



CAOP

ACTIEPLAN 'T'

*Toegankelijkheid arbeidsmarkt en politiek-bestuurlijke participatie trans*personen*

Amsterdam/Den Haag, februari 2016

Voorwoord

Het Actieplan 'T' heeft tot doel de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor trans*¹personen te verbeteren en hun politiek-bestuurlijke participatie te vergroten.

Door het aanbieden van dit plan met zeven acties aan de coördinerend minister voor emancipatie en de Commissie OCW van de Tweede Kamer, doen TNN en CAOP een beroep op het kabinet en de Tweede Kamer om deze groep een zichtbare extra steun in de rug te bieden door de zeven acties uit dit plan mogelijk te maken.

Trans* personen zijn een kwetsbare groep in de samenleving en op de arbeidsmarkt. Met de acties uit dit plan willen TNN² en CAOP³ openingen realiseren in de politiek-bestuurlijke gremia en op de arbeidsmarkt die bijdragen aan de zichtbaarheid, emancipatie en acceptatie van trans*personen in onze samenleving.

Het is onze gezamenlijke verantwoordelijkheid gezien de urgentie en de noodzaak van de emancipatie van de transgendergemeenschap dat dit plan niet bij intenties blijft, maar in een periode van drie jaar wordt gerealiseerd.

Corine van Dun
Voorzitter TNN

Philip Geelkerken
Directeur CAOP

¹ Met trans*personen worden transgender personen bedoeld.

² Transgender Netwerk Nederland is de stichting die zich landelijk inzet voor de emancipatie van transgender personen en hun omgeving.

³ Kenniscentrum op het gebied van arbeidszaken, waaronder diversiteit.

Maatschappelijke en arbeidsmarktpositie

In Nederland is er steeds meer aandacht voor de maatschappelijke positie van trans* personen. De emancipatie van de transgemeenschap op de arbeidsmarkt, in de zorg, op het gebied van veiligheid, waarbij sprake is van sociale en culturele acceptatie, vraagt nog veel inspanning van de gemeenschap zelf en van de Nederlandse samenleving.

Er zijn verschillende onderzoeken gedaan naar het aantal trans* personen⁴ in Nederland. De uitkomsten zijn verschillend, afhankelijk van de gehanteerde definitie. Op basis van het onderzoek Seksuele gezondheid in Nederland⁽¹⁾ is de conclusie gerechtvaardigd dat er in Nederland naar schatting ruim 48.000 personen van 15 tot 70 jaar zijn die een ambivalente of incongruente genderidentiteit rapporteren in combinatie met onvrede met het eigen lichaam en een wens tot (gedeeltelijke) aanpassing van het geboortegeslacht door middel van hormonen en/of operaties. Op de bevolking van 15 tot 70 jaar gaat het om 0,6 procent van de mannen en 0,2 procent van de vrouwen⁽²⁾.

Het is slecht gesteld met de emancipatie van trans*personen in Nederland. Hoewel uit onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau⁽³⁾ naar voren komt dat trans* personen relatief hoog zijn opgeleid, verlaten relatief veel jonge trans* personen voortijdig de school of een vervolgopleiding. Wanneer zij gedurende hun schoolperiode of vervolgopleiding in sociale of medische transitie gaan, blijkt een deel van hen niet aan de eisen van hun opleiding te kunnen voldoen en deze te staken. Dit heeft tot gevolg dat hun kansen op de arbeidsmarkt drastisch afnemen.

Kijkend naar hun arbeidsmarktpositie valt het hoge aandeel arbeidsongeschikten op (12 procent). Ook een eerder onderzoek van het Centraal Bureau voor de Statistiek⁽⁴⁾ wees uit dat dit onder trans* personen veel vaker het geval is dan onder de rest van de bevolking. 9 procent van de trans* personen is werkloos. Bovendien valt op dat degenen die bezig zijn met hun transitie vaker niet werken, maar vooral dat degenen die hun transitie voltooid hebben relatief vaak arbeidsongeschikt zijn (17 procent)⁽⁵⁾. De inkomenspositie van trans* personen is eveneens relatief ongunstig⁽⁶⁾. Bijna de helft van de respondenten (43 procent) zegt moeilijk te kunnen rondkomen. Bijna een derde verdient minder dan 1.000 euro netto per maand. Een derde van de alleenstaande trans* personen heeft een inkomen dat onder de armoedegrens ligt. Dat percentage is veel hoger dan onder alleenstaanden onder de rest van de bevolking van 18 tot en met 64 jaar (14 procent).

Economische zelfstandigheid bevordert snelle emancipatie en acceptatie van trans* personen. Het is daarom belangrijk dat de kans van trans* personen op werk toeneemt. Dit Actieplan "T" gebaseerd op de uitkomsten van het symposium 'Transgenders: Onverzilverde Talenten' dat op 10 december 2015 in Den Haag plaatsvond, heeft dat tot doel. TNN en CAOP, de opstellers van dit actieplan, roepen bewindslieden, politici, beleidsmakers, werkgevers en werknemers op om de in dit plan beschreven acties te ondersteunen en uit te voeren.

⁴ Transgender is een persoon, die een ambivalente of incongruente genderidentiteit heeft, d.w.z. dat hij/zij niet leeft volgens het geslacht waarmee hij/zij is geboren.

Zeven actiepunten

Gelukkig zijn er naast de vele inspanningen die de verdere emancipatie van trans* personen moeten bevorderen de laatste jaren zeker positieve stappen gezet. Voorbeelden hiervan zijn het wettelijk vergemakkelijken van de verandering van het geslacht in de geboorteakte, de ondertekening van de verklaring van Dordrecht door organisaties en gemeenten, en het anoniem kunnen solliciteren in bepaalde gemeenten. De kansen op de arbeidsmarkt van trans* personen zijn tot nu toe onderbelicht gebleven.

Barrières wegnemen

Gegeven dat trans* personen niet altijd hun opleiding afmaken, relatief vaak arbeidsongeschikt zijn en onvoldoende of geen inkomen uit werk hebben, is het belangrijk de barrières weg te nemen, hun toegang tot de arbeidsmarkt te vergroten en hun positie te versterken. Daarbij is het streven dat de transgemeenschap een herkenbare en zichtbare plaats krijgt en inzichtelijk wordt welke toegevoegde waarde zij in die samenleving heeft. Daarbij is het belangrijk dat de trans*migranten niet worden vergeten. Met dit plan zijn concrete stappen voorwaarts te zetten.

Zeven acties:

1. Opbouwen arbeidsmarktnetwerken voor trans* personen.
2. Onderzoek naar de positie van ZZP'ers.
3. Goede praktijkvoorbeelden van werkgevers.
4. Onderzoek naar de aard en omvang van de groep trans*migranten.
5. Verkenning van de mogelijkheden tot het invoeren van transitieverlof.
6. Onderzoeken van mogelijkheden om de transitie en een succesvolle schoolcarrière te kunnen combineren.
7. Vergroten van de politiek/bestuurlijke participatie van trans* personen.

Toelichting

1. Opbouwen arbeidsmarktnetwerken voor trans* personen

Doel

De toegang tot de arbeidsmarkt voor trans* personen verbeteren, door bij werkgevers- en werknemersorganisaties bewustwording te kweken over de problematiek waar veel trans* personen tegenaan lopen, en concrete maatregelen te formuleren om hieraan tegemoet te komen.

Werkwijze

Een effectief netwerk blijkt steeds vaker de sleutel te zijn voor het vinden van een baan. Naar verluidt komt 70 procent van de banen nooit in de krant, op het internet of in de kaartenbak van het UWV Werkbedrijf. Ze worden onderling vergeven⁽⁷⁾.

Succesvolle trans* personen kunnen een belangrijke rol spelen in de economische vitaliteit van de T-gemeenschap, deze ondersteunen en bijdragen aan diens emancipatie. Met hen zullen de eerste contacten worden gelegd voor het opbouwen van het arbeidsmarktnetwerk.

Daarnaast is het belangrijk de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor trans* personen te vergroten door verdere externe oriëntatie en actief sessies/trainingen binnen (andere) bedrijven te geven, bijeenkomsten en werkbezoeken te organiseren waardoor de problematiek wordt gearticuleerd. Ondernemingsraden en HRM-verantwoordelijken van bedrijven zullen worden uitgenodigd de positie van trans* personen in hun organisaties te agenderen om zodoende een veilig werkklimaat in hun ondernemingen te realiseren. Hierdoor worden de capaciteiten en talenten van (hoogopgeleide) trans* personen actief onder de aandacht van werkgevers gebracht waarmee hun zichtbaarheid wordt vergroot. Hierdoor wordt het netwerk verder uitgebreid dat bij het ontstaan van vacatures door werkgevers kan worden benut.

In het verlengde hiervan kan een databank van de leden van het netwerk worden opgebouwd om hun werkloosheid aan te pakken, die bij vacatures door werkgevers kan worden geraadpleegd en waarop uitnodigingen kunnen volgen om te solliciteren. Aandachtspunt hierbij is het actueel houden van het opgebouwde bestand.

2. Onderzoek naar de positie van ZZP'ers

Doel

Inzicht krijgen in de positie van trans* personen op de zzp-markt om zo nodig gerichte aanvullende acties te initiëren.

Werkwijze

Met toegang tot de arbeidsmarkt hebben trans* personen het niet altijd even gemakkelijk. En ook op de werkvloer is de weerstand groot. Uit de onderzoeken van het SCP en het CBS blijkt dat er onder trans* personen met betaald werk relatief veel zelfstandigen zijn en gekozen hebben voor het ZZP-schap.

Door onderzoek uit te voeren naar:

- de redenen en bewuste keuze om als ZZP'er te werken;
- hun opdrachtgevers;
- de wijze waarop opdrachten worden verworven;
- de omvang van hun opdrachtenportefeuille;
- de concurrentie;
- impliciete aspecten die een rol spelen

willen we inzicht krijgen in hoeverre de trans* personen als ZZP'er economisch zelfstandig zijn, toegang hebben tot de opdrachtenmarkt en zij barrières of selectiemechanismen ervaren bij de gunning van opdrachten.

De informatie kan worden verzameld via deskresearch (gegevens SCP, emancipatiemonitor OCW) en interviews met ZZP'ers en hun opdrachtgevers. In nader overleg zal worden bekeken hoe het onderzoek het beste kan worden ingericht.

3. Goede praktijkvoorbeelden van werkgevers

Doel

Via rolmodellen empathie voor de T-gemeenschap realiseren.

Werkwijze

Goede praktijkvoorbeelden van werkgevers waar trans* personen werkzaam zijn, zijn het middel om hardnekkige mythes en vooroordelen over trans* personen de wereld uit te helpen en andere werkgevers over de streep te trekken trans* personen in dienst te nemen. Er zijn goede voorbeelden van trans* personen, die succesvol als ZZP 'er werken, maar ook voorbeelden van trans* personen die een stabiele plek binnen een arbeidsorganisatie hebben: bij gemeenten, KLM, defensie, politie, ProRail. Het beschrijven en verspreiden van deze goede praktijkvoorbeelden kunnen bijdragen aan de toegankelijkheid van de arbeidsmarkt voor trans* personen en bijdragen aan het uitbannen van vooroordelen over en discriminatie van trans* personen.

4. Onderzoek naar de aard en omvang van de groep trans*migranten

Doel

In kaart brengen van de omvang en aard van de groep trans*migranten en daarmee hun zichtbaarheid vergroten.

Werkwijze

Trans*migranten zijn onzichtbaar binnen de maatschappelijke netwerken. Zij vinden nergens aansluiting. Er is tot op heden dan ook geen aandacht voor deze groep en ook de omvang van de groep en de door hen ervaren problemen zijn onduidelijk.

In een 10-15-tal gesprekken met trans*migranten kan een beeld worden verkregen van hun (arbeidsmarkt)positie. Door de uitkomsten binnen de T-gemeenschap te bespreken worden zij zichtbaar en kunnen zij gaan participeren in maatschappelijke netwerken.

5. Verkenning van mogelijkheden voor het invoeren van transitieverlof

Doel

Verkenning van de standpunten van sociale partners over de modaliteiten voor de invoering van transitieverlof.

Werkwijze

De transitieperiode met het ondergaan hormoonkuren en medische ingrepen heeft onlosmakelijk gevolgen voor het functioneren van de trans*werknemer. Ziekteverlof voor deze periode is geen geëigende oplossing, aangezien het in transitie gaan geen ziekte is evenmin als dat geldt voor een zwangerschap. Ook andere vigerende verlofregelingen voldoen niet. Daarom is een nadere verkenning wenselijk van een passende verlofregeling voor de transitieperiode.

De verkenning moet inzicht bieden in de standpunten van sociale partners, wetenschappers en de trans*gemeenschap zelf in hoeverre zij gemeenschappelijk denken over de wenselijkheid en haalbaarheid van transitieverlof.

6. Onderzoeken van mogelijkheden om de transitie en een succesvolle schoolcarrière te kunnen combineren.

Doel

Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten van jonge trans* personen.

Werkwijze

Als jonge trans* personen de leeftijd bereiken dat transitie mogelijk is zitten zij midden in hun(vervolg) opleidingen. Door de effecten van de hormoonkuren en de noodzakelijke operaties komt het volgen van hun opleiding in het gedrang. Op dit moment is onduidelijk hoe het gaat, maar voorkomen moet worden dat jonge trans* personen hun (vervolg) opleidingen voortijdig beëindigen. Een diploma op zak vergroot hun kansen op de arbeidsmarkt. Vergelijkbaar met topsporttalenten zou verkend moeten worden hoe ook met jonge trans* personen in transitie rekening kan worden gehouden door hen de mogelijkheden te bieden (vgl. Topsporttalentschool) van een aangepast school- en opleidingsprogramma (flexibel lesrooster, gespreide examens en aangepaste criteria voor het behalen van een positief BSA).

7. Vergroten politiek/bestuurlijke participatie van trans* personen

Doel

Het vergroten van de politiek/bestuurlijke participatie van trans* personen.

Werkwijze

Vergeleken met de rest van de Nederlandse bevolking zijn trans* personen relatief hoog opgeleid. Van de deelnemers aan het SCP-onderzoek bleek 44% in het bezit te zijn van een hbo- of universitair diploma. De politiek/bestuurlijk emancipatie van trans* personen kan worden vergroot door een politiek-bestuurlijk 'klasje' te formeren van 30-40 trans* personen die politieke ambities hebben en die die zich daarin willen profileren. In dit 'klasje' wordt hen de kneepjes van het vak geleerd en worden zij toegerust om politiek/bestuurlijk te kunnen participeren als raadslid, gedeputeerde, lid van de Tweede Kamer, wethouder etc.

Voor hen kan een opleidingsprogramma worden ontworpen, dat naast theorie bestaat uit werkbezoeken, kennismakingsgesprekken met de verschillende bestuurslagen, politieke partijen. Het politiek-bestuurlijk meedraaien van trans* personen vergroot hun gezag, hun weerbaarheid en de sociaal maatschappelijke acceptatie.

De bovengenoemde acties zijn onder te verdelen in structurele en eenmalige acties. Het vergroten van de politiek/bestuurlijke participatie van trans* personen en het opbouwen van arbeidsnetwerken vragen meerjarige inspanningen. Inzicht in de positie van ZZP 'ers en die van de trans*migranten zijn bedoeld om (evt.) aanvullende knelpunten in kaart te brengen die om verdere acties vragen. Het beschrijven van goede praktijkvoorbeelden van werkgevers beoogt andere werkgevers te stimuleren trans* personen aan te nemen.

Tot slot

Er valt nog veel te doen om de emancipatie van trans* personen in Nederland te bevorderen. Met dit gezamenlijke actieplan willen TNN en CAOP een eerste aanzet geven om de positie van trans* personen op de arbeidsmarkt te verbeteren en om te waarborgen dat zij hun opleiding kunnen afmaken. Wij vragen u als woordvoerders emancipatie en de minister van OCW om de noodzakelijke steun in de rug om dit actieplan ook daadwerkelijk uit te kunnen voeren. De discriminatie, uitsluiting en kansenongelijkheid van trans*personen moet met alle middelen worden aangepakt.

Bronnen

⁽¹⁾ Kuyper, Lisette (2006). Seksualiteit en seksuele gezondheid bij homo- en biseksuelen. In: Floor Bakker en Ine Vanwesenbeeck (red.), *Seksuele gezondheid in Nederland 2006* (p. 167-188). Delft: Eburon (RNGstudies nr. 9).

⁽²⁾ Saskia Keuzenkamp *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland*. SCP-rapport. November 2012, pagina 9.

⁽³⁾ Saskia Keuzenkamp *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland*. SCP-rapport. November 2012, pagina 10 e.v..

⁽⁴⁾ Geerdinck, Marleen, Linda Muller, Carlijn Verkleij en Caroline van Weert (2011). *Transseksuelen in Nederland. Is er sprake van ongelijkheid?* Den Haag: Centraal Bureau voor de Statistiek / Centrum voor Beleidsstatistiek.

⁽⁵⁾ Saskia Keuzenkamp. *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland*. SCP-rapport. November 2012, pagina 29.

⁽⁶⁾ Saskia Keuzenkamp. *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland*. SCP-rapport. November 2012, pagina 32.

⁽⁷⁾ <http://www.loopbaanadvies.net/solliciteren/netwerken.php>