

# Voorbeeldbeleid *Transitieverlof*

## Introductie

Tijdens een gendertransitie kan het zo zijn dat een werknemer verlof nodig heeft. Verlof opvragen in het geval van een transitie kan voor zowel werknemers als werkgevers soms voor verwarring zorgen. Een goede voorbereiding helpt deze verwarring te voorkomen, en zorgt ervoor dat een organisatie op één lijn zit wat betreft verlofregelingen. De onderstaande richtlijn geeft aan hoe de uitwerking van transitieverlof vastgelegd kan worden. Dit document is te gebruiken als een sjabloon door aanvullende informatie, zoals namen, toe te voegen, en aanpassingen te maken waar nodig. Gezien een transitie voor iedere persoon anders is, is het belangrijk om het document aan te passen naar de behoeften van de werknemer in kwestie. Zorg ervoor dat de informatie die vanuit de organisatie komt al in het document is opgenomen, en dat dit document beschikbaar en vindbaar is voor de werknemers. Daarnaast is het ook belangrijk dat het document bekend is. Als mensen het beleid niet kennen kunnen ze er immers geen gebruik van maken.

*Voor meer informatie over een transitie op de werkvloer en een transitierichtlijn kun je de werknemersgids van Transgender Netwerk bekijken. Zie <https://www.transgendernetwerk.nl/werk>*

---

## Sjabloon Transitieverlof

Bij [ORGANISATIE] vinden we het belangrijk dat iedereen zich veilig voelt om zichzelf te zijn op de werkvloer. Om deze veilige werkomgeving te creëren is het belangrijk dat iedereen dezelfde mogelijkheden heeft zichzelf te ontwikkelen. Daarom bieden wij alle medewerkers van [ORGANISATIE] die hier behoefte aan hebben transitieverlof. Dit verlof kan opgenomen worden als er sprake is van afwezigheid van de werknemer door een medische ingreep, behandelafpraak en/of herstel in verband met een gender transitie, en andere transitie gerelateerde afspraken. Transitieverlof bedraagt maximaal 33 weken<sup>1</sup> [MAXIMUM WEGLATEN INDIEN NIET NODIG BINNEN ORGANISATIE] en zal in delen worden opgenomen. Van deze 33 weken wordt alleen opgenomen wat nodig is. Transitie is voor iedereen anders, en in praktijk zal lang niet iedereen deze 33 weken opnemen. Het verlof valt onder bijzonder verlof. Alle gegevens worden vertrouwelijk behandeld.

[VOER HIER DIVERSITEITS-/ INCLUSIESTATEMENT VAN ORGANISATIE IN]

In dit document staan de volgende punten opgesteld:

1. Wat valt onder verlof
2. Opnemen verlof
3. Doorbetaling
4. Privacy
5. Terugkomst en opbouwperiodes
6. Complicaties en overige afwezigheid

---

<sup>1</sup> De periode van 33 weken komt voort uit het optellen van de behandel- en hersteltijden van alle mogelijke transitiebehandelingen. De 33 weken zijn een maximum. Slechts een klein deel van de gebruikers van transitieverlof zal deze volledige periode nodig hebben. Voor meer informatie hierover, zie <https://www.transgendernetwerk.nl/thema/werkgevers-en-werkenden/transitieverlof/>

## **1. Wat valt onder verlof**

Onder het transitieverlof vallen alle afspraken en behandelingen die een werknemer heeft voor diens gendertransitie, en eventueel herstel van behandelingen. Dit gaat onder andere over:

- Psychologische afspraken in teken van de transitie
- Endocrinologische behandelingen en afspraken
- Medisch consulten
- Operatieve behandelingen
- Laser ontharing
- Logopedie
- [Wijzigen van officiële documenten, zoals paspoort, diploma's, etc.]<sup>2</sup>

De verlofduur verschilt vanzelfsprekend per afspraak of behandeling. Voor een psychologische afspraak inclusief reistijd zal bijvoorbeeld een paar uur nodig zijn, waar voor een operatieve behandeling soms enkele weken nodig kan zijn. De werkgever vraagt nooit welke behandelingen de werknemer heeft, alleen wat de geschatte afwezigheid is. Alleen de bedrijfsarts kan naar medische informatie vragen.

Onder het verlof vallen ook hersteltijd en opbouwperiodes. Aan te raden is om arbeidsuren na een behandeling geleidelijk op te bouwen. Bij de hersteltijden en opbouwperiodes wordt rekening gehouden met het type werkzaamheden van de werknemer, bij fysiek werk moeten langere hersteltijden verwacht worden. Hersteltijden en opbouwperiodes verschillen per behandeling. Bij sommige behandelingen kan na 2 weken de opbouwperiode starten, bij andere kan dit na 8 weken. De duur van de hersteltijd is op aanbeveling van de behandelend arts, en de bedrijfsarts.

---

<sup>2</sup> Sommige organisaties kiezen ervoor om ook hier verlof voor aan te bieden. Wil de organisatie dit niet aanbieden, dan kun dit doorgehaald worden.

## **2. Opnemen verlof**

De werknemer dient verlofperiodes van langer dan een dag schriftelijk in bij [AFDELING] via [PERSOON/SYSTEEM].

Bij de indiening geeft de werknemer ook aan:

- De vermoedelijke duur van het verlof
- Het tijdstip van ingang
- Waar van toepassing de spreiding van de uren over de week

De werknemer geeft alleen door wat de geschatte afwezigheid is. Medische gegevens worden niet gedeeld met werkgever. De werknemer dient verlofperiodes die langer dan een dag duren waar mogelijk vier weken voordat de werknemer het verlof wil opnemen, in. Indien het niet mogelijk is om het verlof vier weken van tevoren in te dienen, dient de werknemer het verlof zo spoedig mogelijk in.

Kortdurend verlof (denk aan doktersafspraken e.d.) kan ingediend worden bij [AFDELING] via [PERSOON/SYSTEEM]. Bij het indienen van kortdurend verlof hoeft geen extra informatie aangeleverd te worden. Kortdurend verlof kan kort van te voren worden aangevraagd, vergelijkbaar met verlof voor ziekte of doktersafspraken.

[ORGANISATIE] gaat ervan uit dat transitieverlof alleen aangevraagd wordt door medewerkers die dit gebruiken voor afspraken en behandelingen in het kader van diens transitie. De werknemer is de enige die kan bepalen welke behandelingen voor hen nodig zijn. Indien er toch twijfel is over of de werknemer in aanmerking komt voor transitieverlof, kan contact opgenomen worden met de bedrijfsarts. Deze geeft geen informatie over de behandeling waar verlof voor wordt aangevraagd, de bedrijfsarts meldt enkel of het verlof correct onder transitieverlof valt.

### **3. Doorbetaling**

De werknemer wordt tijdens het transitieverlof volledig doorbetaald met het huidige salaris. Wanneer er sprake is van flexibele uren, zal de werknemer op basis van [VUL IN] doorbetaald worden.

### **4. Privacy**

Verlof wordt genoteerd onder bijzonder verlof, zodat de privacy van de werknemer wordt gewaarborgd. Het is aan de medewerker zelf om te bepalen wat die wil delen over hun transitie en eventuele behandelingen. HR, managers en overige medewerkers die door noodzaak persoonlijke informatie over de werknemer ontvangen delen dit niet met derden, tenzij nodig voor het uitvoeren van hun functie. In het geval dat het delen met derden noodzakelijk is wordt er toestemming gevraagd aan de werknemer.

### **5. Terugkomst en opbouwperiodes**

Bij terugkomst van de werknemer na periodes van verlof is [VERANTWOORDELIJKE MEDEWERKER, BIJV. HR PERSONEEL, MANAGER, VERTROUWENSPERSOON] verantwoordelijk voor een soepele re-integratie van de werknemer. Privacy van de werknemer staat voorop, en er wordt na periodes van verlof niet gevraagd naar de exacte reden van afwezigheid. Ook tijdens opbouwperiodes is de werknemer niet verplicht medische gegevens te delen. Medische gegevens worden alleen gedeeld met de bedrijfsarts.

[ORGANISATIE] verzoekt nooit dat de medewerker een andere functie aanneemt door de transitie. Mocht de medewerker daar zelf behoefte aan hebben, kan hier uiteraard een gesprek over plaatsvinden. Ook worden het verlof en de transitie zelf niet meegenomen in promotie, verlenging contract en/of salarisverhoging overwegingen.

## **6. Complicaties en overige afwezigheid**

Uitval door mentale gezondheid, bijwerkingen van hormonen, en langere afwezigheid door complicaties vallen niet onder het transitieverlof, maar onder standaard ziekteverzuim. In overleg met de bedrijfsarts zal de medewerker alsnog ziek worden gemeld, en zal er een probleemanalyse worden opgesteld door de bedrijfsarts.

*Voor meer informatie over een transitie op de werkvloer en een transitierichtlijn kun je de werknemersgids van Transgender Netwerk bekijken. Zie <https://www.transgendernetwerk.nl/werk>*