnstYoung-TransitionGuidelines.pdf>

Fidas, D., & Bailey, B. (2016). Transgender inclusion in the workplace: A toolkit for employers. Uit: <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender-Inclusion-in-the-Workplace-A-Toolkit-for-Employers-Version-10-14-2016.pdf>

Government Equalities Office. (2015). The recruitment and retention of transgender staff: Guidance for employers. Uit: [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/484855/The\\_recruitment\\_and\\_retention\\_of\\_transgender\\_staff\\_guidance\\_for\\_employers.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/484855/The_recruitment_and_retention_of_transgender_staff_guidance_for_employers.pdf)

Hixson-Vulpe, J. (n.d.). Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+

jobseekers. Uit: [https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork\\_2018\\_Round\\_FINAL-s.pdf](https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf)

Human Rights Campaign Foundation. (n.d.) Responding to Negative Reactions to LGBTQ Inclusion. Uit: <https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/responding-to-negative-reactions-to-lgbtq-inclusion>

Intersex Human Rights Australia. (n.d.). Workplaces. Uit: <https://ihra.org.au/workplaces/>

Lee Badgett, M. V., Durso, L. E., Kastanis, A., & Mallory, C. (2013). The business impact of LGBT-supportive workplace policies. Uit: [https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx\\_noSplash\\_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk](https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx_noSplash_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk)

Make the Road New York. (2010). Transgender need not apply: A report on gender identity job discrimination. Uit: [http://www.maketheroadny.org/pix\\_reports/TransNeedNotApplyReport\\_05.10.pdf](http://www.maketheroadny.org/pix_reports/TransNeedNotApplyReport_05.10.pdf)

Marvell, R., Broughton, A., Breese, E., Tyler, E. (2017). Supporting trans employees in the workplace. Uit: <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace/html>

NHS Lothian & LGBT Health and Wellbeing. (2016). Transgender workplace support guide. Uit: <http://www.lgbthealth.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/TWSP-Info-Guide-Final.pdf>

Out & Equal Workplace Advocates. (2018). Best practices for non-binary inclusion in the workplace. Uit: <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>

Pride in Diversity. (2010). Sexual orientation and gender diversity in the workplace. Uit: [https://www.griffith.edu.au/\\_\\_\\_data/assets/pdf\\_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf](https://www.griffith.edu.au/___data/assets/pdf_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf)

Project Include. (n.d.). Case study: Transgender people. Uit: [https://projectinclude.org/transgender\\_people](https://projectinclude.org/transgender_people)

Rodríguez-Roldán, V. M., & Imse, E. (2016). Valuing transgender applicants and employees: A best practices guide for employers. Uit: <https://ohr.dc.gov/page/transemployees>

Sears, B., & Mallory, C. (2015). How LGBT-related workplace policies can have a positive impact on the corporate bottom line. In Gender identity and sexual orientation discrimination in the workplace: A practical guide. UCLA: The Williams Institute. Uit: <http://escholarship.org/uc/item/2fh9x0zv>.

Seksediversiteit.nl. (n.d.). Beginnerscursus seksediversiteit, Wat is Intersekse? Uit: <https://www.seksediversiteit.nl/basis/definitie/>.

Stonewall Scotland. (2015). 10 steps to LGBT-inclusive communications. Uit: <https://www.stonewall.org.uk/resources/10-steps-lgbt-inclusive-communications>

Stonewall. (2018). Starting out 2018/19: The LGBT careers guide. Uit: <https://www.stonewall.org.uk/resources/starting-out-201819>

Task Force for Transgender Inclusion. (2019). An institution's guide to: Gender transition and transgender inclusion in the museum field. Uit: <https://www.aam-us.org/wp-content/uploads/2017/11/>

[An institutions-guide-to-gender-transition.pdf](#)

Zieselman, K., Ittelson, A., Fidas, D., Gelpi, M., & Perrou, M. (2020). Supporting intersex inclusion in the workplace. Uit: [https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource\\_R62.pdf](https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf)