

DE ARBEIDSMARKTPOSITIE VAN TRANSGENDER PERSONEN

Met specifieke aandacht voor de betekenis van transitieverlof en knelpunten in en oplossingen voor (bestaande) verlofregelingen

Eindrapport

Griet De Lombaerde

Yvonne Prince

Kees Zandvliet

Rotterdam, 11 januari 2021

COLOFON

DIT IS EEN UITGAVE VAN

SEOR BV

Dit rapport beschrijft de opzet en resultaten van een onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van de Directie Emancipatiezaken van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Het onderzoek is uitgevoerd door Griet de Lombaerde, Yvonne Prince en Kees Zandvliet in de periode april – december 2020.

Wij danken de vertegenwoordigers van belangenorganisaties, brancheorganisaties en bedrijven voor hun medewerking aan het onderzoek via interviews. Eveneens dank aan de transgender personen die via een individueel of groepsinterview aan het onderzoek hebben bijgedragen.

© SEOR BV / ROTTERDAM, JANUARI 2021

Niets van deze uitgave mag op welke wijze dan ook worden verveelvoudigd zonder de voorafgaande toestemming van de uitgever en andere auteursrechthebbenden. SEOR is niet aansprakelijk voor gegevens die door derden werden verstrekt

INHOUDSOPGAVE

1	INLEIDING	2
1.1	Achtergrond en doel onderzoek	2
1.2	Aanpak van het onderzoek	3
1.3	Opbouw van het rapport	4
2	POSITIE VAN TRANSGENDER PERSONEN OP DE ARBEIDSMARKT	6
2.1	Context	6
2.2	Omvang en aard van de arbeidsmarktparticipatie	7
2.3	Onderliggende risico- en beschermende factoren	8
2.4	Knelpunten voor verbetering van de arbeidsmarktpositie	11
3	OPLOSSINGEN EN MAATREGELEN TER VERBETERING VAN DE ARBEIDSMARKTPOSITIE	16
3.1	Bestaande verlofregelingen	16
3.2	Andere oplossingen en maatregelen	16
4	VERLOFREGELINGEN	21
4.1	Inleiding	21
4.2	huidige Situatie	23
4.3	Het transitieverlof	24
4.4	Het transitieverlof met gedeeltelijke collectieve bekostiging	27
4.5	Het transitieverlof als een regeling op bedrijfs- of brancheniveau	28
4.6	Het transitieverlof als onderdeel van het bijzonder verlof	30
4.7	Samenvattend overzicht	32
5	SAMENVATTING EN CONCLUSIES	34
	LITERATUURLIJST	38
	BIJLAGE I: CONCEPTENLIJST	42
	BIJLAGE II: DUUR VAN DE TRANSITIE	43



INLEIDING

1 INLEIDING

1.1 ACHTERGROND EN DOEL ONDERZOEK

1.1.1 Aanleiding

Steeds meer is er vanuit de politiek, media en maatschappij aandacht voor de emancipatie van de LHBTI-gemeenschap. Het is echter zo dat deze groep erg divers is, en dat er grote verschillen optreden tussen de acceptatie in de maatschappij van de verschillende subgroepen. Meer specifiek, hebben transgender personen een groot discriminatieprobleem en lopen ze behoorlijk achter wat betreft hun (sociale) leefsituatie en op de arbeidsmarkt. Dit gaat onder andere om domeinen als veiligheid, gezondheid en welzijn, sociale participatie, onderwijs en werk. Met betrekking tot dit laatste domein, lijken transgender personen onder andere vaker werkloos te zijn, een lager inkomen te hebben, en negatieve reacties te ervaren van collega's, leidinggevenden, klanten en recruiters. Zeker wanneer ze in transitie willen gaan, lopen ze tegen problemen aan wat betreft aanvaarding, ondersteuning en re-integratie. Een onderliggende oorzaak hiervoor is, dat er in de maatschappij in het algemeen erg weinig kennis over en begrip is voor transgender personen. In dit onderzoek brengen we de positie van transgender personen op de arbeidsmarkt in kaart en hoe deze verbeterd kan worden.

1.1.2 Doel en onderzoeksvragen

Het doel van dit onderzoek is het bijdragen aan de behoefte vanuit de overheid en maatschappij om meer inzicht te verkrijgen in de arbeidsmarktpositie van transgender personen en hoe deze verbeterd kan worden. Het gaat om het identificeren en categoriseren van de bestaande knelpunten op de Nederlandse arbeidsmarkt waar transgender personen mee geconfronteerd worden, en de onderliggende risico- en beschermingsfactoren. Verder gaan we na welke regelingen er momenteel bestaan, en aan welke oplossingen er nog behoefte is. We besteden bijzondere aandacht aan de (transitie)verlofregelingen als oplossing voor de knelpunten. We maken hierbij zoveel als mogelijk onderscheid tussen werkzoekenden en werkenden; transvrouwen, transmannen en non-binaire transgender personen; en grote en kleine bedrijven.

Het onderzoek is met andere woorden gericht op beantwoording van de volgende onderzoeksvragen:

- (i) Welke risico- en beschermende factoren zijn van invloed op transgender personen?
- (ii) Welke knelpunten ervaren transgender personen op de Nederlandse arbeidsmarkt?
- (iii) Welke (verlof)regelingen bestaan er, en zijn deze effectief?
 - a. Bieden de bestaande verlofregelingen voor deze groep een voldoende vangnet?
 - b. Zo niet, welke knelpunten zijn er?
- (iv) Indien er knelpunten in de bestaande verlofregelingen worden geconstateerd, zou een transitieverlof dan een oplossing bieden?
 - a. Welke vorm zou dit verlof moeten hebben?
 - b. Wat zijn de geschatte kosten?
 - c. Welke uitvoeringskwesaties spelen er bij een eventueel transitieverlof en hoe zouden die het beste kunnen worden opgelost?
- (v) Welke alternatieve maatregelen zijn er om de arbeidsmarktpositie van transgender personen te verbeteren?
 - a. Welke vorm hebben deze regelingen, wat zijn de geschatte kosten, en welke uitvoeringskwesaties spelen er?

1.2 AANPAK VAN HET ONDERZOEK

1.2.1 Uitgevoerde activiteiten

Het onderzoek omvat een literatuurstudie en aanvullend veldwerk in de vorm van interviews onder diverse partijen.

De literatuurstudie omvat zowel academische als institutionele bronnen, zowel uit Nederland als internationaal. De literatuurstudie heeft betrekking op alle onderzoeksvragen en helpt ons inzicht te krijgen in de huidige problematiek, de mogelijke verklaringen hiervoor, en mogelijke maatregelen die de discriminatie kunnen tegengaan.

Het aanvullende veldwerk bestaat uit groepsgesprekken en interviews, en draagt bij aan de informatievoorziening die nodig is om de arbeidsmarktpositie van transgender personen te verbeteren, met specifieke aandacht voor het (transitie)verlof en de ziektewet. Oorspronkelijk was het plan voor het veldwerk om vijf stakeholder organisaties; en zes brancheorganisaties en zes bedrijven uit de ‘harde’ (industrie, bouw, e.d.), ‘zachte’ (zorg, cultuur, e.d.), en ‘midden’ sectoren (handel, transport, zakelijke diensten); twee gemeenten; en twee groepsdiscussies met elk zes transgender personen te voeren. Uiteindelijk hebben we vier interviews met stakeholders organisaties gehouden, vijf met brancheorganisaties, zes met bedrijven¹, drie met gemeenten, en negen transgender personen gesproken met ervaring op de Nederlandse arbeidsmarkt. De laatste groep is deels individueel (drie), deels in twee (online) groepsgesprekken geïnterviewd (zes).

In de interviews en groepsgesprekken² is er gevraagd naar de (i) ervaring met transgender werknemers/sollicitanten of de eigen ervaring hierin, (ii) de mogelijke knelpunten die in deze context kunnen optreden, (iii) bestaande regelingen hiervoor, (iv) het transitieverlof en de gepaarde kosten en uitvoeringsaspecten, (v) andere oplossingen waar behoefte aan is.

1.2.2 Betekenis van de verzamelde data en informatie

Een probleem dat aangehaald wordt in de literatuur, is de representativiteit van de steekproeven. Het welzijn en de leefsituatie van respondenten die enkel geworven worden door gelegenheidssteekproeven via patiënten- en belangenvereniging zijn bijvoorbeeld niet representatief voor de hele transgender gemeenschap. Een voorwaarde voor het doen van betrouwbaar onderzoek, is dat de steekproef voldoende groot is qua omvang. Het is in de praktijk echter geen makkelijke opgave om voldoende respons te vinden.

In dit onderzoek viel het inderdaad op dat terwijl de stakeholders en gemeenten snel bereid waren tot een interview, dit voor werkgevers(organisaties) minder het geval was. Dit kan mogelijk liggen aan de onbekendheid van het onderwerp, zo werd enkele keren aangegeven dat men niet wenste deel te nemen vanwege een gebrek aan ervaring. Ook de werving van transgender personen voor gesprekken verliep aanvankelijk moeizaam. Een van de redenen die hiervoor werd gegeven, is dat er een overvraging is in het kader van onderzoek naar transgender personen.

Vooraf constateren we dat de beschikbare informatie over de positie van transgender personen veelal gefragmenteerd of onvolledig is, vooral vanwege de grote diversiteit in deze groep. Zo zijn er enkele instanties (stakeholders, UWV) die hier informatie over beschikbaar hebben, maar geven werkgevers

¹ Zestien brancheorganisaties zijn benaderd, waarvan er vijf zijn geïnterviewd; zes branches gaven aan dat ze geen ervaring hebben met de doelgroep en daarom geen relevante informatie konden verstrekken, vijf hebben niet gereageerd of konden om andere redenen niet meewerken. Wat betreft de bedrijven, zijn er twaalf benaderd waarvan er vijf grootbedrijven (in de groothandel, de vervoers-, energie-, onderwijs- en maritieme sector) en één klein bedrijf (in de cultuursector) met en zonder ervaring met het thema zijn geïnterviewd, vier niet reageerden en twee aangaven niet wensten mee te doen aan het onderzoek.

² We nemen geen lijst van geïnterviewde personen of organisaties op, omdat meerdere respondenten en organisaties aangaven anoniem te willen blijven, maar wel bereid waren om aan het onderzoek deel te nemen.

bijvoorbeeld aan dat ze niet weten waar ze terecht kunnen voor vragen. Anderzijds, geven transgender personen aan dat deze informatie in hun geval niet altijd nuttig is geweest en dat ze ook beseffen dat het in hun omgeving aan kennis ontbreekt. In dit onderzoek verdiepen we ons daarom eerst in de literatuur en geven we aan op welke basis (methode, aantal) conclusies of bevindingen zijn geformuleerd. Het veldwerk is er op gericht om de arbeidsmarktthematiek vanuit verschillende gezichtspunten te kunnen beschouwen, wat een grote toegevoegde waarde is van dit onderzoek. Het aantal interviews is echter te klein om te kunnen spreken van een representatief beeld van de ondervraagde actoren. We geven daarom zoveel mogelijk aan waar de verschillende respondenten vergelijkbare waarnemingen doen en waar er van verschillen sprake is. Over het algemeen, zullen we concluderen dat er enkele punten die we in de literatuur en deskresearch zijn tegengekomen, ook door de verschillende respondenten worden bevestigd.

1.3 OPBOUW VAN HET RAPPORT

De opbouw van dit rapport is als volgt. In hoofdstuk 2 bespreken we de positie van transgender personen op de Nederlandse arbeidsmarkt. Hierbij geven we een schets van de huidige situatie, en bespreken we de risico- en beschermende factoren als verklaringen voor de ervaren knelpunten. In hoofdstuk 3 geven we een overzicht van bestaande en mogelijke oplossingen om deze knelpunten aan te pakken, met speciale aandacht voor het transitieverlof. In hoofdstuk 4 gaan we dieper in op de kosten en uitvoering van het transitieverlof. Hoofdstuk 5 vat samen. Waar nodig en mogelijk maken we in het betoog onderscheid tussen verschillende subgroepen, om de diversiteit beter weer te geven.



POSITIE VAN TRANSGENDER PERSONEN OP DE ARBEIDSMARKT

2 POSITIE VAN TRANSGENDER PERSONEN OP DE ARBEIDSMARKT

In dit hoofdstuk verkennen we de positie van transgender personen. Eerst geven we een algemeen beeld van hun sociaaleconomische en sociaal-demografische positie en schetsen we het politieke kader. Daarna, focussen we op de arbeidsmarktpositie. We gaan de omvang en aard van de arbeidsparticipatie na, en geven op basis van literatuuronderzoek en het aanvullende veldwerk een overzicht van de knelpunten die spelen en de onderliggende risico- en beschermende factoren. De problemen die we in de literatuur identificeerden, toetsten we tijdens het veldwerk en werden bevestigd.

2.1 CONTEXT

2.1.1 Politieke kader

Wat betreft de wetgeving, is het voorstel om de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) aan te vullen voor transgender personen³ aangenomen op 12 maart 2019. Dit voorstel kreeg een plaats in het Regeerakkoord van het kabinet-Rutte III (2017). Met ingang van 1 november 2019 is de Wet versterking rechtspositie transgender en intersekse personen in werking getreden. Een andere belangrijke ontwikkeling die officieel plaatsvond op 1 juli 2014, is de zogenaamde Transgenderwet. Dit is een aanpassing van artikel 28 van het Burgerlijk Wetboek (BW1) die de voorwaarden om het juridische geslacht aan te passen versoepelen. Zo was een medische ingreep of geslachtsaanpassende behandeling geen vereiste meer om het geslacht in de BRP te wijzigen. Ondertussen is er een nieuw voorstel om de Transgenderwet aan te passen door het afschaffen van de deskundigenverklaring en het verlagen van de leeftijdsgrens⁴. De internetconsultatie is onlangs afgerond.

2.1.2 Sociaal-demografische en sociaaleconomische positie

Uit het rapport Transgender personen in Nederland (2017) en de LHBT-monitor van het SCP (2018) blijkt dat transgender personen over het algemeen een slechtere sociaal-demografische positie hebben in vergelijking met de gemiddelde bevolking. Voor de periode van 1996 tot 2015 lijken ze vaker ongehuwd (76% t.o.v. 48%), een eenpersoonshuishouden te voeren (45% t.o.v. 16%) (Kuyper, 2017; Keuzenkamp, 2012). Als verklaring voor de verhoogde partner- en/of kinderloosheid, noemen o.a. Kuyper (2018), Riggs et al. (2015), Keuzenkamp (2012) en Motmans et al. (2015) de negatieve vooroordelen en onzekerheden die daarmee gepaard gaan, de complexiteit van het transitieproces, en de sterilisatie-eis die vroeger in sommige landen (waaronder Nederland) van toepassing was. Deze factoren zouden extra druk leggen op de relatie. Verder wonen transgender personen vaker in stedelijke gebieden dan cisgender personen (Kuyper, 2017), wat te maken zou kunnen hebben met meer diversiteit en meer acceptatie in steden. Uit een recent onderzoek van de European Union Agency for Fundamental Rights (FRA), bleek dat ongeveer 35% van de transgender respondenten zich gediscrimineerd voelde vanwege het transgender-zijn tijdens het zoeken naar werk en op het werk (FRA, 2020).

Wat betreft de sociaaleconomische positie van transgender personen, is ook deze slechter dan voor de gemiddelde populatie. Ze hebben vaker een lager inkomen en vermogen, en een slechtere arbeidsmarktpositie: ze zijn minder vaak werknemer of zelfstandige, en hebben vaker een uitkering. Dit is niet te verklaren uit het opleidingsniveau. Uit cijfers van het CBS blijkt wel dat na een

³ Voor transgender personen ging deze nog niet expliciet op, maar wel voor LHB-personen.

⁴ De kostprijs voor een deskundigenverklaring kan oplopen tot wel 300 euro, en de minimumleeftijd is 16 jaar. (Transgendernetwerk Nederland).

geslachtsaanpassing transgender personen vaker werknemer of zelfstandige waren en minder vaak een uitkering hadden. (Keuzenkamp, 2012).

Enkele cijfers⁵ uit Nederland tonen dit aan. Ten opzichte van de algemene bevolking zien we dat transgender personen vaker in de laagste inkomenscategorie zitten (51% t.o.v. 28%), vaker schulden hebben (32% t.o.v. 26%), een kleiner vermogen hebben (onder 50.000 euro, 44% t.o.v. 30%), vaker een huis huren (59% t.o.v. 34%), iets minder vaak hoogopgeleid zijn (20% t.o.v. 25%), minder vaak werknemer zijn (35% t.o.v. 55%), en vaker een uitkering hebben (10-11% t.o.v. 2-4%) (SCP, 2017). Uit de gesprekken met transgender personen kwam naar voren dat er inderdaad gevallen zijn waarbij de afstand tot de arbeidsmarkt, vanwege negatieve ervaringen en discriminatie, erg groot wordt. Lange periodes van werkloosheid, en onvoldoende ondersteuning, hebben een effect op de motivatie van mensen waardoor de kans bestaat om in een vicieuze cirkel terecht te komen. Het is niet bekend in welke sectoren, of wat soort banen transgender personen vooral werkzaam zijn. Aangezien het ook om een diverse groep personen gaat, is dit naar verwachting uiteenlopend. Wel is het mogelijk dat transmannen, die bij de geboorte het geslacht vrouw toegekend kregen, meer in 'mannelijke' sectoren werkzaam zijn, aangezien ze zich hier meer in herkennen, en transvrouwen meer in 'vrouwelijke' sectoren zoals onderwijs (Whittle en Turner, 2017). De slechtere sociaaleconomische positie wordt ook bevestigd in de internationale literatuur. (Conron et al. 2012; Gomez-Gil et al. 2009; Guzman-Parra et al. 2016; Motmans et al. 2015).

2.2 OMVANG EN AARD VAN DE ARBEIDSMARKTPARTICIPATIE

Wat betreft de groep transgender personen op de arbeidsmarkt, is een belangrijke bevinding de onbekendheid met transgender personen. De aantallen nemen weliswaar toe, maar in de maatschappij betreft het nog steeds een kleine groep. Zo komen deze personen er niet altijd openlijk voor uit, is een relatief groot deel in deze groep werkloos, en is er op hoger (organisatorisch of sectoraal) niveau weinig data over de aantallen werkzame transgender personen. Wanneer we op individueel niveau kijken, merken we dat de groep transgender personen op de arbeidsmarkt erg heterogeen is. We zien verschillen in leeftijd, opleiding, arbeidsmarkthistorie, en problemen, al dan niet gerelateerd aan hun transgender-zijn, die ze tegenkomen. Daardoor is het moeilijk om een uniek beeld te schetsen van de populatie in dit onderzoek.

Voor de wetwijziging in 2014 lieten per jaar ongeveer 80 personen hun geslacht wijzigen in het BRP, in 2015 waren er ongeveer 780 personen die hun juridische geslacht daarin lieten aanpassen. Sindsdien schommelen de aantallen rond de 500 (2015: 455, 2016: 526). Het is natuurlijk mogelijk dat de cijfers na 2015 iets afvlakken doordat mensen die dit voor 2014 wilden doen, hier daar pas toen de kans voor kregen. De nieuwe wet zorgde er dus voor dat meer mensen hun juridische geslacht lieten aanpassen⁶. Wat ook een rol zou kunnen spelen, is de toegenomen openheid en bekendheid van transgender personen in de maatschappij. Naar schatting, zou ongeveer tussen de 0,5% en 4% van de Nederlandse bevolking transgender zijn (SCP; 2017, 2018). Deze marge heeft te maken met het aantal personen dat ambigu staat tegenover geslacht en het (kleiner) aantal dat daadwerkelijk fysieke aanpassingen aan het lichaam wenst te brengen. Daarnaast is onbekend welk aandeel actief is op de arbeidsmarkt.

Zowel op basis van de literatuur als het veldwerk, is het moeilijk te achterhalen of transgender personen vaker in bepaalde sectoren werkzaam zijn. Verschillende brancheorganisaties en bedrijven geven aan dat mogelijk in sectoren waar meer mannen aan het werk zijn, harde of meer conservatieve sectoren met betrekking tot genderrollen⁷, er minder transgender personen aan het werk zijn, maar de meeste

⁵ Dit gaat om de periode van 1996 tot 2015.

⁶ Opgemerkt kan worden dat de wetwijziging niet volstaat voor degenen die zich niet met man of vrouw identificeert. Een dergelijke verandering (een "x") moet nog via de rechter worden afgedwongen.

⁷ Naast de cultuur kan de hogere mate van (internationale) concurrentie in deze sectoren een rol spelen.

gesprekspartners geven tegelijkertijd aan dit niet te weten⁸. Deze constatering is ook gedaan in de gesprekken met de doelgroep zelf, en met de stakeholders en gemeenten. Enkele brancheorganisaties gaven aan dat ze niet echt op de hoogte zijn of er wel of niet transgender personen werkzaam zijn in deze meer masculiene sectoren. Dit wijst er waarschijnlijk op dat er in deze sectoren minder werkzaam zijn, of dat transgender personen er in deze sectoren minder bekendheid aan geven. In een sector als de zorg, is er meer kennis en daardoor wellicht meer openheid tegenover, en doordat het een sector is met grote tekorten, zouden transgender personen hier misschien sneller in tewerkgesteld worden en ook werkzaam willen zijn. Ook de cultuursector zou volgens enkele transgender respondenten een sector zijn die meer open staat voor diversiteit. Verder valt het op dat gemeenten en andere overheden voor de hand liggende werkgevers zijn, vooral in de grotere steden zoals Amsterdam of Utrecht. Er zou een meer open cultuur zijn, bredere (verlof)regelingen, en een actiever beleid met betrekking tot diversiteit en inclusie⁹. Overigens is er in een paar geïnterviewde bedrijven sprake van een diversiteits- en inclusiemanager, en in een enkel geval ook van specifiek beleid rondom transgender personen (regeling, workshops). Het is echter niet eenduidig te zeggen waar de meeste transgender personen werkzaam zijn. Dit wordt mede bepaald door de opleiding, de (reputatie van een) open cultuur in een bedrijf, en de cultuur in de regio. Ook wat betreft de precieze aantallen, is dit moeilijk te achterhalen aangezien dit ten eerste niet wordt bijgehouden door de werkgevers zelf, en ten tweede, niet alle transgender personen hier open voor uitkomen. De transgender personen die wij spraken hadden ervaring in verschillende sectoren van de arbeidsmarkt, hadden verschillende opleidingsachtergronden, leeftijden en waren ook werkzaam (geweest) in verschillende branches (overheid, zorg, zelfstandig), waaronder ook typische mannensectoren (bouw, ICT).

2.3 ONDERLIGGENDE RISICO- EN BESCHERMENDE FACTOREN

Voor nadere beschrijving van de onderliggende factoren kijken we voornamelijk naar de literatuur. Waar nuttig, geven we aan in hoeverre de inzichten in het aanvullende veldwerk zijn bevestigd. Om de knelpunten en achterstanden te begrijpen op het vlak van sociaal-demografische en socio-economische positie, zullen we in deze paragraaf aandacht besteden aan de onderliggende risico- en beschermende factoren uit de literatuur die hier een verklaring voor bieden. Risicofactoren verhogen de kans op knelpunten, beschermende factoren verlagen de kans op knelpunten.

Er is tal van onderzoek gedaan naar deze risico- en beschermende factoren, en dit vanuit verschillende perspectieven. Ten eerste kunnen we een onderscheid maken tussen factoren die betrekking hebben op de maatschappelijke (macro), of de individuele (micro) context. Maatschappelijk zijn dat bijvoorbeeld de politieke omgeving, beleid en wetgeving, culturele of maatschappelijke opvattingen, en lobby- of belangengroepen. Individuele factoren zijn bijvoorbeeld persoonlijkheid, eigen ervaringen (met discriminatie), of persoonlijke relaties. Bovendien lijken factoren uit verschillende domeinen elkaar te beïnvloeden en soms zelfs te versterken. Dit kan een belangrijke observatie zijn in de verklaring van de achterstandspositie van transgender personen.

2.3.1 Individuele factoren

Met betrekking tot de individuele factoren, maakt Kuyper (SCP, 2017) een indeling van de risico- en beschermende factoren in verschillende clusters: (i) de beleving en vormgeving van de genderidentiteit, (ii) ervaren genderminderheidsstress, (iii) sociale inbedding, (iv) algemene psychische factoren en eerdere ervaringen. Deze bespreken we hieronder achtereenvolgens.

Ten eerste zijn er factoren die gerelateerd zijn aan de genderidentiteit. Dit gaat om de beleving en vormgeving van de genderidentiteit met verschillende aspecten als het geslacht bij de geboorte,

⁸ Niet weten betekent natuurlijk niet dat er geen zijn. Niet alle transgender personen zijn hier namelijk open over.

⁹ Dit niet alleen voor LHBTI+ medewerkers, maar ook op andere gronden.

uiterlijke aanpassingen, medische transitie, tevredenheid over het eigen geslacht etc. Deze kunnen op hun beurt dan leiden tot het medisch, juridisch of sociaal aanpassen van het gender of geslacht. De impact op de leefsituatie wisselt. Enerzijds kan een geslachtswijziging een positieve invloed hebben op het eigen welzijn, in de zin dat de persoon meer tevreden is over het eigen zijn. Op zijn beurt zou dit kunnen leiden tot meer tevredenheid op het werk en een betere psychische toestand. Anderzijds kan een geslachtswijziging zorgen voor negatieve reacties vanuit de buitenwereld (Keuzenkamp, 2012), en meer bepaald vanuit de nabije kring (Motmans et al., 2015), of op het werk (SCP, 2017).

Ten tweede, zijn er zogenaamde ‘minderheidsstress’ factoren. Testa et al. (2015 en 2016) en Meyer (1995, 2003) geven een opsomming van enkele factoren die het welzijn beïnvloeden: (het verwachten van) transgender gerelateerde negatieve reacties (stigma’s, discriminatie, vooroordelen), non-affirmatie (gebrek aan bevestiging en genderidentiteit), geïnternaliseerde (maatschappelijke) negativiteit over het eigen transgender-zijn, verbergen transgender-identiteit, verbonden zijn met transgendergemeenschap of het kennen van andere transgender personen en trots zijn op transgenderidentiteit. De eerste vijf zijn risicofactoren, de laatste twee zijn beschermende factoren. De internationale literatuur biedt empirische steun voor het feit dat transgender personen vaak te maken krijgen met negatieve reacties (Testa et al., 2012) in de zorg (Bauer et al., 2015; Bradford et al., 2013) en op het werk (Bradford et al., 2013). Dit geldt ook voor Nederland (Keuzenkamp, 2012). Wat betreft het deel uitmaken van een transgendergemeenschap, lijkt dit een positief effect te hebben op het psychische welzijn (Bariola et al. 2015; Testa et al. 2015; Keuzenkamp, 2012).

Een derde groep factoren is verwant aan de sociale inbedding. Zoals hierboven al vermeld, zou verbondenheid met de transgendergemeenschap, of het kennen van andere transgender personen een positieve invloed hebben op het welzijn (Meyer, 2003; Testa et al., 2015 en 2016). Ook in bredere zin is sociale inbedding of steun belangrijk, met name bij het voorkomen van psychische problemen (Bariola et al., 2015, Trujillo et al., 2016; SCP, 2017).

Ten slotte, zijn er enkele factoren van toepassing op een bredere populatie en dus niet transgender-specifiek. Het gaat hierbij om algemene psychische processen en eerdere ervaringen. Zo betekent weerbaarheid hoe goed iemand kan omgaan met problemen (Meyer, 2015). Over het algemeen geldt dat hoe weerbaarder transgender personen zijn, of hoe goed ze met hun problemen kunnen omgaan (de manier waarop kan echter over de individuen verschillen), hoe minder psychische problemen ze krijgen (Breslow, 2015). Een andere factor die een significante impact lijkt te hebben, is het hebben van eerdere positieve of negatieve ervaringen zoals werkloosheid, discriminatie, psychische problemen etc.¹⁰ Eerdere positieve of negatieve ervaringen zouden op hun beurt respectievelijk positieve en negatieve ervaringen waarschijnlijker maken (Gladstone et al., 2014). Aangezien veel transgender personen met dergelijke problemen te maken krijgen, speelt dit fenomeen ook een rol in hun algemene leefsituatie (SCP, 2017).

Uit de analyse en focusgroepen van het SCP-rapport kwamen enkele bevindingen naar voren, betreffende de samenhang tussen (onderling versterken/verzwakken van) achterliggende factoren. Ten eerste lijken werkervaring en weerbaarheid de kans op werk te vergroten. Zoals eerder aangehaald, zijn transgender personen vaker werkloos en voornamelijk genderidentiteit lijkt een rol te spelen als een risico- of beschermende factor. Binnen deze groep hebben transgender vrouwen naar verhouding minder vaak werk, en mensen die het transitieproces hebben afgerond vaker werk. Uit kwantitatieve analyses van het SCP (2017)¹¹ bleek dat transgender personen met een baan in 2012, ook in 2015 meer kans hadden om een baan te hebben. In relatie met enkele algemene factoren; welzijn, weerbaarheid, en eerdere werkervaring hebben transgender personen die beter kunnen omgaan met problemen, ook

¹⁰ In de literatuur staat dit ook bekend als het levensloopsperspectief: eerdere positieve/negatieve ervaringen lijken een belangrijke rol te spelen in het hebben van latere positieve/negatieve ervaringen (Kuyper, 2017).

¹¹ Enkele variabelen die gebruikt werden in deze analyse, en die relevant kunnen zijn voor ons onderzoek zijn; transitiefase (enkele medische stappen of volledige medische transitie), leven volgens genderidentiteit en tevredenheid over het eigen lichaam, opleidingsniveau, stedelijkheid, trans-ervaringen en contact met transgenderorganisaties, eerdere werkstatus.

meer kans op een baan¹². Er is geen verband gevonden tussen het hebben van werk en achtergrondkenmerken als opleidingsniveau, stedelijkheid, transgender contacten, eerdere negatieve ervaringen op de werkvloer, en welzijn¹³. Uit enkele gesprekken (kwalitatieve analyse) van het SCP blijkt dat transgender personen over het algemeen van mening zijn dat werkloosheid hoort bij hun moeilijker positie, ook al had het merendeel van de ondervraagden wel een baan. Zichtbaarheid en beeldvorming spelen volgens hen een rol. Dit kan een verklaring zijn voor het verschil tussen transvrouwen en -mannen, aangezien transmannen sneller passabel zouden zijn dan transvrouwen. Over non-binaire personen doet het onderzoek geen uitspraak. Ook speelt er onbegrip bij werkgevers en collega's in verband met afwezigheid door operaties, herstel etc., gaten in het cv, administratieve aanpassingen. Ook, en relevant voor ons onderzoek, zijn er verschillen tussen sectoren. In de zorg en onderwijs is er meer begrip, en ook de leidinggevenden zijn van belang. Tenslotte, als andere factoren die een invloed uitoefenen op werkloosheid, maar ook algemene psychische of fysieke factoren kwamen naar voren: het hebben van een baan heeft positieve invloed op welzijn, werkloosheid kan verklaard worden door discriminatie bij de sollicitatie of gebrek aan steun bij het zoeken naar werk, en de individuele manieren waarop transgender personen omgaan met negatieve reacties, dus weerbaarheid zijn erg belangrijk. Het SCP-rapport noemt ook enkele andere algemene risico- en beschermende factoren zoals; genetische invloeden, prenatale invloeden, sensatie zoeken, sociale steun, ervaren sociale normen of persoonlijkheidskenmerken (SCP, 2017).

2.3.2 Macro maatschappelijke factoren

De maatschappelijke risico- en beschermende factoren kunnen we zien als een afspiegeling van de individuele factoren, aangezien deze onderling samenhangen. Wanneer het volgens de wetgeving en/of gezondheidszorg makkelijker is om de gewenste genderidentiteit tot uiting te brengen, kunnen we verwachten dat meer transgender personen hiervan gebruik zullen maken door middel van een operatie, sociale transitie of juridische geslachtsaanpassing. Ook de culturele en maatschappelijke acceptatie heeft invloed op het gemak waarmee transgender personen zich als het gewenste geslacht uiten. Op deze manier kan institutionele en maatschappelijke acceptatie een factor zijn die het welzijn van transgender personen beïnvloedt. Dit kan gezien worden als de 'openheid' van een maatschappij. Ook verbonden aan voorgaande factoren, is de minderheidsstress die transgender personen ervaren sterk afhankelijk is van hoe zij de maatschappij beschouwen en wat hun verwachtingen omtrent deze zijn. In een meer inclusieve maatschappij, zouden minderheden minder vaak dit soort stresssituaties ervaren. Ook de factor sociale inbedding speelt op meerdere niveaus een rol. Zo kan het hebben van een dicht sociaal netwerk (familie of vrienden) van grote steun zijn, evenals het kennen van andere transgender personen of deel uitmaken van belangengroepen. Op een breder niveau, is dit een weerspiegeling van de maatschappij en hoe goed transgender personen hierin ingebed zijn (SCP, 2017).

2.3.3 Cultuur en acceptatie op de werkvloer

Enkele zaken komen naar voren wanneer we werkgevers bevragen naar de cultuur en acceptatie in de organisatie. Zo lijkt het erop dat organisaties die meer ervaring hebben met transgender personen, meer als open en behulpzaam worden ervaren. Ook wanneer de persoon al gekend is binnen het bedrijf, dan staan collega's en leidinggevenden vaak meer solidair en begripvol tegenover de keuze om in transitie te gaan. Sommige organisaties staan veel verder in dit beleid. Ze hebben bijvoorbeeld banden met een pride-gerelateerd netwerk (Pride Netwerk, Workplace Pride, Amsterdam Pride etc.), komen open uit voor hun diversiteits- en inclusiebeleid en hebben zo de reputatie van een open organisatie te zijn. Dit kan op zijn beurt transgender werkzoekenden aantrekken. Zoals we eerder zeiden, hebben organisaties die conservatiever zijn of 'masculiener' (bijvoorbeeld in de harde sectoren) over het

¹² Deze relatie kan echter ook in de omgekeerd richting werken.

¹³ Een mogelijke verklaring voor het niet vinden van een significant effect is, naast de kleine steekproef, dat er andere risico- of beschermende factoren ook een rol kunnen spelen, namelijk fysieke beperkingen, loopbaanontwikkeling, vakgebied etc. Deze waren niet opgenomen in de vragenlijst (van Echtelt et al., 2016).

algemeen minder ervaring. Daar zijn de verschillen tussen man en vrouw bijvoorbeeld nog steeds groot. Transgender personen lopen in deze gevallen wellicht nog meer achter, of komen er minder vaak voor uit¹⁴. Verder speelt de regio een belangrijke rol. In grotere, meer diverse steden zoals Amsterdam of Rotterdam, is er misschien minder druk om aan een maatschappelijke norm te voldoen. Ten slotte, uit een onderzoek van het Roze Ambtenaren Netwerk blijkt dat er vaak sprake is van 'schijnacceptatie'. Terwijl cisgender collega's vaak denken dat ze open en tolerant zijn, blijkt uit gesprekken dat er soms foute gedragingen en kleine conflicten en 'micro-agressies' voorkomen. Vaak beseffen de personen in kwestie het zelf niet en worden zij hierop ook niet aangesproken door de betreffende persoon (uit gêne of uit medeleven met de goede intenties). Diverse van de door ons geïnterviewde transgender personen hebben dergelijke ervaringen. Naar hun mening zou meer open communicatie en "voorlichting" kunnen bijdragen aan het voorkomen of verminderen van dit type misverstanden. Zo organiseert een van de geïnterviewde grootbedrijven workshops, en heeft een ander grootbedrijf een Pride-netwerk.

2.4 KNELPUNTEN VOOR VERBETERING VAN DE ARBEIDSMARKTPOSITIE

Het is bekend dat transgender personen op tal van levensdomeinen een slechtere positie hebben dan cisgender personen. We hebben in de inleiding hun sociaal-demografische en sociaaleconomische positie kort beschreven, maar aangezien dit onderzoek zich richt op hun arbeidsmarktpositie, gaan we hier in deze paragraaf dieper op in. We bespreken enkele vaak voorkomende knelpunten die transgender personen ervaren op de arbeidsmarkt. De ervaringen zijn echter divers en de situatie is anders voor werkzoekenden en werkenden; en genderidentiteit (transvrouwen, transmannen en niet-binaire/gender-fluide transgenders).

2.4.1 Discriminatie bij werkzoekenden

Van Borm en Baert (2018) hebben een experiment uitgevoerd in België waarbij HRM-studenten cv's moesten beoordelen van transgender en cisgender personen. De bedoeling van het experiment was om redenen te identificeren voor discriminatie van transgender personen op de arbeidsmarkt. Zij geven twee soorten discriminatie aan die kunnen optreden; taste-based en statistical discrimination. Taste-based discrimination kan gelinkt worden aan transfobie, met andere woorden, een emotionele reactie tegen mensen die niet aan de gendernormen in de maatschappij voldoen (Hill en Willoughby, 2005). Statistische discriminatie heeft vaak te maken met vooroordelen over de gezondheid van transgender personen, aangezien deze vaak gelinkt worden aan een hoger risico op mentale gezondheidsklachten of HIV (Drydakis, 2017). Het is echter zo dat de gezondheidsproblematiek sterk kan verschillen tussen transgender individuen, bijvoorbeeld afhankelijk van de transitiefase (Drydakis, 2017), waardoor deze vooroordelen vaak onterecht zijn. Uit het experiment komt naar voren dat een HR-manager niet per se zelf een negatief beeld heeft van transgender personen, maar ervoor kan vrezen dat collega's of klanten dit mogelijk wel hebben. Dit zou dan een reden kunnen zijn voor het niet aannemen van een transgender kandidaat. In de interviews met transgenders worden deze punten ook benoemd.

Bij werkzoekenden is de discriminatie over het algemeen onbekender. Het treedt ook mogelijk eerder op, aangezien sollicitanten vanwege hun genderidentiteit misschien niet uitgenodigd worden voor een gesprek, of minder vaak solliciteren vanwege eerdere negatieve ervaringen. Het blijft erg onduidelijk, en is in ieder geval subtieler en moeilijker te bewijzen. Er zijn met andere woorden geen cijfers. Terwijl verschillende respondenten (brancheorganisaties, gemeenten, werkgevers) aangeven dat de genderidentiteit in principe geen rol speelt bij het aannemen, omdat niet naar de persoon maar naar de kwalificaties gekeken wordt¹⁵, blijkt uit de gesprekken met transgender personen dat het toch niet altijd vanzelfsprekend is. Het hangt natuurlijk af van in welke fase van het transitieproces men zich

¹⁴ In de praktijk kan het binnen een team toch goed werken.

¹⁵ Persoonlijkheid of hoe goed iemand in het team past, zou een veel belangrijkere factor zijn bij het aannemen.

bevindt en de mate van inzetbaarheid. Tijdens de groeps gesprekken gaven enkele transgender respondenten aan dat zolang het transgender-zijn niet expliciet aan de orde komt (in sollicitatiegesprekken) het geen rol speelt als de zichtbaarheid niet opvallend is. Dit wordt ook zo in de interviews genoemd. Een ander belangrijk punt is wel het moeten verklaren van “gaten” in het cv bij sollicitaties ten gevolge van periodes van (medische) transitie en/of periodes van burn-out, e.d. Ook “niet passen in het team” wordt als gebruikelijke dooddoener genoemd. Enkele geïnterviewden sluiten niet uit dat hier sprake is van discriminatie, maar dat is natuurlijk niet zeker, vooral in situaties waarin het transgender zijn überhaupt niet aan de orde is geweest in het sollicitatiegesprek.

2.4.2 Discriminatie op de werkvloer

De werkloosheid en arbeidsongeschiktheid ligt beduidend hoger onder transgender personen, en de arbeidsmarktparticipatie is duidelijk onder gemiddeld. Enerzijds durven transgender personen niet altijd zichzelf te zijn vanwege angst voor de gevolgen. Dit is volgens stakeholders vaak terecht, aangezien ten tweede, diegenen die wel de stap zetten, vaak worden gediscrimineerd. Discriminatie gebeurt niet per se enkel op de werkvloer. Ook acceptatie door hun netwerk en bredere maatschappij hebben een invloed op de mentale en fysieke gezondheid van transgender personen. Verder zijn er ook grote knelpunten wat betreft de transgenderzorg. De vele hormoonbehandelingen en operaties zijn zowel lichamelijk als mentaal zwaar, en bovendien zijn er lange wachtlijsten voor de behandelingen die het proces nog meer vertragen. Ook dit heeft een weerslag op het welbevinden. Het gaat dus met name om de doorwerking van problemen op deze verschillende aspecten op het welzijn van transgender personen, samen met de mindere acceptatie en onwetendheid.

Voor de ervaren discriminatie op de werkvloer, lijkt de zichtbaarheid of passabiliteit een belangrijke rol te spelen. Ook werknemers die openlijk transgender zijn, zouden meer tevredenheid op het werk ervaren doordat ze zichzelf kunnen zijn (Sawyer, Thoroughgood en Webster, 2016). Van groot belang is dus de acceptatie door werkgevers, het management en collega's (Dietert en Dentice, 2009). Ook lijkt het erop dat er verschillen kunnen optreden tussen mannen en vrouwen, daar gaan we in de volgende paragraaf verder op in.

Bij werknemers is discriminatie dus vaak informeel; bijvoorbeeld pesterijen op werkvloer, e.d. Het komt ook voor dat de discriminatie impliciet tot uiting komt. Het kan bijvoorbeeld gebeuren dat een contract na transitie niet verlengd wordt, dat contacten met klanten niet meer mogelijk zijn, of dat er geen promotie meer kan worden gemaakt. Omdat discriminatie op grond van genderidentiteit verboden is, wordt vaak de reden niet expliciet vermeld. Terwijl de werkgever misschien tijdens de sollicitatie aangaf inclusief te zijn, kan dit eenmaal in de praktijk anders zijn.

Enkele voorbeelden van in de literatuur genoemde knelpunten die op de werkvloer kunnen optreden zijn;

- (i) Naams- en geslachtswijzigingen. Het niet (willen) aanspreken met de juiste naam en voornaamwoorden blijft een probleem. Naamswijzigingen kunnen doorgevoerd worden samen met HRM of ICT. In enkele administratieve gevallen is dit enkel mogelijk als het wettelijk overeenkomt, met andere woorden met de BRP. Enkele gemeenten of werkgevers die hier ervaring mee hebben, gaven aan dat dit in de praktijk niet zo een moeilijke kwestie zou moeten zijn. Ook is het steeds vaker mogelijk om systemen een andere keuze door te geven dan man/vrouw, of dit niet door te geven.
- (ii) Gesegregeerde faciliteiten (toiletten, kleedkamers). Dit wordt in sommige organisaties opgelost door gender neutrale faciliteiten.
- (iii) Genderspecifiek uniform. De werknemer kan eventueel zelf aangeven wat gewenst is, of een neutraal uniform kan geïntroduceerd worden. In de bedrijven waarin van uniformen sprake is, kan vrij eenvoudig van uniform gewisseld worden.

- (iv) Vanuit het perspectief van de werkgever kan de afwezigheid en mindere inzetbaarheid door transitie wel een knelpunt zijn. Het moeten zoeken naar (betaalde) vervanging kan bij kleinere werkgevers het financiële aspect versterken.
- (v) Wanneer er onduidelijkheden zijn over bijvoorbeeld de timing en duur van de operaties kan er discriminatie optreden. Wanneer een werknemer toch meer uitvalt dan verwacht, en wanneer er discussies komen over het opnemen van vakantiedagen of ziek melden voor behandelingen (van secundaire geslachtskenmerken).
- (vi) Een negatieve attitude bij teamgenoten of klanten.

Uit de interviews kwam ook naar voren dat de bereidheid tot begrip en ondersteuning door werkgevers cruciaal is in deze context. Onder meer is aangegeven dat zeker wanneer personen in dienst zijn en die zich qua kwaliteiten reeds bewezen hebben, werkgevers deze vaak willen behouden en dat deze dan goed meewerken aan een oplossing en (een deel van) de bijkomende kosten voor rekening wil nemen.

2.4.3 Onderscheid naar transvrouwen, transmannen en non-binaire transgender personen

Uit onderzoek van de Universiteit voor Humanistiek komt er niet veel verschil tussen de subgroepen naar boven. Op basis van de BRP, zien we dat transvrouwen vaker in een uitkering zitten dan mannen. Ook tijdens de interviews en groepsgesprekken, gaf het merendeel van de respondenten – voor zover zij daar enig beeld van hadden - aan dat transvrouwen wellicht vaker te maken hebben met discriminatie dan transmannen. Volgens Geijtenbeek en Plug (2015) en Drydakis (2017) zouden, op individueel niveau, transgender vrouwen hun salaris licht zien dalen en transgender mannen hun salaris licht zien stijgen. Hier komt de problematiek van genderongelijkheid naar boven. Dit is een andere grond van discriminatie die soms een grotere of versterkende invloed kan hebben dan transgender-zijn¹⁶. Wat vooral de grootste rol speelt bij het ervaren van discriminatie is de passabiliteit of zichtbaarheid. Deze hangt op zijn beurt af van de fase in het transitieproces en zou in het begin ongeveer hetzelfde zijn voor alle subgroepen.

Non-binaire transgender personen zijn een doelgroep waar veel minder bekendheid rond is, en die volgens de meeste respondenten (stakeholders, gemeenten, transgender personen) meer discriminatie ervaren. De zichtbaarheid voor deze groep zou wel toegenomen zijn sinds 2014. Velen ondergaan nu vaak een gedeeltelijke transitie. Er wordt verwacht dat doordat deze groep meer van zich laat horen, en dat de specifieke situatie van deze groep beter zichtbaar wordt.

2.4.4 Onderscheid naar kleine en grote bedrijven

Dit is niet per se de scheiding die de grootste verschillen verklaart. Enerzijds hebben grote bedrijven vaak een duidelijk beleid omtrent diversiteit, inclusie en LHBTI+ medewerkers, anderzijds staan kleine werkgevers vaak dicht bij hun medewerkers, en is het team hechter. Er is meer aandacht voor de persoonlijke situatie en dit kan maatwerk of coulance soms makkelijker maken. Waar wel een belangrijk verschil optreedt, is bij de verlofregelingen. Kleine bedrijven hebben minder middelen om de afwezigheid en eventueel vervanging van transgender werknemers die in transitie gaan op te vangen. Zowel de literatuur, als stakeholders geven aan dat de angst hiervoor ervoor zorgt dat transgender sollicitanten die nog in transitie zijn of moeten beginnen, niet worden aangenomen.

Ook uit de gesprekken bij de gemeenten kwamen er interessante punten naar boven. Zo proberen enkele gemeenten bijvoorbeeld een pilot uit om sollicitaties inclusiever te maken, of worden er bij andere gemeenten vanuit HR cursussen voor medewerkers betrokken bij de selectie van nieuw personeel gegeven over hoe om te gaan met vooroordelen (niet alleen t.o.v. transgender personen). Enkele gemeenten en een van de geïnterviewde bedrijven hebben bovendien opleidingen/workshops

¹⁶ Dit kan in meer mannelijke sectoren of bij zwaar fysieke werkzaamheden duidelijker optreden.

voor medewerkers en/of leidinggevenden over hoe om te gaan met transgender werknemers. Ook voor de mensen die werken bij de stadsloketten van gemeenten is er training om te leren hoe om te gaan met transgender personen in de publieke ruimte. De pilots bevinden zich nog in een beginstadium, waardoor er nog niets bekend is over de effectiviteit of werking van deze maatregelen.



OPLOSSINGEN EN MAATREGELEN TER
VERBETERING VAN DE ARBEIDSMARKTPOSITIE

3 OPLOSSINGEN EN MAATREGELEN TER VERBETERING VAN DE ARBEIDSMARKTPOSITIE

3.1 BESTAANDE VERLOFREGELINGEN

Momenteel wordt er in de meeste Europese landen gebruikgemaakt van het ziekteverlof voor transgender personen die in transitie willen gaan, eventueel bij het tonen van een doktersattest. In deze gevallen wordt afwezigheid door gender-affirmatieve behandelingen beschouwd als een medische behandeling. Dit kan echter problemen opleveren in enkele gevallen; wanneer een persoon slechts een gedeeltelijke fysieke behandeling wil ondergaan, of wanneer de nazorg of gender-affirmatieve behandelingen niet worden vergoed als medische behandeling¹⁷. De mening hierover bij stakeholders en enkele werkgevers is duidelijk, deze regeling is ongewenst, aangezien het stigmatiserend werkt. Transitie wordt in dit geval beschouwd als een ziektebeeld. Verwante problemen zijn dat in het personeelsdossier en cv deze periode van afwezigheid een foute interpretatie kan krijgen in de toekomst. Ook voor de werkgever is dit een nadelig ziekteverzuim dat eventueel weerspiegeld wordt in de prestatiecijfers en staan zij hier bovendien grotendeels financieel voor in. Er zijn echter enkele werkgevers die zelfstandig een meer geschikte regeling uitwerken. Zo heeft de Gemeente Amsterdam een transitieverlof uitgewerkt, onder meer op basis van advies van TNN. Hierbij krijgen transgender medewerkers die in transitie wensen te gaan de ruimte en wordt hun salaris volledig doorbetaald. De duur en het aantal ingrepen wordt bepaald door een bedrijfsarts en de behandelende arts. Medewerkers in transitie kunnen zelf aangeven of ze gebruik willen maken van het transitieverlof dat van toepassing is op de diagnostische, hormonale, en psychosociale begeleiding. De operatieve en herstelfase vallen wel onder het ziekteverzuim¹⁸. De Gemeente Utrecht heeft voor een andere aanpak gekozen door een bijzonder verlofregeling in te voeren waar transitie expliciet onder valt. Dit is een regeling die het mogelijk maakt verlof aan te vragen voor persoonlijke redenen die niet onder het ziekteverlof vallen, zoals bijvoorbeeld rouw, zorg, en transitie. Het verlof kan tot een jaar duren en wordt volledig doorbetaald door de Gemeente. In het vierde hoofdstuk bespreken en vergelijken we enkele regelingen.

3.2 ANDERE OPLOSSINGEN EN MAATREGELEN

Mogelijke beleidsoplossingen voor de arbeidsmarktdiscriminatie van transgender personen zouden idealiter geïmplementeerd worden op verschillende niveaus. Het gaat hierbij om (i) het ondersteunen van transgender individuen, werkend en/of werkzoekenden (ii) regelingen op bedrijfsniveau en/of brancheniveau (bijvoorbeeld collectieve verlofregelingen), (iii) het verbeteren van de capaciteit en de kwaliteit van de transgenderzorg, en (iv) voorlichting, wet- en regelgeving. *Wij focussen in dit onderzoek voornamelijk op de tweede en vierde optie.* Een meer inclusieve werkplaats is cruciaal, en dit moet gedragen worden door de wetgeving. De strijd tegen discriminatie en de verbetering van de arbeidsmarktpositie van transgender personen zou zich dan weerspiegeld kunnen zien in lagere werkloosheids- en uitkeringscijfers, en minder armoede voor deze groep. Niet alleen de transgender personen zelf, de werkgevers en de overheid zijn verantwoordelijk voor deze verbeteringen, ook andere

¹⁷ In Duitsland bijvoorbeeld, lijkt het er op dat transgender werknemers die in transitie gaan, dit doen tijdens het verlof, om moeilijkheden op het werk te vermijden. Dit betekent echter dat ze geen gebruik kunnen maken van het ziekteverlof waar ze wel recht op hebben (Europese Commissie, 2018).

¹⁸ De medische transitie gaat nog steeds via het ziekteverzuim, waardoor dit mee blijft spelen in het personeelsdossier omdat het geen UWV-regeling zoals een donor-organtransplantatie/zwangerschap is.

actoren zoals de HR-persoon, uitzendbureaus en volgens verschillende stakeholders, en werkgevers ook het UWV, zullen hun steentje moeten bijdragen. In de verschillende gesprekken kwam naar voren dat ruimere mogelijkheden voor verlofregelingen wenselijk zijn. Openlijk communiceren over de mogelijkheid tot transitieverlof is belangrijk, maar of dit een afzonderlijke regeling wordt of plaats krijgt binnen een meer algemene (bijzonder)verlofregeling, is iets waar de respondenten het niet over eens zijn. Hoe dit precies vorm krijgt, is in grote mate een politiek besluit¹⁹ en zal rekening moeten houden met hoe sterk de vraag is naar een aparte regeling, wat de mogelijke duur kan zijn, en welk aandeel dat gefinancierd wordt gerechtvaardigd kan worden.

3.2.1 Individuele oplossingen

Oplossingen voor individuele personen komen voort uit de in het voorgaande hoofdstuk besproken risico- en beschermende factoren. Voornamelijk steun vanuit de (nabije) omgeving kan een sterk positieve invloed hebben op het welzijn van transgender personen. Dit kunnen vrienden en familie zijn, maar ook doelgroep organisaties bieden peer support aan. Zo hebben veel transgender werkzoekenden te maken met twijfels. Vooral over het al dan niet communiceren van het eigen transgender-zijn en eventuele transitiewensen. Tijdens de interviews gaven meerdere transgender respondenten aan dat hier meer aandacht en ondersteuning voor moet komen, meer dan nu feitelijk gebeurt. Specifiek voor de knelpunten op de arbeidsmarkt, zijn er organisaties zoals Trans Werkt die coaching, training en mediatie aanbieden gericht op de loopbaanontwikkeling. Deze kan betrekking hebben op zowel werkenden als werkzoekenden. De ondersteuning bestaat voornamelijk uit drie soorten diensten: (i) Coaching: UWV re-integratie naar werk, werkfit maken, loopbaanbegeleiding, transitiecoaching en jobcoaching. (ii) Trainingen: ondernemerschap, genderdiversiteit en HR, klantaccountmanagers, buurtteams en medewerkers, genderdiversiteit awareness, presenteer je talent, solliciteren met je talent, en arbeidsmarktvoorlichting. (iii) Mediators of bemiddelaars tussen werkgever en werknemer.

Voor werkzoekenden, is een eerste punt dat sollicitaties inclusiever gemaakt moeten worden. Dit gaat niet alleen om transgender personen. Ook enkele gemeenten experimenteren hier momenteel mee.

3.2.2 Regelingen op bedrijfsspecifiek niveau en/of brancheniveau

Trans-specifiek beleid op de werkvloer is van belang. Het ondersteunen van transgender personen door werkgevers, zou er volgens de meeste respondenten (stakeholders, enkele werkgevers, en transgender werknemers) voor zorgen dat deze meer tevreden en gemotiveerd zijn²⁰. Wat betreft de rol van werkgevers, moet deze enerzijds gericht zijn op het stimuleren van transgender werknemers om hun potentieel te kunnen ontwikkelen met alle vrijheid voor het uiten van hun genderidentiteit, en anderzijds, voor een werkomgeving die op de hoogte is en verdraagzaam is tegenover diversiteit omtrent de genderidentiteit. Uiteraard leidt het een tot het ander. In de realiteit geven bedrijven en brancheorganisaties vaak aan dat ze als werkgever een zorgplicht hebben, maar dat specifiek in de context van transgender werknemers ze vaak onvoldoende ervaring hebben en niet goed weten hoe ze dit moeten aanpakken. Uit de interviews blijkt dat het in veel gevallen niet goed kan worden geregeld, maar tevens dat in diverse gevallen in goed overleg tussen werkgever en medewerker een oplossing wordt gevonden binnen bestaande kaders (zoals aan het eind van het hoofdstuk beschreven). Deze zijn vanuit maatschappelijk optiek mogelijk suboptimaal voor beide partijen, aangezien een collectieve regeling beide partijen financieel voordeel biedt.

Wat betreft de attitude van de werkgever, is het belangrijk dat het bedrijf een eenduidig standpunt neemt vóór de inclusie van transgender personen. Mogelijk relevante en algemene regelingen zijn: (i) een inclusie- en diversiteitsstatement die duidelijk stelt wat hieronder wordt verstaan, wat het bedrijf

¹⁹ De wens moet er met andere woorden zijn in de Tweede Kamer.

²⁰ Dit kan op zijn beurt ook een positieve invloed hebben op hun gezondheidstoestand, zoals besproken onder het minderheidsstressmodel.

doet om dit te garanderen, en hoe wordt omgegaan met het niet-naleven hiervan. Dit gaat nauw samen met een anti-harassment policy die werknemers beschermt tegen wangedrag door collega's en management, maar ook door externe partners zoals klanten. Zo heeft Whirlpool bijvoorbeeld genderidentiteit opgenomen als een van de gronden in hun non-discrimination and anti-harassment policy; (ii) een vertrouwenspersoon die gesprekken aangaat, een luisterend oor biedt, en checkt of er zich geen onwenselijke gebeurtenissen hebben voorgedaan; (iii) trainingsprogramma's, coaching, en infosessies; (iv) het hanteren van een trans-etiquette, kan deze omgangsvormen introduceren en normaliseren (UWV, 2016); (v) voorlichting en informatie verstrekken aan alle partijen is een must. Niet alleen aan leidinggevenden, collega's en recruiters, maar ook HR-personeel, bedrijfsartsen, en de arbodienst moeten meer kennis hebben over het thema. Zo wordt voorkomen dat men zich nog te vaak baseert op aannames waardoor transgender personen te snel/veel worden geproblematiseerd. *Dit is onterecht, iedereen kan in een moeilijk proces terecht komen, dat ligt niet enkel aan het transgender zijn.* (vi) Andere belangrijke stappen die genomen kunnen worden gaan om het belang van naamwijziging en de juiste aanspreekvormen, het administratief mogelijk maken om voor man/vrouw/niet van toepassing/anders te kiezen, gender-neutrale faciliteiten en uniforms, of in ieder geval de vrije keuze hierin (Dietert en Dentice, 2009; Sawyer, Thoroughgood, en Webster, 2016).

Een voorbeeld is de Gemeente Amsterdam, waar er een handleiding met do's and don'ts en Regenboogtaaltips voor werknemers is samengesteld. Deze geven aan hoe transgender personen aan te schrijven. Bij de ICT m.b.t. personeelszaken is de optie vrouw/man van de salarisstrook verwijderd. Werknemers kunnen nu zelf aangeven hoe ze aangesproken willen worden; Beste mevrouw/de heer of beste collega. Ook kan worden verwezen naar de "Toolkit onnodige seksregistratie" die door Atria en TNN is ontwikkeld met subsidie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Naast het transitieverlof, dat vooral door de door ons geïnterviewde werkgevers en brancheorganisaties als te specifiek wordt beschouwd, is er de mogelijkheid voor bedrijven en/of branches om de transitie onder te brengen in bestaande verlofregelingen. Zo zou men gebruik kunnen maken van onder andere een bijzondere verlofregeling, ziekteverlof, of zorgverlof met de expliciete vermelding dat transitie eronder valt. Zo bestaat er bij de Gemeente Utrecht een regeling die ruimte geeft om verlof op te nemen voor persoonlijke situaties en dus maatwerk biedt voor de medewerkers. Er zijn enkele situaties die niet vaak voorkomen, en die ook qua duur en invulling op individueel niveau erg kunnen verschillen. Transitie is er een van, andere zijn ivf-behandelingen, rouwverwerking, zorgtaken etc.

3.2.3 Voorlichting wet- en regelgeving

De overheid speelt een uiterst belangrijke rol in het tot stand brengen van een inclusieve samenleving, ook in de context van de arbeidsmarktpositie van transgender personen. Enerzijds is er de wetgeving, anderzijds het inspelen op de publieke opinie. Wat betreft de wetgeving, is een eerste stap is gezet via het opnemen van de genderidentiteit en -expressie als een van de gronden van discriminatie die verboden worden in de Awgb²¹. De discriminatie van transgender personen komt hoger op de politieke agenda's, en dit kan concreet gemaakt worden. Verder, zoals hierboven beschreven, kan het transitieverlof collectief gemaakt worden. Dit kan dan een vergelijkbare vorm aannemen als het zwangerschapsverlof, en zowel voor transgender personen zelf, als voor werkgevers de kosten verlagen.

Een ander instrument betreft publieke campagnes en voorlichting, die gericht kunnen zijn op drie doelgroepen: het algemene publiek, werkgevers (in het algemeen of specifiek), transgender personen zelf. Voor de eerste twee doelgroepen zal deze informatie voornamelijk gaan over het tegengaan van vooroordelen en stigma's die in de maatschappij bestaan en die een sterk negatieve invloed hebben op het welzijn van transgender personen in de verschillende aspecten van hun leefsituatie. Voor de laatste doelgroep, kan het gaan over het informeren van de bestaande ondersteuning zoals coaching, trainingen en vertrouwenspersonen bijvoorbeeld. Deze voorlichting en campagnes worden vooral

²¹ Vanaf 1996 hebben transgender personen wettelijke bescherming tegen directe en indirecte discriminatie op het werk in de EU (Whittle en Turner, 2017).

gedragen door belangenorganisaties en ngo's, en kunnen in toenemende mate zorgen voor meer kennis en begrip in de maatschappij. Het kan daarbij gaan om specifieke campagnes, of geïntegreerd worden in campagnes tegen arbeidsmarktdiscriminatie. Op die manier, en in terugkoppeling naar de benoemde risico- en beschermende factoren, zouden verschillende knelpunten die transgender personen ervaren, aangepakt kunnen worden.

Ook tijdens de gesprekken met transgender personen, kwam voorlichting als (één van) de belangrijkste oplossingen naar voren. Waar het meest behoefte aan is, is begrip en acceptatie in de maatschappij. Informatie is daarin cruciaal voor alle partijen. Zo willen werkzoekenden weten hoe en of ze het transgender-zijn en eventuele transitieplannen moeten vertellen bij de sollicitatie of bij een nieuwe werkgever. Een informatiecampagne op de werkvloer kan ook helpen om vragen van collega's en leidinggevenden te beantwoorden en vooroordelen te bestrijden. Voor de werkgevers bestaan er al handleidingen (bijvoorbeeld van UWV en TNN) maar deze zijn nog vaak onvoldoende in specifieke situaties. Ook transgender werknemers geven aan behoefte te hebben aan informatie over hoe ze het beste kunnen communiceren, maar ook over wat ze moeten doen als het vertrouwen wordt geschonden. Verder moet ook de maatschappij in het algemeen meer in contact komen met diversiteit, niet specifiek gericht op subgroepen, maar breder: genderidentiteit, geaardheid, migratieachtergrond, geloof etc. Dus geen campagnes die enkel focussen op transgender personen, maar op verschillende minderheidsgroepen tegelijk. Bredere campagnes zouden volgens sommige respondenten meer normaliserend werken dan individuele.

3.2.4 Andere landen

De respondenten waren niet op de hoogte van oplossingen in andere landen. Nederland wordt vaak beschouwd als koploper op het gebied van LHBTI. Dit kan komen doordat de maatschappelijke acceptatie nog onvoldoende is in vele landen. Het transitieverlof wordt ook niet echt op Europees niveau (EC) besproken, terwijl er vanuit Europa wel steeds meer aandacht voor LHBTI-rechten is. Wat wel kan voorkomen, is dat het niet op landelijk niveau maar op cao-²² of bedrijfsspecifiek-niveau wordt geregeld. Enkele grote multinationals (bv. IKEA, Uber en Google) steunen openlijk LHBTI-werknemers en geven aan een open en tolerante cultuur in hun organisatie te hebben. Dit gaat onder andere om diversiteits- en inclusie statements, bijvoorbeeld bij hun wervingsbeleid, of het hebben van LHBTI-werknemersverenigingen (bijv. UberPride). Hieronder bespreken we alternatieve of complementaire oplossingen die aan bod kwamen in de literatuur of tijdens het veldwerk.

²² Dit is bijvoorbeeld het geval bij de Gemeente Amsterdam.



VERLOFREGELINGEN

4 VERLOFREGELINGEN

4.1 INLEIDING

Vorm

Specifieke verlofregelingen voor het in transitie gaan zouden een normaliserende werking hebben. Voor bedrijven en organisaties helpt het om arbeidsmarktdiscriminatie tegen te gaan, doordat de mogelijke angst voor de kosten van verzuim minder een rol gaat spelen. Bovendien is het een duidelijkere procedure voor iedereen wanneer iemand in transitie gaat. Echter, na gesprekken met de verschillende partijen, lijkt het dat een specifieke vorm van transitieverlof niet door iedereen als de enige of beste oplossing wordt gezien. Sommigen vinden bijvoorbeeld dat de doelgroep te klein is om een aparte regeling op te stellen. Anderen vinden dat een transitie per individu zodanig kan verschillen, dat het vooral een kwestie van maatwerk blijft.

Verlofregelingen voor transitie kunnen verschillen wat betreft financieringsvorm. Als een inkomensvoorziening kan deze volledig collectief gefinancierd worden, maar net als andere verlofregelingen kan deze voor een deel door de overheid betaald worden. In dat geval kan de werkgever, indien mogelijk, de rest aanvullen. Het blijft een politieke afweging, waarbij een afweging moet worden gemaakt tussen verschillende aspecten en bijvoorbeeld en hoe een specifieke regeling zich verhoudt tot andere bestaande verlofregelingen. Het is echter belangrijk dat het zoveel mogelijk om betaald verlof gaat, anders is een transitie moeilijk haalbaar voor de persoon.

Op dit moment is er geen transitieverlofregeling, maar uit de gesprekken met stakeholders, gemeenten, brancheorganisaties, werkgevers en transgender personen is duidelijk gebleken dat er een vorm van transitieverlof wenselijk is. De vraag is dus waar je moet beginnen met beleid, en of een apart en specifiek transitieverlof een goed startpunt is. Wellicht dat er meer discussie moet zijn tussen alle partijen over hoe dit vorm te geven. In de interviews hebben we gemerkt dat de groep transgenders niet of nauwelijks zichtbaar is op bedrijfsniveau (laat staan op brancheniveau) en dat er vanuit diverse branches wel interesse is om na te denken/mee te denken over de meest ideale oplossing. Transitieverlof alleen lost de achterstandspositie in ieder geval niet op. Een respondent gaf ook aan dat het verlof misschien niet nodig zou zijn als er meer begrip was in de maatschappij (zoals bijvoorbeeld de puberteit ook een soort van transitieperiode is). In dit hoofdstuk zetten we alternatieve verlofregelingen op een rij, en bespreken we de kosten, uitvoeringsaspecten, en voor- en nadelen, in verhouding tot de wijze waarop nu vorm wordt gegeven aan transitieverlof. Nu gaat het meestal om een combinatie van ziekteverlof, vakantie en/of bijzonder verlof. Voorafgaand benoemen we hierna enkele uitgangspunten voor de kostenberekening en de criteria waaraan we de regelingen toetsen.

Aantallen en duur

Een eerste belangrijk punt is het aantal mensen dat per jaar gebruik zou maken van een regeling. Naar schatting zou minder dan 4% van de Nederlandse bevolking transgender zijn. Daarvan bevindt niet iedereen zich op de arbeidsmarkt, en is niet iedereen van plan in transitie te gaan. Om zicht te krijgen op de cijfers, moet men kijken naar de aanmeldcijfers bij de medische centra. Het gaat dus om een veel kleinere groep dan bijvoorbeeld het zwangerschaps- of partnerverlof. Niet alle transgender personen zouden (volledig) gebruik maken van de regeling. Ook gaat men steeds vaker op jongere leeftijd in transitie. De meesten ondergaan dit tijdens hun studietijd en hebben de transitie vaak afgerond wanneer ze aan het werk gaan. Naar de verdere toekomst toe is het mogelijk, dat als de samenleving evolueert naar een minder strenge divisie in het binaire gendersysteem, er minder behoefte is om in transitie te gaan om in een bepaald 'hokje' te passen. Over de gehele samenleving bekeken, zal het

gebruik hiervan dus eerder beperkt blijven. Indien het niet collectief gefinancierd zou worden, dan zouden de kosten voor een (kleine) werkgever wel hoog kunnen oplopen.

Ook verloopt het transitieproces per transgender persoon anders. Niet iedereen doorloopt het volledige proces, of sommige beslissen om tussendoor pauzes in te lassen. Ook zijn het verschillende lichamen die anders reageren op de behandelingen, of reageren de sociale netwerken anders. Zo zijn de mogelijkheden anders als een persoon fysiek of psychologisch behoefte heeft aan verlof. Als een persoon alle operaties consecutief ondergaat, dan gaat het om (maximaal) ongeveer **24 weken**²³. Uit de gesprekken lijkt het erop dat een groot deel dit proces echter stapsgewijs ondergaat, en niet alle 24 weken opneemt in één jaar. Gemiddeld zou dit verspreid opgenomen worden over drie jaar. Door de onzekerheid en verscheidenheid omtrent hoe personen het transitieproces aangaan, hebben stakeholders aangegeven dat er in samenspraak met de overheid het advies is gegeven dat er geen maximale periode aan vast gemaakt moet worden.

Criteria

In de discussie over verlofregelingen komt een aantal kritische aspecten steeds naar voren. Dit zijn dan ook de criteria op basis waarvan voor- en nadelen kunnen worden benoemd. Het gaat dan om:

- **Recht** op voorziening. Hiermee bedoelen de mate waarin iemand ongeclausuleerd een beroep kan doen op de regeling (recht). In andere gevallen zal er veelal sprake zijn van onderhandeling tussen werkgever en werknemer over het gebruik van de regeling.
- **Privacy** – informatierecht. Dit is de mate waarin de regeling erin voorziet dat de privacy van de werknemer (inzake de transitie of het transgender-zijn) is gewaarborgd, zoals in de Ziektewet, waar de werkgever geen inzage heeft in medische gegevens. In geval van bijzonder verlof is inzage – zonder nadere regelgeving – wel mogelijk.
- **Medische aspecten**. Dit betreft de mate waarin de verlofperiode ruim voldoende is voor de verschillende medische aspecten van de transitie. Vraag is, of de regeling enkel van toepassing op de medische operaties en behandelingen, of ook op eventuele nazorg, (mentaal) herstel bijvoorbeeld. Ook is het van belang dat de regeling voorziet in het opvangen van complicaties bij transitie. Dit is nauw verwant aan de duur van het verlof.
- **Duur** van het verlof. Hier gaat het om de duur van het verlof waarin de regeling voorziet, in het licht van de hiervoor besproken gewenste of noodzakelijke duur van het transitieverlof.
- **Kosten** voor de samenleving. Dit betreft de uitgaven aan voorzieningen die via de regeling ten laste komen van de maatschappij (dat wil zeggen in de vorm van belasting of premies). Het gaat dus om het financieringsaspect van de regeling.
- **Kosten en risico** voor de werkgever. Dit betreft uitgaven specifiek voor de werkgever waar degene die gebruik maakt van de regeling in dienst is. Maar tevens gaat het hier om de kans op deze kosten, ofwel het door werkgevers (in algemene zin) veronderstelde risico op deze kosten.
- **Uitvoeringsaspecten**, d.w.z. complexiteit ontwerp en uitvoering van de regeling. Hier gaat het om de complexiteit van de regeling, zowel wat betreft de opzet, als de uitvoering.
- **Individuele doorwerking: arbeidsmarktpositie**. De mate waarin de regeling specifieke gevolgen heeft voor het individuele personeelsdossier en CV.
- **Maatschappelijke doorwerking**. Hier gaat het om de mate waarin de regeling bijdraagt aan vermindering van uitsluiting, discriminatie en stigmatisering, ofwel bijdraagt aan maatschappelijke acceptatie.

²³ Dit werd door TNN berekend op basis van alle behandelingen die deel uitmaken van het transitieproces. Bijlage II geeft meer uitleg hierover. Daarbovenop wordt een periode van in totaal 9 weken bepleit voor geleidelijke opbouw van de arbeidsuren na chirurgische ingrepen. In de berekeningen hieronder gaan we uit van een verlof op jaarbasis van 60 uur.

Hieronder bespreken we in afzonderlijke paragrafen vier mogelijke regelingen, qua vorm, kosten, uitvoeringsaspecten en voor- en nadelen. In de laatste paragraaf zetten we aan de hand van de criteria de belangrijkste voor- en nadelen van de regelingen op een rij, waarbij we tevens de bestaande situatie betrekken (geen specifieke regeling), die we nu eerst bespreken.

4.2 HUIDIGE SITUATIE

4.2.1 Vorm, uitvoering, kosten en financiering

Momenteel bestaat er geen aparte regeling voor werknemers die in transitie wensen te gaan. Er wordt vaak gebruik gemaakt van het ziekteverlof²⁴ en eigen verlofdagen. Om recht te hebben op ziekteverlof, moet dit door de (bedrijfs)arts goedgekeurd worden. In de meeste gevallen blijft de werkgever dan het loon doorbetalen wanneer een werknemer ziek is²⁵. De werkgever is in deze twee jaar verplicht om tenminste 70% van het brutoloon door te betalen. Soms staat in de cao of arbeidsovereenkomst dat dit 100% is. De ziekte wordt dan eventueel doorgegeven aan de arbodienst of bedrijfsarts, die de werknemer in deze periode begeleidt. Ook worden er afspraken of een plan omtrent re-integratie gemaakt, die later in het re-integratieverslag komen te staan. Dit is belangrijk om later aan te tonen dat zowel de werkgever als de werknemer stappen hebben genomen om de werknemer opnieuw aan het werk te helpen. De maximale periode van loondoorbetaling door de werkgever bedraagt twee jaar (of 104 weken). Wanneer het dienstverband binnen deze twee jaar eindigt wordt het loon tot het einde van het contract doorbetaald. Ontslag tijdens deze twee jaar van ziekte is niet mogelijk²⁶, zeker niet op grond van ziekteverzuim.

De ziekteperiode waarin de werkgever het loon doorbetaalt, eindigt wanneer de werknemer beter is, wanneer een tijdelijk contract eindigt of wanneer de AOW-leeftijd bereikt is. Eventueel kan de doorbetaling na twee jaar wel verlengd worden voor re-integratiedoeleinden. Na twee jaar verloopt de Ziektewet-uitkering en kan een WIA-uitkering (Wet Werk en Inkomen naar Arbeidsvermogen) aangevraagd worden. Deze bestaat uit een WGA-uitkering (Werkhervatting Gedeeltelijk Arbeidsgeschikten) en een IVA-uitkering (Inkomensvoorziening Volledig Arbeidsgeschikten).

4.2.2 Voor- en nadelen van de bestaande situatie

Voordelen:

- (i) Privacy en informatierecht: In het geval dat een werknemer het eigen transgender-zijn niet wil openbaar maken, dan kan het ziekteverlof misschien meer gewenst zijn. Bovendien is er volgens de Ziektewet sprake van bescherming van de persoonlijke gegevens. Medewerking is echter wel vereist van een medisch specialist of huisarts.
- (ii) Duur: In theorie wordt het merendeel van het loon door de werkgever gedurende een periode van twee jaar doorbetaald. Dit zou in de meeste gevallen voldoende zijn om de transitieperiode op te vangen, mits dat deze volledig als ziekteperiode wordt erkend (wat in de praktijk niet vanzelfsprekend is).
- (iii) Individuele arbeidsmarktpositie: De werknemer krijgt in deze periode minimaal 70% van het brutoloon doorbetaald (100% indien dit in de cao is geregeld). Na deze periode kan de werknemer een uitkering aanvragen.

²⁴ Zie: <https://www.uvw.nl/particulieren/ziek/ziek-met-werkgever/index.aspx>

²⁵ In enkele gevallen; namelijk ziekte door zwangerschap of bevalling, ziekte door orgaandonatie, een arbeidsongeschiktheidsuitkering en no-riskpolis of een compensatieregeling; krijgt de werkgever een Ziektewetuitkering van UWV die gefinancierd wordt uit werkgeverspremies.

²⁶ Behalve wanneer de werknemer in zijn proefperiode zit, bij ontslag op staande voet of bij een faillissement.

Nadelen:

- (i) Recht op verlof: Er is in de huidige situatie geen recht op verlof. De feitelijke regeling van benodigd verlof blijft daardoor in grote mate afhankelijk van de onderhandelingen en de relatie tussen werknemer en werkgever. Deze laatste kan met onbegrip reageren, en het proces moeilijk maken. Uit de gesprekken met transgender personen is gebleken dat dit in het ene geval minder moeizaam verloopt dan in het andere geval.
- (ii) Informatierecht en privacy: Door het ontbreken van een recht moet, ook wanneer de werknemer niet open wil zijn over het eigen transgender-zijn of de transitie, dit vaak wel met meerdere mensen worden besproken (leidinggevende, bedrijfsarts etc.).
- (iii) Medische implicaties en duur: Aangezien transitie (deels) opgevangen wordt door het ziekteverlof, komt dit voor de werknemer ook nadelig in het personeelsdossier als ziekteverzuim terecht. Verder is het onduidelijk of alle behandelingen en doktersafspraken hieronder vallen, en wat er gebeurt wanneer er complicaties of mentale problemen optreden. Er zijn gevallen bekend waar na enige tijd de werknemer door zijn leidinggevende of bedrijfsarts onder druk werd gezet om terug aan het werk te gaan.
- (iv) Kosten voor de werkgever: Voor de werkgever kan het kostelijk uitpakken wanneer een werknemer voor een lange periode afwezig is en eventuele vervanging nodig is. Zeker voor kleinere werkgevers is dit een groot probleem.
- (v) Maatschappelijke doorwerking: Een van de grootse bezwaren van de huidige situatie, is dat de individuele regeling stigmatiserend zou werken en de indruk geeft dat transgender-zijn een ziekte is. Dit laatste wordt door veel van de geïnterviewden maatschappelijk niet wenselijk geacht.
- (vi) Individuele doorwerking en arbeidsmarktpositie: Uit angst voor ziekteverzuim en hoge kosten, kunnen werkgevers tijdens sollicitaties besluiten transgender personen niet aan te nemen. Ook dit kan op zijn beurt een effect hebben op de motivatie en het zelfvertrouwen van transgender werkzoekenden.

4.3 HET TRANSITIEVERLOF

4.3.1 Welke vorm?

Volgens enkele stakeholders (o.a. TNN) zou een transitieverlof analoog aan het zwangerschapsverlof uiterst geschikt zijn voor verbetering van de arbeidsmarktpositie van transgender mensen. Een transitieverlof in de Wet Arbeid en Zorg (WAZO), collectief geregeld, zou van invloed zijn op een afname van meldingen over discriminatie op de arbeidsmarkt en werkgevers stimuleren om transgender mensen aan te nemen doordat eventuele kosten van transitie (grotendeels) worden afgedekt, plus een positieve invloed hebben op gezondheid van werknemers in transitie die nu meer onder druk gezet worden. Het neemt ook veel onduidelijkheden weg van het verloop van iemands medische transitie op de werkvloer en geeft blijk dat transitie, net zoals een zwangerschap, een normale gebeurtenis is in de maatschappij. Het transitieverlof kan volledig collectief gefinancierd worden, of gedeeltelijk. Het laatste geval, waarbij de werkgever de rest eventueel kan aanvullen, bespreken we in de volgende paragraaf.

Er zijn echter ook belanghebbenden die twijfels hebben over de meerwaarde van een apart transitieverlof. Transitie komt veel minder vaak voor dan zwangerschap, en kan individueel erg verschillen. Een van de grootste aandachtspunten is dan ook de onvoorspelbaarheid. Het is erg moeilijk in te schatten hoelang de transitie zal duren, terwijl een zwangerschap in principe niet meer dan negen maanden duurt. Er kunnen tussendoor ook pauzes of complicaties optreden. Ieder lichaam reageert anders op de behandelingen, er is sprake van lange wachtlijsten in de transgenderzorg, en ook (de reactie vanuit) de sociale context heeft een grote invloed op de mentale en emotionele toestand van de persoon die zeker niet te onderschatten is. Hierdoor blijft de uitvoering van het transitieverlof in

sterke mate maatwerk, die ook bij een collectief gefinancierd transitieverlof samen met de werkgever en werknemer afgestemd moet worden. Verder kan een specifieke regeling in enkele gevallen ook stigmatiserend werken, en moet je openlijk je transgender-zijn communiceren als je er beroep op wilt doen. Dit is volgens meerdere transgender respondenten niet altijd gewenst.

4.3.2 Kosten en financiering

Op basis van de besproken aantallen en duur kunnen we een uitspraak doen over de geschatte kosten en financiering. Een collectieve financiering ligt voor de hand, waarbij het gedragen wordt door de maatschappij. De vorm van transitieverlof bevordert de normalisering in de maatschappij, en betaalt zich terug, aangezien velen van hen dan niet in een uitkering komen. Als het transitieverlof net zoals het zwangerschapsverlof volledig door de overheid gefinancierd zou worden (uit belastingen of werkgeverspremies), dan gaat het in principe om een inkomensvoorziening gelijk aan de loonsom. De medische kosten worden grotendeels gedekt door de zorgverzekering en het individu.

Een eenvoudig rekenvoorbeeld kan de financiële betekenis van een transitieverlof duidelijk maken. In dit voorbeeld (zie tabel 4.1) zouden de kosten van een transitieverlof (inkomensvoorziening) drie duizendste procent van de totale landelijke loonkosten bedragen. In de berekening is uitgegaan van de volgende veronderstellingen:

- Een gemiddeld bruto jaarloon van 36.500 euro
- Een transitieverlof van op jaarbasis (maximaal) 60 werkdagen
- Een voorziening voor 100 procent van het salaris
- Duizend toepassingen op jaarbasis.

Tabel 4.1 Een berekening van de kosten van het transitieverlof bij 100% collectieve vergoeding

Kosten verlofregeling		
	Bedrag	
Bruto loonkosten per maand voor de werkgever (a)	€ 3.943	A
Duur verlof per jaar (aantal werkdagen)	60	B
Toegekend loon (% van het brutoloon)	100%	C
Kosten verlof per transitie per jaar (maand is 20 werkdagen)	€ 11.829	=A*(B/20)*C
Aantal toepassingen	1.000	D
Landelijke kosten	€ 11.829.000	=A*(B/20)*C*D
Totale loonkosten landelijk op jaarbasis²⁷	386 miljard euro	
Landelijke kosten transitie op jaarbasis als percentage van de totale loonkosten	0,00307%	

(a) Uitgaande van een gemiddeld bruto jaarloon in 2020 van € 36.500 (inclusief 8% vakantietoeslag; exclusief werkgeverslasten).

4.3.3 Uitvoeringsaspecten

In dit scenario zou de overheid de collectieve financiering op zich nemen, en de uitvoering zou bijvoorbeeld door UWV kunnen gebeuren. Dit gaven meerdere stakeholders aan. Een belangrijk aandachtspunt is dat een specifieke regeling uitwerken veel vraagt in termen van voorwaarden om in aanmerking te komen, en de definitie van rechten (hoe lang, hoeveel loonbehoud, voor welke omstandigheden, e.d. – medische of psychische complicaties vallen in principe onder ziekteverlof).

²⁷ Zie CBS Statline.

Vanwege verschillen in inzicht en opvattingen vergt het opstellen van een (wettelijke) regeling en de uitwerking in cao's en/of personeelsregelingen de nodige energie .

Verder wordt het wenselijk geacht om het transitieverlof ook voor sociale transitie te gebruiken, aangezien veel transgender personen kampen met een hoge mate van stress en onzekerheid rondom de (sociale) transitie. Dit is een factor die zeker niet onderschat mag worden; zo bleek uit de gesprekken met transgender personen dat het hele proces veel tijd, energie en mentale gezondheid van iemand kan vragen.

Enkele beschouwende opmerkingen zijn hier op zijn plaats. Zoals we hiervoor al aanstipten blijft als gevolg van de grote diversiteit, ook in geval van een wettelijke regeling, een deel van de uitvoering maatwerk, dat in overleg tussen werkgever en werknemer moet worden vastgesteld. Verder kan het transitieverlof alleen onvoldoende blijken als de mentaliteit in de samenleving niet verandert. Ook na elke chirurgische ingreep moet er voldoende aandacht zijn voor de re-integratie. Het is dus in geen enkel geval een alleenstaande oplossing. Verder moet gezegd worden dat als de acceptatie en tolerantie in de samenleving toeneemt, en men minder in het binaire genderstelsel en de bijhorende rolverdelingen denkt, dan kan het zijn dat transgender personen juist minder vaak in transitie wensen te gaan²⁸. Ook moet er bij deze verlofregelingen gelet worden op het belang van discretie bij de keuze om in transitie te gaan en kan overplaatsing een wens zijn van de werknemer. Ook heeft de werkgever geen recht, of zou geen recht moeten hebben, om medische gegevens in te zien of over de lengte van het verlof te beslissen (die veel afhangt van medische omstandigheden).

4.3.4 Samengevat: voor- en nadelen van het transitieverlof

Voordelen:

- (i) Recht op verlof: Door het op te nemen in de wetgeving, bestaat er meer eenduidigheid over de procedure en zijn werknemers niet of veel minder afhankelijk van de werkgever voor het invullen van het verlof. Vanuit het perspectief van de werkgever vergemakkelijken deze richtlijnen het denkproces en besluitvorming.
- (ii) Informatierecht en privacy. Via een wettelijke regeling (zoals via de WAZO) is de privacy van de werknemer gewaarborgd en heeft de werkgever geen inzage in het medische dossier.
- (iii) Medische aspecten: Naast de voor de hand liggende medische interventies, zou het transitieverlof ook ingezet kunnen worden voor complicaties van de behandelingen en mentaal herstel. Het merendeel van de transgender respondenten gaf aan dat er een grote behoefte is aan deze mentale 'adempauzes'.
- (iv) Kosten: De kosten van het verlof worden collectief gedragen. Bovendien is het aantal transgender personen relatief klein. Hierdoor is deze regeling financieel draagbaar.
- (v) Kosten voor de werkgever: Een collectieve financiering neemt (een belangrijk deel van) de kosten weg voor de werkgever, wat als een van de grootste knelpunten wordt gezien, zeker voor kleine en middelgrote bedrijven.
- (vi) Arbeidsmarktpositie (individuele doorwerking): De onzekerheid over afwezigheid en ziekteverzuim wordt voor een groot deel weggenomen, wat ervoor kan zorgen dat werkgevers sneller transgender werknemers zullen aannemen. Ook is het zo dat werkgevers baat hebben bij het welbevinden van hun werknemers.
- (vii) Maatschappelijke doorwerking: Sterke normaliserende werking in de maatschappij van het transgender zijn. Dit is het uiteindelijke doel en het transitieverlof kan daaraan bijdragen.

²⁸ Dit in de veronderstelling dat er personen die in transitie gaan om aan het standaardbeeld van man of vrouw te beantwoorden.

Nadelen:

- (i) Recht op verlof: Door de diversiteit en specificiteit van transitie moet de regeling erg duidelijk (en naar verwachting uitgebreid) zijn. Op dit moment is er al sprake van een hoge mate van onbekendheid met en onduidelijkheid over het onderwerp transgender in het algemeen. Dit is dus een aandachtspunt: enerzijds is er de wens om de complexiteit te beperken, anderzijds zal bij onvoldoende uitwerking meer maatwerk nodig zijn, waardoor de oplossing voor een deel afhankelijk blijft van (de relatie met) de werkgever of leidinggevende en de nadere afspraken die gemaakt moeten worden.
- (ii) Kosten voor de werkgever: Ook als het verlof collectief betaald wordt, dan zijn er voor de werkgever kosten voor het regelen van vervanging. Dit kan voor het MKB nog steeds duur uitpakken.
- (iii) Uitvoeringsaspecten: brancheorganisaties en bedrijven geven aan dat er te weinig vraag naar is om er een juridisch aparte regeling voor op te stellen, vooral vanwege de mogelijke complexiteit en uitvoerbaarheid. Verder verwacht men dat op een jongere leeftijd toe zal nemen, waardoor op termijn de behoefte aan een specifieke transitieverlofregeling wegvalt. De vrees bestaat ook dat er dan voor diverse andere afwezigheidsredenen een aparte verlofregeling wordt gevraagd.

4.4 HET TRANSITIEVERLOF MET GEDEELTELIJKE COLLECTIEVE BEKOSTIGING

Dit verlof verloop gelijkaardig aan het transitieverlof dat we in de vorige paragraaf besproken hebben, met uitzondering van het aandeel dat door de overheid gefinancierd wordt. We gaan er in dit voorbeeld vanuit dat 70% collectief gefinancierd wordt. Eventueel kan een branche via de cao of een individuele werkgever het overige deel aanvullen om zo een volledige inkomensvoorziening aan de werknemer aan te bieden. Het argument voor een gedeeltelijke bekostiging door de maatschappij, is enerzijds dat de kosten meer beperkt blijven, en anderzijds dat dit makkelijker te verantwoorden valt, wanneer we vergelijken met andere (verlof)regelingen die gedeeltelijk bekostigd worden.

Tabel 4.2 toont de berekening van de kosten van het transitieverlof voor de werkgever. Het enige verschil met de voorgaande tabel, is het aandeel van de salarisvoorziening (70%).

Tabel 4.2 Een berekening van de kosten voor de werkgevers van transitieverlof bij 70% collectieve vergoeding

Kosten verlofregeling		
	Bedrag	
Bruto loonkosten per maand voor de werkgever (a)	€ 3.943	A
Duur verlof per jaar (aantal werkdagen)	60	B
Toegekend loon (% van het brutoloon)	70%	C
Kosten verlof per transitie per jaar (maand is 20 werkdagen)	€ 8.280	=A*(B/20)*C
Aantal toepassingen	1.000	D
Landelijke kosten	€ 8.280.000	=A*(B/20)*C*D
Totale loonkosten landelijk op jaarbasis	386 miljard euro	
Landelijke kosten transitie op jaarbasis als percentage van de totale loonkosten	0,00215%	
Eventueel aangevuld loon door de werkgever (% van het brutoloon)	30%	
Kosten voor de werkgever indien aangevuld tot 100% van het brutoloon	€ 3.549	

(a)Uitgaande van een gemiddeld bruto jaarloon in 2020 van € 36.500 (inclusief 8% vakantietoeslag; exclusief werkgeverslasten).

De kosten van het transitieverlof per transitie per jaar die in deze variant maatschappelijk gefinancierd worden, liggen dus lager. Op landelijk niveau gaat het om ongeveer twee duizendste procent in vergelijking met drie duizendste procent bij volledige bekostiging. Bij aanvulling tot 100% van het salaris, via een cao of de individuele werkgever dan kost dit op basis van de gekozen uitgangspunten gemiddeld 3.549 euro per transitie per jaar. Iets lager dus dan een gemiddeld bruto maandloon.

Voor deze variant gelden in grote lijnen dezelfde voor- en nadelen als benoemd in de vorige paragraaf. De regeling is vanuit het perspectief van de transgender werknemer minder gunstig vanwege de lagere inkomensvoorziening. In samenhang daarmee is de feitelijke regeling van het verlof op individueel niveau in hogere mate afhankelijk van direct overleg tussen werknemer en werkgever, met de daarbij horende voor- en nadelen.

4.5 HET TRANSITIEVERLOF ALS EEN REGELING OP BEDRIJFS- OF BRANCHENIVEAU

4.5.1 Vorm, kosten en financiering en uitvoering

In deze paragraaf bespreken we een regeling van het transitieverlof zoals het door de Gemeente Amsterdam is geïmplementeerd. Er wordt expliciet over een transitieverlof gepraat, maar dit is niet zo omvangrijk als het transitieverlof dat we hierboven hebben besproken. Transgender medewerkers die een transitieperiode ingaan, kunnen gebruik maken van deze regeling zodat ze geen gebruik hoeven te maken van hun vakantie-uren. Een essentieel verschil met het 'volledige' transitieverlof, is dat in dit geval, de transitieperiode de diagnostische en hormonale fase (of voorfase) van de transitie omvat. De operatieve en herstelfase worden wel formeel geregistreerd als ziekteverzuim. Het transitieverlof wordt wel volledig bekostigd door de werkgever.

Wanneer een werknemer gebruik wil maken van de regeling, wordt dit besproken met de P&O-adviseur die hier verantwoordelijk voor is. Dit dient aangevraagd te worden voor een bezoek aan een arts of psycholoog bijvoorbeeld. Aangezien de duur van het transitieverlof persoonsgebonden en onvoorspelbaar kan zijn, wordt een schatting van de duur op voorhand met de bedrijfsarts gemaakt. Hier kijkt men onder andere naar welke operaties en interventies men moet ondergaan.

Tabel 4.3 toont een rekenvoorbeeld van de kosten voor de werkgever. In de berekening is uitgegaan van de volgende veronderstellingen:

- Een gemiddeld bruto jaarloon van 36.500 euro
- Een transitieverlof van op jaarbasis (maximaal) 60 werkdagen
- Een voorziening voor 100 procent van het salaris
- Tien toepassingen per werkgever op jaarbasis.

Het rekenvoorbeeld laat ook zien dat de kosten (zonder regeling) voor een individuele werkgever hoog zijn, namelijk onder de genoemde veronderstellingen afgerond twaalf duizend euro op jaarbasis (uitgaande van 100% vergoeding). Dit is dan exclusief de kosten die moeten worden gemaakt voor vervanging (werving/selectie, hogere beloning, e.d.), en eventuele administratieve kosten²⁹. Voor een kleine werkgever met totale loonkosten van rond een miljoen, gaat het dan om grofweg 1 procent van deze kosten, die volledig ten laste komen van de operationele winst.

²⁹ Er is enige onduidelijkheid over hoe hoog de administratieve kosten (o.a. naamswijziging) zouden zijn. Volgens enkele stakeholders en gemeenten (die dit eventueel al geïmplementeerd hebben) zouden deze meevallen. Anderzijds zijn er werkgevers die aangeven dat deze juist behoorlijk veel zouden kunnen kosten.

Tabel 4.3 Een berekening van de kosten voor de werkgevers van het transitieverlof als bijzonder verlof

Kosten verlofregeling		
	Bedrag	
Bruto loonkosten per maand voor de werkgever (a)	€ 3.943	A
Duur verlof per jaar (aantal werkdagen)	60	B
Toegekend loon (% van het brutoloon)	100%	C
Kosten verlof per transitie per jaar (maand is 20 werkdagen)	€ 11.829	=A*(B/20)*C
Aantal toepassingen	10	D
Totale loonkosten op jaarbasis	€ 118.290	

(a)Uitgaande van een gemiddeld bruto jaarloon in 2020 van € 36.500 (inclusief 8% vakantietoeslag; exclusief werkgeverslasten).

4.5.2 Voor- en nadelen

Voordelen:

- (i) Recht op verlof: Door het recht op transitieverlof bij de werknemers bekend te maken, is minder onduidelijkheid over het recht alsook over de procedure.
- (ii) Privacy en informatierecht: Er wordt één P&O-adviseur verantwoordelijk gesteld, zodat de transgender medewerker die in transitie wenst te gaan, dit bij minder mensen bekend hoeft te maken.
- (iii) Medische aspecten en duur: de duur wordt in overleg vastgesteld met een bedrijfsarts. Dit houdt rekening met de persoonlijke (medische) omstandigheden en situatie. Er wordt ook geen maximum aantal weken of jaren gesteld, waardoor er sprake is van enige flexibiliteit in het geval van complicaties.
- (iv) Doorwerking arbeidsmarktpositie: dit transitieverlof geeft blijk dat de werkgever open is voor het aannemen van transgender werknemers. Ook kan het transgender werkzoekenden motiveren om bij deze werkgever te solliciteren. Enerzijds wordt er dus blijk gegeven van tolerantie, anderzijds is de werkgever bewust van de wenselijkheid van discretie in deze context.

Nadelen:

- (i) Kosten voor de werkgever: de kosten van het verlof worden volledig gedragen door de werkgever. Terwijl dit voor een (grote) gemeente doenbaar kan zijn, is dit voor veel kleinere werkgevers niet het geval. Het is echter wel maar voor een deel van de transitie (de rest valt onder het ziekteverlof).
- (ii) Medische aspect: dat de operatieve en herstelfase onder het ziekteverzuim vallen, is nadelig voor de werknemer en is een nadeel van deze regeling ten opzichte van het 'volledig' transitieverlof.
- (iii) Maatschappelijke doorwerking: Het feit dat een groot deel van de afwezigheid nog steeds onder het ziekteverlof valt (maar als transitieverlof benoemd wordt), kan misschien als ziektebeeld nog steeds stigmatiserend werken.

4.6 HET TRANSITIEVERLOF ALS ONDERDEEL VAN HET BIJZONDER VERLOF

4.6.1 Welke vorm?

De gemeente Utrecht heeft het transitieverlof van de gemeente Amsterdam bestudeerd, maar heeft besloten om dit niet in te voeren en te kiezen voor een meer algemene regeling. Om ruimte te bieden aan de verscheidene persoonlijke situaties van de werknemers, is gekozen voor het bijzonder verlof. Hier vallen onder andere rouw en (mantel)zorg, maar ook transitie onder. Het is een regeling die afwezigheid opvangt dat niet onder het ziekteverlof valt en loopt op tot maximaal een jaar, waarbij het volledige loon wordt doorbetaald door de gemeente.

4.6.2 Kosten en financiering

De kosten worden volledig door de werkgever betaald. Aangezien het volledig wordt gefinancierd door de werkgever, zijn de kosten gelijk aan de loonsom. Additioneel, moet er misschien voor vervanging gezocht worden dat de totale kosten kan doen toenemen. Anderzijds, is het waarschijnlijk dat de werknemer niet een volledig jaar afwezig hoeft te zijn en eventueel deeltijds kan werken. Onderstaande tabel geeft de kosten voor de werkgever per transitie, per jaar. We gaan uit van:

- Een gemiddeld bruto jaarloon van 36.500 euro
- Een transitieverlof van op jaarbasis (maximaal) 200 werkdagen³⁰
- Een voorziening voor 100 procent van het salaris
- Een toepassing per bedrijf op jaarbasis

Tabel 4.3 Een berekening van de kosten voor de werkgevers van transitieverlof bij 100% vergoeding door de werkgever

Kosten verlofregeling		Bedrag	
Bruto loonkosten per maand voor de werkgever (a)		€ 3.943	A
Duur verlof per jaar (aantal werkdagen)		200	B
Toegekend loon (% van het brutoloon)		100%	C
Kosten verlof per transitie per jaar (maand is 20 werkdagen)		€ 39.430	=A*(B/20)*C
Aantal toepassingen		1	D

(a) Uitgaande van een gemiddeld bruto jaarloon in 2020 van € 36.500 (inclusief 8% vakantietoeslag; exclusief werkgeverslasten).

Bovenstaande tabel toont met andere woorden het maximumbedrag dat een werkgever per werknemer per jaar zou moeten betalen. De duur van transities lopen echter vaak niet hoger op dan 24 weken. Het is dus minder waarschijnlijk dat iemand het volledige jaar afwezig is, zeker wanneer er voldoende en tijdige ondersteuning wordt geboden. Als we dezelfde duur hanteren als in de vorige paragraaf bij het transitieverlof, dan komt het totale bedrag voor de werkgever uit op 11.829 euro per werknemer per jaar.

4.6.3 Uitvoeringsaspecten

Het bijzonder verlof wordt momenteel bepaald in de cao, en is dus geen wettelijke verlofregeling. Dit betekent dat bedrijven en branches dit zouden moeten opnemen in de cao. Het is uiterst belangrijk om

³⁰ Hier gaan we ervan uit dat een werknemer het maximum (een jaar) zou opnemen binnen hetzelfde jaar. Dit lijkt echter weinig waarschijnlijk, en net als in de vorige voorbeelden is 24 weken wellicht een meer realistisch scenario.

expliciet te duiden dat transitieverlof gedekt wordt door deze regeling. Niet alleen helpt dit om duidelijkheid te scheppen over de rechten en plichten tussen werkgever en werknemer, maar ook om maatschappelijk bewustzijn te creëren. Het expliciet opnemen als een reden voor bijzonder verlof en/of zorgverlof (eventueel in combinatie), heeft in ieder geval voor de werkgeverskant de voorkeur. Uiteindelijk wordt het feitelijke verlof vaak in overleg tussen werkgever en werknemer geregeld, op individueel niveau. Het volstaat dan dat de werknemer een beroep kan doen op een (meer algemene) regeling op grond van transitie. In de cao kan dan onder andere gespecificeerd staan welk aandeel (100%) wordt vergoed, en wat de maximale duur per jaar is. In overleg met de werkgever kan bepaald worden wat de concrete behoeften zijn van de werknemer.

4.6.4 Voor- en nadelen van het bijzonder verlof

Voordelen:

- (i) Recht op verlof en uitvoering: Het is een regeling die ruimte biedt voor verschillende specifieke en persoonlijke afwezigheidsredenen. Dit kan organisatorisch makkelijker ingebouwd worden dan aparte regelingen die toepassing hebben op relatief kleine doelgroepen. Ook kan dit mogelijk ingezet worden wanneer verschillende afwezigheidsredenen samenlopen.
- (ii) Medische aspect: De algemeenheid van deze regeling zorgt ervoor dat verschillende aspecten en processen van de transitie gedekt kunnen worden. Niet alleen operaties of fysieke belemmeringen en complicaties, maar ook sociale transitie en mentale belemmeringen bijvoorbeeld.
- (iii) Maatschappelijke doorwerking: Door transitie expliciet te benoemen als vallende onder het bijzonder verlof, wordt dit fenomeen genormaliseerd. Het wordt beschouwd als één van de vele redenen waarom mensen behoefte kunnen hebben aan een pauze. Anderzijds, is het geen aparte regeling enkel voor transgender personen, wat volgens sommige transgender respondenten juist stigmatiserend zou kunnen werken.

Nadelen:

- (i) Recht op verlof: Terwijl het belangrijk is dat transitie wordt genoemd als een geldige reden voor het bijzonder verlof, kan het zijn dat het maken van afspraken tussen werkgever of leidinggevende en werknemer niet altijd soepel verloopt. Afhankelijk van de precieze formulering van de regeling kan de transgender persoon geen beroep doen op een wet en daardoor een minder sterke (onderhandelings)positie hebben dan in geval van een wettelijke regeling.
- (ii) Duur: Terwijl een transitieperiode wellicht niet een volledig jaar (aaneensluitend) zal duren, maar eerder gespreid, lijkt de maximum periode van een jaar niet geschikt. Het is weinig waarschijnlijk dat een persoon van het volledige jaar gebruik zal maken, en het is onduidelijk of de verlofdagen kunnen worden overgedragen naar het volgend jaar. Zeker vanwege eventuele wachtlijsten in de zorg, kunnen transities verspreid over meerdere jaren plaatsvinden. Er moeten duidelijke richtlijnen zijn over het gedeeltelijk opnemen van de verlofdagen, en wat er gebeurd in het geval iemand hier langer over doet.
- (iii) Kosten voor de werkgever: Het aantal werknemers dat per jaar in transitie gaat is weliswaar klein, maar dit verlof wordt volledig door de werkgever betaald. Voor een (grote) gemeente of organisatie is het misschien doenbaar, maar voor een kleinere werkgever kan één transitie per jaar wel kostelijk zijn.
- (iv) Maatschappelijke doorwerking: hogere kosten kunnen bijdragen aan arbeidsmarktdiscriminatie en daardoor maatschappelijk ongunstig doorwerken.

4.7 SAMENVATTEND OVERZICHT

Tabel 4.4 geeft een gestileerd overzicht van de voordelen en nadelen van de hiervoor besproken regelingen. Deze zetten we af tegen de huidige situatie. De maatstaf die we hiervoor hanteren, is de arbeidsmarktpositie van transgender personen. Met andere woorden, wordt deze gunstig of ongunstig beïnvloed door de voorgestelde regeling, doordat de regeling bepaalde knelpunten wegneemt of vermindert?

Het transitieverlof (volledig of gedeeltelijk collectief bekostigd) zou beter geschikt zijn doordat het exclusief focust op transitie. Dit betekent dat het recht op de voorziening expliciet is, en dat er in theorie beter wordt omgegaan met de specificiteit van het transitieproces. Dit geldt ook voor de medische aspecten en daaruit volgend ook de duur. Ook brengt deze regeling kosten voor de samenleving, maar deze zijn beperkt in vergelijking met de totale landelijke loonkosten. Een deel van deze kosten komt overigens in de huidige situatie ook terug in de kosten van ziekteverzuim, dat wil zeggen dat de meerkosten van een wettelijke regeling maatschappelijk gezien lager zijn dan in de tabel berekend. Voor de individuele werkgever maakt het wel duidelijk een groot verschil. Wat het effect op de arbeidsmarktpositie betreft, zou deze verbeteren wanneer er een collectief gefinancierd transitieverlof komt. Dit doordat het de kosten voor de werkgever voor het grootste deel wegneemt, wat momenteel als een groot knelpunt wordt gezien bij het aannemen van transgender werknemers. Anderzijds, de maatschappelijke betekenis is gemengd. Het transgender-zijn zou genormaliseerd worden en niet meer beschouwd worden als een ziektebeeld. Anderzijds geven transgender personen aan dat er behoefte is aan discretie bij het in transitie gaan. Idealiter zou de regeling zodanig moeten worden onderworpen dat zo goed mogelijk aan dit bezwaar tegemoet wordt gekomen.

Wanneer het transitieverlof wordt aangeboden door de werkgever – al of niet via een cao en als aparte regeling of als onderdeel van een bijzonder verlofregeling – is er nog steeds sprake van enkele bovengenoemde voordelen. Het grootse verschil is uiteraard de kosten voor de werkgever (individueel of via de cao). In dit opzicht heft een dergelijke regeling het belangrijke knelpunt (kosten) in veel mindere mate op. Een ander belangrijk verschil is dat er in deze gevallen de privacy van de transgender werknemer niet is gegarandeerd en geen verbetering is ten opzichte van de huidige situatie. Ten slotte, terwijl het transitieverlof op bedrijfsniveau grote voordelen kan hebben voor individuen wat betreft acceptatie en openheid, zijn deze voordelen op maatschappelijk niveau uiteraard kleiner dan bij een collectieve regeling.

Tabel 4.4 Overzicht verwachte betekenis van verschillende regelingen voor arbeidsmarktpositie transgender personen

criterium	Geen regeling (huidige situatie)	Transitieverlof 100%	Transitieverlof 70%	Transitieverlof op bedrijfsniveau	Transitieverlof als onderdeel van het bijzonder verlof
Kosten samenleving	Niet te bepalen	12 miljoen euro op jaarbasis	8 miljoen euro op jaarbasis	0	0
Recht op voorziening	-	+	+	+	+
Privacy aspecten	-	+	+	-	-
Kosten werkgever	-	+/-	+/-	-	-
Medische aspecten	-	+/-	+/-	+/-	+/-
Duur verlof	-	+	+	+/-	+/-
Uitvoeringsaspecten	Nvt	+/-	+/-	+/-	+/-
Doorwerking (arbeidsmarktpositie)	-	+	+	+/-	+/-
Maatschappelijke betekenis	-	+/-	+/-	+/-	+/-

Legenda:

“0” = onbepaald/niet te bepalen

“-” = ongunstig

“+” = gunstig



SAMENVATTING EN CONCLUSIES

5 SAMENVATTING EN CONCLUSIES

We hebben in dit onderzoek gesproken met verschillende groepen die relevant zijn als het gaat om de arbeidsmarktpositie van transgender personen: stakeholders, werkgevers (bedrijven en gemeenten), brancheorganisaties, en transgender personen. In totaal hebben we gesproken met 27 personen/organisaties. Op basis van de literatuur en deze interviews kunnen we de volgende conclusies trekken.

Transgender personen hebben nog steeds een grote achterstand op de arbeidsmarkt...

Literatuur wijst ons erop dat er grote knelpunten bestaan voor transgender personen in hun algemene dagelijkse leven. Deze worden ook in de realiteit door verschillende partijen bevestigd. De knelpunten kunnen gaan van ongepaste vragen en foute aansprekingen tot slechte grappen en pesterijen. Ook op de arbeidsmarkt is hun positie kwetsbaar. Werk zoeken is niet vanzelfsprekend, en ook al wordt dit niet expliciet gezegd en is het moeilijk te bewijzen, toch bestaan er, mede op grond van uitgevoerd onderzoek, flinke vermoedens van en aanwijzingen voor discriminatie vanwege iemands transgender-zijn. Wanneer een transgender persoon wordt aangenomen, kunnen beloftes van solidariteit en inclusie woorden maar geen daden blijken. Naast fysieke stress, waar mensen tijdens de transitie onder lijden, is mentale stress een van de grootste knelpunten die transgender personen ervaren. Het kan zo ver komen dat mensen op een bepaald moment heel ver verwijderd zijn van de arbeidsmarkt en de motivatie verliezen.

... maar blijven toch nog een groep die weinig in beeld is

Het gevoel dat veel transgender personen ervaren, is dat ze niet onmiddellijk bij iemand terecht kunnen. Binnen een bedrijf heeft dit te maken met de cultuur die er heerst en hoe begrijpend en solidair collega's en leidinggevenden zijn. In sommige bedrijven is een diversiteits- of inclusiemanager benoemd, maar dit hoeft in de praktijk niet te betekenen dat leidinggevenden en collega's positief tegenover transgender personen staan. In sommige gevallen kan dit wel positief verlopen, waardoor de bovengenoemde knelpunten beperkt blijven, maar in andere gevallen kan het uitmonden in grote conflicten. Op sectorniveau is er geen goed inzicht in het type beroep en sector waar transgender personen werkzaam zijn. Dit is vermoedelijk divers, en uit de interviews bleek de groep inderdaad heterogeen te zijn in werkzaamheden en opleiding.

Enkele onderliggende factoren spelen hierbij een rol

Op het individuele niveau spelen persoonlijkheid, eigen ervaringen (met discriminatie), persoonlijke relaties en genderminderheidsstress een rol. Deze bepalen grotendeels hoe iemand omgaat met de knelpunten die optreden. Wanneer iemand bijvoorbeeld een sociaal netwerk heeft dat steun biedt, kan dit een zogenaamd 'beschermende factor' zijn. Wanneer iemand een meer onzekere persoonlijkheid heeft, kan dit een 'risicofactor' zijn die de omgang met de knelpunten juist bemoeilijkt. Op macro of maatschappelijk niveau kunnen (bedrijfs-)cultuur, politiek en wetgeving zowel risico- als beschermende factoren zijn.

Er is behoefte aan verschillende oplossingen om de arbeidsmarktpositie te verbeteren...

Uit de literatuur en uit de gesprekken, kwamen er tal van verschillende maatregelen naar voren waar behoefte aan zou zijn. Eerst en vooral is voorlichting cruciaal om de maatschappelijke opvattingen te laten evolueren. Dit heeft betrekking op wetgeving en beleid, maar kan ook gebeuren aan de hand van bedrijfsbezoeken, informatiesessies voor werkgevers, werknemers en werkzoekenden, en bredere publieke campagnes in de media. Ten tweede, hebben transgender personen zelf behoefte aan informatie en ondersteuning. Dit kan gaan om bijvoorbeeld een coach, die kijkt naar de individuele (arbeidsmarkt)situatie en zou zowel voor werkenden als werkzoekenden van grote hulp zijn. Ook vanuit

de werkgevers en brancheorganisaties is er (latente) behoefte aan ondersteuning, aangezien weinigen momenteel ervaring hebben met transgender werknemers en sollicitanten. Informatie over hoe dit proces aan te pakken, meer specifiek in verband met transitie(verlof), is zeker gewenst. Het doel is om een werkomgeving te creëren waar medewerkers zich veilig voelen, en die begrip en steun biedt. Dit kan vanuit individuele werkgevers, maar kan ook in het kader van diversiteit weergegeven worden binnen het beleid. Enkele concrete stappen die gezet kunnen worden, zijn: een vertrouwenspersoon in dienst hebben, trainingen aanbieden voor HR en ander personeel over hoe correct om te gaan met transgender personen, binnen de administratieve processen naams- en geslachtswijzigingen mogelijk maken, de faciliteiten eventueel genderneutraal maken. Dit onderzoek laat zien dat nadere actie op deze terreinen zeker wenselijk is.

... waaronder de verlofregelingen

In dit onderzoek is speciaal aandacht besteed aan transitieverlof en zijn de voordelen en nadelen van verschillende varianten overzichtelijk in kaart gebracht. De reden hiervoor is dat in het onderzoek naar voren kwam dat er bij diverse partijen twijfel is over de meerwaarde van een aparte verlofregeling voor transgender personen, onder meer vanwege de uitvoerbaarheid, de kleine aantallen en omdat het proces per individu erg kan verschillen. Bovendien lijkt men steeds jonger in transitie te gaan en zou de behoefte aan een transitieverlof kunnen afnemen naarmate de acceptatie in de maatschappij toeneemt.

Verschuivingen zijn nodig bij het vormgeven van een dergelijke verlofregeling. Bepaalde of onbepaalde duur, (volledig) collectief gefinancierd of niet, een meer specifieke regeling voor transitie of als (expliciet) onderdeel van de algemene ziekteregeling of bijzonder verlofregeling. Daarbij dient rekening te worden gehouden met de uitvoerbaarheid en kosten op maatschappelijk en bedrijfsniveau.

Uiteindelijk gaat het erom dat een dergelijke verlofregeling transgender werknemers de ruimte en tijd geeft om zowel fysiek als mentaal er bovenop te komen bij het in transitie gaan, zonder dat dit een stigmatiserende werking heeft (transgender zijn is geen ziekte). Via collectief gefinancierde regelingen zal dit voor werkgevers minder kosten met zich meebrengen. Daarnaast zou het bestaan van een regeling de willekeur binnen en tussen organisaties beperken: nu komt het aan op de welwillendheid van de betrokken personen in welke mate zij er samen al dan niet goed uitkomen, en in welke mate er eigen verlof of betaald verlof gegeven wordt. In dit krachtenveld is de privacybescherming en eventuele doorwerking van een verlof op individueel en maatschappelijk niveau van betekenis.

Stakeholders zijn hier duidelijk in, een transitieverlof gelijkaardig aan het zwangerschapsverlof zou een uiterst wenselijke oplossing zijn. Een wettelijke regeling biedt bovendien duidelijke garanties op het gebied van privacy en informatierecht en kan – bij adequaat ontwerp – een belangrijk deel van het aan transitie verbonden verlof (inclusief mogelijke nazorg) en daarmee de duur regelen.

In het onderzoek is ook gekeken naar regelingen op het niveau van een individuele branche of werkgever. Dit geeft blijk van tolerantie en normalisatie in de maatschappij, zonder dat er op landelijk niveau een aparte regeling zou hoeven te komen. Echter, alleen werkgevers (of branches) die het financieel vermogen hebben, kunnen deze regeling aanbieden. Een bredere verlofregeling, zoals het bijzonder verlof, die ook andere persoonlijke afwezigheidsredenen opvangt, zou een oplossing zijn die voldoende ruimte laat voor individueel maatwerk, maar dat vereist nader overleg tussen sociale partners op brancheniveau of bedrijfsniveau. Praktisch komt dan nog altijd veel aan op het directe overleg tussen de transgender werknemer en de werkgever. In de praktijk blijkt dat vooral bij kleine en middelgrote werkgevers vanwege de kosten de mogelijkheden voor langdurig bijzonder verlof beperkt zijn.

De meest beloftevolle oplossing?

De meeste partijen zijn het erover eens dat het transitieverlof een noodzakelijke, maar niet voldoende oplossing is zolang er geen verandering is in de gewaarwording en attitude in de maatschappij. Het transitieverlof is een goede stap, het maakt het onderwerp bespreekbaar op de werkvloer en heeft een

normaliserende werking, zeker als het collectief gefinancierd wordt. Een verlof geeft mensen in ieder geval wel rust en kan bovendien werkgevers over de streep trekken.

Deze oplossing is ook niet voldoende omdat niet alle transgender personen behoefte hebben aan een transitie, terwijl zij evenzeer te maken met formele en informele discriminatie. Informatievoorziening en voorlichting is misschien wel de grootste uitdaging. Algemene campagnes om de gewaarwording in de maatschappij te bevorderen, maar ook specifieke informatie voor de verschillende partijen. Zo hebben transgender personen behoefte aan begeleiding naar of op het werk, en werkgevers aan informatie omtrent het in dienst nemen van transgender personen en eventuele regelingen in verband met transitie. Goede voorzieningen en meer gewaarwording kunnen bijdragen aan een samenleving met meer gewaarwording over hoe transgender personen een normaal deel zijn van de samenleving.

Een regeling voor transitieverlof is wenselijk om de achterstandspositie op de arbeidsmarkt te verkleinen voor transgender personen die in transitie willen. Brede actie is wenselijk om de positie van de totale en diverse groep transgender mensen te versterken.



LITERATUURLIJST

LITERATUURLIJST

- Bariola, E., A. Lyons, W. Leonard, M. Pitts, P. Badcock en M. Couch (2015). Demographic and psychosocial factors associated with psychological distress and resilience among transgender individuals. In: *American Journal of Public Health*, jg. 105, nr. 10, p. 2108-2116.
- Bauer, G.R., A.I. Scheim, J. Pyne, R. Travers en R. Hammond (2015). Intervenable factors associated with suicide risk in transgender persons. A respondent driven sampling study in Ontario, Canada. In: *BMC Public Health*, jg. 15, nr. 1, p. 525 (doi: 10.1186/s12889-015-1867-2).
- Bradford, J., S.L. Reisner, J.A. Honnold en J. Xavier (2013). Experiences of transgender-related discrimination and implications for health. Results from the Virginia Transgender Health Initiative Study. In: *American Journal of Public Health*, jg. 103, nr. 10, p. 1820-1829.
- Breslow, A.S., M.E. Brewster, B.L. Velez, S. Wong et al. (2015). Resilience and collective action. Exploring buffers against minority stress for transgender individuals. In: *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, jg. 2, nr. 3, p. 253-265.
- Conron, K.J., G. Scott, G.S. Stowell en S.J. Landers (2012). Transgender health in Massachusetts. Results from a household probability sample of adults. In: *American Journal of Public Health*, jg. 102, nr. 1, p. 118-122.
- Dietert, M., & Dentice, D. (2009). Gender identity issues and workplace discrimination: The transgender experience. *Journal of Workplace Rights*, 14(1).
- Drydakis (2017). Trans people, well-being, and labor market outcomes. *IZA World of Labor* 2017: 386 doi: 10.15185/izawol.386
- El Ahrach, H. en van Alphen, E. (2019). Transitieverlof in wet- en regelgeving. Transgender Netwerk Nederland (TNN).
- [European Union Agency for Fundamental Rights. \(FRA, 2020\). A long way to go for LGBTI equality. Zie: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf](https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2020-lgbti-equality-1_en.pdf)
- Europese Commissie (2018). *Trans and intersex equality rights in Europe – a comparative analysis*. Zie: https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/trans_and_intersex_equality_rights.pdf
- Geerdinck, M., L. Muller, C. Verklei en C. van Weert (2011). Transseksuelen in Nederland. Is er sprake van ongelijkheid? Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek.
- Geijtenbeek, L., en E. Plug (2015). Is There a Penalty for Becoming a Woman? Is there a Premium for Becoming a Man? Evidence from a Sample of Transsexual Workers. *IZA Discussion Paper* No. 9077, 2015.
- Gladstone, G.L., G.B. Parker, P.B. Mitchell, G.S. Malhi et al. (2014). Implications of childhood trauma for depressed women. An analysis of pathways from childhood sexual abuse to deliberate self-harm and revictimization. In: *American Journal of Psychiatry*, jg. 161, nr. 8, p. 1417-1425.
- Gomez-Gil, E., A. Trilla, M. Salamero, T. Godas en M. Valdes (2009). Sociodemographic, clinical, and psychiatric characteristics of transsexuals from Spain. In: *Archives of Sexual Behavior*, jg. 38, nr. 3, p. 378-392.
- Guzman-Parra, J., N. Sanchez-Alvarez, Y. de Diego-Otero, L. Perez-Costillas I. Esteva de Antonio, M. NavaisBarranco, S. Castro-Zamudio en T. Bergero-Miguel (2016). Sociodemographic characteristics and

psychological adjustment among transsexuals in Spain. In: Archives of Sexual Behavior, jg. 45, nr. 3, p. 587-596.

Hill, D. B., & Willoughby, B. L. (2005). The development and validation of the genderism and transphobia scale. *Sex roles*, 53(7-8), 531-544.

<http://transgenderinfo.be/nieuwe-publicatie-transgender-op-het-werk/https://www.transgendernetwerk.nl/>

Kabinet-Rutte III (2017). Vertrouwen in de toekomst. Regeerakkoord 2017-2021. VVD, CDA, D66 en ChristenUnie. Den Haag: Rijksoverheid.

Keuzenkamp, S. (2012). Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kuyper, L. (2011). Sexual orientation and health. General and minority stress factors explaining health differences between lesbian, gay, bisexual, and heterosexual individuals (proefschrift). Utrecht: Universiteit Utrecht.

Kuyper, L. (2017). Transgender personen in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Kuyper, L. (2018). Opmvattingen over seksuele en genderdiversiteit in Nederland en Europa. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.

Meyer, I.H. (1995). Minority stress and mental health in gay men. In: *Journal of Health and Social Behavior*, jg. 36, nr. 1, p. 38. Meyer, I.H. (2003). Prejudice, social stress, and mental health in lesbian, gay, and bisexual populations: Conceptual issues and research evidence. In: *Psychological Bulletin*, jg. 129, nr. 5, p. 674-697

Motmans, J., K. Ponnet en G. de Cuypere (2015). Sociodemographic characteristics of trans persons in Belgium. A secondary data analysis of medical, state, and social data. In: *Archives of Sexual Behavior*, jg. 44, nr. 5, p. 1289-1299.

Riggs, D.W., G.Y. Ansara en G.J. Treharne (2015). An evidence-based model for understanding the mental health experiences of transgender Australians. In: *Australian Psychologist*, jg. 50, nr. 1, p. 32-39.

Sawyer, K., Thoroughgood, C., & Webster, J. (2016). Queering the gender binary: Understanding transgender workplace experiences. In T. Köllen (Ed.), *Sexual orientation and transgender issues in organizations: Global perspectives on LGBT workforce diversity* (pp. 21–42). Switzerland: Springer International Publishing.

SCP, Sociaal en Cultureel Planbureau (2017). *Transgender personen in Nederland*. Zie: <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2017/05/09/transgender-personen-in-nederland>

SCP, Sociaal en Cultureel Planbureau (2018). *LHBT-monitor*. Zie: <https://www.scp.nl/publicaties/monitors/2018/11/21/lhbt-monitor-2018>

Testa, R.J., J. Habarth, J. Peta, K. Balsam en W. Bockting (2015). Development of the Gender minority stress and resilience measure. In: *Psychology of Sexual Orientation and Gender Diversity*, jg. 2, nr. 1, p. 65-77

Testa, R.J., L.M. Sciacca, F. Wang, M.L. Hendricks et al. (2012). Effects of violence on transgender people. In: *Professional Psychology: Research and Practice*, jg. 43, nr. 5, p. 452-459.

Testa, R.J., M.S. Michaels, W. Bliss, M.L. Rogers, K.F. Balsam en T. Joiner (2016). Suicidal ideation in transgender people. Gender minority stress and interpersonal theory factors. In: *Journal of Abnormal Psychology*, jg. 126, nr. 1, p. 125-136.

TNN (2017). Transgender Werkt factsheet. Zie: <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/TransgenderenWerktfactsheet2017-1.pdf>

Trujillo, M.A., P.B. Perrin, M. Sutter, A. Tabaac en E.G. Benotsch (2016). The buffering role of social support on the associations among discrimination, mental health, and suicidality in a transgender sample. In: International Journal of Transgenderism, jg. 18, nr. 1, p. 39-52.

UNESCO. 2016. Out in the open.

UWV (2016). *Transgender werkt*. Zie: <https://diversiteitinbedrijf.nl/wp-content/uploads/2016/02/Handboek-Transgender-22-01-2016-DEF.pdf>

Van Borm, H., Baert, S. (in press): What Drives Hiring Discrimination Against Transgenders? International Journal of Manpower. Zie: <https://biblio.ugent.be/publication/8539582/file/8539583.pdf>

Whittle, S. en Turner, L. (2017) Trans-inclusive workplaces. Guidelines for Employers and Businesses. Zie: https://tgeu.org/wp-content/uploads/2018/06/TGEU_transinclusiveworkplaces_web201806.pdf



BIJLAGEN

BIJLAGE I: CONCEPTENLIJST

Belangrijke concepten in dit onderzoek

Cisgender persoon: persoon van wie de genderidentiteit overeenkomt met het bij de geboorte toegewezen geslacht, een niet-transgender persoon.

Crossdresser of travestiet: een persoon die zich kleedt als het andere dan het eigen geslacht. Hierbij kan men zich volledig of gedeeltelijk identificeren met dit andere geslacht.

Genderexpressie: de manier waarop een persoon uiting geeft aan de genderidentiteit of het bij de geboorte vastgestelde geslacht. Het gaat dus om de zichtbare of waarneembare kenmerken zoals kleding, haar, stem bijvoorbeeld.

Genderidentiteit: dit gaat over het geslacht waar een persoon zich werkelijk mee identificeert.

Genderbevestigende behandeling: hiermee wordt het medische traject bedoeld die een persoon ondergaat om van geslacht te veranderen. Hieronder vallen geslachtsoperaties en hormoonbehandelingen.

Non-binaire genderidentiteit: wanneer een persoon zich niet uitsluitend man of vrouw voelt.

Transgender persoon: een paraplueterm voor personen wiens genderidentiteit en/of -expressie anders is dan het geslacht dat bij hun geboorte werd vastgesteld.

Transgender man: persoon die bij geboorte en vóór zijn transitie voor meisje/vrouw werd aangezien en als zodanig stond geregistreerd.

Transgender vrouw: persoon die bij geboorte en vóór haar transitie voor jongen/man werd aangezien en als zodanig stond geregistreerd.

Bron: Transgenderinfo.nl

BIJLAGE II: DUUR VAN DE TRANSITIE

Lichamelijke behandelingen vermannelijking	Duur en hersteltijd	Lichamelijke behandelingen vervrouwelijking	Duur en hersteltijd
(bijwerkingen van) hormonen	Wisselend	(bijwerkingen van) hormonen	Wisselend
Borstverwijdering (mastectomie)	2 weken	Penektomie (penisamputatie)	Onbekend
Verwijdering baarmoeder en eierstokken	2-4 weken	Orchidectomie (verwijdering zaadballen)	Onbekend
Verwijderen van vagina (colpectomie)	6 weken	Vaginaplastiek (creëren vagina)	4-6 weken
Medaidoioplastiek (met/zonder plasbuisverlenging)	4-6 weken	Borstvergroting	2 weken
Phalloplastiek (penisconstructie) + erectieprothese + epilatie	4-6 weken	Adamsappel correctie	2 weken
Liposuctie	2 weken*	Stem verhogende operaties	6 weken
Epilatie	Rond de 10 behandelingen	Aangezichtsoperatie	2 weken
Logopedist	Tussen 10-20 afspraken*	Haartransplantatie	Onbekend
Gesprekken met artsen, zoals psychologen en endocrinoloog	30 afspraken gedurende traject	Epilatie	Tussen de 10-20 behandelingen*
		Logopedist	Tussen 10-20 afspraken*
		Gesprekken met artsen, zoals psychologen en endocrinoloog	30 afspraken gedurende traject*

Bron: wachtlijst Vumc en transgenderzorg CVZ (Zorginstituut Nederland), hersteltijden:

<https://www.vumc.nl/zorg/poliklinieken-verpleegafdelingen/kennis-en-zorgcentrum-genderdysforie-polikliniek/informatie-voor-patienten-kennis-en-zorgcentrumgenderdysforie/hersteltijden-chirurgie.htm>

* TNN's inschatting van behandelduur, per behandeling /afspraak wordt inclusief reistijd gemiddeld een dagdeel afwezigheid gerekend.

Om een maximumperiode voor het transitieverlof te berekenen, heeft TNN de duur van de chirurgische ingrepen (18 weken) opgeteld bij de duur van de overige behandelingen, zoals bijvoorbeeld epilatie en haartransplantatie, en gesprekken met artsen en endocrinologen. Voor deze laatste worden afspraken wordt een dagdeel afwezigheid geschat. Indien met dit volledige proces doorloopt, dan komt de afwezigheid neer op ongeveer 24 weken.

Dit rapport doet verslag van onderzoek dat is uitgevoerd in opdracht van de Directie Emancipatie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

De verantwoordelijkheid voor de inhoud berust bij SEOR BV. Het gebruik van het materiaal in dit rapport is toegestaan, mits de bron duidelijk wordt vermeld. Vermenigvuldiging en/of openbaarmaking in welke vorm dan ook is uitsluitend toegestaan na schriftelijke toestemming van SEOR BV.

Het onderzoek is uitgevoerd door SEOR BV.

Dit rapport is een uitgave van SEOR BV - Marconistraat 16, 3029 AK Rotterdam
In opdracht van de Directie Emancipatie van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en
Wetenschap

www.seor.nl