

## Hoe gaat het met transgender personen op de arbeidsmarkt en de werkvloer? In deze factsheet vindt u de belangrijkste uitkomsten uit het onderzoek 'Transgender en Werk' van Transgender Netwerk Nederland en de Universiteit voor Humanistiek, in samenwerking met de Universiteit van Maastricht en stichting Gendertalent.

### Transgender

Onder transgender wordt het hele spectrum van mensen verstaan die moeite hebben met het geslacht dat ze bij de geboorte kregen: ze identificeren zich in het geheel niet met hun geboortegeslacht of ze identificeren zich met geen of juist beide genders. Ook vallen onder het paraplubegrip transgender mensen die zich wel identificeren met het geboortegeslacht, maar in hun expressie niet overeenkomen met wat in de samenleving van mannen of vrouwen wordt verwacht. Voorbeelden daarvan zijn travestie of crossdressing. De schattingen van aantal transgender personen in Nederland lopen uiteen. In Nederland zijn er 0,4% transgender personen die ook hun lichaam willen aanpassen. Een stuk groter percentage van de bevolking (3,9%) identificeert zich niet eenduidig met het geboortegeslacht.

### Aanleiding

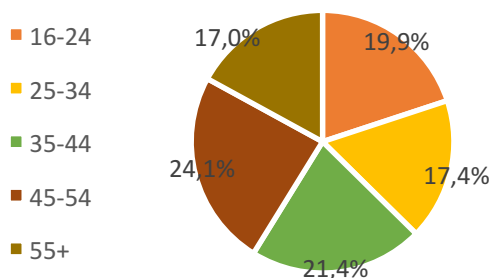
De slechte arbeidsparticipatie van transgenderpersonen in Nederland was een van de thema's van het emancipatiebeleid afgelopen jaren. Maar hoe het op dit moment gaat met transgender personen op de arbeidsmarkt en werkvloer is onduidelijk. Vanwege de omvang van de transgender groep wordt tot op heden de leefsituatie niet in de algemene onderzoeken naar de Nederlandse bevolking opgenomen. De laatste gegevens stammen uit 2012. Reden voor Transgender Netwerk Nederland om samen met studenten en docenten van de Universiteit voor Humanistiek een verkennend onderzoek uit te voeren.

### Kenmerken steekproef

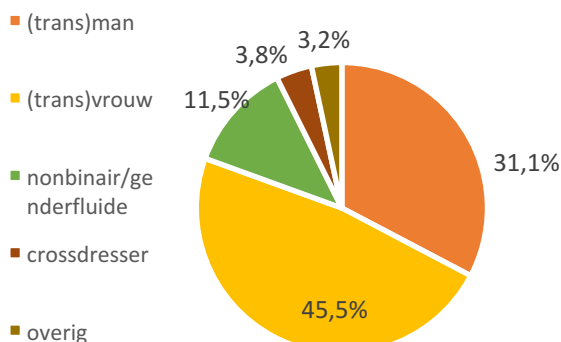
In totaal hebben 312 personen de vragenlijst over transgender en werk volledig ingevuld in de periode van 1 oktober 2016 tot 1 december 2016. Een aselechte, representatieve steekproef is tot op heden onder trans personen in Nederland niet mogelijk. Net zoals in eerder onderzoek naar transgender personen in Nederland (SCP, *Worden wie je bent*, 2012), is er gewerkt met een zogenaamde 'convenience sample' (gelegenheidssteekproef). Dat betekent dat de vragenlijst open stond voor iedereen die zich met de beschrijving identificeerde. De werving is vooral via de kanalen van transgender organisaties gelopen. Dat kan een vertekening geven. Onderstaande cijfers moeten dus met de nodige voorzichtigheid gebruikt worden.

### Achtergrond deelnemers onderzoek

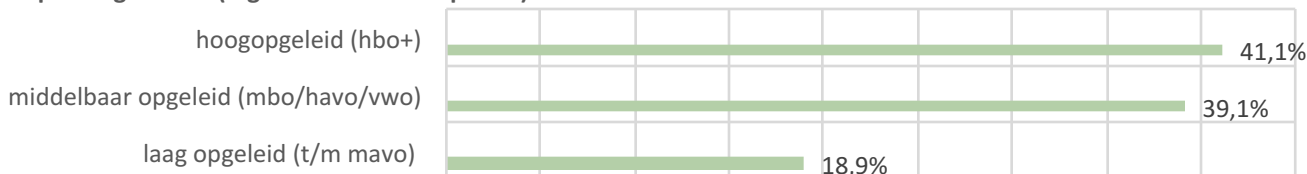
**Verdeling leeftijdsgroepen**  
Gemiddelde leeftijd was 40 jaar



**Genderidentiteit (n=279)**



### Opleidingsniveau (afgerond met een diploma)\*



\* 9,1% van de deelnemers studeert nog en 28% heeft een opleiding op het niveau waar ze die gestart zijn uiteindelijk niet afgerond.

## Inkomen

De inkomenspositie van de gevraagde transgender personen is in 2016 ongunstig. Bijna 30% van de deelnemers zegt onder de 1000,- euro netto per maand te verdienen. Dat is nagenoeg gelijk met de cijfers uit 2012 in het onderzoek van het SCP. Er is niet gevraagd naar het inkomen van de eventuele partner.

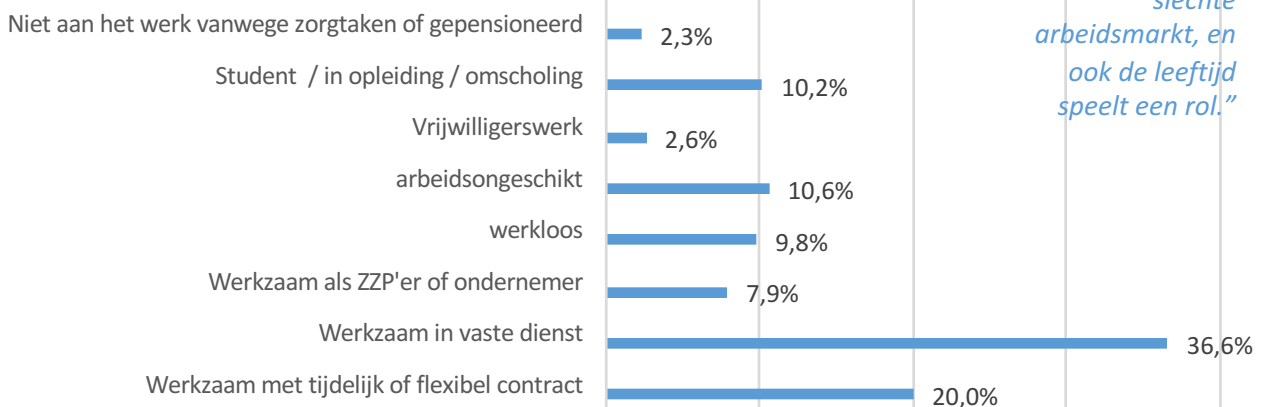
*"Als man werd ik simpelweg gewoon eerlijker betaald en had ik duidelijk en makkelijk meer aanzien."*

Minder dan 1.000,-	28,8 %
Tussen 1.000,- en 1.499,-	17,2 %
Tussen 1.500,- en 1.999,-	13,9 %
Tussen 2.000,- en 2.499,-	16,9 %
Tussen 2.500,- en 2.999,-	7,1 %
Tussen 3.000,- en 3.499,-	4,9 %
3.500,- of meer	4,9 %
Wil ik niet zeggen	6,4 %

## Huidige werksituatie

Meer dan de helft van de deelnemers geeft aan momenteel in loondienst te werken. Ongeveer 20% is werkloos of arbeidsongeschikt. Die cijfers zijn nagenoeg gelijk met de cijfers uit 2012 uit het onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau. Daar volgde toen uit dat van hun respondenten (een steekproef van 450 transgender personen) 12% arbeidsongeschikt was en 9% werkloos. (Ter vergelijking, rond de 10-11% van de totale beroepsbevolking is volgens het CBS arbeidsongeschikt of werkloos.)

*"Het heeft niets te maken met het crossdress gebeuren, maar wel met de slechte arbeidsmarkt, en ook de leeftijd speelt een rol."*

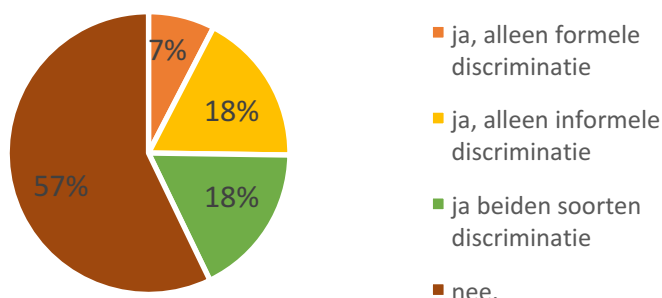


De steekproef is te klein geweest voor harde conclusies over de redenen voor deze arbeidsuitval. In de antwoorden op de open vragen wordt discriminatie vanwege transgender zijn vaak genoemd als belemmerend voor de arbeidsmarktpositie. Daarnaast worden er factoren genoemd als de arbeidsmarkt in het algemeen, (psychische) gezondheid, andere discriminatiegronden als leeftijd/culturele achtergrond, de aandacht die een transitie vraagt of ontwikkelingen in de sector en verkeerde beroepskeuze.

*"Ik ben werkloos omdat mijn werkgever niet wilde opdraaien voor de tijd dat ik ziek ben en niet kan werken."*

## Discriminatie op het werk (1)

Op de vraag "Heeft u vanwege uw genderidentiteit en/of (gewenste) genderexpressie wel eens te maken gehad met discriminatie op het werk?" geeft ruim veertig procent (42,9%) van de gevraagde transgender personen aan te maken te hebben gehad met discriminatie. Een kwart van de deelnemers (25,2%) geeft aan wel eens met formele discriminatie (ontslag, niet worden aangenomen) geconfronteerd te zijn. Informele discriminatie op de werkvloer komt nog vaker voor: maar liefst 35,2% van de deelnemers heeft hier ervaring mee.

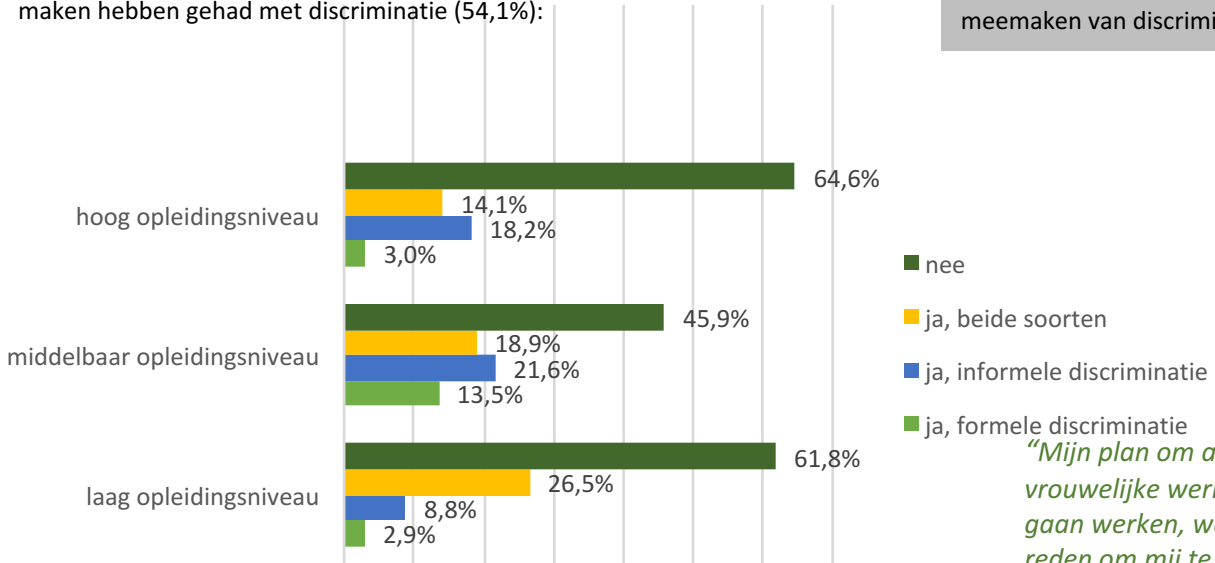


Transmannen, transvrouwen en overige transpersonen (cross-dressers, non binaire trans personen en overig) geven ongeveer even vaak aan te maken te hebben gehad met discriminatie op de werkvloer. Bij transvrouwen is relatief vaak (ook) sprake van formele discriminatie.

## Discriminatie op het werk (2)

De kans om op het werk met discriminatie te maken te krijgen verschilt per branche en bleek in onze steekproef het hoogst te zijn in de gezondheidszorg. Hier komt vooral veel informele discriminatie (door collega's en cliënten) voor (55%), terwijl men in de bouw en industrie bovengemiddeld vaak (34%) formele discriminatie tegenkomt.

Een opvallende uitkomst zijn de verschillen in ervaren discriminatie per opleidingsniveau van de respondent. Transgenders met een middelbaar opleidingsniveau (MBO of HAVO/VWO) geven het vaakst aan dat zij wel eens te maken hebben gehad met discriminatie (54,1%):

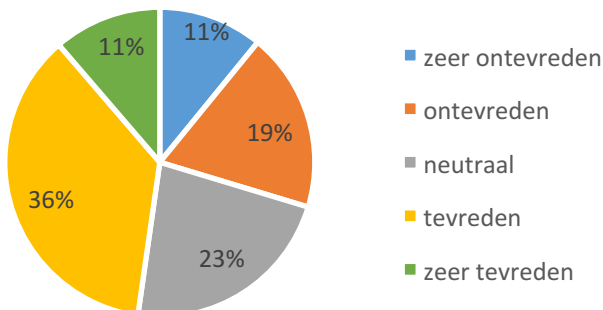


Transgenders die aangeven dat het anderen zelden of nooit opvalt dat zij transgender zijn, krijgen een stuk minder vaak te maken met discriminatie op het werk dan andere groepen (32%). Opvallend was dat dergelijke 'passabiliteit' bij transmannen dus geen relatie had met het wel of niet meemaken van discriminatie.

*"Mijn plan om als vrouwelijke werknemer te gaan werken, was een reden om mij te ontslaan."*

## Tevredenheid arbeidsmarktpositie

Bijna de helft van de deelnemers geeft aan tevreden of zeer tevreden te zijn met hun huidige arbeidsmarktpositie. Tegelijkertijd is bijna 30% ontevreden of zeer ontevreden.



**Er is een duidelijk verband tussen het meemaken van discriminatie op het werk en tevredenheid met de huidige arbeidsmarktpositie:**

Wie ooit gediscrimineerd is op het werk geeft veel vaker aan (zeer) ontevreden te zijn (41,1% versus 21,7%) met de huidige arbeidsmarktpositie. Mensen die geen discriminatie ervaren hebben zijn meer tevreden (59,2% versus 33,3%)

Op de vraag in hoeverre de eigen opleiding aansluit bij huidige of meest recente werkzaamheden, antwoordt 24,7% 'helemaal niet' en 32,3% 'perfect' de overige 43% zit daar tussenin. Hoger opgeleide respondenten geven relatief vaker aan dat hun werkzaamheden goed aansluiten bij hun opleiding.

**Ook wat betreft tevredenheid met de arbeidsmarktpositie is er een duidelijke relatie te zien met het wel of niet zichtbaar zijn als transgender:**

Wie 'altijd' of 'meestal' als transgender wordt herkend, geeft vaker aan ontevreden te zijn over de eigen arbeidsmarktpositie dan mensen bij wie dit 'soms', 'zelden' of 'nooit' het geval is.

## Openheid over transgenderachtergrond

Anders dan bijvoorbeeld het geval is over homoseksualiteit, is een 'coming out' niet voor alle transgender personen een kwestie van kiezen om het wel of niet te vertellen. Sommige transgender personen zijn zichtbaar of ze het nu wel of niet vertellen. Maar je hebt ook een groep transgender personen waar dat niet voor geldt. Uit dit onderzoek volgt dat zo'n 20 % op de werkvloer zwijgt over hun transgenderachtergrond.

Niemand weet dit	20,4%
Enkele collega's op mijn werk weten dit	14,3%
De directe collega's waarmee ik werk zijn hiervan op de hoogte, de rest niet	10,9%
Bijna iedereen weet dit	25,9%
Iedereen op mijn werk weet dit	28,6%

*“Op mijn huidige werk ben ik out en proud, ik hoef me niet te verstoppen en kan heerlijk mezelf zijn.”*

## Conclusies

De resultaten van dit onderzoek scheppen nagenoeg hetzelfde beeld van de positie van transgender personen op de arbeidsmarkt als cijfers uit 2012. 20% van de gevraagde transgender personen is werkloos of arbeidsongeschikt; dat cijfer ligt veel hoger dan onder de bevolking in het algemeen (tussen de 10-11%). Tegelijkertijd zijn de cijfers van ervaren discriminatie op de werkvloer en arbeidsmarkt schrikbarend hoog. 43% van de deelnemers geeft aan hiervan last te hebben. Dat heeft directe invloed op hun tevredenheid met hun positie op de arbeidsmarkt. Uit een eerste analyse van de open vragen bleek naast discriminatie van transgender personen en andere factoren (als de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt in het algemeen, leeftijd et cetera) ook de gezondheid van transgender personen zelf invloed te hebben op hun arbeidsmarktpositie bijvoorbeeld door complicaties tijdens de geslachtsaanpassende behandeling.

## Aanbevelingen beleid & onderzoek:

- Continueer en versterk het beleid dat gericht is op het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van transgender personen. Zet daarbij in op meerdere niveaus. Zo kan gedacht worden aan:
  - ondersteuning van het individu
  - interventies bij bedrijven
  - het verbeteren van de kwaliteit van de transgenderzorg
  - expliciete bescherming van transgender personen in de wetgeving
- Vervolgonderzoek is nodig naar de juiste interventies op de arbeidsmarkt en werkvloer, zoals naar de uitwerking van LHBT-beleid in organisaties op de positie van trans werknemers en naar de rol van instanties als het UWV en vertrouwenspersonen. Daarnaast is er nog vrij weinig bekend over de positie van transgender ondernemers. Nadere analyses en onderzoek is nodig om belemmerende en bevorderende factoren op de arbeidsmarktpositie van transgender personen verder in kaart te brengen.

### Concrete voorstellen van Transgender Netwerk Nederland:

- Verbied discriminatie van transgender personen expliciet in de Algemene wet gelijke behandeling. Dit vergroot rechtszekerheid en maakt aan iedereen duidelijk dat ongelijke behandeling op basis van genderidentiteit en genderexpressie verboden is.
- Erken de periode van de transitie door een verlofregeling vergelijkbaar aan zwangerschapsverlof mogelijk te maken. Werkgevers worden daarmee financieel ontzien voor de afwezigheid van de werknemer die in transitie gaat.
- Wachtlijsten, zorgmonopolies en kennisgebrek maken de periode van medische transitie onnodig zwaar voor de transgender personen die deze hulp nodig hebben. De uitval op de arbeidsmarkt die hiermee samenhangt kan beperkt worden door:
  - deskundigheidsbevordering in academische centra specifiek voor transgender personen;
  - decentralisatie van diagnostiek en nazorg;
  - het beperken van de wachtlijsten.

Zie voor meer informatie:

[www.transgendernetwerk.nl](http://www.transgendernetwerk.nl): hier kan discriminatie op grond van genderidentiteit en expressie gemeld worden, en kunnen bedrijven advies krijgen hoe ze een transgenderfriendly personeelsbeleid kunnen voeren.

[www.gendertalent.nl](http://www.gendertalent.nl) biedt trainingen voor personeel aan en voor transgender personen kosteloze professionele arbeidscoaching.