



**TRANSGENDER
NETWERK
NEDERLAND**

Atlantisplein 1
kamer 2.14
1093 NE Amsterdam

+31 20 205 0915
info@transgendernetwerk.nl
www.transgendernetwerk.nl

Utrecht, 12 oktober 2022

Van:
Transgender Netwerk Nederland
Netwerk Regenboog FNV

Aan:
De minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

Geachte minister Van Gennip,

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 er veel meer werkloosheid: trans personen hebben bijna 3 keer zo vaak een bijstandsuitkering als gemiddeld. En uit het onderzoek van Inclusion4All² blijkt dat bijna driekwart van de transgender mensen op de werkvloer het gevoel heeft dat ze hun identiteit moeten verhullen. Ongeveer de helft maakt verbaal geweld mee, en ruim 20% heeft te maken gehad met seksueel geweld. Als Transgender Netwerk Nederland en Netwerk Regenboog FNV zeggen we daarom tegen u: kom nu in actie.

➤ **Introduceer spoedig een wettelijk transitieverlof**

Transitieverlof is één van de oplossingen die kan bijdragen aan de bescherming van de gezondheid van transgender werknemers. Het biedt gegarandeerd recht op tijd en ruimte voor herstel en loondoorbetaling tijdens afwezigheid door transitiegerelateerde afspraken. Transitieverlof bevordert gelijkheid op de arbeidsmarkt voor transgender personen doordat voor de werkgevers de financiële risico's worden verminderd als een (toekomstig) werknemer in transitie gaat. Het normaliseert bovendien het in transitie gaan op de werkvloer als een omstandigheid die een deel van de bevolking meemaakt.

Acht politieke partijen spraken vorig jaar in het Regenboog Stembusakkoord af om dit transitieverlof bij wet te realiseren. In de afgelopen jaren hebben diverse grote bedrijven het goede voorbeeld gegeven en voor hun eigen personeel transitieverlof mogelijk gemaakt en met de hulp van FNV is het ook in enkele CAO's terecht gekomen.

¹ LHBT-monitor 2022 De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland, SCP (2022)

² Trans, intersekse en non-binaire mensen aan het werk in Nederland: Een nationaal rapport, Transgender Netwerk Nederland (2021)



**TRANSGENDER
NETWERK
NEDERLAND**

Atlantisplein 1
kamer 2.14
1093 NE Amsterdam

+31 20 205 0915
info@transgendernetwerk.nl
www.transgendernetwerk.nl

Grote werkgevers als IKEA, Unilever, de Nederlandse Spoorwegen en diverse grote gemeenten hebben de middelen om een langdurig transitieverlof eigenstandig te regelen, maar in het midden- en kleinbedrijf is dat niet zo vanzelfsprekend. Het is daarom zaak dat er zo spoedig mogelijk een voorstel naar de Tweede Kamer wordt gestuurd om een ruimhartig transitieverlof voor alle transgender werknemers en hun (aanstaande) werkgevers wettelijk te realiseren.

➤ **Stimuleer sociale veiligheid op de werkvloer**

Maar er is meer nodig. Zoals het SEOR onderzoek *De arbeidsmarktpositie van transgender personen* (2021) dat aanbeveelt, vinden ook wij dat er naast transitieverlof een divers maatregelenpakket nodig is om discriminatie te bestrijden. Iedereen verdient eerlijke kansen op de arbeidsmarkt. Daarom moet iedere organisatie en elk bedrijf een gedragscode, externe vertrouwenspersonen, klachtenprocedure en sanctiebeleid krijgen. Zo kunnen we voor iedereen een veilige werkvloer realiseren, vrij van discriminatie en (seksuele) intimidatie. Sociale veiligheid op de werkvloer is daarvoor namelijk een voorwaarde.

De FNV zet zich in tegen alle vormen van discriminatie tegen alle mensen in de samenleving en in de werksfeer, en dat betekent ook dat de FNV actief is tegen discriminatie van transgender personen. Zo onderhandelt de vakbond in CAO's dat werkgevers zorgdragen voor discriminatie-vrije werkvloer. Transgender Netwerk Nederland heeft zich in het Inclusion4All project samen met een Europees netwerk van organisaties het afgelopen jaar intensief voor deze veilige werkvloer ingezet. Naast belangenorganisaties en vakbonden kan de overheid zorgen voor eenduidige normering en handhaving. Dat betekent dat er wetgeving moet komen voor verplichte vertrouwenspersoon, klachtenprocedure en sanctiebeleid. Dat zijn de randvoorwaarden voor transgender personen om veilig te kunnen werken.

TNN en FNV zien grote urgentie in het aanpakken van discriminatie van transgender personen op de arbeidsmarkt en de werkvloer. Wij hopen dat u die urgentie ook voelt en spoedig met een voorstel komt voor een wettelijk transitieverlof en maatregelen introduceert die sociale veiligheid op de werkvloer stimuleren.

Met vriendelijke groet,

Brand Berghouwer
Voorzitter TNN

Ronald Plokker
Voorzitter Netwerk Regenboog FNV