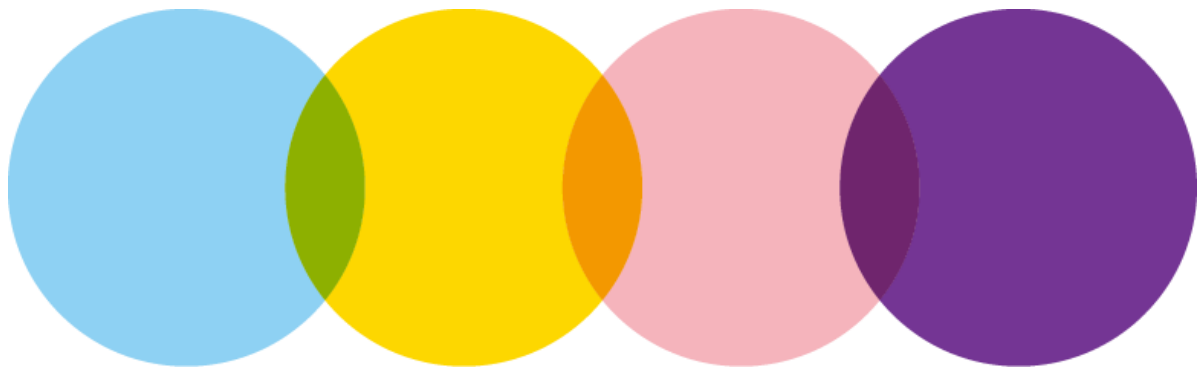


# Trans, intersekse en non-binaire mensen aan het werk in Nederland: Een nationaal rapport



# INCLUSION **4** **A** **L** **L**

TRANS, INTERSEX AND NON-BINARY PEOPLE AT WORK

Titel: **Trans, intersekse en non-binaire mensen aan het werk in Nederland: Een nationaal rapport**

Auteurs: **Freya Terpstra, Lis Dekkers, Sophie Schers, Sander Dekker** (vertaling)

Review: **Elena Togbi, Alba Elvira**

Grafisch ontwerp: **Zsolt S. Szabó**

Uitgever: **Transgender Netwerk Nederland (TNN)**

Datum: **December 2021**



Deze publicatie is geproduceerd als onderdeel van het project Inclusion4All: Trans, Intersex and Non-binary people at work, dat medegefinancierd is door het 'Rights, Equality and Citizenship' programma (2014-2020) van de Europese Unie.

De inhoud van deze publicatie representeert de inzichten en standpunten van enkel de auteurs en is hun verantwoordelijkheid. De Europese Commissie accepteert geen verantwoordelijkheid voor gebruik van de informatie in deze publicatie.



Deze publicatie kan zonder kosten gedownload worden via [inclusion4all.eu](https://inclusion4all.eu).

# Inhoudsopgave

<b>Introductie</b>	4
<b>Nederland in een oogopslag</b>	5
<b>1. Landelijke wettelijke kaders en beleidskaders</b>	6
<b>2. Voorafgaand onderzoek over het onderwerp</b>	7
<b>3. Bestaande ondersteuningsdiensten</b>	8
<b>4. Inclusion4All onderzoeksresultaten</b>	9
4.1 Kennis, opvattingen en ervaringen van HR professionals	9
4.2 Ervaringen van trans, intersekse en non-binaire werknemers	17
4.3 Trainingsbehoeften	26
<b>5. Discussie</b>	34
<b>7. Aanbevelingen</b>	38
<b>APPENDIX</b>	39
Relevante wetgeving	39
Referenties	39

# Introductie

Het doel van dit rapport is het presenteren en analyseren van het Nederlandse landelijke onderzoek dat onderdeel uitmaakt van het *Inclusion4All: Trans, Intersex, and Non-Binary People at Work* project. Dit project wordt gefinancierd door de Europese Unie als deel van het *Rights, Equality and Citizenship Programme*. Het doel van het Inclusion4All project is het vaststellen van wat de valkuilen en barrières zijn voor transgender, intersekse en non-binaire mensen op de Europese arbeidsmarkt, en het promoten van inclusiever beleid en meer werkgelegenheid voor trans, intersekse en non-binaire mensen. Het consortium van het project bestaat uit de Háttér Society (Hongarije) als project coordinator, gesteund door de Universiteit van Brescia (Italië), de Surt Foundation (Catalonië, Spanje), Zagreb Pride (Kroatië) en Transgender Netwerk Nederland (Nederland). Dit specifieke rapport werkt de resultaten uit van het onderzoek van Transgender Netwerk Nederland (TNN).

In dit rapport zullen we beginnen met een korte samenvatting van de onderzoeksresultaten, gevolgd door een overzicht van de landelijke wettelijke kaders die discriminatie moeten tegengaan en eerdere (inter)nationale onderzoeken en publicaties met betrekking tot de inclusie van transgender, intersekse en non-binaire mensen op de arbeidsmarkt. Vervolgens zullen we reeds bestaande ondersteuningsdiensten voor trans, intersekse en non-binaire werkzoekenden bespreken. Daarna zullen we de resultaten van de enquêtes en de interviews bespreken en onze analyse van de resultaten presenteren. Ten slotte zullen we de meest opvallende resultaten samenvatten en diepgaander bespreken.



# Nederland in een oogopslag

- De Nederlandse wet biedt een brede bescherming tegen discriminatie op de werkvloer, inclusief discriminatie op basis van gender. Hoewel het niet expliciet genoemd wordt, valt discriminatie op basis van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken hier ook impliciet onder.
- Meerdere studies, waaronder de *'LGBTI Survey' (FRA, 2020)* van de *European Union Agency for Fundamental Rights*, suggereren dat het in Nederland relatief makkelijk is om op het werk als transgender of non-binair persoon uit de kast te komen. Niettemin is er een duidelijk gebrek aan ondersteuningsdiensten voor wie moeilijkheden ondervindt met betrekking tot discriminatie en uitsluiting op de arbeidsmarkt.
- Onze onderzoeksresultaten met betrekking tot HR professionals laten zien dat de wil om meer inclusief te zijn voor genderdiverse werknemers er over het algemeen wel is. Tegelijkertijd kan worden vastgesteld dat het een relatief wijdverspreide houding is om beleid pas te veranderen als er een probleem optreedt. Dit draagt bij aan het algemene gebrek aan beleid dat betrekking heeft op trans, non-binaire en intersekse werknemers (bijvoorbeeld het gebrek aan beleid rondom transitieverlof of documentatie van de nieuwe naam als die nog niet op identificatiedocumenten staat) dat in stand gehouden lijkt te worden doordat argumenten tot efficiëntie vaak zwaarder wegen dan (ethische) belangen met betrekking tot inclusiviteit.
- Onze onderzoeksresultaten met betrekking tot transgender, non-binaire en intersekse personen laten zien dat er opvallende verschillen zijn tussen de vormen van discriminatie waar deze individuele groepen mee te maken hebben. Wat vooral opvalt, is dat trans vrouwen relatief vaker gediscrimineerd of geïntimideerd door werkgevers, leidinggevenden en managers, terwijl trans mannen vaker dat soort discriminatie ondervinden van collega's. Non-binaire respondenten werden beduidend vaker misgenderd<sup>1</sup> dan binaire transgender personen, en voelden zich bovenal beperkt in hun bewegingsvrijheid op de arbeidsmarkt (bijvoorbeeld omdat ze het gevoel hadden vast te zitten aan hun huidige baan) en de hiërarchie van hun bedrijf (waardoor ze bijvoorbeeld geen promoties opzochten).

---

<sup>1</sup> Misgenderen houdt in dat men naar iemand verwijst met woorden die niet overeenkomen met de genderidentiteit van die persoon. Het kan hierbij gaan aanspreekvormen, zoals 'meneer' of 'mevrouw,' persoonlijke voornaamwoorden zoals 'hij' of 'zij,' of andere woorden en namen die impliciet een bepaald gender suggereren.

# 1. Landelijke wettelijke kaders en beleidskaders

De Nederlandse Algemene wet Gelijke Behandeling<sup>2</sup> (AwGB) verbiedt discriminatie op de werkvloer en op de arbeidsmarkt. Hoewel de wet met betrekking tot LHBTQIA+ rechten alleen expliciet seksuele oriëntatie noemt als een basis waarop niet gediscrimineerd mag worden, wordt verondersteld dat genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken impliciet vallen onder gender als basis waarop niet gediscrimineerd mag worden.

Deze wettelijke interpretatie van gender was toegevoegd aan de Algemene wet Gelijke Behandeling in november in 2019. De leden van het parlement die deze wettelijke toevoeging in de wetgevingsnota hadden voorgesteld refereerden naar een aantal internationale documenten om hun argument te ondersteunen. Daaronder vielen de *'Guidelines to promote and protect the enjoyment of all human rights by lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBT) persons'* en de *'European Parliament resolution of 4 February 2014 on the EU Roadmap against homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation and gender identity'* (2013/2183(INI)). Beide noemen de *EU Gender ReCast Directive*.<sup>3</sup>

De AwGB kan gebruikt worden om discriminatie tegen trans, non-binaire en intersekse personen op het werk aan te kaarten, zowel in de rechtbank als bij het College voor de Rechten van de Mens, hoewel de uitspraken van de laatste instantie alleen bedoeld zijn om te bepalen of een aanklacht telt als (in)directe discriminatie. Slechts een klein aantal aanklagers gaat naar de rechter na een uitspraak van het College voor de Rechten van de Mens.

Op het moment zijn er in Nederland geen andere wettelijke maatregelen naast de AwGB die discriminatie tegen trans, intersekse en non-binaire personen op de arbeidsmarkt adresseren. Mensen kunnen echter ook klachten indienen bij regionale of lokale antidiscriminatiebureaus. De lokale overheid is verplicht om te voorzien in publieke locaties waar burgers klachten met betrekking tot discriminatie kunnen indienen. Deze bureaus kunnen vervolgens met de aanklagers bespreken hoe de ervaren discriminatie geadresseerd kan worden en naar oplossingen zoeken zonder dat het tot een rechterlijke uitspraak hoeft te komen. Ze kunnen ook ondersteuning bieden aan een aanklager bij een zaak voor het College van de Rechten van de Mens of wanneer iemand aangifte tegen discriminatie wil doen bij de politie. Er zijn op dit moment geen cijfers bekend over de effectiviteit van deze ondersteuningsmechanismen om discriminatie op de werkvloer aan te pakken. Het College van de Rechten van de Mens en antidiscriminatiebureaus rapporteren jaarlijks over het aantal klachten, maar niet of hun ingrijpen de ervaren discriminatie ook heeft opgelost. Er is tot nog toe geen onderzoek geweest dat heeft geprobeerd te achterhalen of er verschillen zijn tussen oplossingen die mogelijk zijn op basis van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken en oplossingen op basis van seksuele oriëntatie.

---

<sup>2</sup> Law no. BWBR0006502 from 02-03-1994, *Algemene Wet Gelijke Behandeling* on labor law and social security.

<sup>3</sup> Directive 2006/54/EC of the European Parliament and of the Council of July 5 2006 on the implementation of the principle of equal opportunities and equal treatment of men and women in matters of employment and occupation.

## 2. Voorafgaand onderzoek over het onderwerp

Enkele bevindingen van voorafgaand onderzoek naar de uitsluiting en discriminatie op de Nederlandse arbeidsmarkt die relevant zijn voor dit onderzoek kunnen als volgt worden samengevat:

- Transgender en non-binaire personen zijn beduidend vaker werkloos en minder vaak zelf werkgevers dan cisgender personen en ontvangen vaker uitkeringen, zoals arbeidsongeschiktheidsuitkeringen (Glasner, Vaart, en van Alphen 2017; van Beusekom en Kuyper 2018).
- Transgender personen in het bijzonder hebben een kleinere kans om werk te vinden en ze verdienen en bezitten over het algemeen substantieel minder dan cisgender personen (Kuyper 2017; van Beusekom en Kuyper 2018)..
- Transgender en non-binaire werknemers ervaren regelmatig discriminatie (zowel formeel als informeel) op de werkvloer door collega's (Vennix 2010; van Alphen, Uitterlinden en Hakim 2020).
- In Nederland zijn transgender en intersekse personen minder vaak open over het feit dat ze transgender of intersekse zijn dan in andere lidstaten van de EU (Glasner et al. 2017; FRA 2013; FRA 2020).
- Transgender personen hebben het gevoel dat ze vaak gediscrimineerd worden als ze een baan zoeken (Vennix 2010; FRA 2020).
- Discriminatie tegen transgender werknemers en werkzoekenden kan voor een deel toegeschreven worden aan 'smaak-gebaseerde discriminatie' (transfobie kan te maken hebben met emotionele reacties zoals walging) en 'statistische discriminatie' (transfobie die bijvoorbeeld met de associatie met psychische en fysieke ziekte) bij HRM personeel (De Lombaerde, Prince, en Zandvliet 2021).

Reeds bestaand landelijk onderzoek naar de inclusie van transgender, intersekse en non-binaire personen op de arbeidsmarkt en de werkvloer is relatief schaars. Dit komt gedeeltelijk doordat de meeste Nederlandse bevolkingsonderzoeken geen specifieke vragen met betrekking tot genderidentiteit of intersekse status stellen (of dat slechts sinds recent doen) (van Beusekom en Kuyper 2018). Andere Nederlandse studies die *wel* focussen op inclusie op de arbeidsmarkt en werkvloer noemen trans, intersekse en non-binaire personen meestal niet specifiek en focussen in plaats daarvan op LHB mensen. Landelijk onderzoek over intersekse personen in relatie tot werk ontbreekt helaas gezien er niet één studie is om hierover te citeren.

### 3. Bestaande ondersteuningsdiensten

Helaas zijn er voor zover wij weten op dit moment bijna geen ondersteuningsdiensten specifiek voor onze doelgroep specifiek in Nederland. De diensten die er zijn, focussen voornamelijk op coaching (voor transgender en non-binaire werkzoekenden) en training (voor bedrijfsafdelingen zoals HR). Dit is terug te zien in onze onderzoeksresultaten later in dit rapport.

Ten eerste is er de *Transwerkt* re-integratie dienst die deel uitmaakt van het *Coach Connect* platform. *Transwerkt* voorziet voornamelijk in één-op-één coaching voor transgender personen (non-binaire personen worden niet expliciet benoemd op de website van *Coach Connect*) die ondersteuning zoeken terwijl ze in transitie zijn terwijl ze werken of die werk zoeken tijdens of na hun transitie. *Transwerkt* is een ondersteuningsdienst in de private sector.

Ten tweede biedt *Transgender Netwerk Nederland (TNN)* ook ondersteuning aan trans en non-binaire werknemers en werkzoekenden (in de vorm van belangenbehartiging en persoonlijk advies) en aan organisaties en werknemers (in de vorm van advies over onderwerpen zoals inclusief beleid). *TNN* is op het moment ook bezig met het ontwikkelen van een coachingdienst voor trans en non-binaire werknemers. *TNN* is grotendeels een publiek gefinancierde belangenvereniging voor trans en non-binaire mensen in Nederland.

De derde en laatste organisatie is het *CorporateQueer* platform. *CorporateQueer* biedt training en coaching aan voor zowel werkgevers als LHBTQIA+ professionals. Hoewel het platform vooral focust op het adviseren van organisaties, zijn ze van bijzonder belang, omdat verschillende Nederlandse HR professionals die voor het *Inclusion4All* onderzoek zijn geïnterviewd vertelden dat professionals van *Corporate Queer* bij hen langs zijn geweest voor inclusiviteits- en diversiteitstraining. *CorporateQueer* is een ondersteuningsdienst in de private sector.





## 4. Inclusion4All onderzoeksresultaten

Het onderzoek is voornamelijk gestructureerd aan de hand van twee online enquêtes: 1) één enquête om te bepalen wat de behoeften van trans, intersekse en non-binaire personen op de Nederlandse arbeidsmarkt zijn en wat hun ervaringen zijn met werk, werkloosheid en discriminatie op de werkvloer, en 2) één enquête om te bepalen wat de affiniteit van HR professionals is in relatie tot inclusief beleid en in hoeverre zij bekend zijn met de inclusie van trans, intersekse en non-binaire personen op de werkvloer en hoe zij hierover denken. De online enquêtes zijn voornamelijk verspreid via social media en alliantiepartners van TNN in de periode van maart tot en met juli in 2020. Het kwantitatieve onderzoek van deze enquêtes wordt bijgestaan door een serie interviews met HR professionals, en trans, intersekse en non-binaire personen, met het doel om de hierboven gestelde vragen in meer detail te kunnen onderzoeken. In zowel de de interviews als de enquêtes zijn mensen tevens gevraagd naar hun behoeften voor training.

In dit hoofdstuk zullen de resultaten van de enquêtes en interviews van het Nederlandse Inclusion4all onderzoek besproken worden. We zullen beginnen met de kwantitatieve bevindingen van de enquête voor HR professionals, gevolgd door de kwalitatieve bevindingen van de interviews met HR professionals. Vervolgens, zullen we dezelfde structuur herhalen voor de bevindingen van het op trans, intersekse en non-binaire mensen gerichte onderzoek. Tenslotte zullen we afsluiten met de bevindingen met betrekking tot de behoeften aan training van beide groepen.

### 4.1 Kennis, opvattingen en ervaringen van HR professionals

De belangrijkste resultaten van onze enquête voor Nederlandse HR professionals kunnen als volgt samengevat worden:

- **Er kan een duidelijk gebrek geobserveerd worden aan zowel beleid dat specifiek betrekking heeft op trans, intersekse en non-binaire personen als aan brede kennis over essentiële descriptieve terminologie en landelijke anti-discriminatie wetgeving.**
- **Bijna de helft van de respondenten gelooft dat er alles aan gedaan is om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan, terwijl er daarentegen een duidelijk gebrek aan praktisch beleid is.**
- **Een relatief groot aantal instanties van discriminatie wordt misschien niet officieel gerapporteerd, dan wel vanwege een gebrek aan de juiste ondersteuning binnen het bedrijf dan wel vanwege de angst voor negatieve consequenties**

#### **4.1.1 Demografie van de respondenten.**

De Nederlandse HR enquête is ingevuld door 45 mensen waarvan 34 op dat moment werkzaam waren op een positie waar ze HR-beleid konden beïnvloeden of implementeren. Onze analyse focust geheel op de laatste groep, omdat hun input gegarandeerd relevant is voor het huidige HR-beleid. Vandaar dat de *n* voor alle enquêtevragen die in 4.1 besproken worden 34 is, tenzij anders wordt vermeld. Respondenten representeerden een breed spectrum aan ervaringen binnen HR, van beleidsmakers, beleidsadviseurs en HR medewerkers tot management specialisten. Zeven van de respondenten gaven aan dat ze een positie in hoger management bekleedden, terwijl een meerderheid van 24 aangaf een positie in HR-management te bekleden. 14 van de respondenten werkten op het moment bij een maatschappelijke organisatie dan wel bij een organisatie in de publieke sector, zoals administratieve organisaties (SZW, UWV), gemeenten of overheidsinstanties. De grootste groep respondenten (16) werkte bij een landelijk privébedrijf, dat meestal gevestigd was in een grote stad (met meer dan 100.000 inwoners). De sectoren die het meest gepresenteerd werden onder de respondenten waren de groothandel en detailhandel met vijf respondenten en het onderwijs (zoals het CvTE en Nederlandse universiteiten) met zes respondenten.

#### **4.1.2 Kennis & opvattingen.**

Ten eerste waren bijna alle antwoorden met betrekking tot opvattingen positief tegenover de inclusie van trans, non-binaire en intersekse werknemers. Bijna alle respondenten onderschreven de doelstellingen van ons onderzoek en het belang van het kennen van de correcte descriptieve terminologie. Het enige waar HR professional het niet over eens waren, was of het belangrijk was dat trans, intersekse en non-binaire werknemers open waren over hun identiteit of status om de juiste ondersteuning te krijgen. Dit zal later in het rapport besproken worden.

Naast deze groep was er een klein aantal respondenten (3) die de toename van rechten van (in het bijzonder) trans, non-binaire en intersekse personen door de hele enquête heen consistent afgekeurde. Deze groep liet tegelijkertijd zien dat ze weinig kennis hadden van fundamentele concepten en van wat descriptieve termen betekenen. Deze groep was het er (sterk) mee oneens dat LHBTQIA+ personen gelijke rechten verdienen, moedigde aan dat mensen deze identiteiten voor zichzelf houden, zei dat ze zich oncomfortabel zouden voelen als ze met deze mensen zouden werken, ontkende het belang van het creëren van inclusieve werkplekken en liet vijandige feedback achter.

#### **4.1.3 Ervaringen met beleid.**

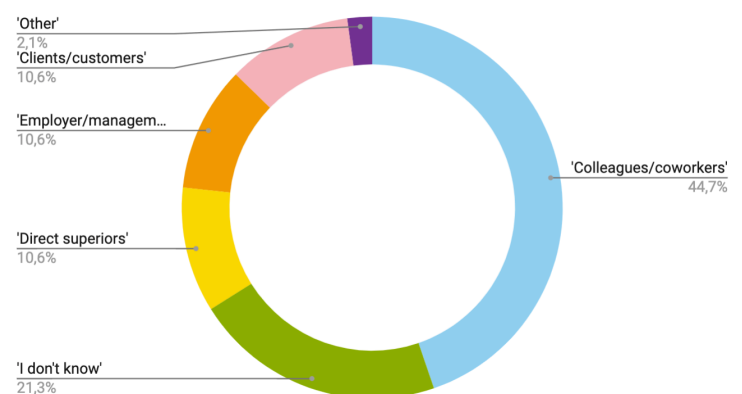
Kennis over de wettelijke kaders met betrekking tot discriminatie leek te variëren onder de respondenten. Respondenten waren duidelijk verdeeld toen gevraagd werd of de

landelijke wetgeving discriminatie op basis van seksuele oriëntatie impliciet of expliciet verbiedt. Deze verdeling groeide toen dezelfde vraag gesteld werd met betrekking tot genderidentiteit en/of genderexpressie (waarbij 21,9% antwoordde met 'ik weet het niet') en nam nog sterker toe toen de respondenten werd gevraagd werd of de wet werkgevers verplichtte om actie te ondernemen tegen het lastigvallen van trans, intersekse en non-binaire werknemers bij collega's (waarbij 34,4% antwoordde met 'ik weet het niet').

Van de respondenten gaf 64,7% aan dat hun bedrijf beleidsregels voor diversiteit, gelijkheid en inclusie had ingevoerd, terwijl 14,7% dat niet wist. Van deze beleidsregels benoemde 72,7% specifiek genderidentiteit als een beschermde categorie (dezelfde hoeveelheid als de beleidsmaatregelen die specifiek seksuele oriëntatie zo benoemde). Slechts 36,3% van de beleidsregels voor diversiteit, gelijkheid en inclusie benoemde intersekse status specifiek als een beschermde categorie. Toen gevraagd werd wat de redenen waren om geen beleidsregels voor diversiteit, gelijkheid en inclusie in te voeren die die specifiek trans, non-binaire en intersekse mensen noemen, was het meest voorkomende antwoord onder de respondenten dat zij niet geloofden dat er voor de inclusie van deze mensen meer maatregelen nodig waren dan die er al waren voor andere werknemers.

Toen daarnaast gevraagd werd wat de respondenten dachten dat hun werkgevers ervan weerhield om inclusieve werkplekken te creëren, waren de meest voorkomende antwoorden 'we hebben er niet de kennis en vaardigheden voor' en 'ik denk niet dat er obstakels zijn' (24,5% voor beide antwoorden), gevolgd door 'er zijn geen trans, intersekse of non-binaire werknemers in het bedrijf' (16,3%). De eerste en laatste van deze antwoorden lijken te impliceren dat men inclusiviteitsbeleid met betrekking tot trans, intersekse en non-binaire personen pas implementeert als zich daar een noodzaak toe voordoet en niet om mogelijke problemen te voorkomen.

46,9% van de respondenten geloofde daarentegen dat hun bedrijf er alles aan doet wat ze op het moment konden om discriminatie tegen trans, intersekse en non-binaire werknemers tegen te gaan. Dit kan wijzen op een schijnbaar gebrek aan mogelijke opties die beschikbaar zijn voor HR professionals en werkgevers. Wanneer gevallen van discriminatie op de werkvloer inderdaad plaatsvonden, gaven de respondenten aan dat collega's

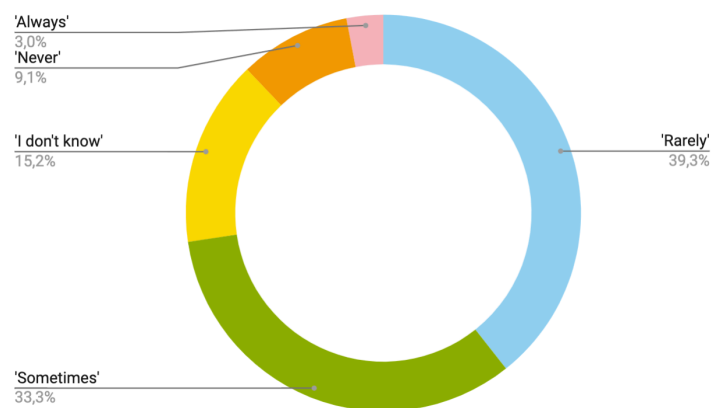


**Figuur A.** Betreffende de antwoorden op de enquête-vraag: 'Wie is in jouw ervaring de dader in gevallen van discriminatie op de basis van genderidentiteit, gender expressie of intersekse status op de werkvloer?'. N=34

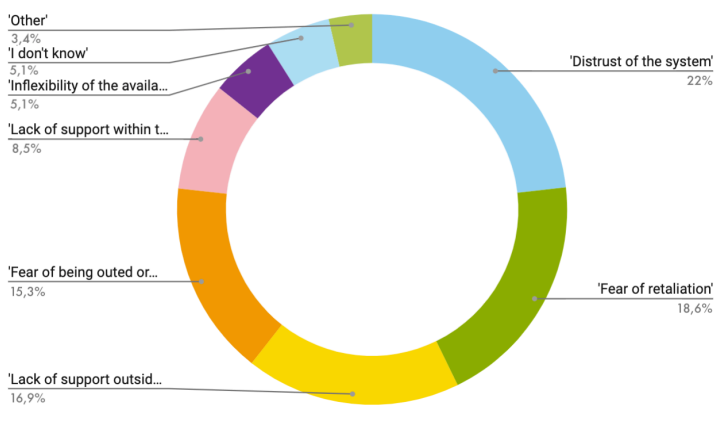
in hun ervaring de meest voorkomende daders waren (44,7% van de situaties, zoals te zien in Figuur A). Dit wordt interessant als we later in dit rapport kijken naar de ervaringen van trans vrouwen met discriminatie op de werkvloer. Het meest schokkende is dat slechts 3% van de HR respondenten aangeven dat discriminatie 'vaak' of 'altijd' wordt gerapporteerd, terwijl 69,9% van de HR respondenten zeggen dat discriminatie slechts 'soms' of 'zelden' wordt gerapporteerd (zoals te zien is in Figuur B). Daarnaast zei 15,2% van de respondenten niet te weten hoe vaak slachtoffers discriminatie op basis van genderidentiteit, genderexpressie of intersekse status rapporteren.

Toen gevraagd werd wat de voornaamste redenen zijn om discriminatie niet te rapporteren (zoals te zien is in Figuur C), waren de meest voorkomende antwoorden 'gebrek aan vertrouwen in het systeem' (22%), 'angst voor vergelding' (18,6%), 'gebrek aan steun binnen het bedrijf' (16,9%) en 'angst dat bekend wordt gemaakt dat iemand trans, non-binair of intersekse is of om gemarginaliseerd te worden op het werk' (15,3%). Deze bevindingen staan in schril contrast met het feit dat 58,8% van de HR respondenten gelooft dat hun bedrijf *alle* gerapporteerde gevallen van discriminatie tegen trans, intersekse en non-binaire mensen onderzoekt en sanctioneert. De overgebleven 41,2% van de respondenten waren daarentegen niet in staat om dit met zekerheid te bevestigen (dan wel omdat ze het niet wisten dan wel omdat ze niet geloofden dat hun bedrijf al dit soort gevallen onderzoekt en sanctioneert).

Toen respondenten gevraagd werd naar de bedrijfscultuur in relatie tot discriminatie viel er één ding op. Hoewel de meeste HR respondenten beweerden dat hun bedrijf nooit enige vorm van discriminatie tolereert, werden grappen over iemands (schijnbare of daadwerkelijke) genderidentiteit, genderexpressie of intersekse status vaker getolereerd dan andere vormen van discriminatie op de werkvloer. Van de respondenten was 23,5% het ermee oneens dat hun bedrijf dit soort grappen



**Figuur B.** Betreffende de antwoorden op de enquête-vraag: 'Hoe vaak rapporteren slachtoffers van zulke discriminatie dit in jouw ervaring?'. N=34



**Figuur C.** Betreffende de antwoorden op de enquête-vraag: 'Wat zijn in jouw ervaring de hoofdredenen om dit niet te rapporteren?'. N=34

niet tolereert, terwijl 17,6% het hier niet eens, maar ook niet oneens mee was.

#### 4.1.4 HR Interviews.

##### *Demografie van de geïnterviewden*

Er zijn tien personen geïnterviewd om de inclusie van trans, intersekse en non-binaire mensen te onderzoeken vanuit een HR perspectief. Hiervoor zijn ze geïnterviewd over hun ervaringen als HR medewerkers in Nederland. Tijdens één interview bleek echter dat de deelnemer geen ervaring had in HR. We hebben deze persoon daarom niet in onze analyse meegenomen. Er zijn dus in totaal negen mensen geanalyseerd. Een overzicht van de geïnterviewden is te zien in Tabel 1. Vier van de deelnemers werkten in de private sector, drie werkten in de publieke sector en de overgebleven twee hadden in beide sectoren gewerkt. Vijf van de geïnterviewden werkten in grote organisaties die internationaal opereerden en vier werkten in middelgrote organisaties, meestal met een lokale focus. Sommige mensen hadden meer dan twintig jaar in HR gewerkt, terwijl anderen maar ongeveer een jaar ervaring hadden. Gemiddeld hadden de deelnemers ongeveer 14 jaar ervaring in HR. Tijdens de interviews is gebruik gemaakt van de semi-gestructureerde interviewgids die gebruikt is door alle leden van het consortium. De opnamen zijn getranscribeerd en we hebben de gecodeerde data in dit rapport geanonimiseerd.

Code Name	Sector	Experience in HR	Organization Size
HR 1	Privaat	25 jaar	Middelgroot
HR 2	Mix van publiek en privaat	Ongeveer 1 jaar	Middelgroot
HR 3	Privaat	2 jaar	Groot
HR 4	Privaat	12 jaar	Middelgroot
HR 5	Privaat	5 jaar	Middelgroot
HR 6	Publiek	22 jaar	Groot
HR 7	Publiek	20 jaar	Groot
HR 8	Publiek	15 jaar	Groot
HR 9	Mix van publiek en privaat	25 jaar	Groot

**Tabel 1.** Details van de geïnterviewde HR professionals.

Eén van de hoofdonderwerpen van dit onderzoek is de bekendheid van HR professionals met transgender-, non-binair- en intersekse-onderwerpen, en hun opvattingen daarover. Er waren grote verschillen in kennis tussen de deelnemers. Twee deelnemers waren bekend met de relevante termen, maar konden ze niet zelf definiëren. Slechts één van de geïnterviewden kon alle termen definiëren. De meest onbekende term was 'intersekse,' wat slechts twee mensen succesvol konden definiëren. De op één na meest onbekende term was 'seksuele oriëntatie,' waarvan maar vijf van de negen mensen de definitie kenden. 'Transgender' was het meest bekend. Zeven van de negen deelnemers waren in staat om de term correct te definiëren. Het was interessant dat sommige deelnemers bekend waren met alle termen, maar ze niet zelf konden benoemen, ook al hadden ze training gehad:

*"Ik heb alle termen al voorbij horen komen, we hebben ze ook allemaal gehad in heel veel sessies [met een trainer op het gebied van LHBTQIA+ onderwerpen], maar ik merk ook zelf ik het heel lastig vind af en toe. Dan denk ik 'oh ja, wat verstonden we hier ook al weer onder?'"*  
[HR 1]

Hoewel niet alle mensen bekend waren met alle termen, stonden de meesten positief tegenover transgender, intersekse en non-binaire individuen. Niettemin was er een deelnemer die hun positieve opvatting over non-binaire personen besprak, maar daarbij een persoon misgenderde:

*"Er was dus een meisje die zei dat ze non-binair is. Als ik het goed heb begrepen zei ze dat ze vrouw is, maar ze identificeert zich niet als vrouw en niet als man. En haar vriendin die heeft het ook nooit over 'zij' of 'haar', maar noemt haar bij naam [...]. Toen vond ik het wel heel boeiend"* [HR 5]

Hoewel HR 5 zei dat die geïnteresseerd was en begreep dat deze persoon zich niet identificeerde als zodanig, bleef de geïnterviewde naar de persoon refereren als een vrouw. Dit impliceert dat er een discrepantie bestaat tussen begrijpen en begripvol gedrag, zelfs wanneer mensen bekend zijn met de term 'non-binair' en ze positieve opvattingen hebben. Dit gebeurde meerdere keren tijdens het interview. Eén geïnterviewde besprak dat ze 'transgender toiletten' hadden geïnstalleerd, terwijl die bedoelde dat de toiletten genderneutraal waren en daarom toegankelijk voor alle genderidentiteiten. Op vergelijkbare wijze bespraken twee deelnemers dat ze non-binaire personen steunden, maar ze klaagden wel over genderneutrale persoonlijke voornaamwoorden, omdat die grammaticaal incorrect zouden zijn of zelfs 'onaangenaam.'

Het hierboven genoemde gebrek aan precieze kennis bij HR respondenten in de enquête werd vaker geobserveerd tijdens de interviews. De geïnterviewden leken weinig kennis te hebben van de landelijke wetgeving met betrekking tot discriminatie op de werkvloer of bij sollicitaties op basis van LHBTQIA+ status. Slechts één van de geïnterviewde deelnemers wist met zekerheid te zeggen of discriminatie in het algemeen, en in het bijzonder tegen transgender, intersekse en non-binaire mensen, verboden was. De meeste geïnterviewden waren slechts in staat te zeggen dat sommige LHBTQIA+ identiteiten beschermd waren tegen discriminatie. Dit is een belangrijke bevinding, in acht genomen dat HR de taak heeft om discriminatie te voorzien en te voorkomen, en hulp te bieden aan slachtoffers in gevallen van discriminatie.

### **Ervaringen**

Vier van de deelnemers hadden ervaring met binaire transgender personen, terwijl vijf nog nooit een binair transgender persoon in een professionele context hadden ontmoet. Één van deze vijf mensen had ervaring met een non-binair persoon en daarnaast was er iemand die ervaring had met zowel binaire als non-binaire transgender personen. Geen van de geïnterviewden had zover die wist ervaring met intersekse personen. In totaal waren er vier geïnterviewden die nog nooit iemand in de professionele sfeer ontmoet hadden die transgender, non-binair of intersekse was. Van de vijf geïnterviewden met ervaring werkten er vier in de private sector. Van degenen met ervaring hadden sommige transgender personen ontmoet tijdens een training over inclusie, terwijl anderen deze hadden ontmoet omdat ze met hen werkten of omdat zij ze bijgestaan hadden tijdens hun transitie:

*“Dat was een collega die werkzaam was bij de beveiliging. [...] Die hebben we het gehele proces bijgestaan en ervoor gezorgd dat het voor die persoon een goede transitie is geweest. [...] Haar directe collega was helaas wat minder goed. [...] We hebben [haar baas] wel gezegd dat die persoon haar werk kan doen, en niet dat ze getreiterd en gepest wordt.” [HR 3]*

In dit geval had de HR professional ervaring met een werknemer die in transitie was gegaan en niet gerespecteerd werd door haar collega's. De geïnterviewde besloot om achter hun werknemer te staan en stelling te nemen tegen het pesten dat zij ervoer. Andere ervaringen waren meer indirect, in de zin dat ze wel iemand die trans was ontmoet hadden, maar niet nauw met hen samenwerkten of hen niet actief hadden bijgestaan. Één van de geïnterviewde zei: *“Ik heb een keer in een groep iemand ontmoet en die groep ging over deze thema's [LHBTQIA+]. En dat was een trans persoon.” [HR 6].*

Ervaringen met discriminatie tegen trans, intersekse en non-binaire mensen waren beperkt. Slechts één persoon kende een werknemer die gediscrimineerd werd. Hoewel dit

suggereert dat discriminatie niet vaak plaats vindt, is het waarschijnlijker dat dit komt door een gebrek aan ervaring met trans, intersekse en non-binaire mensen in het algemeen. Daarnaast kan dit lage aantal ook verklaard worden door de lage bereidheid om discriminatie te rapporteren die was gevonden in de HR enquête.

### **De Nederlandse context**

We vroegen de deelnemers hoe zij dachten over de inclusiviteit van de Nederlandse context ten opzichte van trans, intersekse en non-binaire personen. Opvallend is dat geen van de geïnterviewden Nederland als een inclusieve plek zag voor deze groep. Eén persoon zei bijvoorbeeld: *“Ik denk dat als je kijkt naar deze groep, die heeft het denk ik nog moeilijker dan sommige andere doelgroepen [minderheden] en ik denk dat die het al moeilijk hebben. Bijvoorbeeld als ik gewoon kijk naar vrouw-zijn.”* [HR 1] Hier konden de meeste geïnterviewde zich in vinden. Zij dachten dat de Nederlandse werkplek sowieso al niet inclusief was voor minderheden in het algemeen. Transgender, intersekse en non-binaire mensen werden als nog kwetsbaarder beschouwd in deze context. Volgens één van de geïnterviewden droeg een gebrek aan kennis onder HR professionals hieraan bij:

*“Als mensen in HR dus al blijkbaar niet weten waar het over gaat in de eerste plaats, dan denk ik dat ze op z'n minst minder veilig zijn dan andere werknemers, en nog slechter, dat het echt wel een moeilijk klimaat is.”* [HR 2]

De (on)kunde van HR om trans, intersekse en non-binaire werknemers voldoende te hulp te bieden werd ook besproken door andere geïnterviewden. Sommige deelnemers zeiden dat ze niet wisten wat trans, non-binaire en intersekse werknemers nodig hadden en dat ze niet wisten waar ze zouden moeten beginnen op het gebied van gender- en seksuele diversiteit.

Sommige deelnemers konden de verschillende obstakels noemen waar trans, intersekse en non-binaire mensen op de werkvloer tegenaan konden lopen. De meest genoemde barrières waren vooroordelen over niet-normatieve genderidentiteiten. Vijf deelnemers zeiden dat zij dit als een belangrijk obstakel zagen dat invloed kon hebben op de waarschijnlijkheid dat iemand aangenomen zou worden. De tweede meest genoemde barrière was het gebrek aan kennis bij HR afdelingen en misinformatie. Dit is een interessante bevinding, in acht genomen dat de meeste HR professionals die aan dit onderzoek meededen ook belangrijke kennis misten over dit onderwerp.

### **Inclusief beleid**

Op basis van deze interviews kan geconcludeerd worden dat er weinig organisaties een inclusief beleid met betrekking tot trans, intersekse en non-binaire mensen voor hun werknemers hadden. Twee professionals waren echter op dat moment bezig met het



bespreken van de mogelijkheden voor transitieverlof en genderneutrale toiletten binnen hun organisatie. Omdat dit beleid ontbreekt, zijn werknemers die in transitie gaan afhankelijk van hoe bereid hun manager is om hen te ondersteunen. HR professionals waren het meest comfortabel met het aanpassen van situaties als de noodzaak zich daartoe voordeed, in plaats van op mogelijke situaties te moeten voorbereiden. Een vergelijkbare observatie kan gedaan worden met betrekking tot wervingsbeleid dat inclusief is voor trans, intersekse en non-binaire mensen. Geen van alle HR professionals die voor dit onderzoek geïnterviewd zijn, hadden een wervingsbeleid dat expliciet trans, intersekse of non-binaire mensen noemden, alleen 'minderheden' in het algemeen. Eén deelnemer zei: *"Het [wervingsbeleid] is in brede zin inclusief, maar daarmee doe je er ook te weinig aan. [...] Ik denk dat er in de praktijk niet zoveel aandacht voor is."* [HR 7]. Privacybeleid verschilde van deze andere onderwerpen. Bijna alle geïnterviewden vertrouwden op de striktheid van hun beleid en de veiligheid die het boodt voor transgender, intersekse en non-binaire werknemers. De meeste geïnterviewde HR professionals volgden en liepen voor op landelijke richtlijnen voor privacy.

## 4.2 Ervaringen van trans, intersekse en non-binaire werknemers

De belangrijkste bevindingen van onze enquête voor Nederlandse trans, intersekse en non-binaire mensen kan als volgt worden samengevat:

- **Meer dan een kwart van de respondenten was niet bekend met gelijkheids-, anti-discriminatie- of diversiteitsbeleid. Hiervan is beleid dat toestaat dat op officiële werknemersdocumenten andere namen gebruikt mogen worden het meest bekend.**
- **Er is een duidelijk verschil tussen de machtsverhoudingen tussen werkgever en werknemer voor trans mannen en trans vrouwen (waarbij trans vrouwen aan het kortste eind trekken). Trans mannen ervaren ook over het algemeen minder vaak discriminatie en intimidatie op het werk of in het wervingsproces.**
- **Non-binaire respondenten ervaren disproportioneel veel discriminatie specifiek in de vorm van misgenderen en verkeerde naamgeving door zowel collega's als werkgevers.**

### 4.2.1 Demografie van de respondenten.

De Nederlandse enquête voor trans, intersekse en non-binaire mensen werd door 152 mensen volledig ingevuld. Voor de accuraatheid van onze analyse hebben we alleen gebruikgemaakt van deze volledig ingevulde enquêtes. De *n* van alle enquêtevragen die besproken worden in 4.2 is daarom 152, tenzij anders wordt vermeld. De genderidentiteit van de respondenten varieerde: 51 waren non-binair, 41 waren trans man, 44 waren trans vrouw en drie mensen waren intersekse. Ten slotte waren er 13 mensen die dit niet specificeerden, omdat ze niet zeker van hun identiteit waren, zich niet identificeerden met de aangeboden opties of geen label wilden kiezen. Respondenten konden ook simpelweg

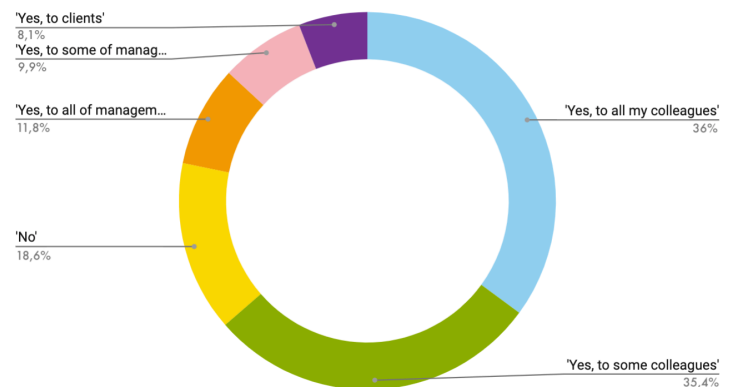
‘vrouw’ en ‘man’ kiezen als genderidentiteitscategorieën, wat 30% van de trans vrouwen en 70% van de trans mannen deed.

Het lage aantal intersekse respondenten is verrassend, omdat de enquêtes en het onderzoek in het algemeen zich specifiek richten op intersekse personen. Hoewel het een onwenselijke beslissing is, moet er geconcludeerd worden dat de Nederlandse intersekse respondenten met te weinig zijn om een degelijke analyse van de ervaringen van intersekse personen op te baseren in dit landelijke rapport (hoewel het misschien wel mogelijk is in latere internationale analyses). We zullen dit later in het rapport nader bespreken en aanbevelingen doen om dit probleem te voorkomen.

Gekeken naar de leeftijd van de respondenten was de grootste groep tussen de 18 en de 25 jaar oud (met 57 respondenten). Bijna de helft van alle respondenten woonde in Amsterdam of een andere grote stad (81 respondenten in totaal). De grootste groep (76 respondenten) had na de middelbare school nog een opleiding afgerond (zoals HBO of MBO). Bijna een kwart (38 respondenten in totaal) had een vorm van een universitaire graad behaald. De meeste respondenten (129) hadden op het moment werk, maar een derde van alle respondenten (55) had in het verleden lange periodes van werkloosheid van minstens drie maanden meegemaakt. Van de respondenten die op dat moment een baan hadden, was een opvallend groot aantal actief in de zorg of sociaal werk (34 respondenten in totaal) of werkzaam in de detailhandel (23 respondenten).

#### 4.2.2 Aandachtspunten.

Wat opvalt, zoals te zien is in Figuur D, is dat Nederlandse respondenten in onze enquête relatief iets vaker op het werk ‘uit de kast’ waren dan de degenen die in 2019 deelnamen aan de *EU-board LGBTI Survey* door het FRA (2020). Een reden voor deze discrepantie tussen de onderzoeksresultaten kan ons lagere aantal respondenten zijn in combinatie met het feit dat de meeste trans, intersekse en non-binaire respondenten werden bereikt via TNN, dat advies biedt op een individueel en organisationeel niveau en pleit voor inclusieve werkplaatsen via meerdere projecten. Met name dit laatste feit speelt waarschijnlijk een rol in het feit dat onze respondenten vaker op het werk ‘uit de kast’ zijn dan de gemiddelde transgender of non-binaire demografie. Trans en non-binaire personen die contact hebben met TNN zijn wellicht meer betrokken bij belangenbehartiging voor inclusieve werkplekken



**Figuur D.** Betreffende de antwoorden op de enquête-vraag: 'Ben jij (of was jij) 'out' op je werk?'. N=152

en voelen zich bij het uit de kast komen op het werk mogelijk gesterkt door de ondersteuning van TNN en hun aanwezigheid als belangenorganisatie.

Niettemin geeft slechts 4% van de respondenten aan dat ze bij het zoeken naar een baan ooit organisationele ondersteuning hebben gehad die afgestemd was op hun behoeften. Dit is niet verrassend wanneer de afwezigheid van ondersteuningsdiensten voor trans, intersekse en non-binaire personen in Nederland in acht wordt genomen. Van de respondenten die wel ondersteuning heeft gehad, heeft een derde dat gehad van TNN. De anderen kregen ondersteuning van het UWV of privé coaches (hoogstwaarschijnlijk Transwerkt).

Van de respondenten wist 34,9% dat hun huidige bedrijf een vorm van diversiteits-, gelijkheids- of antidiscriminatiebeleid had (ongeveer de helft vergeleken met de antwoorden van de HR respondenten), terwijl 28,3% dit niet wist. Dit lijkt een grote discrepantie te laten zien tussen uitgevoerd diversiteits-, gelijkheids- en inclusiviteitsbeleid en de mate waarin trans, intersekse en non-binaire werknemers zich van dit beleid bewust zijn. Dit wijst erop dat deze kennis wellicht beter verspreid behoeft te worden. In bestaand beleid worden intersekse personen het minst vaak betrokken (slechts 32% van degenen die 'ja' op de vorige vraag hadden geantwoord) vergeleken met trans (52,8%) en non-binaire personen (39,2%). Wat het meest in beleid was opgenomen was de mogelijkheid om een andere naam op werkdocumenten te vermelden, protocollen tegen discriminatie en intimidatie, en genderneutrale toiletten en kleedkamers.

#### **4.2.3. Ervaringen met discriminatie.**

Het opleidingsniveau lijkt enig effect te hebben op hoe vaak de respondenten met discriminatie te maken hadden. Een hogere opleiding lijkt te lijden tot een geringe toename in veiligheid, zoals ook gevonden is in de UvH/TNN publicatie (Glasner et al. 2017: 3). Deze toename is echter slechts klein.

Wanneer trans mannen en trans vrouwen vergeleken worden, is het eerste wat opvalt dat trans mannen relatief minder discriminatie ervaren op het werk en tijdens het solliciteren. Trans mannen blijven minder vaak in een positie die ze eigenlijk willen verlaten (26,8% in tegenstelling tot 40,9% voor trans vrouwen), worden duidelijk minder vaak vanwege hun genderidentiteit ontmoedigd om een promotie na te jagen (17,1% in tegenstelling tot 36,4% voor trans vrouwen) en hebben een kleinere kans om gediscrimineerd te worden in het wervingsproces, in zoverre als zij dat zelf kunnen ervaren (24,4% in tegenstelling tot 40,9% voor trans vrouwen). Men zou kunnen stellen dat deze resultaten samenhangen met patriarchale hiërarchieën en het opvattingen over mannen op de werkvloer (mannen kunnen zich over het algemeen vrijer en gunstiger bewegen binnen hiërarchische structuren). Dit argument kan ondersteund worden door observaties uit eerder onderzoek die laten zien dat trans mannen er in loon en kwaliteit van leven op vooruit kunnen gaan na hun transitie (Glasner et al. 2017; De Lombaerde et al. 2021:13). Dit neemt niet weg dat trans mannen zorgelijk vaak met discriminatie op de werkvloer te maken hebben en er moet ook

opgemerkt worden dat de ervaringen met seksuele intimidatie op het werk van de trans mannen en trans vrouwen die meededen aan dit onderzoek veel dichterbij elkaar lagen (22% van de trans mannen in tegenstelling tot 27,3% van de trans vrouwen).

Het grootste verschil in dit opzicht ligt in de werkgever/werknemer verhoudingen. Bijna geen van de trans mannelijke respondenten zei dat ze ooit door een werkgever gedwongen waren om: i) ontslag te nemen, ii) overgeplaatst te worden, iii) zich als een ander gender te presenteren, iv) geen contact met klanten te hebben. Dit staat in sterk contrast met met de ervaringen van de trans vrouwen, die al deze vormen van discriminatie in grote aantallen ervoeren (respectievelijk 11,4%, 13,6%, 15,9% en 20,5% van de trans vrouwen). Van de respondenten werden trans vrouwen ook op andere manieren vaker gediscrimineerd en geïntimideerd: i) fysiek (4,9% van de trans mannen ten opzichte van 20,5% van de trans vrouwen), ii) psychologisch (29,3% van de trans mannen ten opzichte van 38,6% van de trans vrouwen) en iii) fysiek aangevallen (0% van de trans mannen ten opzichte van 11,4% van de trans vrouwen). Er is geen verschil in de ervaren verbale intimidatie tussen de trans mannelijke en de trans vrouwelijke respondenten. In combinatie met de bevindingen in Figuur A (met betrekking tot de ervaring van HR respondenten met gevallen van discriminatie) suggereren deze observaties dat discriminatie door collega's vaker gerapporteerd wordt dan discriminatie door werkgevers en directe leidinggevenden, want HR respondenten wezen collega's als de grootste daders, hetgeen niet overeenkomt met de ervaringen van trans, intersekse en non-binaire respondenten.

	"My employer/boss forced me to transfer to a different position/department at my job"	My employer/boss removed me from direct contact with clients/customers/patients'	My employer/boss did not let me present my-self according to my gender identity'
Man	4,9%	0%	2,4%
Woman	13,6%	20,5%	15,9%
Non-binary	5,9%	5,9%	29,4%

**Tabel 2.** Betreffende de frequentie-percentages van specifieke vormen van discriminatie door werkgevers onder trans man-, trans vrouw-, en non-binaire respondenten.

Er zijn ook duidelijke en interessante verschillen tussen de ervaringen met discriminatie van binaire en non-binaire trans respondenten. Non-binaire respondenten bleven werkzaam in een positie waar ze eigenlijk weg zouden willen (60,8%), maar werden minder ontmoedigd om promotie te zoeken, vergelijkbaar met trans mannen (19,6%). Het meest opvallende was dat 88,2% van de non-binaire respondenten het nodig vond om hun genderidentiteit voor collega's verborgen te houden op het werk, een veel groter aantal dan van de trans

respondenten. Hoewel bijna geen één van de non-binaire respondenten gedwongen was om ontslag te nemen, overgeplaatst te worden, of van klanten werd weggehouden, mocht een groot aantal van hen zich niet als hun gender presenteren (29,4% van de respondenten). Op dezelfde manier werden ze ook vaker misgenderd en bij de verkeerde naam aangesproken door zowel werkgevers (60,4%, waarvan 29,4% 'erg vaak') als door collega's (62,7%, waarvan 23,5% 'erg vaak'). Het percentage non-binaire respondenten dat discriminatie bij het solliciteren of verbale intimidatie had meegemaakt was vergelijkbaar met trans vrouwen, terwijl ze minder vaak met psychologische en seksuele intimidatie te maken hadden.

Tenslotte kan er met betrekking tot de daders een interessant verschil geobserveerd worden. In gevallen van discriminatie tegen trans vrouwen waren werkgevers en directe leidinggevenden vaker de dader (40%) dan bij trans mannelijke en non-binaire respondenten (respectievelijk 30,2% en 24,3%). In het geval van de trans mannelijke en non-binaire respondenten waren het vaker collega's (respectievelijk 34,9% en 34,3%). Dit opvallende onderscheid in hoe vaak discriminatie voorkomt, ondersteunt de hypothesen en observaties dat patriarchale hiërarchieën invloed hebben op hoe trans vrouwen met discriminatie te maken krijgen en dat discriminatie door werkgevers en directe leidinggevenden vaker niet gerapporteerd blijft (en daarom dus niet HR personeel bereikt).

#### **4.2.4. Trans, Intersex, and Non-Binary Interviews.**

##### ***Demografie van de geïnterviewden***

Om informatie te verzamelen over de ervaringen van transgender, intersekse en non-binaire personen zijn elf mensen geïnterviewd. De interviews waren semi-gestructureerd, in navolging van de interviewgids. Een overzicht van de deelnemers is te zien in Tabel 3. Één persoon had een intersekse status en identificeerde zich als non-binair of daar dicht aan verwant. Net als met de enquête waren er helaas te weinig deelnemers met een intersekse status. Dit betekent dat we niet in staat zijn om de worstelingen en behoeften van intersekse personen adequaat te bespreken. Alle deelnemers waren volwassenen. De jongste deelnemer was 23 jaar oud en de oudste 54. De gemiddelde leeftijd was 44 jaar. P11 is niet gevraagd naar zijn leeftijd of opleidingsniveau, omdat door een miscommunicatie de HR interviewgids was gebruikt tijdens dat interview. Zijn identiteit en antwoorden paste echter beter bij dit deel van het onderzoek. We hebben zijn antwoorden daarom hier toegevoegd. De overige deelnemers varieerden qua opleidingsniveau. De grootste groep had een MBO niveau, drie deelnemers hadden een WO niveau en drie hadden een HBO niveau. Acht van de deelnemers had op dat moment een baan, terwijl er drie werkloos waren. Sommigen van de werkloze deelnemers waren al voor een lange tijd werkloos, in het bijzonder P5 die al 25 jaar werkloos was.

Number	Gender Identity	Intersex Status	Age	Education Level	Employment Status
P1	Non-binair	Nee	23	HBO	In dienst
P2	Trans man	Nee	28	WO	In dienst
P3	Trans vrouw	Nee	44	PhD	In dienst
P4	Trans vrouw	Nee	44	MBO	In dienst
P5	Trans man	Nee	47	MBO	Werkloos (voor 25 jaar)
P6	Tussen non-binair en genderfluïde in	Nee	49	WO	Werkloos
P7	Trans man	Nee	49	MBO	In dienst
P8	Non-binair	Ja	51	HBO	In dienst
P9	Trans vrouw	Nee	53	MBO	Werkloos (voor 7 jaar)
P10	Non-binair	Nee	54	HBO	In dienst
P11	Trans man	Nee	Niet gevraagd <sup>1</sup>	Niet gevraagd	In dienst

**Tabel 3.** Details van de geïnterviewde trans, intersekse en non-binaire personen.

### ***Kennis van anti-discriminatievoorzieningen***

Eén van de doelen van het onderzoek was om te achterhalen hoe goed geïnformeerd trans, intersekse en non-binaire personen zijn over discriminatie. Daarom hebben we de deelnemers gevraagd wat zij allemaal als discriminatie beschouwden, welke wettelijke beschermingen zij dachten dat er waren en welke diensten hen konden helpen als ze discriminatie ervoeren. We ontdekten dat de Nederlandse deelnemers over het algemeen bekend waren met deze onderwerpen. Tien van de elf deelnemers kon uitleggen wat discriminatie inhield. De meeste deelnemers (tien van de elf) begrepen dat geweld en uitschelden als discriminatie beschouwd konden worden. Daarnaast waren op één na alle deelnemers het ermee eens dat intimidatie deel uitmaakt van discriminatie en dat iedereen wel tegen iemand kon discrimineren.

<sup>4</sup> Zoals in de tekst besproken wordt, was er één deelnemer initieel geïnterviewd aan de hand van de interviewgids voor HR professionals. We hebben gekozen om deze geïnterviewde te betrekken bij het deel van de geleefde ervaringen, omdat de HR gids per ongeluk gebruikt was en de antwoorden het best pasten bij de geleefde ervaringen.

Met betrekking to de wettelijke beschermingen varieerde de resultaten. De meeste deelnemers (zes van de elf) waren van mening dat de overheid hen niet voldoende beschermd tegen discriminatie. Hoewel ze erkenden dat er enkele beschermingsmaatregelen waren, werden die niet als genoeg gezien. Zoals P3 zei: *“Formeel wel [beschermd]. Maar in de praktijk is het toch heel erg dat je zelf voor jezelf moet opkomen. En dat is gewoon heel lastig vaak.”* Vier deelnemers zeiden zelfs dat ze niet dachten dat ze überhaupt beschermd werden, ten opzichte van één deelnemer die dacht dat de overheid hen wel beschermd. Daarnaast kon niet iedereen zeggen of transgender, intersekse en non-binaire mensen specifiek door anti-discriminatie wetgeving beschermd werden. Hoewel zes deelnemers er zeker van waren dat ze beschermd werden, dachten vier geïnterviewden van niet en één persoon wist het niet. De meeste deelnemers (negen van de tien) waren daarentegen wel op de hoogte van anti-discriminatievoorzieningen (ADV's). Slechts één persoon was er pas recent achter gekomen dat deze voorzieningen bestonden en dat die mensen konden ondersteunen die discriminatie ervoeren.

### ***Ervaringen met discriminatie***

Slechts één van de elf deelnemers had nooit discriminatie ervaren op de werkplek. De andere deelnemers hadden allemaal discriminatie ervaren op basis van hun genderidentiteit, genderexpressie of geslachtskenmerken. Deze discriminatie varieerde van negatieve opmerkingen op basis van iemands genderidentiteit tot ontslagen worden omdat iemand in transitie ging. P9 besprak bijvoorbeeld dat die niet langer diens baan mocht houden door de keuze om in transitie te gaan.

*“Dat was eigenlijk in de tijd dat ik zelf tot de ontdekking kwam dat ik eigenlijk al jaren worstelde met het probleem dat ik me niet lekker voelde in mijn lichaam. En dat heb ik daar aangegeven en ja vervolgens het resultaat was ‘ja sorry, maar je kunt niet blijven op deze manier’, want ja, dat vonden ze dus raar.” [P9]*

P9 was dus ontslagen en gediscrimineerd op basis van diens genderidentiteit. Een andere geïnterviewde besprak dat ze een promotie kreeg aangeboden op voorwaarde dat ze zou stoppen met haar transitie en zich weer mannelijk zou presenteren:

*“Ik kon doorgroeien naar een leidinggevende positie. Maar de eis was dat ik er als een representatieve man uit zou zien. [...] Dat heeft me de nodige tranen gekost, mag je best weten. Maar het enige was, ik zat op dat moment op een minimuminkomen, parttime. En ik kon overstappen naar een full-time inkomen, 40 uur in de week, zonder vragen [...]. En eigenlijk heb ik me op dat moment ook wel*

*gerealiseerd [...] misschien moet ik op dat moment gewoon even kiezen. Toen heb ik mijn presentatie naar buiten toe eigenlijk weer wat meer in de kast geschoven en heb ik weer korter haar gedaan. Maar mezelf wetende dat ik dat natuurlijk niet was.” [P4]*

P4 werd dus gediscrimineerd op basis van haar genderexpressie, wat grote invloed op haar had. De hierboven beschreven lange periode van werkloosheid van twee van de deelnemers kan ook te maken hebben met discriminatie op basis van hun trans identiteit. P9 besprak bijvoorbeeld hoe zij niet was aangenomen omdat haar nieuwe werkgever dacht dat haar stem te veel verschilde van haar uiterlijk.

Van de tien deelnemers die in het verleden discriminatie hadden meegemaakt hadden vier deze incidenten niet gerapporteerd, terwijl zes deze situaties (soms) wel hadden gerapporteerd. Van de mensen die het wel hadden gerapporteerd hadden sommigen het binnen de organisatie zelf besproken en anderen hadden gebruik gemaakt van een ADV. Dit leidde echter zelden tot noemenswaardige veranderingen, waardoor sommige mensen zelfs ontslag namen vanwege de situatie. Van de deelnemers die discriminatie niet gerapporteerd hadden, zei er één dat die niet wist wat diens mogelijkheden waren. Een andere persoon vond dat die de situatie zelf moest afhandelen.

Acht van de tien geïnterviewden verwachtten opnieuw discriminatie op de werkvloer te zullen meemaken. Zoals P1 zei: *“Bang [om gediscrimineerd te worden] zou ik niet zeggen, maar ik denk wel dat het nog gaat gebeuren.”* Sommige deelnemers zeiden zelfs dat ze zich al voorbereidden op een nieuwe situatie waarin ze gediscrimineerd zullen worden. P6 zocht bijvoorbeeld specifiek naar werk bij een inclusieve organisatie om verdere discriminatie te voorkomen. Vijf van de tien geïnterviewden kenden daarnaast ook andere trans, intersekse en non-binaire mensen die waren gediscrimineerd of waren zelf getuigen geweest van discriminatie. Één deelnemer sprak tijdens het interview bijvoorbeeld over een vriendin die een promotie ontzegd was omdat: *“haar werkgever haar niet als gezicht van die stand wilde hebben omdat ze er ‘te trans’ uitzag.”* [P1]. Sterker nog, negen van de elf deelnemers zei dat Nederland geen veilige plaats was voor trans, intersekse en non-binaire werknemers. Hoewel er een aantal werkplekken waren waar ze zich gesteund voelden, werden de meeste plekken juist niet als steunend beschouwd, of zelfs als onveilig. Zoals P7 zei, komt dit deels door een gebrek aan kennis en begrip:

*“Het is nog steeds vreemd voor mensen. [...] Je moet constant nog steeds uitleggen wat is non-binair, wat is trans man, trans vrouw? Dat mensen opmerkingen naar je maken van ‘jij bent goed gelukt’ en dan snappen ze niet dat je mij daarmee kwetst, maar ook andere transgenderfamilies [...] Ze begrijpen niet [wat trans-zijn is]. En we zitten daarom nog steeds in een hokjesmaatschappij.” [P7]*



## **Obstakels**

De deelnemers bespraken verschillende obstakels die ze op de werkvloer ervoeren. Het meest opvallende is dat acht van de elf deelnemers zeiden dat ze voelden dat hun collega's en leidinggevendenden een duidelijk gebrek aan kennis en begrip hadden. Dit leidde tot complicaties, bijvoorbeeld als het ging om het bepalen of het veilig was om uit de kast te komen op het werk. P11 legde uit dat deze beslissing beïnvloed werd door de volgende angsten die veroorzaakt werden door een gebrek aan begrip op de werkvloer:

*“Dat je niet weet hoe er gereageerd wordt [op uit de kast komen als transgender]. Je weet niet: ben ik hier wel veilig? Ben ik niet zo meteen mijn baan kwijt? Moet ik niet zo meteen weer zoveel maanden op een uitkering zitten waar ik eigenlijk bijna niets van kan betalen.” [P11]*

Ten tweede zeiden zes van de elf geïnterviewden dat zij worstelden met het gender-binaire model op het werk. Dit nam meerdere vormen aan, zoals problemen met gender-specifieke kledingvoorschriften, gebrek aan genderneutrale toiletten en faciliteiten, en een gebrek aan inclusief taalgebruik. Zoals P1 zei: *“In relatie tot mijn non-binair zijn: [ik heb moeite met] de hele gender segregatie in alle facetten van werk, gewoon van de toiletten tot de formulieren tot aanspreekvormen en verdere communicatie...”*

Andere opvallende obstakels waren een gebrek aan steun van managers, onvoldoende ondersteuning en navolging als deelnemers discriminatie rapporteerden, en een gebrek aan beleid voor transitioneren op het werk. Hoewel in transitie gaan voor sommige deelnemers geen problemen opleverden, namen anderen ontslag voor ze in transitie gingen, omdat ze bang waren voor de consequenties die dit zou kunnen hebben voor hun carrières. Eén persoon werd verteld dat ze ontslagen zou worden als ze in transitie zou gaan, wat er voor zorgde dat ze haar transitie voor onbepaalde tijd uitstelde:

*“Er is mij in eerste instantie verteld [...] ‘op het moment dat jij je transitie ingaat, dan ligt jouw ontslagbrief op de mat.’ Dus dat is het natuurlijk ook voor een deel geweest, want ik werk nu ruim 3,5 bijna 4 jaar bij deze werkgever, om te zeggen van ‘oké dan zie ik het niet gelijk helemaal zitten dan om dat [in transitie gaan] te doen.” [P4]*

## **Ideeën voor verandering**

Om dit soort zaken tegen te gaan en een meer inclusieve werkplekken te creëren voor transgender, intersekse en non-binaire mensen gaven de deelnemers een aantal suggesties. De meeste mensen misten een expliciet anti-discriminatiebeleid dat duidelijke richtlijnen bevat over waar mensen discriminatie kunnen rapporten, welke consequentie daaraan verbonden zijn en hoe ze ondersteuning kunnen krijgen in dat proces. Om problemen tijdens de transitie

tegen te gaan, werd ook een transitiebeleid als een nuttige toevoeging beschouwd om werknemers duidelijkheid en zekerheid te bieden. Ten slotte was er ook behoefte aan trainingen en andere praktijken die de kennis over trans, intersekse en non-binaire onderwerpen zouden kunnen vergroten.

## 4.3 Trainingsbehoefte

De belangrijkste bevindingen met betrekking tot de behoefte aan training van zowel de HR professionals en trans, intersekse en non-binaire mensen kan als volgt samengevat worden:

- **HR respondenten en geïnterviewden zijn grotendeels onbekend met de Nederlandse wetgeving met betrekking tot discriminatie tegen trans, intersekse en non-binaire mensen, maar de meeste zijn ook niet geïnteresseerd om specifiek daarin getraind te worden. Ze zijn in plaats daarvan vooral geïnteresseerd in praktische hulpmiddelen en strategieën om de inclusiviteit te verbeteren en in training gefocust op inclusief taalgebruik en terminologie.**
- **In Nederland ontbreekt een breed scala aan ondersteuningsdiensten voor trans, intersekse en non-binaire werknemers en werkzoekenden, wat in onze resultaten terug te zien is. Trans, intersekse en non-binaire respondenten zijn voornamelijk geïnteresseerd in trainingen waarbij ze leren hoe ze zichzelf tegen discriminatie op de werkvloer kunnen beschermen en minder geïnteresseerd in algemenere *soft skill* trainingen.**
- **Zowel onder de respondenten als onder de geïnterviewden was er een groep die beweerde dat inclusiviteitstraining moeilijk aan directieraden te verkopen zou zijn zonder argumenten gebaseerd op efficiëntie.**

### 4.3.1 De trainingsbehoefte van HR respondenten.

Hoewel 78,1% van de HR respondenten in de enquête zei dat ze geïnteresseerd zouden zijn in een training gefocust op het promoten van inclusiviteit van trans, intersekse en non-binaire personen op de werkvloer, had slechts 25% van de professionals ooit aan zo'n training meegedaan.

Toen respondenten gevraagd werd om te vertellen welke trainingsonderwerpen zij het meest in geïnteresseerd zouden zijn aan de hand van acht op de HR professionals afgestemde voorbeelden (die ze een waarde moesten toekennen van 'niet belangrijk' tot 'erg belangrijk'), werd duidelijk dat alleen training over de Nederlandse wetgeving tegen discriminatie onbelangrijk werd gevonden. Alle andere trainingsonderwerpen werden meestal als belangrijk beoordeeld. Daarbij was er specifieke interesse in: i) 'strategieën en methodes om een inclusieve aanpak in alledaagse bezigheden te integreren' (als erg belangrijk beoordeeld door 74% van de respondenten) en ii) 'praktische hulpmiddelen voor het voorkomen en behandelen van gevallen van discriminatie en intimidatie' (als erg belangrijk beoordeeld door 63% van de respondenten). De antwoorden met betrekking tot het trainingsonderwerp 'introductie in

gender' waren erg wisselend. Een deel van de verklaring kan zijn dat de titel suggereert dat het om genderdiversiteit in een bredere zin gaat of over de inclusie van vrouwen op de werkvloer (wat al veel behandeld wordt door de bedrijven van de respondenten).

Wat ook opvallend is, is dat de respondenten van de enquête opmerkten dat ze niet geloven dat veel van de voorgestelde trainingsonderwerpen makkelijk te verkopen zijn aan directie-raden. Deze respondenten impliceerden dat er aan argumenten op basis van efficiëntie hogere prioriteit gegeven wordt dan aan (ethische) behoeften voor inclusiviteit, of dat het implementeren van de training zinloos is als de directie het niet ondersteunt en begrijpt.

#### **4.3.2. De trainingsbehoeften van HR interviewdeelnemers.**

De hiervoor genoemde interviewdeelnemers werden ook gevraagd naar hun behoeften voor trainingen. Alle negen geïnterviewden zeiden dat ze sterk geloofden dat meer training noodzakelijk was. Zoals een geïnterviewde zei: *"Ik denk dat iedereen daar [training] baat bij heeft, en niet alleen binnen het bedrijf waar ik werk. Ik denk dat er meer bedrijven zijn die zeker een cursusje tolerantie kunnen gebruiken."* [HR 4]. Ondanks deze overtuiging had geen van de deelnemers bedrijfstraining gevolgd die specifiek betrekking had tot de inclusie van trans, intersekse en non-binaire mensen. Als de deelnemers in het verleden training hadden gehad dan was daar meestal bij besproken hoe vrouwen, mensen van kleur en werknemers met een migratieachtergrond gemarginaliseerd werden. Twee van de negen geïnterviewde professionals noemde echter dat hun bedrijven recent waren begonnen met het ontwerpen van een verplichte basistraining en *e-learning* over onderwerpen zoals vooroordelen. Daarbij werden trans, intersekse en non-binaire identiteiten als blinde vlekken genoemd.

#### **Onderwerpen**

We hebben de geïnterviewden gevraagd om de verschillende trainingsonderwerpen te rangschikken op basis van hoe belangrijk zij ze vonden. Over het algemeen werd geen van de onderwerpen door de deelnemers onbelangrijk gevonden. Er waren wel verschillen in hoe belangrijk onderwerpen gevonden werden: *'terminologie en inclusief taalgebruik'* werd het belangrijkste gevonden. Alle deelnemers beoordeelden dit als een (zeer) belangrijk aspect van potentiële training. Zoals een geïnterviewde zei, kan het op de hoogte zijn van de juiste terminologie onbedoelde discriminatie en een onveilige omgeving voorkomen:

*"Hoe stom het ook klinkt, maar als je de basics kent, dan ben je veel bewuster van dingen die je zegt en dingen die je anders had kunnen zeggen. Nogmaals, binnen mijn bedrijf is er totaal geen kwade wil, maar we zullen ongetwijfeld onbewust beledigd hebben omdat ze iets op een verkeerde manier hebben gezegd. En het zou mooi zijn als je dat weg zou kunnen nemen, in ieder geval de basics."* [HR 5]

Het tweede belangrijkste onderwerp bleek *'strategieën en methodes om een inclusieve aanpak in alledaagse bezigheden te integreren,'* wat door slechts één deelnemer als neutraal was beoordeeld. Andere belangrijke onderwerpen waren de Nederlandse situatie met betrekking tot discriminatie tegen transgender, intersekse en non-binaire personen, en voorbeelden van inclusief beleid. Een introductie tot gender werd als het minst belangrijk beschouwd. Eén geïnterviewde vond het zelfs helemaal niet belangrijk en twee deelnemers waren neutraal over het onderwerp. De resultaten van de interviews kwamen overeen met de resultaten van de enquête. Vergelijkbaar met de resultaten van de enquête waren er slechts drie HR professionals die training over de landelijke wetgeving en richtlijnen belangrijk vonden, ondanks het feit dat slechts één geïnterviewde in staat was om met zekerheid te zeggen dat trans, intersekse en non-binaire mensen expliciet in zulke wetten genoemd worden in Nederland. Dit wijst wellicht op een desinteresse of een gebrek aan affiniteit met de landelijke wetgeving, en een voorkeur om meer te focussen op bedrijfsbeleid en de behandeling van trans, intersekse en non-binaire werknemers. Meerdere deelnemers stelden dat er niet op de wetten gefocust moest worden, maar dat het veranderen van de manier van denken van werknemers de meeste aandacht verdiende. Eén deelnemer stelde dat de wettelijke situatie niet de primaire focus zou moeten hebben: *"We kunnen wel wettelijk kader gaan uitleggen [...] maar fat chance dat ze niet eens weten waarover het gaat en dat dat een beetje pijnlijk is."* [HR 2]. Een andere persoon noemde dat die tegen het focussen op de het wettelijke systeem was binnen een training, omdat alleen focussen op het overtuigen van mensen waarom inclusie belangrijk is niet werkt:

*"Ik denk alleen, ja het moet niet een soort juridische sessie zijn waarin je probeert te overtuigen door middel van dit zijn de rechten. Ik denk dat het goed is dat mensen weten dat er rechten zijn. [...]. Maar ga ze niet overtuigen, laat hen zichzelf overtuigen."* [HR 1]

Een andere geïnterviewde legde diens standpunt tegen het bespreken van wetten uit als: *"hoezo wetten? Het gaat toch helemaal niet om wetten om iemand gewoon aan te nemen?"* [HR 8]. Dit alles tezamen laat zien dat de geïnterviewden vooral wilden focussen op vooroordelen in plaats van de wettelijke kaders.

Sommige deelnemers wilden ook aandacht besteden aan wat er misging in de organisatie. Dit kon gecombineerd worden met de strategieën om inclusief beleid te integreren en het aspect van praktische hulpmiddelen en *best practices*:

*"Ik zou ook graag best-practices en worst-practices willen zien. [...] Slechte voorbeelden geven ook aan [...] Daar kun je mensen mee raken, daar kun je iets mee losmaken. Goeie voorbeelden is alleen maar: "kijk ons shiny, happy people zijn", maar er zijn genoeg voorbeelden te*

*bedenken waar het gruwelijk fout bij is gegaan, en dat zet mensen aan het denken.” [HR 4].*

HR 4 stelde dat mensen meer gemotiveerd kunnen worden om te veranderen door te focussen op voorbeelden van slecht beleid, in plaats van ze alleen te prijzen voor goed beleid. Een andere geïnterviewde was het hier mee eens en zei: *“dat dat ook wel een beetje de vloek is van HR beleid, want tot op zekere hoogte loop je achter de feiten aan. [...] Zolang als er niks misgaat zal een organisatie niet zo snel inzien wat de prikkel is om te veranderen.”* [HR 2]. Ze waren het daarom eens dat het laten zien van problemen organisaties kon motiveren om hun beleid te verbeteren.

### **Doelgroep**

Vijf van de negen geïnterviewden was het ermee eens dat de primaire focus van de training de HR medewerkers zouden moeten zijn. De meesten van deze deelnemers waren er sterk van overtuigd dat HR professionals te weinig wisten van deze groepen en hoe zij die op de juiste manier konden includeren. Vier van de deelnemers zeiden dat ook andere delen van de organisatie, zoals de zakelijke afdeling, baat bij sensitiviteitstraining zouden hebben. Slechts één geïnterviewde zei dat die dacht dat HR professionals en HR afdelingen niet de primaire doelgroep van deze trainingen zouden moeten zijn, maar dat in plaats daarvan zakelijke afdelingen dat allereerst zouden moeten zijn, gevolgd door HR.

### **Voorwaarden**

Sommige deelnemers noemden voorwaarden waar de training aan moest voldoen om succesvol te zijn. Eén daarvan was dat werkgevers en management de inhoud van de trainingen ondersteunden. Zoals een deelnemer zei: *“Ik denk dat dat [training] wel interessant is, en dat dat ook zeker wel bijdraagt, maar dan moet er zeker wel ondersteuning vanuit de organisatie zelf ook zijn. Als je alleen maar een cursus volgt en daar kun je dan eigenlijk vanuit de organisatie niks mee doen, dan is dat natuurlijk zonde.”* [HR 9]. Met andere woorden, de training zou geen voordelen hebben als de organisatie het implementeren van de training niet breed ondersteunde.

De tweede voorwaarde was dat er een goed argument moest zijn om de directieraad te overtuigen van de noodzaak van de training. Ondanks het belang dat veel van de geïnterviewden aan de training toegeschreven, dachten zij niet dat de trainingen makkelijk aan het management te verkopen waren.

*“Ik denk dat je dan bij sommige organisaties ook wel echt moet verkopen. Dat is dan die winst waar ik het al eerder over had. Ik merk dat bij HR de laatste 5-10 jaar [...] heel erg gekomen van ‘wij moeten*

*bewijzen wat wij aanleveren'. En daarin is het heel vaak belangrijk dat je eigenlijk in geldelijke zaken kunt uitleggen wat de winst is van een blijve werknemer, of iemand die op zijn plek zit. [...] Je moet over het algemeen wel iets hard kunnen maken in cijfers om een organisatie overstag te laten gaan. Want vaak is het toch wel 'ja dat kost geld en tijd en we hebben het al zo druk, want iedereen heeft het ten alle tijden druk,' [HR 2].*

Om van de training gebruik te mogen maken, zouden HR medewerkers moeten bewijzen dat de training financieel voordelig voor de organisatie in zijn geheel zou zijn. Dit komt overeen met de resultaten van de enquête. De deelnemers suggereerden dat argumenten op basis van efficiëntie hogere prioriteit hebben dan (ethische) behoeftes aan inclusiviteit. Een aantal geïnterviewden gaf voorbeelden van argumenten waarvan zij dachten dat ze directies konden overtuigen om de trainingen te gebruiken. Eén geïnterviewde zei: *"Uiteindelijk denken we dat [...] we dat beter kunnen doen als we zelf ook die diversiteit hebben. [...] We denken dat we ons werk beter kunnen doen als we zelf ook divers zijn."* [HR 6]. Het argument van het voordeel van diversiteit werd door meer deelnemers besproken.

#### **4.3.3. Trainingsbehoeften van trans, intersekse en non-binaire respondenten.**

In overeenstemming met het reeds genoemde gebrek aan Nederlandse ondersteuningsdiensten specifiek voor trans, intersekse en non-binaire werknemers zei slechts 15,1% van de respondenten ooit te hebben meegedaan aan een training om vaardigheden bij het zoeken van werk te ontwikkelen. Van hen had bijna iedereen een standaard training gehad om interviewvaardigheden te leren en een CV op te stellen, terwijl slechts één respondent een training had gevolgd die specifiek op diens behoefte was afgesteld. Slechts 10,5% zei deelgenomen te hebben aan training met betrekking tot discriminatie op de werkvloer, waarvan slechts één respondent deel had genomen aan training die specifiek ging over discriminatie tegen LHBTQIA+ mensen op de werkvloer. Van de respondenten zou echter 43,4% geïnteresseerd zijn in zo'n soort training.

Toen de respondenten gevraagd werd in welke trainingsonderwerpen ze het meest geïnteresseerd waren aan de hand van elf voorbeelden die waren afgestemd op de doelgroep, werd bijna geen enkele van deze onderwerpen als onbelangrijk beoordeeld. Respondenten toonden juist een breed gedragen verlangen voor meer diepgaande training die was afgesteld op hun behoeften (met name hoe met discriminatie om te gaan). De trainingsonderwerpen die over het algemeen het belangrijkste werden gevonden waren: *i) 'strategieën hoe te handelen bij discriminatie op de werkvloer, kanalen en mechanismen om het te rapporteren.'* (door 94,7% van die respondenten die interesse hadden in training als belangrijk beoordeeld), *ii) 'strategieën om discriminatie op de werkvloer te herkennen en aan te pakken'* (door 91,5% van die respondenten die interesse hadden in training als belangrijk beoordeeld) en *iii) 'mijn rechten op het werk en bescherming voor trans, intersekse en non-*

*binaire personen* (door 88,2% van die respondenten die interesse hadden in training als belangrijk beoordeeld). Dit komt overeen met de eerdere observatie met betrekking tot het gebrek aan ondersteuningsdiensten die specifiek gericht zijn op onze doelgroep en laat zien dat respondenten vooral goed voorbereid willen worden om zichzelf te beschermen tegen discriminatie op de werkvloer. Dit wordt verder ondersteund als gekeken wordt naar de trainingsonderwerpen die als minst belangrijk beoordeeld werden: *i) 'bestaande hulpbronnen om een baan te vinden'* (door 64,9% van die respondenten die interesse hadden in training als belangrijk beoordeeld) en *ii) 'advies om de vaardigheden te verbeteren om een baan te vinden'* (door 66% van die respondenten die interesse hadden in training als belangrijk beoordeeld). Respondenten merkten ook op dat zulke training (zei het niet specifiek afgestemd op onze doelgroep) al volop beschikbaar was bij zowel commerciële diensten als het bij het UWV.

Een ander punt om op te merken is dat trans, intersekse en non-binaire respondenten meer geïnteresseerd waren in training op locatie (36,2%) of een combinatie van zulke training en e-learning (33%) dan de HR professionals, die vooral e-learning prefereerden. Voorkeuren voor de lengte van de trainingen varieerden sterk, hoewel bijna alle HR professionals de voorkeur hadden voor een lengte van een halve dag.

#### **4.3.4. Trainingsbehoeften van trans, intersekse en non-binair interviewdeelnemers**

Van de elf deelnemers hadden er zes training gehad over onderwerpen zoals inclusie en diversiteit op de werkvloer. Slechts drie deelnemers hadden deelgenomen aan een training over discriminatie in het algemeen. Geen van de deelnemers had training gehad waarbij discriminatie op basis van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken werd besproken. Deze bevindingen komen overeen met de resultaten van de enquête.

In tegenstelling tot de lage deelname aan training waren acht van de tien geïnterviewden die zijn gevraagd naar hun trainingsbehoeften wel geïnteresseerd om training te volgen over de soorten discriminatie waar trans, non-binaire en intersekse mensen mee te maken krijgen. Eén persoon (P7) zei dat die niet geïnteresseerd was om deze training te volgen, maar wel om mee te doen als trainer. Een andere deelnemer (P10) zei dat die niet hield van de vorm van training, maar liever over deze onderwerpen zou lezen, omdat deze daar meer van leert.

#### **Onderwerpen**

De geïnterviewden bespraken meerdere onderwerpen waarvan ze zouden willen dat de training erop zou focussen. Sommige geïnterviewden kwamen zelf met onderwerpen, terwijl anderen gevraagd was om voorbeelden te beoordelen. Van de personen die geïnteresseerd waren in de training was er slechts één deelnemer (P5) die geen specifiek onderwerp noemde waar deze in geïnteresseerd was. Het onderwerp waarvan de meeste mensen wilden dat het opgenomen werd, was hoe discriminatie op de werkvloer herkent en aangepakt kon worden. Vijf deelnemers zeiden dat ze graag meer wilden weten over wat

discriminatie in praktijk inhoudt, hoe ze ermee om moesten gaan als ze ermee te maken kregen en welke ondersteuningsdiensten er beschikbaar zijn, zowel binnen als buiten bedrijven. P6 zei dat die praktische hulpmiddelen nodig had om te weten wat die moest doen als die discriminatie tegenkwam en om het aan te kaarten:

*“Want op gegeven moment weet je ook niet meer wat normaal is en wat niet. [...] Toen ik dat [dat collega’s discriminerende opmerkingen maakten] dus aan mijn leidinggevende vertelde, kreeg ik toch in zekere zin te horen van: nou ja van die termen dat ik een moraalridder zou zijn. Terwijl ik dacht van: wacht eens even, mijn eigen gevoel van veiligheid is gewoon aangetast. Op gegeven moment weet je ook niet meer wat normaal is en wat niet normaal is, dus om die reden zou het wel fijn zijn om zo’n cursus te hebben.” [P6].*

Met andere woorden, vanwege het verzet dat het rapporteren van discriminatie op het werk kan veroorzaken, zou P6 meer hulpmiddelen willen hebben om te weten hoe die zich hierop moet voorbereiden en om eraan herinnerd te worden wanneer iets precies discriminatie is. Weten welke hulpmiddelen er zijn en welke ondersteuning er beschikbaar is, kan mensen helpen om discriminatie te adresseren.

Het tweede meest verzochte onderwerp had te maken met de rechten en wettelijke bescherming van trans, intersekse en non-binaire personen, zowel in het algemeen als specifiek met betrekking tot discriminatie. Vier deelnemers zeiden dat ze graag meer zouden weten over welke reguleringen de overheid had gecreëerd ten voordele van queer mensen. Daarnaast wisten de meesten niet welke opties er beschikbaar waren en hoe ze daar gebruik van konden maken. P2 zei dat die erg geïnteresseerd was in: *“De juridische kant van geslachtsregistratie bijvoorbeeld, maar ook, in hoeverre de wet transgender personen, non-binaire personen beschermt. [...] Wat zijn nou de regels eigenlijk?”* Meerdere deelnemers waren geïnteresseerd om meer te leren over de beschermingen en reguleringen die er zijn. Deze bevindingen komen overeen met de resultaten van de enquête, waar de respondenten ook het meeste belang hechtten aan praktische hulpmiddelen met betrekking tot hoe met discriminatie om te gaan, en aan het leren over bestaande rechten en beschermingen tegen discriminatie op basis van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken.

Een minder populair onderwerp was de huidige staat van de Nederlandse arbeidsmarkt voor transgender, intersekse en non-binaire mensen. Twee deelnemers zeiden dat ze meer over dit onderwerp wilden leren. Andere minder populair onderwerpen waren de reeds bestaande hulpmiddelen en het leren van *soft skills* om de kans op het vinden van een baan te vergroten, en informatie over inclusieve werkgevers en beleid. Deze onderwerpen werden ook verzocht door twee geïnterviewden.



Sommige geïnterviewden brachten zelf onderwerpen naar voren waar ze over wilden leren. Twee geïnterviewden zeiden dat ze wilden leren hoe ze meer compassie bij hun collega's konden creëren. P3 zei daarnaast dat die wilde leren over de ervaringen van andere mensen met discriminatie op basis van hun genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken. “[Ik zou willen] leren van hoe anderen dingen ervaren en er mee omgaan, hoe je in het algemeen de weerbaarheid ook zou kunnen vergroten. Ja, zorgen dat er in het algemeen ook meer begrip is.” Het delen van ervaringen en het leren hoe ze anderen kunnen helpen om compassie te tonen werden door twee deelnemers gezien als waardevolle aspecten voor een training. Hiermee vergelijkbaar waren twee andere deelnemers die zeiden dat ze wilden leren over de situaties waarin andere trans, intersekse en non-binaire mensen problemen ervaren.

*“Ik zou het wel interessant vinden om een soort dagelijkse omgang cursus van waar kan je nou tegenaan lopen als je transgender, non-binair of intersekse bent op de werkvloer of als je een collega hebt die transgender, non-binair of intersekse is. Een soort stress en succes testjes van hoe ga je er nou mee om, want je kan in elke situatie met betrekking ertoe met vragen zitten. En ik ben dan wel een non-binair persoon, maar ik kan ook niet overal antwoord op geven.” [P1].*

Het bespreken van deze ervaringen en mogelijke scenario's zou andere trans, intersekse en non-binaire mensen kunnen helpen om zich beter op dit soort situaties voor te bereiden.

Gerelateerd aan de discussies over mogelijke scenario's wilde één deelnemer leren hoe deze anderen kon overtuigen dat er meer identiteiten waren dan de cisgender tweedeling. Zoals P8 zei is het een moeilijke opgave om het wereldbeeld van mensen te veranderen. Zo had P8 het gevoel meer hulpmiddelen nodig te hebben om dit zo goed mogelijk te doen:

*“[Ik wil leren] hoe je mensen het makkelijkste kunt overtuigen dat er meer is, omdat heel veel mensen daar natuurlijk helemaal vast geworteld zitten in het cis-man, cis-vrouw. Ja, ik denk dat ik daar nog best wel wat kan leren, hoe je mensen dat overtuigend kunt uitleggen.” [P8]*

## 5. Discussie

Eén punt dat we willen aankaarten aan het begin van het concluderende deel van dit rapport is dat de behoeften van intersekse werknemers niet adequaat gemeten zijn in dit onderzoek. Het is duidelijk geworden dat als intersekse personen slecht als individueel onderdeel van een breder LHBTQIA+ onderzoek worden onderzocht (in het bijzonder als ze samen gegroepeerd worden met trans en non-binaire mensen tot één doelgroep) er relatief weinig daadwerkelijk geanalyseerd kan worden over hun ervaringen. Dit komt gedeeltelijk omdat, gezien het lage aantal intersekse respondenten, er andere strategieën gebruikt zullen moeten worden om intersekse mensen te bereiken. Aan de hand van discussies die we hebben gehad met intersekse organisaties is duidelijk geworden dat intersekse personen erg verschillende problemen met betrekking tot discriminatie ondervinden en dat zij zich vaak niet direct herkennen in de problemen die trans en non-binaire personen ervaren op dit onderwerp. Intersekse respondenten hebben zich daarnaast wellicht ook niet herkent in de structuur van de enquête. Dit kan voor een deel verklaren waarom intersekse personen minder hebben gereageerd dan was verwacht. Deze demografieën samen groeperen doet geen recht aan het feit dat intersekse personen onderzoek nodig hebben dat specifiek is afgesteld op hun ervaringen en behoeften. Er moet echter ook opgemerkt worden dat er tot nu toe geen landelijke onderzoeksprojecten zijn die dit ooit geprobeerd hebben in Nederland. We adviseren daarom dat hier op een grote schaal naar gekeken wordt, bijvoorbeeld in de Europese Unie, want we geloven dat het van groot belang is dat de behoeften van intersekse personen in kaart gebracht worden.

Bij het proberen om een groot genoeg aantal respondenten voor de enquête te vinden, ondervonden we ook moeilijkheden. Meerdere vormen van uitgebreide promotie via social media en advertenties op digitale zoekmachines moesten worden ingezet om een groot genoeg aantal respondenten te vinden dat in de buurt kwam van onze doelstellingen. We vermoeden dat dit door meerdere complicerende factoren komt. Het lijkt bijvoorbeeld dat mensen minder bereid waren om mee te doen aan onze enquête tijdens een periode waarin men zo veel mogelijk thuis moest werken vanwege de COVID pandemie. Onze enquête voor trans, intersekse en non-binaire personen werd ook gecompliceerd doordat een groep activisten zonder academische achtergrond probeerden om in dezelfde periode een vergelijkbare enquête te lanceren. Hoewel deze enquêtes niet lang na het lanceren offline werden gehaald, heeft het waarschijnlijk wel aandacht weggenomen van onze enquête op sociale media platforms die op dat moment essentieel waren voor de verspreiding van ons onderzoek. HR professionals waren in het algemeen bijzonder lastig om te bereiken en hebben ons gedurende de onderzoeksperiode op meerdere momenten verteld dat ze gebombardeerd worden met enquêteverzoeken, met name in periodes van thuis werken.

Om verder te gaan met het bespreken van onze onderzoeksresultaten (in het bijzonder met betrekking tot de ervaringen van trans, intersekse en non-binaire personen met discriminatie), moet bekend worden dat de resultaten niet erg onverwacht zijn. Zoals als eerder in dit rapport genoemd is, zijn hier eerder landelijke onderzoeken naar gedaan (zoals het onderzoek van de UvH en TNN (Glasner et al. 2017)). Wat echter onder andere opviel als nieuw uit onze resultaten (iets dat we voor een groot deel kunnen wijten aan de lengte en precisie van onze enquête voor trans, intersekse en non-binaire mensen) waren twee dingen;

**De ervaringen van non-binaire werknemers.** De meeste voorafgaande nationale onderzoeken focusten op binaire transgender werknemers. De brede inclusie van de ervaringen van non-binaire werknemers laat zien dat zij aanzienlijk vaker een baan blijven houden waar ze liever weg zouden gaan en doelbewust geen promotie zochten op hun werk (dit kan voor een deel komen door de angst dat hun identiteit op andere werkplekken misschien niet gerespecteerd wordt). Maar het meest zorgwekkend is dat non-binaire werknemers veel vaker (vergeleken met binaire transgender werknemers) niet in hun identiteit erkend worden door collega's en werkgevers en ook veel vaker op een regelmatige basis misgenderd worden.

**De dader neemt vele vormen aan.** In onze dataset kan een duidelijk discrepantie geobserveerd worden tussen wie er discrimineert op basis van de genderidentiteit van het slachtoffer. In het bijzonder, het feit dat trans vrouwelijke respondenten veel vaker gediscrimineerd en seksueel geïntimideerd werden door hun leidinggevenden/managers/werkgevers, terwijl trans mannelijke respondenten vooral discriminatie en verbale intimidatie ervoeren door directe collega's. Dit kan er op wijzen dat misogynie, patriarchale structuren de ervaringen van trans vrouwen beïnvloeden (met name als ze op het werk uit de kast komen). Dit was eerder al aangetoond in ander onderzoek, ook met betrekking tot veranderingen in salaris na de transitie (Glasner et al. 2017; De Lombaerde et al. 2021:13), maar nog niet met betrekking tot gevallen van discriminatie. Zoals door het rapport heen besproken is, vermoeden we ook dat discriminatie door collega's vaker gerapporteerd wordt dan discriminatie door werkgevers of directe leidinggevenden (aangezien HR professionals collega's als de grootste daders aanwezig, wat niet helemaal overeenkomt met de ervaringen van trans, intersekse en non-binaire respondenten).

Er bestaat een schril contrast tussen de verscheidenheid van gevallen van discriminatie en het gebrek aan concreet HR beleid met betrekking tot genderdiverse werknemers en werknemers in transitie. Verder bleek er tijdens de interviews een discrepantie te zijn tussen dat HR professionals geloven dat hun bedrijf er momenteel alles aan doet wat het kan (met een nadruk op 'momenteel') om discriminatie tegen transgender, intersekse en non-binaire werknemers te bestrijden en het gebrek aan concreet beleid. De HR respondenten en

geïnterviewden hadden daarnaast vaak op veel vlakken onvolledige kennis van trans, intersekse en non-binaire personen (zoals essentiële definities) en discriminatie tegen deze groepen (zoals gevallen van discriminatie en de landelijke wetgeving). We stelden vast dat er onder de geïnterviewden en respondenten schijnbaar een desinteresse, of een gebrek aan affiniteit, bestond met betrekking tot de landelijke wetgeving en er meer aandacht was voor organisatiebeleid en de behandeling van werknemers. De geïnterviewden in het bijzonder vertelden ons in detail dat ze liever zouden focussen op vooroordelen dan op wettelijke grondslagen.

Dit is niet geheel nieuw voor TNN, als een Nederlandse belangenvereniging voor transgender en non-binaire mensen. Het is echter wel vreemd dat er zo'n duidelijk gebrek is aan beleid dat specifiek trans, intersekse en non-binaire mensen noemt, want er is geen verschil gevonden tussen de verwachtingen van HR professionals over hoe vaak discriminatie op het werk voorkomt en hoe vaak transgender en non-binaire werknemers het daadwerkelijk ervaren. De inschatting van de frequentie van discriminatie en de daadwerkelijke discriminatie waren immers zorgwekkend hoog. Gemiddeld schatten HR professionals in dat discriminatie ongeveer net zo veel voorkomt als de geleefde ervaringen van de respondenten lieten zien. HR respondenten verwachtten zelfs dat verbale en psychologische intimidatie vaker voorkwam dan het daadwerkelijk deed (hoewel het nog steeds relatief vaak voorkomt voor transgender en non-binaire mensen).

Het meest opvallend was dat geen van de geïnterviewden dacht dat Nederland een veilige of inclusieve plek was voor trans, intersekse en non-binaire werknemers, waardoor men zich kan afvragen waarom er geen grotere beweging is om meer concreet beleid te maken om dit tegen te gaan en waarom een cultuur van 'we zullen ingrijpen als we het zien' nog steeds zo breed weerklank vindt onder de geïnterviewden. Zo'n cultuur kan onbedoeld transgender, non-binaire en intersekse mensen schaden. Immers, als beleid over algemeen pas wordt opgesteld en geïmplementeerd als er een trans, intersekse of non-binair persoon wordt aangenomen (of als iemand uit de kast komt op het werk) dan zal de taak om HR te informeren onbedoeld bij hen komen te liggen. Als er geen concreet wervingsbeleid is dat transgender, intersekse en non-binaire mensen noemt, blijft het verder de vraag hoeveel van hen er überhaupt tot dat punt zullen komen en niet al af zullen vallen door 'statistische' en 'smaakgebaseerde discriminatie' (De Lombaerde et al., 2021). Het idee dat de veiligheid en inclusie van trans, intersekse en non-binaire werknemers niet meer voorzorgsmaatregelen behoeven dan die er als zijn voor werknemers (wat bij de HR enquête als het meest voorkomende antwoord werd gegeven op de vraag waarom er geen inclusiviteitsbeleid werd geïmplementeerd dat deze groepen specifiek noemt) is duidelijk tegenstrijdig met de hiervoor besproken overtuigingen van HR professionals over de frequentie van discriminatie en inclusiviteit in Nederland.

Men kan zich hierbij afvragen of het voor een deel een gebrek aan inzicht in de geleefde ervaringen van genderdiverse werknemers is die schuilgaat achter deze vorm van redeneren en het gebrek aan het tegemoet komen aan hun behoeften. Eerder onderzoek wees erop dat er een dualistische vorm van redeneren plaatsvond bij de discriminatie tegen genderdiverse mensen bij het wervingsproces: 'smaak-gebaseerde discriminatie' en 'statistische discriminatie' zijn beide veel voorkomende vormen van discriminatie in het wervingsproces (De Lombaerde et al., 2021). Beide vormen van discriminatie, hoewel waarschijnlijk vooral de statistische, laten zien dat het noodzakelijk is om te proberen de conceptualisering die HR professionals hebben van de geleefde ervaringen van trans, intersekse en non-binaire mensen beter te laten aansluiten op de daadwerkelijke geleefde ervaringen en behoeften.

Wat ook duidelijk is geworden over het ontwikkelen van training voor HR professionals is dat het belangrijk is om strategieën te bedenken om bedrijven om te motiveren gebruik te maken van de trainingen. De geïnterviewden vertelden ons dat de cultuur waarin pas ingegrepen wordt als een probleem zich voordoet, samenhangt met een efficiëntie-gerichte manier van denken bij bedrijven en organisaties. Een nuttig hulpmiddel om organisaties te motiveren zouden de vele voorbeelden en statistieken kunnen zijn die we aan dit onderzoek hebben toegevoegd om te laten zien dat er daadwerkelijk een probleem is, ook al is het probleem voor sommigen niet zichtbaar. Er moet niettemin gezegd worden dat de prioriteren van efficiëntie-gerichte argumenten over ethische behoeften voor inclusiviteit sowieso een zorgwekkend fenomeen blijft voor trans, intersekse en non-binaire werknemers.

Tenslotte suggereerden meerdere respondenten door de hele enquête heen (zowel de trans, intersekse en non-binaire personen als de HR professionals) dat doelgericht rollenspel in toekomstige trainingen opgenomen kan worden (zowel voor gender diverse werknemers om op de juiste manier te leren omgaan met discriminatie in het moment als voor HR professionals om de ervaringen van genderdiverse werknemers beter te begrijpen). We geloven dat dit een effectief hulpmiddel kan zijn om te proberen de hiervoor geobserveerde hindernissen voor de inclusiviteit van trans, intersekse en non-binaire werknemers op de werkvloer weg te nemen en aan HR professionals en management te laten zien dat er een dringende behoefte is aan meer inclusiviteit en beleid dat daarvoor moet zorgen. Daarom is het iets dat een essentiële rol zal spelen in de volgende stap van dit onderzoek; namelijk het creëren van HR trainingen en toolkits voor elk land dat deel uitmaakt van dit consortium. Hopelijk kunnen we met deze strategie HR teams meer betrekken bij het doel om een veiligere en meer inclusieve werkomgeving (en daarmee ook een arbeidsmarkt) te creëren door middel van concreet beleid, zoals betaald transitieverlof, meer inclusief en veilig documentatiebeleid, en meer proactief anti-discriminatiebeleid.

## 6. Aanbevelingen

1. Wij stellen voor dat er trainingen worden ontwikkeld voor HR personeel, die specifiek focussen op rollenspelscenario's, zodat HR professionals actiever betrokken raken bij de geleefde ervaringen van genderdiverse mensen en werknemers. Wij geloven dat dit een goede manier is om kennis over de worstelingen van genderdiverse werknemers en inzicht in hun behoeftes te promoten.
2. We stellen voor dat er trainingen worden ontwikkeld voor trans, intersekse en non-binaire werkzoekenden en werknemers waarbij de nadruk ligt op het informeren over hun rechten en hen door middel van praktische casuïstische training voor te bereiden op mogelijke discriminatie in de toekomst.
3. Wij raden aan om wijdverspreid institutioneel beleid te creëren, alsook taalgebruik, voor hoe transfobisch gedrag op het werk (zoals respectloos taalgebruik, misgenderen en ander verstorend gedrag) het best aangepakt kan worden. Dit beleid moet gedeeld worden met al het personeel, en HR en werkgevers moeten voorbereid zijn om dit beleid te handhaven.
4. Er is een duidelijke noodzaak voor onderzoek, zowel in de landelijke als de internationale context, dat specifiek focust op de behoeften en ervaringen van intersekse personen op de arbeidsmarkt.
5. Breder onderzoek is ook nodig, zowel in de landelijke als de internationale context, om vast te stellen hoe omvangrijk en verstrekkend de discriminatie en discriminerende praktijken zijn waar trans, intersekse en non-binaire mensen op de arbeidsmarkt mee te maken hebben.

# APPENDIX

## Relevante wetgeving

Wet no. BWBR0006502 van 02-03-1994, *Algemene Wet Gelijke Behandeling* over arbeidsrecht en sociale zekerheid.

Richtlijn 2006/54/EC van het Europees Parlement en de Europese Raad van 5 juli 2006 over de implementatie van het principe van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in zaken van werkgelegenheid en beroep.

## Referenties

De Lombaerde, Griet, Yvonne Prince, en Kees Zandvliet. 2021. *“De arbeidsmarktpositie van transgender personen.”* Rotterdam: SEOR. Geraadpleegd op 15 december, 2021, (<https://www.seor.nl/de-arbeidsmarktpositie-van-transgender-personen/index.html>).

European Union Agency for Fundamental Rights [FRA]. 2013. *“Survey on fundamental rights of lesbian, gay, bisexual and transgender people in EU.”* European Commission. Geraadpleegd op 20 juli, 2021, (<https://data.europa.eu/data/datasets/survey-eu-lesbian-gay-bisexual-transgender?locale=it>).

European Union Agency for Fundamental Rights [FRA]. 2020. *“EU LGBTI II survey: Experiences and views of lesbian, gay, bisexual, transgender and intersex (LGBTI) individuals.”* European Commission. Geraadpleegd op 20 juli, 2021 (<https://data.europa.eu/data/datasets/eu-lgbti-ii-survey-experiences-and-views-of-lesbian-gay-bisexual-transgender-and-intersex-lgbti-individuals?locale=en>).

Glasner, Tina J., Wander van der Vaart, en Elise van Alphen. 2017. *“Transgender en Werk: Factsheet UvH.”* Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland. Geraadpleegd op 15 december, 2021, (<https://www.transgendernetwerk.nl/publicaties/factsheet-transgender-en-werk-uvh/>).

Kuyper, Lisette. 2017. *“Transgender personen in Nederland.”* Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 20 juli, 2021, (<https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2017/05/09/transgender-personen-in-nederland>)

Van Alphen, Elise, Nora Uitterlinden, en Samira Hakim. 2020. *“Meldingen transgender discriminatie 2019.”* Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland. Geraadpleegd op 20 juli, 2021 (<https://www.transgendernetwerk.nl/publicaties/meldingen-transgenderdiscriminatie-2019/20200423-discriminatiemonitor-transgender-2019/>).

Van Beusekom, Gabriël, en Lisette Kuiper. 2018. "LHBT-Monitor 2018." Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau. Geraadpleegd op 20 juli, 2021 (<https://www.scp.nl/publicaties/monitors/2018/11/21/lhbt-monitor-2018>).

Vennix, Paul. 2010. "Transgenders en Werk: een onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders in Nederland en Vlaanderen." Utrecht: Rutgers. Geraadpleegd op 20 juli, 2021, (<https://docplayer.nl/166669-Transgenders-en-werk-een-onderzoek-naar-de-arbeidssituatie-van-transgenders-in-nederland-en-vlaanderen.html>).