

Van: Transgender Netwerk Nederland

Aan: Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid en Minister van OCW en Emancipatie

In afschrift aan: Woordvoerders Emancipatie van de Tweede Kamer; Vaste commissie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid van de Tweede Kamer

Amsterdam, 20 juni 2023

Betreft: Wettelijk transitieverlof

Geachte minister Van Gennip en minister Dijkgraaf,

Uit uw antwoorden op de schriftelijke vragen over de voortgang van de doelen wat betreft het emancipatiedossier (kenmerk 2023Z06346) begrijpen wij dat er op dit moment geen middelen zijn vrijgemaakt om het wettelijk transitieverlof te realiseren. Wij vinden het schokkend dat hiermee tegen afspraken uit het coalitieakkoord, en eerdere beloften van ministers, in wordt gegaan. In deze brief roepen wij u op om direct middelen vrij te maken om het wettelijk transitieverlof zo spoedig mogelijk in te voeren. Alleen op die manier kunt u het coalitieakkoord uitvoeren, en belangrijke stappen maken om de precare arbeidsmarktparticipatie van transgender mensen te verbeteren en midden- en kleinbedrijven te ondersteunen.

- Slechte arbeidsmarktpositie transgender mensen

Transgender mensen hebben helaas nog steeds een achtergestelde sociaaleconomische positie ten opzichte van cisgender mensen. Uit de LHBT-monitor 2022 van het Sociaal en Cultureel Planbureau¹ blijkt dat 52% van de transgender personen in de laagste inkomenscategorie valt, tegenover 27% van de algemene bevolking. Onder transgender vrouwen heeft zelfs 56% een laag inkomen. Ook is de werkloosheid veel hoger en langduriger: trans personen hebben bijna 3 keer zo vaak een bijstandsuitkering als gemiddeld. Ook wijzen diverse onderzoeken uit dat trans personen gemiddeld veel te maken hebben met discriminatie op de werkvloer en tijdens sollicitaties.² Het is cruciaal dat de overheid zich inspant om de arbeidsparticipatie van transgender personen te verbeteren.

¹ LHBT-monitor 2022, *De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland*, Den Haag: SCP: 2022.

² *A long way to go for LGBTI equality*, Luxembourg: FRA, European Union Agency for Fundamental Rights: 2020; *Trans, intersekse en non-binaire mensen aan het werk in Nederland: Een nationaal rapport*, Transgender Netwerk Nederland (TNN): 2022.

- Transitieverlof is noodzakelijke oplossing

Volgens het onderzoek dat SEOR³ in opdracht van OCW op verzoek van de Kamer heeft uitgevoerd naar het verbeteren van de arbeidsmarktpositie van trans mensen, is het transitieverlof als een collectieve regeling een 'noodzakelijke oplossing' om de achterstandspositie van trans mensen op de arbeidsmarkt te verkleinen. Dit verlof biedt werknemers recht op tijd en ruimte voor herstel en doorbetaling tijdens afwezigheid door transitiegerelateerde afspraken. Daarnaast vermindert het de financiële risico's voor organisaties om transgender personeel aan te nemen, waardoor zij minder geneigd zijn om hen uit te sluiten uit angst voor ziekteverzuim. Een wettelijk transitieverlof heeft ook een normaliserende werking. Door het bestaan van een wettelijke regeling is het in transitie gaan niet meer iets bijzonders, maar slechts een omstandigheid die een deel van de bevolking meemaakt. Indien de overheid echt arbeidsparticipatie van trans mensen wil verbeteren, en arbeidsmarktdiscriminatie tegen wil gaan, dan kan de invoering van het transitieverlof niet uitgesteld worden. Zoals ook het onderzoek van SEOR laat zien, is er meer nodig om maatschappelijke vooroordelen jegens transgender personen te beslechten, maar het bieden van transitieverlof als collectieve regeling is essentieel voor het versterken van de positie van transgender werknemers en werkzoekenden.

- Werkgevers steunen het transitieverlof

Grote werkgevers geven op dit moment al het goede voorbeeld door het invoeren van een transitieverlof. Bedrijven zoals Unilever, PwC, Aegon en Ikea bieden transitieverlof al aan hun werknemers die dit nodig hebben. En het aantal grote werkgevers die het verlof willen invoeren neemt alleen maar toe. Uit hetzelfde onderzoek van SEOR bleek wel dat het onverstandig is om de verantwoordelijkheid van het aanbieden van een transitieverlof alleen bij werkgevers neer te leggen. Een collectieve regeling heeft veel meer voordelen voor de aanpak van arbeidsmarktdiscriminatie en het verbeteren van arbeidsparticipatie van transgender personen. Het aanbieden van een wettelijk verlof heeft bijvoorbeeld het voordeel dat werknemers hun recht op verlof niet verliezen wanneer zij van werkgever wisselen. Daarnaast zorgt het ervoor dat werknemers van mkb's ook recht hebben op het verlof. Deze kleinere organisaties kunnen de kosten van een transitieverlof vaak niet zelf dragen, waardoor zij afhankelijk zijn van een wettelijke regeling.

- Langetermijnvisie

Een wettelijk transitieverlof is dus van groot belang. Dat heeft de regering zelf ook al onderstreept, door in het coalitieakkoord af te spreken dat het Regenboogstembusakkoord zorgvuldig uitgevoerd moet worden met wetgeving en beleid. Het wettelijk transitieverlof maakt hier deel van uit. Daarnaast heeft minister Dijkgraaf ook herhaaldelijk toegezegd het wettelijk transitieverlof in te voeren. Nu stelt u echter dat u hier niet aan kunt voldoen vanwege beperkte middelen. Hiermee breekt u met beloftes uit het coalitieakkoord en wordt er de voorkeur gegeven aan korte termijn

³ *De arbeidsmarktpositie van transgender personen*, Rotterdam: SEOR, Erasmus School of Economics: 2021.

denken. Het invoeren van transitieverlof is een investering dat op de lange termijn ook economisch voordelig is: het zou het aantal transgender mensen dat gebruik zal maken van een uitkering doen afnemen. Nu middelen inzetten om het verlof uit te werken en in te voeren, is dus zorgvuldig en gaat op de lange termijn geld besparen.

Door geen middelen vrij te maken voor het uitvoeren van het transitieverlof laat het kabinet transgender werknemers én mkb werkgevers in de kou staan. Terwijl het gezien de achtergestelde arbeidsmarktpositie van transgender mensen juist cruciaal is om proactief beleid te maken met een langetermijnvisie. Transgender Netwerk roept het kabinet dan ook op om nog in 2023 middelen vrij te maken om het wettelijk transitieverlof in te voeren. Daarnaast roepen wij op dat het ministerie van SZW doorgaat met het uitwerken van de transitieverlofregeling voor huidig en toekomstig stelsel, ongeacht of deze middelen al gevonden zijn.

Met vriendelijke groet,



Remke Verdegem

Transgender Netwerk Nederland