



**TRANSGENDER
OP DE
WERKVLOER**

**EEN FOLDER VOOR WERKGEVERS
EN HUN TRANSGENDER WERKNEMERS**

JEZELF ZIJN. DÁT WERKT!

Hoe vreemd is het als een vertrokken mannelijke collega wordt opgevolgd door een vrouw? Ze heeft alles in huis, prima werkervaring én de juiste kwaliteiten. Kortom, het is de normaalste zaak. Maar wat als die vrouw voorheen je mannelijke collega was? Wat betekent die geslachtsverandering op de werkvloer én wat betekent het eigenlijk niet?

In Nederland leven duizenden mensen niet volgens het geslacht waarmee ze zijn geboren. Zij zijn transgender. En zij voelen zich man of vrouw of allebei, of ze zien zich als geen van beiden. Dat is hun genderidentiteit. Er zijn ook transgenders die nog in de kast zitten met hun gevoelens. Een deel van deze groep komt daar wel mee naar buiten. Dat heet een transitie en daaruit volgt vaak ook een geslachtsverandering. Voor de een is dat een medische behandeling, voor de ander mogelijk niet. Het is meestal een duidelijk zichtbare verandering voor de persoon zelf én voor de omgeving. Waar voor veel transgenders ook de werkvloer bij hoort.

Op de arbeidsmarkt hebben transgenders het niet altijd even makkelijk. Dat komt door hardnekkige mythes en vooroordelen over transgenders. Op de werkvloer én bij het solliciteren veroorzaakt dat veel leed. Ontslag en afwijzing na afwijzing zijn de realiteit voor veel transgenders. Daar kan iets aan gedaan worden.

Er zijn bedrijven die deze mythes en vooroordelen met beleid te lijf gaan. Zij hebben richtlijnen ontwikkeld voor de omgang met transgender werknemers. Maar hoe doe je dat, een richtlijn voor transgender personeel opstellen? Dit en nog veel meer lees je in deze folder.

Kijk voor meer informatie op www.transgenderinfo.nl.

TRANSGENDER IN CIJFERS



85%
is na de transitie tevreden.



45%
van de transgenders is
niet open over zichzelf
op de werkvloer.



WAT BETEKEN DAT?

Transgender, LHBT... Wat betekent het allemaal?

TRANSGENDER

Een paraplueterm voor mensen waarvan de genderidentiteit en/of genderexpressie afwijkt van het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen.

GENDERIDENTITEIT

Dit is de diepgevoelde persoonlijke overtuiging van het behoren tot een bepaald geslacht, zijnde man of vrouw, beide of geen van beide.

GENDEREXPRESSIE

De uiting van de eigen genderidentiteit. Dit is zichtbaar in gedrag, kleding, spraak, haardracht en lichaamskenmerken.

TRANSITIE

Het persoonlijke en sociale proces dat een transgender persoon doormaakt om te kunnen leven in het gewenste geslacht dat overeenkomt met de genderidentiteit.

COMING-OUT

Het moment dat iemand vertelt transgender te zijn.

GESLACHTS- AANPASSENDE BEHANDELING

Het medische traject van transgender personen die fysiek gaan leven volgens het geslacht dat overeenkomt met hun genderidentiteit. Dit omvat bijvoorbeeld hormoonbehandeling en geslachtsoperaties.


TRANSSEKSUALITEIT

Een medische term voor bepaalde transgender personen. Namelijk de groep transgenders die behoefte heeft aan medische aanpassing van hun lichaam. Om het lichaam zoveel mogelijk in overeenstemming met de eigen genderidentiteit te brengen.

LHBT-NETWERK

Een netwerk van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender werknemers. Deze zet zich in voor zichtbaarheid en sociale acceptatie van lhbt's binnen een organisatie.

Meer begrippen en definities weten:
www.transgenderinfo.nl



"Ik heb een heel goed gesprek gehad met mijn commandant indertijd, ze zei 'ga jij maar andere kleding halen, ik regel de communicatie naar het korps.'"

"Het is dan gewoon een bevrijding om de persoon te zijn die je al jaren wil zijn. Collega's waar ik het niet van verwacht had feliciteerden mij."

Bernadette Bakker
coördinator Brandweer Informatie centrum
rang: Hoofdbrandwacht

"Mensen denken dat het heel ingewikkeld is, dat is het niet."

"Het gaat om wie je zelf bent, het gaat om de mens en de lol die je hebt in je werk."

Jos de Graaf
teamleider Brandveilig Leven
rang: Hoofdbrandmeester

WAT IS WAAR?

MYTHES OVER TRANSGENDERS OP DE WERKVLOER

MYTHE 1:

EEN GESLACHTSAANPASSENDE BEHANDELING MAAKT TRANSGENDERS LABIEL EN VEROORZAAKT VEEL UITVAL.

Die vrees van sommige werkgevers is ongegrond. Slechter functioneren door emotionele instabiliteit? Geen sprake van. Na de transitie en de geslachtsaanpassende behandeling voelt een transgender werknemer zich in het algemeen gelukkiger en is daardoor productiever. Een transgender werknemer kan wel lijden onder ongewenst gedrag van bijvoorbeeld collega's of klanten. Maar die situatie kunt u samen voorkomen.

Hoger ziekteverzuim is ook niet aangetoond. De medische ingrepen die transgenders mogelijk willen ondergaan zijn meestal overzichtelijk. Dat geldt voor de duur van de afwezigheid en de periode waarin het zich voordoet. Doorbetaling van loon is wettelijk van toepassing op deze afwezigheid door geslachtsaanpassende operaties.

MYTHE 2:

TRANSGENDERS MOETEN BESCHERMD WORDEN VOOR VERVELENDE REACTIES VAN KLANTEN OF COLLEGA'S.

Hoe bescherm je een transgender werknemer voor vervelende reacties? Dat is een uitdaging voor de organisatie. Niet door die werknemer te verplaatsen of een functie te geven waarin geen contact meer met klanten nodig is. Daar wordt de werknemer niet gelukkiger en niet productiever van. Er is zelfs sprake van discriminatie als dit zogenaamd 'preventief' gebeurt. Een werknemer beschermen betekent hem of haar steunen. Vervelend gedrag niet tolereren en collega's en klanten informeren op een manier waar de transgender werknemer zelf achter staat.



MYTHE 3:

WERKGEVERS ZULLEN EEN WERKNEMER ALTIJD ONTSLAAN WANNEER DEZE ALS TRANSGENDER UIT DE KAST KOMT.

De meeste volwassen transgenders in Nederland hebben een baan. Dat transgenders werkloos raken vanwege hun coming-out komt helaas voor. Transgenders ontslaan vanwege hun transitie is echter discriminatie. Veel werkgevers geven het goede voorbeeld door de transgender werknemer in dienst te houden en te steunen. Daarvan zijn er ook steeds meer. Kijk voor die goede voorbeelden op www.transgenderinfo.nl.

MYTHE 4:

EEN NIEUWE START IS VOOR IEDERE TRANSGENDER BETER DAN HET HOUDEN VAN DEZELFDE BAAN.

In het verleden was dit soms het doktersadvies aan transgenders. Dan hoefde niemand van je verleden af te weten en men dacht dat dit beter was voor de transgender persoon in kwestie. Die gedachte is achterhaald, transgenders hoeven zich niet te verbergen. Hun kwaliteiten en ervaring kunnen behouden blijven. Af en toe komt het voor dat iemand er tijdens de transitie achter komt dat hij of zij eindelijk bepaalde aspiraties durft te volgen. Dan zal deze persoon er zelf voor kiezen zich om te scholen of ander werk te zoeken.

Meer echte ervaringen op de werkvloer: www.transgenderinfo.nl

ZÓ DOE JE DAT

UITGANGSPUNTEN VAN EEN RICHTLIJN

Een richtlijn kan helpen om de transitie van transgender werknemers op de werkvloer soepel te laten verlopen. Flexibiliteit is hiervoor een belangrijk uitgangspunt. Niet elke transgender werknemer is hetzelfde en de werkvloer kan per afdeling en organisatie verschillen. Houd opties open om het anders te doen als de transgender werknemer of het management denkt dat een andere aanpak beter werkt. Geef daar altijd in overleg met de transgender werknemer vorm aan.

Lees meer over transgenderbeleid van multinationals en overheden op www.transgendernetwerk.nl.

WAT REGEL JE MET EEN TRANSGENDER-RICHTLIJN?

1. Regel de coming-out.

- Een individuele aanpak voor de transgender werknemer.
- De werknemer kiest zijn/haar eigen woorden in het coming-outproces.

2. Geef leidinggevenden een centrale rol.

- Een transgender-richtlijn is een verantwoordelijkheid voor de organisatie, net als diversiteitsbeleid en beleid ten aanzien van seksuele intimidatie.
- Leidinggevenden zijn in een positie om voorwaarden te scheppen voor een veilig werkklimaat.
- De leidinggevende kan overleg en bijeenkomsten plannen ten behoeve van de coming-out.

3. Organiseer steun van management en collega's voor de transgender werknemer.


- Dit draagt bij aan een veilig werkklimaat.
- Het is een signaal voor iedereen binnen de organisatie.
- Bij vervelende situaties staat de werknemer er niet alleen voor.

4. Denk vanuit het algemene belang van een veilig werkklimaat.

- Het gezamenlijk respecteren van de grenzen van de transgender werknemer draagt bij aan een respectvolle werkvloer voor iedereen.
- Collega's kunnen elkaar aanspreken wanneer iemand een vergissing maakt, bijvoorbeeld als iemand het over 'hem' heeft terwijl het over 'haar' gaat.
- Wanneer er een lhbt-netwerk van werknemers bestaat kan die de aansluiting tussen afdelingen stimuleren en tevens een aanjager zijn van diversiteit en respect binnen de organisatie.

5. Regelen van praktische zaken.

- Aanpassing van persoonsgegevens in de personeelsadministratie.
- Gebruik toilet- en kleedruimtes.
- Hantering van kledingvoorschriften.
- Het communiceren van de richtlijn binnen de organisatie.



"De meeste collega's hebben mij nooit anders gekend. Ik heb geen publieke mededeling gedaan, maar als het ter sprake komt dan heb ik het er gewoon over."

Rense Havinga
conservator Nationaal Bevrijdingsmuseum

"Kijk naar de kwaliteiten die je binnen haalt, daar leg je de lat en niet bij andere eigenschappen, dat is gewoon een hele zakelijke benadering."

"Die geslachtsaanpassende behandeling is een belangrijk proces voor Rense, dus als dat goed gaat en hij letterlijk goed in zijn vel zit dan is dat voor Rense fijn en voor het museum ook goed."

Wiel Lenders
directeur Nationaal Bevrijdingsmuseum

VERKLARING VAN DORDRECHT

In 2012 heeft Transgender Netwerk Nederland op het European Transgender Participation Symposium de 'Verklaring van Dordrecht' gepresenteerd. In de verklaring staan tien punten die bijdragen aan goed werkgeverschap voor transgender werknemers. Daarbij staan bestrijding van discriminatie en toegang tot werknemersrechten centraal. Die tien punten vormen zo een handvat voor het creëren én in stand houden van een transgendervriendelijke werkvloer.

Je leest de tien de punten terug op de website van TNN.

WAT DOET TNN?

Transgender Netwerk Nederland is de nationale belangenorganisatie voor transgenders en hun naasten. TNN streeft naar een genderdiverse samenleving, stimuleert emancipatie en bestrijdt discriminatie. Dit doet TNN door het verstrekken van informatie en het geven van voorlichting over transgenders en hun belangen. Daarmee houdt TNN de emancipatie op de politieke agenda en maakt die belangen zichtbaar in de samenleving.

TNN verzamelt en rapporteert meldingen van discriminatie, uitsluiting en misstanden waar transgenders mee te maken krijgen. Ga naar www.transgendernetwerk.nl/meld-discriminatie wanneer je een melding van discriminatie wilt maken.

TNN biedt kennis en ervaring aan voor voorlichting, begeleiding en ondersteuning van werkgevers, hulpverlenende instanties, maatschappelijke organisaties en overheden. Op www.transgendernetwerk.nl vindt je alle informatie over transgender emancipatie en de werkzaamheden van TNN.

MEER WETEN OVER TRANSGENDERS?

Bezoek www.transgenderinfo.nl, hét informatieportaal voor transgenders, hun naasten, studenten, scholieren, werkgevers, hulpverleners en andere geïnteresseerden in het onderwerp 'Transgender'. Je vindt er de Transgenderkaart, ervaringsverhalen, voorlichtingsmateriaal en praktische informatie. Ook zijn er tips over hoe je zelf de transgender emancipatie vooruit helpt en kun je mee discussiëren over diverse thema's.



Tekst: *Transgender Netwerk Nederland*

Grafisch ontwerp: *Gopublic*

Fotografie: *Chris Rijksen*

