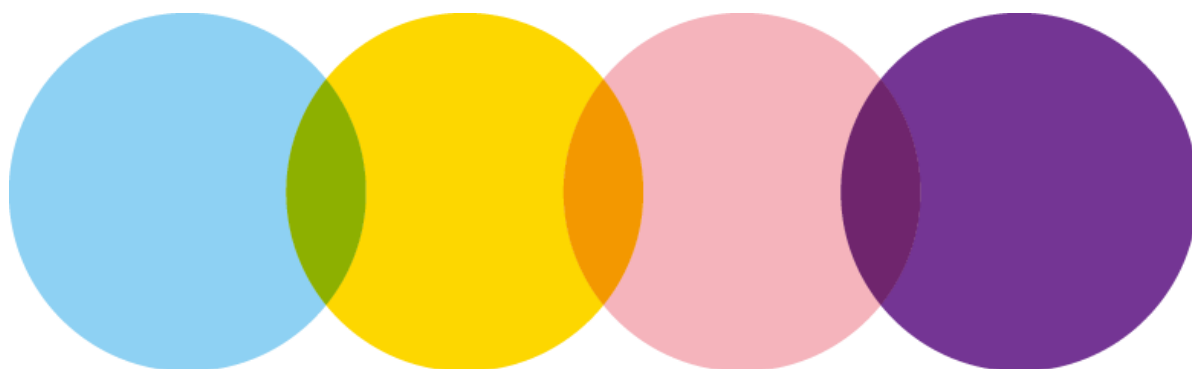


# INCLUSION4ALL:

Training toolkit voor transgender,  
intersekse en non-binaire  
werknemers & werkzoekenden



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

TRANS, INTERSEX AND NON-BINARY PEOPLE AT WORK

Titel: **Inclusion4All: Training toolkit voor transgender, intersekse en non-binaire werknemers en werkzoekenden**

Auteurs: **Lis Dekkers, Freya Terpstra, Wesley Larsen**

Vertaling: **Ton van den Born**

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

Date: **November 2022**



Deze publicatie is geschreven als onderdeel van het project *Inclusion4All: Trans, Intersekse en Non-binaire mensen aan het werk*, medegefinancierd vanuit het 'Rights, Equality, and Citizenship'-programma van de Europese Unie (2014-2020).

De inhoud van deze publicatie verwoordt uitdrukkelijk de standpunten van de auteurs en valt onder hun verantwoordelijkheid. De Europese Commissie is op geen enkele manier aansprakelijk voor gebruik van de inhoud ervan.



Deze publicatie kan gratis gedownload worden op [inclusion4all.eu](https://inclusion4all.eu).

# Inhoud

Inleiding	4
1. Ken je rechten	10
2. Hoe te reageren op discriminatie op de werkvloer	14
3. Hoe te reageren op discriminatie bij werving en selectie	20
<b>APPENDIX</b>	26
Voorbeelden van trainingsmodules	26
Voorbeelden van evaluatievragen	27
Literatuur	28

Heb je vragen over deze toolkit of de inhoud ervan? Dan kan je TNN mailen via [info@transgendernetwerk.nl](mailto:info@transgendernetwerk.nl).

# Inleiding

Deze toolkit is geproduceerd binnen het project **Inclusion4All: Trans, Intersekse en Non-binaire personen op de werkvloer**, mede gefinancierd vanuit het 'Rights, Equality, and Citizenship'-programma van de Europese Unie. Deze publicatie is bedoeld voor internationaal gebruik. De handleiding is tot stand gekomen met kennis en inzichten van de Europese Inclusion4All-partners uit Nederland (TNN), Hongarije (Háttér), Spanje (SURT Foundation), Kroatië (Zagreb Pride) en Italië (Universiteit van Brescia).

**Disclaimer:** Deze handleiding is bedoeld voor gebruik als trainingshandleiding met als doel om een inclusieve werksituatie te creëren voor transgender, intersekse en non-binaire mensen. Vanwege het lage aantal intersekse respondenten op Inclusion4All-enquêtes (en het ontbreken van voorgaand onderzoek naar de werkplekbehoeften van intersekse personen) is het gedeelte over de inclusie van intersekse personen hier helaas beperkt in vergelijking met de onderdelen over trans en non-binaire personen. Dit laat vooral zien dat er grote behoefte is aan gesubsidieerd onderzoek specifiek naar de behoeftes van intersekse personen.

Trans, intersekse en non-binaire werknemers hebben nog steeds disproportioneel vaak te maken met discriminatie op de werkvloer en bij sollicitaties. Het recente Inclusion4All-onderzoek, gesubsidieerd vanuit de Europese Commissie, bevestigt dat dit nog steeds het geval is in veel EU-lidstaten. Deze handleiding is zowel bedoeld voor trans, intersekse en non-binaire mensen, als voor trainers, en heeft als doel hen kennis en praktische ondersteuning te bieden om hun werksituatie te verbeteren.

In hoofdstuk 1 van deze toolkit bespreken we verschillende vormen van discriminatie op de werkvloer. Vervolgens bespreken we de taken en verantwoordelijkheden van de werkgever wat betreft het ondersteunen van werknemers en de wetgeving die mensen moet beschermen tegen discriminatie op de werkvloer. In hoofdstuk 2 bespreken hoe je het beste kan reageren op discriminatie op de werkvloer en daarbuiten. Hierbij bespreken we ook verschillende organisaties en mensen die kunnen worden ingeschakeld in het geval van discriminatie en hoe discriminatie in het algemeen het beste gemeld kan worden. Ten slotte bespreken we in hoofdstuk 3 hoe je het beste kan reageren en anticiperen op discriminatie bij werving en selectie. Hierbij bespreken we ook hoe je dit soort discriminatie kan herkennen en hoe je het, indien mogelijk, vóór kan zijn.

## A. Leerdoelen

- Weten wat je rechten zijn als transgender, intersekse en/of non-binaire medewerker of werkzoekende, en hoe je deze rechten af kunt dwingen.
- Weten wat werkgerelateerde discriminatie inhoudt en hoe je dit het beste kunt herkennen opdat je er beter op kunt anticiperen.
- Weten hoe je het beste kunt reageren als je slachtoffer van discriminatie wordt, en hoe je dit kan melden en bij wie.
- Weten wie welke verantwoordelijkheid heeft bij de aanpak van discriminatie.
- Weten hoe je kunt anticiperen en reageren op discriminatie bij werving en selectie, en welke vormen deze discriminatie kan innemen.
- Weten hoe je je het beste op een sollicitatiegesprek kunt voorbereiden wat betreft een mogelijke bekendmaking van je identiteit en/of wat je in je cv opneemt hierover.

## B. Hoe deze handleiding te gebruiken

Deze handleiding is bedoeld voor trainers als basis om een eigen training mee te ontwikkelen. Elk hoofdstuk bestaat uit deelbare kennis en oefenscenario's om die kennis in de praktijk toe te leren passen. Deze oefenscenario's kunnen helpen om de training tot leven te brengen.

Deze toolkit kan in willekeurige volgorde gebruikt worden. We adviseren de inzet van de oefenscenario's af te wisselen met een bespreking van het desbetreffende onderwerp. De toolkit is bedoeld als startpunt voor de vormgeving van je eigen trainingsmodule. De belangrijkste onderdelen van de training zijn de oefenscenario's. Deze kunnen mensen helpen om zichzelf op een veilige manier in mogelijke situaties van discriminatie te plaatsen en om te oefenen met hoe ze hier in de echte wereld mee om zouden kunnen gaan. Voor een succesvolle oefening met de scenario's, moet hen vooraf basiskennis en handvaten worden geboden aan de deelnemers.

Vanwege het gevoelige karakter van inclusie als gespreksonderwerp is het van groot belang respectvol naar de cursisten te zijn. Als trainer moet je een ruimte creëren waarin iedereen zich veilig voelt om zich uit te spreken en persoonlijke ervaringen te delen. Dit moet echter niet verplicht zijn. Elke discussie en alle gesprekken moeten gebaseerd zijn op onderling vertrouwen.

## C. Methodologie

Aangezien deze handleiding onderdeel is van het internationale Inclusion4All-project, is deze toolkit gebaseerd op de onderzoeksresultaten van het project . Dit onderzoek bestond met name uit twee online enquêtes:

- 1) een vragenlijst om zowel de behoeften van trans, intersekse of non-binaire mensen op de arbeidsmarkt, als hun ervaringen met werkloosheid en discriminatie op de werkvloer in kaart te brengen.
- 2) een vragenlijst om de affiniteit van HR-professionals met inclusief beleid te bepalen, en hun kennis en houding naar de inclusie van trans, intersekse en non-binaire mensen op de werkplek in kaart te brengen.

De online enquêtes werden uitgevoerd van maart tot juli 2020. Beide onderzoeken werden vertaald en verspreid in de vijf partnerlanden zodat de verschillen in inclusie op de arbeidsmarkt tussen de landen duidelijk zouden worden. Dit kwantitatieve onderzoek werd ondersteund door een serie interviews met enerzijds HR-professionals en anderzijds trans, intersekse en non-binaire personen waarbij meer de diepte werd ingegaan op de onderzoeksvragen. In zowel de enquêtes als interviews werden mensen ook bevraagd naar hun trainingsbehoeften.

Dit onderzoek, ondersteund door eerder onderzoek en kennis van de Nederlandse belangenorganisatie voor transgender en non-binaire personen Transgender Netwerk Nederland (TNN), vormt de basis voor de inhoud van de toolkit. Medewerkers van TNN hebben een aanvullende literatuurstudie uitgevoerd ter ondersteuning van de inhoud in deze toolkit.

## D. Inclusion4All onderzoeksresultaten

Voor we bij de inhoud van deze toolkit aankomen, zijn er enkele onderzoeksresultaten van Inclusion4All die we belangrijk vinden om te benoemen als achtergrondinformatie voor mensen die een training aan willen bieden aan de hand van deze toolkit. Die resultaten worden hier kort genoemd.

**Disclaimer:** De volledige rapportage over het Inclusion4All-onderzoek kun je vinden op de website van het project: [www.inclusion4all.eu](http://www.inclusion4all.eu). Daar kun je zowel de nationale rapporten vinden van de deelnemende landen, waar de onderzoeksresultaten per land zijn uitgesplitst, als het vergelijkende rapport met samenvattingen en analyses van de resultaten in z'n geheel.

**Opmerking:** Omdat het aantal intersekse personen dat deelnam aan het onderzoek zo laag was, konden we van deze groep de behoeften niet accuraat bepalen.

### ***(On)veilige werkplekken***

De meerderheid van de geïnterviewde transgender, intersekse en non-binaire mensen en respondenten van het onderzoek lieten zien dat werkplekken doorgaans niet veilig of inclusief zijn voor hen. De belangrijkste oorzaken die ze hiervoor noemden, zijn gebrek aan kennis, vooroordelen, stigma en een ingebakken cis-heteronormatieve mentaliteit.

Dit algemene gebrek aan inclusie op de werkplek werd weerspiegeld in een aantal veelvoorkomende drempels die transgender, intersekse en non-binaire respondenten tegenkwamen op hun werkplek of die ze ervoeren in hun zoektocht naar werk. Bijvoorbeeld de situatie waar iemands naam of gender niet overeenkwam met die op hun officiële documentatie (een situatie die mensen soms ervan weerhield om zelfs maar te solliciteren op een vacature of in transitie te gaan op het werk), de afwezigheid van inclusief toiletbeleid of inclusief taalgebruik op de werkplek, het weg worden gezet als 'anders', angst voor vijandige reacties of om als 'ziek' te worden gezien en de druk om steeds maar weer je 'status' uit te moeten leggen. Al deze obstakels werden geregeld benoemd door de respondenten.

### ***Antidiscriminatiebeleid***

Een ander probleem dat respondenten vaak benoemden was de afwezigheid van actie vanuit HR-professionals en/of werkgevers als er discriminatie plaatsvond op de werkplek. Dit zagen we ook in de enquête-resultaten. Alle Inclusion4All onderzoeksdata wijst op onvoldoende antidiscriminatiebeleid in het algemeen en dat wanneer dit soort beleid er wel is er te weinig naar gehandeld wordt. Daarentegen kon er wel een correlatie gezien worden tussen de implementatie van diversiteit en inclusie beleid in het bedrijf en de positieve ervaringen van transgender, intersekse en non-binaire mensen op die werkplek. Waar dergelijk beleid was geïmplementeerd, ook al was het nog niet af of niet toereikend, was er al wel een dialoog op gang gekomen om verbetering te realiseren en passende maatregelen in te voeren.

### ***Trainingsdoelen***

Wat betreft de voorkeur voor trainingsmethodiek voor transgender, intersekse en non-binaire respondenten, was de respons verdeeld. Sommige respondenten hadden een voorkeur voor een training op locatie in plaats van een online training. Want dit zou meer verbinding tussen deelnemers en/of trainer(s) mogelijk maken. Aan de andere kant is, om een hoger aantal deelnemers mogelijk te maken, een online training of hybride oplossing ook een mogelijkheid.

## E. Begrippenlijst

Mogelijk gebruiken we bepaalde begrippen in deze handleiding die je nog niet kent. Deze begrippen kunnen bepaalde groepen LHBTIQ+-mensen beschrijven, sociale fenomenen, of specifieke vormen van inclusiebeleid. Als je deze begrippen nog niet allemaal kent, raden we aan dat je checkt of je ze goed begrijpt voordat je verder gaat met deze toolkit.

**Seksuele geaardheid:** of iemand zich seksueel of romantisch aangetrokken voelt tot mensen van hetzelfde gender, een ander gender, meerdere genders, of elk gender.

**Genderidentiteit:** de diepgevoelde en persoonlijke ervaring van gender, die wel of niet kan overeenkomen met het geslacht dat iemand bij geboorte werd toegekend.

**Genderexpressie:** de uiterlijke presentatie van iemands genderidentiteit (bijvoorbeeld in kleding of gedrag). Genderexpressie kan wel of niet in overeenstemming zijn met iemands genderidentiteit. De keuze voor welke voornaamwoorden bij iemand passen is ook onderdeel van die persoon hun genderexpressie.

**Geslachtskenmerken:** iemands fysieke kenmerken, bepalend voor het biologisch geslacht. Dit omvat primaire geslachtskenmerken (chromosomen, geslachtsklieren, seksehormonen en genitaliën) en secundaire geslachtskenmerken (borsten, lichaamshaar, lichaamsvormen etc.).

**De gendertweedeling:** de 'traditionele' indeling van gender als enkel mannelijk en vrouwelijk, binnen een sociaal systeem of op grond van culturele aannames. De meeste culturen hanteren een gendertweedeling en gaan uit van twee genders (man en vrouw). Dit is echter een enorme versimpeling van zowel genderdiversiteit als biologische diversiteit omdat hiermee het bestaan van zowel intersekse personen, als non-binaire mensen wordt genegeerd.

**Intersekse:** een variatie op de (reductieve) normen die bepalen of iemand tot het mannelijke of vrouwelijke geslacht behoort. Intersekse mensen beantwoorden niet aan deze normen omdat hun geslachtskenmerken (chromosomen, genitaliën, seksehormonen, etc.) anders zijn dan de binaire norm. Let wel dat intersekse-zijn niet noodzakelijkerwijze betekent dat je je niet als 'man' of 'vrouw' kunt identificeren.

**Transgender/trans:** een paraplueterm voor mensen wiens genderidentiteit en/of genderexpressie niet overeenkomt met het geslacht dat ze bij geboorte toegewezen hebben gekregen.

**Cisgender:** een begrip dat verwijst naar mensen wiens genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat ze bij geboorte toegewezen hebben gekregen.

**Non-binair:** een paraplueterm voor iedereen die zich niet identificeert als (enkel) vrouwelijk of



mannelijk. Hoewel er veel soorten van non-binaire genderidentiteiten zijn identificeren sommige mensen zich enkel als 'non-binair'.

**Transitie:** Het veranderingsproces van iemands genderexpressie of lichaam om in overeenstemming te komen met diens genderidentiteit. Dit kan met of zonder medische ingrepen. Elke transitie is anders, net als dat elk mens dat is.

**'Outen':** (van *coming-out*) Het openbaar maken van iemands seksuele geaardheid, genderidentiteit of intersekse status, meestal zonder toestemming van die persoon.

**LHBTI+:** lesbisch, homoseksueel, biseksueel, transgender, intersekse en meer; een afkorting die verwijst naar (alle) groepen die gemarginaliseerd zijn op basis van hun seksuele geaardheid, intersekse-status, of genderidentiteit.

**Transitieverlof:** transitieverlof wordt verleend aan mensen die absent zijn (van werk) tijdens (delen van) hun transitie. Vanwege medische afspraken, psychologische ondersteuning of persoonlijke motieven kunnen deze mensen vaak tijdelijk niet aanwezig zijn. Opdat ze kunnen beschikken over die tijd zonder dat ze daarvoor ziekteverlof moeten opnemen - ze zijn immers niet ziek - kan dit speciale transitieverlof worden ingezet.

**Antidiscriminatiebureau:** bij (regionale) antidiscriminatiebureaus (zie [discriminatie.nl](https://discriminatie.nl)) kun je discriminatie melden. Een antidiscriminatiebureau adviseert en ondersteunt je of kan kan als mediator optreden naar de persoon die je discrimineert. Ook kunnen ze een juridische procedure starten. Een klacht indienen bij een antidiscriminatiebureaus kan vaak ook anoniem.

**Oude naam (of 'deadname'):** de naam die iemand gebruikte vóór hun transitie, bijvoorbeeld een naam die je bij geboorte kreeg, maar niet meer gebruikt. Gebruik van een oude naam nadat iemand er alles aan heeft gedaan om die levensfase achter zich te laten kan veel negatieve emoties oproepen. Oude namen worden ook wel eens '*deadnames*' genoemd.

**Genderdysforie:** een begrip dat wordt gebruikt om het gevoel van onbehagen te omschrijven dat voorkomt uit het niet-overeenkomen van iemands lichamelijke kenmerken (zoals geslachtskenmerken) en genderidentiteit. Genderdysforie kan zich in verschillende mate en in verschillende vormen manifesteren. Hoewel het vaak gelijkgesteld wordt aan transgender-zijn, ervaren niet alle transgender personen per se (ernstige) genderdysforie.

# 1. Ken je rechten

## Wat is discriminatie?

Discriminatie, in de brede zin, is de 'ongelijke behandeling, benadeling of uitsluiting van mensen op grond van eigenschappen die niet relevant zijn voor die situatie'. Bijvoorbeeld als iemand niet in aanmerking zou komen voor werk omdat die non-binair is, is dat discriminatie op basis van genderidentiteit. Een verschil maken tussen mensen is niet per se illegaal. Mensen kunnen elkaar ongelijk behandelen als daar een goede reden voor is, bijvoorbeeld als er een bepaald niveau van ervaring wordt gevraagd. Als iemand een baan niet krijgt omdat die persoon geen relevante werkervaring heeft, is dat uitsluiting op grond van relevante kenmerken en daarmee niet discriminatie.

Oneerlijke behandeling op grond van persoonlijke kenmerken die niet relevant zijn in die situatie, wordt 'directe discriminatie' genoemd. Zulke discriminatie wordt alleen juridisch ook zo geclassificeerd als de eigenschap waarop wordt gediscrimineerd een beschermde eigenschap is (dat wil zeggen dat deze in nationale of internationale wetgeving is aangemerkt als een eigenschap waarop niet mag worden gediscrimineerd). Beschermde eigenschappen zijn bijvoorbeeld ras/ethniciteit, genderidentiteit, seksuele geaardheid, het hebben van een beperking, leeftijd, godsdienst, burgerlijke staat, et cetera.

Er is echter ook minder zichtbare discriminatie. Terwijl directe discriminatie zich afspeelt tussen een slachtoffer en een dader, treedt indirecte discriminatie op wanneer een wet/regel/eis die neutraal lijkt te zijn voor iedereen, bepaalde groepen benadeelt omdat ze een bepaalde eigenschap delen. De afwezigheid van rolstoeltoegankelijkheid op een werkplek kan bijvoorbeeld als indirecte discriminatie worden beschouwd. Op dezelfde manier kan de eis dat alle werknemers met regelmaat op zondag werken als indirecte discriminatie worden gezien omdat deze eis werknemers benadeelt die vanwege hun geloofsovertuiging niet op die dag mogen werken.

Het is lastig om exact in te schatten hoeveel transgender, intersekse en non-binaire mensen discriminatie op de werkplek ervaren. Niet iedereen die wordt gediscrimineerd, maakt daar melding van. Vaak melden slachtoffers discriminatie niet uit angst voor negatieve gevolgen of bijvoorbeeld omdat ze geen vertrouwen hebben in de aanpak ervan.

Het is belangrijk je te realiseren dat het niet de verantwoordelijkheid is van het slachtoffer om discriminatie aan te pakken. Hoewel het slachtoffer de last draagt om discriminatie te melden, ligt het bij werkgevers, overheid, en rechtsinstellingen om discriminatie aan te pakken en een passende oplossing te bieden bij discriminatie casussen.

## A. Je rechten

Discriminatie op de arbeidsmarkt en op de werkvloer is verboden in Nederland. Dat betekent dat individuen, de overheid en organisaties mensen niet afwijzen, benadelen, of onderscheid mogen maken tussen mensen op grond van bepaalde beschermde kenmerken, behalve als die kenmerken relevant zijn voor de werksituatie. Deze regeling is opgenomen in Artikel 1 van de Grondwet en bekrachtigd in de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Om deze regulering te specificeren zijn er bepaalde gronden waarop expliciet niet gediscrimineerd mag worden. Zo mogen mensen op basis van Artikel 1 niet discrimineren op basis van genderidentiteit. Wat dit precies betekent, wordt uitgelegd in de AWGB. Sinds november 2019 zijn genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken beschermde eigenschappen onder de brede noemer van 'gender' in de AWGB. In andere woorden: transgender, intersekse en non-binaire mensen worden beschermd tegen discriminatie omdat discriminatie op basis van genderidentiteit verboden is.

Een tweede recht dat van belang is staat in de Arbowet. Deze wet bepaalt dat werknemers recht hebben op een veilige werkomgeving. Dat houdt in bescherming tegen pestgedrag en discriminatie. Meer hierover in het volgende deel.

## B. De plichten van je werkgever

Werkgevers hebben kortweg twee soorten plichten. Ten eerste mogen werkgevers niet discrimineren op grond van beschermde kenmerken. Ten tweede moeten werkgevers een veilige werkomgeving creëren voor al hun werknemers. In dit deel zullen we gedetailleerder uitleggen wat deze plichten inhouden.

Bedrijven, werkplekken en andere organisaties worden in de AWGB vermeld. Dat wil zeggen dat werkgevers de regels moeten volgen zoals die in de AWGB zijn vastgelegd. Verschil maken tussen mensen op grond van beschermde kenmerken is daarmee niet toegestaan. Werkgevers mogen niet discrimineren bij werving en selectie, het geven van promoties, ontslag, et cetera. Als werknemer beschermt deze wet jou tegen discriminatie door je baas en/of leidinggevende(n).

Werkgevers hebben ook de plicht om te voorkomen dat anderen jou discrimineren op de werkvloer. Volgens de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet), die in de Nederlandse wetgeving de verantwoordelijkheden van werkgevers vastlegt voor een veilige werkomgeving, moeten werkgevers verzekeren dat hun werknemers inderdaad op een veilige plek kunnen werken. Dat betekent niet alleen het waarborgen van fysieke veiligheid, maar ook het voorkomen van 'psychosociale arbeidsbelasting'. Hieronder valt alle mentale en sociale belasting van werknemers. Dat betekent dat negatieve zaken die de mentale gezondheid van werknemers kunnen schaden, zoals discriminatie, pestgedrag, geweld of

(seksuele) intimidatie, worden beschouwd als belastend voor de werknemer. De werkgever moet zorgen dat dergelijke bedreigingen voor de mentale gezondheid van werknemers zich niet voordoen en moet deze oplossen als het wel voorkomt.

Als je last hebt van discriminatie of pestgedrag op de werkvloer, is je werkgever wettelijk verplicht je steun hierbij te bieden. Zo moeten ze zorgen dat er beleid is om deze situaties te vermijden, of als ze toch voorkomen, ze aan te pakken en op te lossen. Kortom, je werkgever is verplicht je te helpen. Meestal gebeurt dit door beleid vanuit HR (human resources) en een vertrouwenspersoon. Meer daarover in het volgende hoofdstuk.

## Oefenscenario: Delen van een transitie

**Scenario:** Na maanden afwegen besluit Aiden dat hen op het werk bekend wil maken dat hen bezig is met een gendertransitie. Aiden weet alleen niet waar te beginnen. Op één collega na, met wie Aiden meer contact heeft, heeft niemand nog iets van veranderingen opgemerkt. Hoe kan Aiden de bekendmaking op het werk het beste aanpakken?

### Discussievragen:

- Wat zijn de voordelen van het delen van je transitie bij medewerkers en/of collega's?
- Wat zijn de nadelen van het delen van je transitie bij medewerkers en/of collega's?
- Wie zou je het vertellen, als je het al aan iemand zou vertellen, en met wie zou je beginnen?
- Wat zou je nodig hebben van HR of je werkgever in dit proces?

### Begeleider: *Dos and Don'ts*

#### **Do's**

- Het kan goed zijn om te beginnen bij iemand binnen de organisatie die je vertrouwt met deze persoonlijke informatie en die je ook kan helpen bij het goed laten verlopen van je transitieproces op de werkvloer. Vaak is dat iemand bij HR of een vertrouwenspersoon.
  - Het voordeel hiervan kan zijn dat je werkgever of iemand bij HR je kan ondersteunen mocht je je transitie bij meer mensen in het bedrijf bekend willen maken.
- Stel voor om samen met HR een plan van aanpak te maken voor je transitie op werk als je denkt dat dit in jouw situatie kan helpen. In veel gevallen kan dit het proces voor alle betrokkenen versoepelen.

#### **Don'ts**

- Neem niet aan dat alle informatie die je collega's geeft vertrouwelijk blijft. Vraag hen daarom expliciet om de betreffende informatie als vertrouwelijk te beschouwen.
- Neem niet aan dat de taak om anderen te informeren, indien nodig, helemaal bij jou zou liggen. Andere mensen in de organisatie, zoals HR, kunnen je hierbij helpen.

## Oefenscenario: Gedwongen het bedrijf te verlaten

**Scenario:** Jenn werkt bij een bouwbedrijf. Toen ze vertelde dat ze in transitie wil gaan, zei haar leidinggevende dat het dan het beste zou zijn voor haar om tijdens deze transitie niet te werken bij het bedrijf. Jenns leidinggevende zei dat ze misschien weer terug kan komen zodra haar transitie afgerond was, maar dat er op dit moment geen plek voor haar zou zijn. Wat kan Jenn doen?

### Discussievragen:

- Hoe denk je dat Jenn het beste kan reageren op haar leidinggevende?
- Wat zijn volgens jou Jenns mogelijkheden voor steun in deze situatie?
- Op welke wettelijke regelingen kan Jenn volgens jou terugvallen in dit geval?

### Begeleider: *Dos and Don'ts*

#### **Do's**

- Wees je ervan bewust dat gedwongen worden om ontslag te nemen vanwege een transitie zowel een ernstige discriminatie is (en waarschijnlijk illegaal is), maar ook zeer vijandig is. Jouw veiligheid staat op de eerste plaats. De juridische aanpak van deze overtreding van je werkgever kan veel energie gaan kosten. Als er in jouw land echter nationale antidiscriminatiewetgeving is die ook genderidentiteit omvat, heb je waarschijnlijk een goede zaak tegen je werkgever.
- Probeer de gesprekken met je leidinggevende hierover op mail te krijgen of in een andere geschreven vorm. Als de werkgever op die manier herhaalt dat je genderidentiteit of je intersekse-zijn een rol speelt in de vraag om je terug te trekken, heb je bewijs voor een eventuele juridische zaak.
- Overweeg of je eigenlijk wel wilt werken voor een bedrijf dat je zo behandelt.
- Informeer jezelf over de antidiscriminatiewetgeving in jouw land. Als deze casus beschouwd wordt als discriminatie kan het, afhankelijk van waar je woont, reden zijn voor de toekenning van een ontslagvergoeding.
- Neem contact op met een antidiscriminatiebureau. Zij kunnen ondersteuning en advies geven, ook als je een officiële klacht wilt indienen of een juridische zaak tegen je werkgever wil starten. Dit soort ondersteuning van anderen kan je enorm helpen en is ook goed voor je mentale gezondheid tijdens zo'n proces.

#### **Don'ts**

- Draag de last van deze situatie niet in je eentje. Informeer HR over de situatie waarin je leidinggevende je heeft gebracht en vraag een vertrouwenspersoon om hulp of zoek als je dat wilt hulp buiten de organisatie.
- Ga er niet vanuit dat dit een normale vraag van je leidinggevende is.

## 2. Hoe te reageren op discriminatie op de werkvloer

Als je gediscrimineerd bent, dan bespreek je deze ervaring waarschijnlijk liever niet. Maar melding maken van discriminatie kan heel zinvol zijn voor jezelf en voor anderen in jouw situatie. In de eerste plaats door op te staan tegen discriminatie en daarvan melding te doen, kun je steun krijgen en mogelijk manieren vinden om te zorgen dat degene die discrimineert stopt met dit gedrag. En in de tweede plaats kun je met je melding anderen helpen. Antidiscriminatiebureaus rapporteren jaarlijks over hoeveel discriminatie voorkomt (zoals organisaties soms zelf ook doen over de discriminatie binnen die organisatie). De overheid gebruikt deze informatie als basis voor hun beleid tegen discriminatie. Als meer mensen melding maken, wordt discriminatie zichtbaarder. Dat kan van belang zijn voor nieuwe wetten en regelgeving.

Als je gediscrimineerd wordt, heb je allerlei mogelijkheden. Er zijn verschillende instellingen waar je melding kunt maken en deze instellingen hebben allerlei expertise en mogelijkheden om je te steunen. Welke instelling jou het beste kan helpen hangt af van je situatie en het doel van je melding. In dit hoofdstuk zullen we een overzicht geven van de verschillende organisaties en hoe zij kunnen helpen.

**Let op:** Het is helaas vaak lastig om te bewijzen dat je gediscrimineerd bent. Gesprekken en mondelijke vragen kunnen in de rechtbank niet op dezelfde manier gebruikt worden als geschreven tekst. Dus als je bang bent dat je slachtoffer gaat worden van discriminatie en een manier ziet om schriftelijk bewijs te krijgen, probeer dit dan te gebruiken. Als je bijvoorbeeld gedwongen wordt om je baan op te zeggen nadat je bekend hebt gemaakt dat je in transitie gaat, kan het handig zijn om met je werkgever de discussie hierover te voeren via de mail.

### A. Op de werkvloer

Mocht je onprettige situaties op de werkvloer ervaren, dan zijn er bepaalde collega's die je kunnen helpen. De belangrijkste persoon hier is de vertrouwenspersoon. Die medewerker is belast met de taak om klachten en conflicten op het werk te behandelen. Als je in een situatie komt die tot een psychosociale arbeidsbelasting kan leiden, zoals discriminatie of pestgedrag, kun je dit melden bij een vertrouwenspersoon. Die fungeert als het eerste contact voor jou. De vertrouwenspersoon kan je helpen en je advies geven welke stappen te zetten om de situatie op te lossen. Dat kan bijvoorbeeld begeleiding zijn of indienen van een officiële klacht. Een mogelijkheid is ook je in contact te brengen met een bemiddelaar die je helpt in het gesprek met degene die jou discrimineert. Tot slot heeft de vertrouwenspersoon de taak je werkgever te helpen om ongewenste situaties te vermijden.. Je kan hen hierbij

helpen door de vertrouwenspersoon te informeren over deze situaties, aangezien ze dan meer weten van welke barrières jij tegenkomt.

Gesprekken met vertrouwenspersonen zijn vertrouwelijk. Zij mogen niet jouw informatie delen zonder jouw toestemming en ze moeten zich schikken naar jouw wensen. Mogelijk rapporteren ze anoniem over de kwestie, maar zodanig dat het niet terug naar jou zal leiden.

HR (Human Resources) kan ook van betekenis zijn in deze situatie. De taken van HR-professionals lopen sterk uiteen per organisatie. Normaal hebben HR-professionals uitvoerende taken van werkgevers. Welke dat precies zijn is afhankelijk van de aard van het bedrijf of de werkgever. Sommige HR-mensen zijn vooral bezig met aannemen van nieuwe werknemers, bijvoorbeeld in start-ups. Andere HR-mensen zijn erg betrokken bij diversiteit, gelijkwaardigheid en inclusie, bijvoorbeeld in grotere organisaties. Meestal werkt HR aan een aanpak die voor een gezonde werkomgeving zorgt en ongewenste situaties vermijdt.

## **B. Buiten het werk**

Als je op een andere plek dan je werk gediscrimineerd wordt, zijn er ook plekken waar je steun kunt vinden. Bovendien kan het gebeuren dat het gesprek met je vertrouwenspersoon niet voldoende is. Bijvoorbeeld omdat die geen problemen ziet of omdat een interne klacht die deze ingevuld heeft, geen effect heeft. Dan kun je je wenden tot speciale antidiscriminatiebureaus. Deze organisaties hebben tot taak om discriminatie te voorkomen of te behandelen.

Een antidiscriminatiebureau is een onafhankelijke organisatie die in opdracht van de gemeente jouw discriminatiemelding behandelt. De lokale overheid is wettelijk verplicht een antidiscriminatie-systeem te bieden waar burgers klachten kunnen indienen. Behalve dat je er je klacht kunt doen, kan het bureau je ook adviseren als je verdere stappen wilt ondernemen. Het bureau kan dan met de indiener van een klacht proberen te komen tot een oplossing buiten de rechtbank. Ze kunnen bemiddelen tussen jou en degene die jou gediscrimineerd heeft. Als dat niet tot een goede oplossing leidt, kan het antidiscriminatiebureau je helpen om de zaak naar de rechter te brengen of naar het College voor de Rechten van de Mens (kortweg College). Ten slotte, als je er geen zaak van wilt maken en ook geen hulp wil, kun je anoniem melding maken. Zo krijg je dan geen uitspraak, maar omdat ook anonieme meldingen worden opgenomen in de jaarlijkse discriminatierapportages, kun je helpen om discriminatie zichtbaarder te maken. Antidiscriminatiebureaus werken gebaseerd op je woonplaats, maar het maakt niet uit of de discriminatie daar gebeurde of niet. Als je geprobeerd hebt je zaak op het werk te melden, en het is daar niet naar behoren behandeld, kun je altijd nog bij een antidiscriminatiebureau terecht.

Wil je naar de rechter, dan is het College (voor de Rechten van de Mens) een optie. Zij doen uitspraken over discriminatiezaken. Het College functioneert als een rechter, maar zonder de bevoegdheden die een normale rechter heeft. In hun uitspraken baseren ze zich op de wet en op de jurisprudentie (eerdere uitspraken bij soortgelijke zaken). Er zijn geen kosten voor het vragen van een uitspraak, maar de uitspraken die zij doen zijn niet wettelijk bindend. Dat wil zeggen dat de verdedigende partij (die beschuldigd wordt van discriminatie naar jou) de uitspraak kan negeren. Het College schat echter dat 80 procent van de uitspraken worden opgevolgd door de verdedigende partij. Je kan er ook voor kiezen om de uitspraak van het College te gebruiken om naar een andere rechter te gaan. Bovendien wordt de organisatie die jou gediscrimineerd heeft ook genoemd wanneer de uitspraak publiekelijk wordt gemaakt.

Wil je je zaak bespreken of wil je melding doen bij een organisatie die gespecialiseerd is in transgender en/of non-binaire mensen, dan kun je dat ook doen bij TNN. Dat kan ook anoniem. Als je er een zaak van wilt maken of als je bemiddeling wilt, kan TNN je melding doorzetten naar een regionaal antidiscriminatiebureau. Op dit moment is er nog geen specifieke plek om discriminatie tegen intersekse mensen te melden. Ben je intersekse, dan kun je een melding doen bij de algemene meldpunten.

## **C. Niet-werkgerelateerd**

Naast deze organisaties zijn er ook organisaties waar je werkgerelateerde meldingen niet kan doen. Je kunt wél met deze organisaties contact opnemen over andere vormen van discriminatie, bijvoorbeeld als je geweld hebt meegemaakt, of als je slachtoffer bent van online discriminatie. Voor dergelijke gevallen kun je je naast de eerdergenoemde meldpunten ook wenden tot de volgende organisaties.

### **Politie**

Bij de politie is er een netwerk van politiemensen die lid zijn van Roze In Blauw. Dit is een werknemersvereniging van LHBTI agenten. Zij kunnen mensen helpen bij het doen van een melding. Als je naar de politie gaat, kun je vragen of je geholpen kan worden door iemand van Roze In Blauw.

### **MiND**

Het Meldpunt Internet Discriminatie (MiND) is een plek waar je online discriminatie kunt melden. Bijvoorbeeld als je discriminerende opmerkingen het ontvangen via sociale media, kun je dit melden bij MiND. Zij kunnen dan contact opnemen met het platform waar deze opmerkingen zijn gemaakt en vragen om ze te verwijderen. Lukt dat niet, dan kunnen ze een zaak starten bij het Openbaar Ministerie.



## Oefenscenario: Constant misgenderen

**Scenario:** Charlie is een non-binaire medewerker in een bedrijf voor softwareontwikkeling. Sinds een paar maanden is hen in transitie en alhoewel de meeste collega's heel positief zijn, is er één collega die hen bewust blijft misgenderen en bij hun oude naam aanspreekt. Hoewel Charlie deze collega eerst het voordeel van de twijfel gunde en dacht dat deze misschien moeite had met de juiste voornaamwoorden, voelt hen nu dat hen opzettelijk misgenderd wordt. Welke stappen zou Charlie moeten zetten om dit aan te pakken?

### Discussievragen:

- Wie zou Charlie in het bijzonder moeten benaderen om deze kwestie te bespreken?
- Moet Charlie een klacht indienen?
- Denk je dat deze situatie op een of andere manier kan escaleren?

### Begeleider: *Dos and Don'ts*

#### **Do's**

- Als je denkt dat de collega je expres misgendert om jou te kwetsen, benader de collega dan niet direct. Het zou dan beter zijn om de kwestie aan HR voor te leggen, waarbij je je zorgen uitspreekt over het bewust misgenderen. Laat HR deze situatie aanpakken.
- Als het bedrijf een antidiscriminatiebeleid heeft over misgenderen, verwijst dan simpelweg naar dat beleid in plaats van in discussie te gaan of het bewust wordt gedaan of niet. Ook voor de vraag hoe je het juiste gebruik van voornaamwoorden op de werkvloer kunt realiseren kan je naar het beleid verwijzen.
  - Heeft het bedrijf geen beleid of een richtlijn voor aanpak van discriminatie door te misgenderen, adviseer hen (bijvoorbeeld HR) om zo'n beleid of richtlijn te maken.

#### **Don'ts**

- Denk niet dat je deze situatie in je eentje moet aanpakken. Als je collega je misgendert om je te kwetsen, is het heel onwaarschijnlijk dat je dit zelf kan oplossen.

## Oefenscenario: Een klacht over het toilet

**Scenario:** Eva, een cisgender vrouw, en Michelle, een collega die trans vrouw is, werken beiden bij een particuliere bank. Eva is van streek omdat Michelle geregeld naar de dames-wc naast haar kantoor gaat. Eva vindt dat omdat Michelle niet volledig 'klaar' is met de transitie, ze niet als vrouw gezien kan worden en dus ook niet naar de dames-wc mag. Ze klaagt bij het hoofd van de afdeling over 'die man op de wc'. Hoe zou Michelle deze situatie moeten aanpakken?

### Discussievragen:

- Zou Michelle in actie moeten komen en zich bijvoorbeeld tot HR wenden, of meer afwachtend zijn en zien hoe het hoofd van de afdeling op Eva's klacht reageert? Of zou ze misschien een heel andere houding hierin moeten innemen?
- Zou Michelle een gesprek met Eva hierover moeten willen? Een-op-een of met bemiddeling van HR bijvoorbeeld?

### Begeleider: *Dos and Don'ts*

#### **Do's**

- Betrek andere mensen in het bedrijf die steun kunnen bieden, zoals HR of een vertrouwenspersoon. Het is niet te verwachten dat de vijandige omgeving die Eva heeft gecreëerd opgelost kan worden zonder hulp van anderen.
- Probeer hulp te krijgen van de managers of andere invloedrijke mensen binnen de organisatie. Duidelijk maken dat de organisatie inclusief is en dat jij gesteund wordt, kan helpen om Eva's positie te verzwakken.
- Dat Eva aannames doet over Michelle's geslachtsdelen is niet alleen enorm onbeschoft, maar het kan ook een overschrijding van normen voor privacy op het werk zijn. Bovendien zijn operaties geen zaken die je met je collega's hoeft te bespreken. Check wat het beleid is van de organisatie op privacy.

#### **Don'ts**

- Probeer niet om deze kwestie een-op-een met Eva op te lossen. Het wordt waarschijnlijk een strijd die je in je eentje niet kunt winnen.
- Ga er niet vanuit dat dit een losstaand incident betreft. Andere intolerante collega's kunnen zich roeren om Eva te steunen als deze zaak (te) openlijk wordt aangepakt.
- Verzand niet in een discussie over wanneer iemand voldoende man of vrouw is. Wijs er integendeel op dat die vraag zeer beledigend is en erg onprofessioneel.
- Stem er niet mee in dat je vanaf nu wel naar een genderneutrale wc gaat. Dat zijn geen toiletten bedoeld voor transgender, intersekse of non-binaire mensen. Je moet gebruik kunnen maken van de wc die je zelf wenst.

## Oefenscenario: Bemoeizuchtige vragen op het werk

**Scenario:** Benjamin is een trans man die net is aangenomen bij een privaat bedrijf.. Hij voelt zich welkom en op zijn gemak binnen de organisatie. Na een maand vraagt de werkgever Benjamin plotseling een-op-een of hij transgender is. Hoe zou hij moeten reageren?

### Discussievragen:

- Waarom zou je je transgender-zijn bekend maken? Of waarom zou je besluiten om dit privé te houden?
- Wat zijn de voor- en nadelen om open hierover te zijn, en wat zijn de voor- en nadelen om het juist niet te delen maken?
- Verandert deze vraag van je werkgever hoe jij je op je gemak voelt binnen de organisatie?

### Begeleider: *Dos and Don'ts*

#### **Do's**

- Er is geen juist antwoord op deze vragen omdat elk geval per individu anders is. Het is afhankelijk van of je je er wel of niet prettig bij voelt om open te zijn over dit deel van jezelf.
- Als je besluit om er toch open over te zijn, kun je je genderidentiteit het beste op een zakelijke manier benoemen.
- Je kunt het gesprek ook anders richten en geen antwoord geven. Of je kunt benadrukken dat zo'n vraag een privékwestie betreft; dat is een hele goede reden om er geen antwoord op te geven.

#### **Don'ts**

- Als je geen antwoord wilt geven op de vraag van je werkgever, ga dan niet in de verdediging. Zeg daarentegen gewoon dat dit geen acceptabele vraag is.

### 3. Hoe te reageren op discriminatie bij sollicitatie

Terwijl we het meestal direct weten als we gediscrimineerd worden, zijn er ook vormen van discriminatie die op het eerste gezicht niet zo duidelijk zijn. Discriminatie bij sollicitaties kan zo'n minder zichtbare vorm van discriminatie zijn. Dit kan aan verschillende factoren liggen. Een recruiter of werkgever kan bijvoorbeeld bepaalde redenen noemen waarom ze mensen niet aannemen voor een baan, terwijl eigenlijk hun transgender, intersekse of non-binair-zijn de reden is. Dit opgeven als reden is echter illegaal. Soms geeft een bedrijf helemaal geen specifieke redenen voor afwijzing, maar kiest ervoor standaardberichten naar sollicitanten te sturen.

Hoewel discriminatie bij sollicitatie moeilijk aan te tonen is voor een werkzoekende, zijn er wel manieren om eventuele discriminatie in de sollicitatieprocedure en het sollicitatiegesprek te herkennen.

In dit hoofdstuk bespreken we kort de wetten en richtlijnen over discriminatie bij sollicitaties (wat is wettelijk toegestaan en wat niet), de wijze waarop je discriminatie eventueel kunt herkennen en hoe je dit het meest strategisch kan aanpakken als je als transgender, intersekse en/of non-binair persoon op zoek bent naar een baan.

#### A. Wetten en richtlijnen

Binnen de Nederlandse context kan een werkgever bij gelijke geschiktheid voor een baan de voorkeur geven aan bepaalde sollicitanten of een groep van sollicitanten. Dit wordt positieve discriminatie genoemd.

Positieve discriminatie kan bijvoorbeeld betekenen dat een bedrijf ervoor kiest om bij gelijke geschiktheid voor een baan te kiezen voor een vrouw, als het bedrijf significant minder vrouwen dan andere genderidentiteiten telt. Het voorkeursbeleid voor positieve discriminatie geldt in theorie voor alle gemarginaliseerde groepen mensen, zoals transgender en intersekse personen, mensen met een beperking, mensen van kleur, etc. Alleen als er een duidelijke ondervertegenwoordiging is van een bepaalde groep mensen in het bedrijf, is positieve discriminatie bij werving en selectie toegestaan.

Voor werkgevers is het ook toegestaan om juist geen mensen met een beperking of met een chronische ziekte aan te nemen als dit schadelijk zou kunnen zijn voor hun gezondheid op het werk of die van collega's of klanten. Dit is echter absoluut niet toegestaan als aanpassingen op het werk het risico voor veiligheid en gezondheid kunnen verminderen. Dat wil zeggen dat het wettelijk vereist is dat werkgevers voor een veilige werkplek zorgen die geschikt is voor mensen met een beperking. Dus als je een beperking hebt of chronisch

ziek bent en je denkt dat je daarom niet bent aangenomen, dan kan het nuttig zijn om te vragen naar de reden waarom je bent afgewezen, liefst in een geschreven tekst (via mail bijvoorbeeld).

Buiten dit voorkeursbeleid mogen bedrijven geen voorkeur geven aan bepaalde groepen sollicitanten boven andere als zij even geschikt zijn. Dit betekent ook dat recruiters en werkgevers in de selectieprocedure niet mogen discrimineren op beschermde gronden (genoemd in hoofdstuk 1), zoals genderidentiteit, etniciteit, beperking, etc.

### **Verboden vragen bij een sollicitatiegesprek**

Een recruiter/werkgever mag tijdens een sollicitatiegesprek niet zomaar alles vragen wat ze willen. Behalve intimiderende vragen, die over het algemeen verboden zijn, zijn er binnen een sollicitatiegesprek specifieke vragen die verboden zijn.

Voorop staat dat de recruiter/werkgever in een sollicitatiegesprek alleen vragen mag stellen die relevant zijn voor de functie waarop je solliciteert. Een recruiter/werkgever mag niet vragen naar privé zaken zoals je transitie, medische behandelingen, een mogelijke kinderwens of de wens om te verhuizen, etc. Mocht je een dergelijke vraag krijgen, dan ben je op geen enkele wijze verplicht hierop te antwoorden.

Verder mag een recruiter/werkgever geen vragen stellen over je gezondheid en aandoeningen, je medische geschiedenis of het arbeidsverzuim bij een eerdere baan. Vragen over je gezondheid mogen alleen bij een medisch onderzoek gesteld worden en dan enkel door daarvoor bevoegde mensen. Zo'n medisch onderzoek is alleen toegestaan bij een klein aantal beroepen. Mocht je gevraagd worden zo'n onderzoek uit te laten voeren, dan moet dat altijd al aangegeven zijn in de vacaturetekst.

Alleen als een aandoening je belemmert bij het uitvoeren van het werk, moet je dit de recruiter/werkgever melden. Bijvoorbeeld als je solliciteert in de bouw, maar je niet meer dan vijf kilo kan tillen vanwege een rugprobleem. Dat betekent niet dat je je hele medische geschiedenis uit de doeken moet doen, maar enkel de symptomen die je kunnen belemmeren in de baan. De recruiter/werkgever kan zich nog steeds verzekeren van je fysieke geschiktheid voor een bepaalde baan zonder specifiek te vragen naar je gezondheid. Bijvoorbeeld door in detail uit te leggen wat het werk precies inhoudt en dan te vragen of je in staat bent om deze taken uit te voeren.

## **B. Herkennen van discriminatie bij sollicitatie**

In de praktijk kan het moeilijk zijn om vast te stellen of je bij een sollicitatie bent afgewezen omdat je een bepaalde identiteit hebt. Dit kan door verschillende redenen komen, zoals:

a) Veel afwijzingsbrieven zijn standaardbrieven en geven helemaal geen specifieke redenen,

b) Het kan zijn dat werkgevers niet weten dat zij discrimineren, bijvoorbeeld als de discriminatie gebaseerd is op onbewuste vooroordelen, of

c) Als recruiters/werkgevers zich wel bewust zijn van een vooroordeel, dan zullen ze dat waarschijnlijk willen verhullen door onjuiste of andere redenen te noemen om een bepaalde groep sollicitanten af te wijzen.

In eerder onderzoek bleek dat de discriminatie bij werving en selectie van genderdiverse mensen in twee verschillende soorten uitgesplitst kan worden. De eerste vorm van discriminatie wordt 'taste-based' discriminatie genoemd: discriminatie die gebaseerd is op iemands voorkeuren. Deze voorkeuren leiden tot discriminatie door de emotionele reactie die iemands genderidentiteit oproept. Dit kan bijvoorbeeld een negatieve reactie zoals walging zijn, of een associatie zijn met iets abnormaals of onnatuurlijks. Deze vorm van discriminatie bij werving en selectie komt over het algemeen door onderbewuste vooroordelen; de vooroordelen zijn namelijk verbonden aan een lichamelijke of zintuiglijke reactie in plaats van een bewuste keuze. Hierdoor is het mogelijk dat mensen die ongegrond onderscheid maken, dit doen zonder dat ze doorhebben dat ze dit onderscheid maken gebaseerd op hun eigen vooroordelen.

De tweede vorm van discriminatie wordt 'statistical' (statistische) discriminatie genoemd. Hierbij leiden bewuste associaties met ziekte of mentale problemen tot transfobie. Omdat dit een meer bewuste connectie van gedachten is, is deze vorm van discriminatie ook meer gebaseerd op welbewuste vooroordelen. Recruiters kunnen bijvoorbeeld aan mentale of fysieke ziekte denken wanneer ze iemand interviewen die transgender, intersekse of non-binair is. Op die manier kunnen zij tot de conclusie komen dat zo'n werknemer dan wel veel ziektedagen en verzuim zal hebben.

Hoewel beide vormen van discriminatie op andere vooroordelen gebaseerd zijn (hoewel iemand ook van beide vormen tegelijk slachtoffer kan worden), kunnen we manieren vinden om ze te herkennen. Enkele signalen van deze vormen van discriminatie bij sollicitaties zijn:

### ***Herkennen van 'taste-based' discriminatie***

- Een gespreksleider (die namens het bedrijf het sollicitatiegesprek leidt) lijkt niet op zijn gemak bij een sollicitatiegesprek, bijvoorbeeld nadat die geïnformeerd werd of zich ervan bewust werd dat de sollicitant transgender, intersekse en/of non-binair is.
- Een gespreksleider zegt dat die transgender, intersekse en/of non-binaire personen of hun identiteit niet begrijpt.
- Een gespreksleider stelt uit ongemak ongepaste vragen over je identiteit/intersekse-conditie.
- Een gespreksleider die dingen zegt als 'ik heb niets tegen trans/intersekse/non-binaire mensen, maar...', 'jij bent goed gelukt', of 'ik zou nooit gedacht hebben dat je trans/ intersekse/non-binair was als je me dat niet verteld had'.

- Een gespreksleider die stelt dat het waarschijnlijk moeilijk zal worden voor een trans/intersekse/non-binaire persoon om binnen de organisatiecultuur te passen.

### **Herkennen van statistische discriminatie**

- Een gespreksleider die je in detail vraagt naar je transitieproces en medische geschiedenis.
- Een gespreksleider die je vraagt of je nog operaties of andere medische ingrepen gepland hebt.
- Een gespreksleider die ouderwetse en verkeerde ideeën heeft over dat transgender personen/intersekse personen bepaalde medische ingrepen nodig zouden hebben om 'af' te zijn.

### **Oefenscenario: Je identiteit delen**

**Scenario:** Sam is non-binair en intersekse. Hen solliciteert op meerdere banen en wil bij een sollicitatiegesprek deze onderdelen van hun identiteit delen. Hoe zou hen dit gesprek het beste aan kunnen pakken?

#### **Discussievragen:**

- Wanneer precies in het sollicitatiegesprek zou je dit deel van jezelf het beste kunnen delen?
- Wat levert het je op en wat kun je verliezen door dit bekend te maken?
- Wat is je belangrijkste doel om deze informatie te delen?

#### **Begeleider: Dos and Don'ts**

##### **Do's**

- Vertel over dit deel van je identiteit op een zakelijke manier.
- Oefen in een rollenspel een paar manieren om het te vertellen zonder daarmee af te doen aan je kwalificaties en je interesse in de vacature.
- Bedenk waarom je het eigenlijk wilt vertellen. Maak een lijst (met redenen) als dat je helpt.
- Als het nodig is voor de baan om het bekend te maken, dan moet je dat zeker doen.
- Je kunt ook wachten met het delen totdat je de baan gekregen hebt.

##### **Don'ts**

- Maak de bekendmaking niet een kernpunt in het sollicitatiegesprek. Dat zal geen pre zijn en kan ook de gespreksleider afleiden.
- Ga er niet vanuit dat je verplicht bent om over dit deel van je identiteit openheid te bieden. Het delen van deze informatie moet een keuze zijn, geen verplichting.

## Oefenscenario: Je bent niet geselecteerd voor de baan

**Scenario:** Cleo had onlangs een sollicitatiegesprek voor een baan in een marketingbedrijf. Toen ze hoorde dat ze niet geselecteerd was, had ze het vermoeden dat dit kwam doordat ze transgender is. Ze kreeg dit vermoeden toen tijdens het sollicitatiegesprek de toon van de het gesprek veranderde nadat ze had verteld over haar identiteit.

### Discussievragen:

- Wat zou je nog kunnen doen?
- Welke mogelijkheden denk je dat je hebt?
- Wat weet je over de wetgeving over discriminatiebescherming bij werving en selectie?

### Begeleider: *Dos and Don'ts*

#### **Do's**

- Zoek uit wat de antidiscriminatiewetten zeggen over arbeidsmarktdiscriminatie, en welke beschermingen deze bieden.
- Wend je tot een antidiscriminatiebureau met je zorgen; zij kunnen je helpen om er een zaak van te maken.
- Het zou vanuit veiligheid te overwegen zijn om voortaan specifiek bij organisaties te solliciteren die transvriendelijk zijn.
  - Je kunt inschatten of een organisatie transvriendelijk is als ze dit expliciet melden op hun website, als ze met name LHBTI-mensen uitnodigen om te solliciteren, als andere transgender mensen online gepost hebben over positieve ervaringen met die organisatie, of als ze bijvoorbeeld deelnemen in LHBTI-inclusieprojecten of -initiatieven.
- Neem eventueel contact op met de recruiter of werkgever en vraag beleefd naar de redenen om je af te wijzen.
  - Dit kun je het beste doen via mail of andere schriftelijke media. Als de recruiter/ werkgever laat merken dat je genderidentiteit invloed had op de beslissing, heb je bewijs voor een eventuele klacht of juridische zaak.

#### **Don'ts**

- De organisatie waar je bent afgewezen bellen om ze uit te schelden.



## Oefenscenario: Een gat op je CV

**Scenario:** Jules heeft een gat in zijn arbeidsverleden vanwege zijn transitie. Hoe kan hij zijn transitie aan zijn toekomstige werkgever uitleggen?

### Discussievragen:

- Welke opties heb je om een gat in je arbeidsverleden te verklaren?
- Wat zijn de voor- en nadelen van uitleggen dat het gat in jouw arbeidsverleden te verklaren is door je transitie?

### Begeleider: *Do's and Don'ts*

#### **Do's**

- Zorg ervoor dat je een goede en aannemelijke uitleg hebt.
- Overweeg of bijvoorbeeld een van de volgende redenen een verklaring voor het gat in jouw arbeidsverleden zou kunnen zijn: reizen, het einde van een contractperiode, een sabbatical om over het evenwicht tussen werken en leven na te denken of een reorganisatie bij je vorige werkgever met een financiële overeenkomst die je de ruimte gaf om tijd met je familie door te brengen.
- Overweeg of het mogelijk is om eerlijk te zijn over de oorzaak van het gat in je arbeidsverleden zonder privégegevens te melden. Stel bijvoorbeeld kortweg en op een zakelijke manier dat je vanwege persoonlijke redenen enige tijd niet in staat was om te werken.
- Als je een cv wilt maken waarin dit gat minder opvalt, kun je ook een vaardigheden-cv maken. Gaten zijn dan niet direct zichtbaar als bij een omgekeerd chronologisch cv. Een vaardigheden-cv is opgebouwd rond de rollen die je hebt gehad en de vaardigheden die je daarvoor nodig had; niet op tijdspad.
- Overweeg om een positief verhaal te vertellen over het gat in je arbeidsverleden. Wees er dan op voorbereid om deze periode zo voordelig mogelijk te beschrijven.

#### **Don'ts**

- Liegen over een baan als dit eenvoudig te checken is.

# APPENDIX

## Voorbeelden van trainingsmodules

In de voorgaande hoofdstukken hebben we de mogelijke onderwerpen en oefeningen voor een training beschreven. Het zou echter teveel tijd vragen om alle oefeningen te doen. In deze bijlage geven we twee voorbeelden van een trainingsmodule die je zou kunnen uitvoeren. Elk van deze modules duurt naar schatting drie uur. Ze zijn bedoeld als voorbeeld, maar je kunt ook je eigen module maken op basis van de behoeften van de trainingsdeelnemers. Zeker als de training focust op transgender, intersekse en non-binaire mensen is het belangrijk dat je de module richt op de uitdagingen voor hen en de vragen die hen bezighouden.

### **Module 1: Algemene kennis**

1. Introductieronde, uitleg waarom inclusie van belang is en een korte bespreking van begrippen. En over de huidige staat van de arbeidsmarkt voor transgender, intersekse en non-binaire mensen.
2. Kennismakingsoefeningen.
3. **Oefen scenario 1: Delen van een transitie**, zoals besproken in hoofdstuk 1, *Ken je rechten*. Geef uitleg over de oefening, laat deelnemers deze in kleine groepjes bespreken en bespreek deze dan plenair. Besluit de bespreking door een aantal do's en don'ts te noemen. Geef ruim de gelegenheid voor vragen en interactie.
4. Korte pauze.
5. **Oefen scenario 2: Een klacht over het toilet**, zoals besproken in hoofdstuk 2: *Hoe te reageren op discriminatie op de werkvloer*. Geef uitleg over deze oefening, laat deelnemers deze in kleine groepjes bespreken en bespreek deze dan plenair. Besluit de bespreking door een aantal do's en don'ts te noemen. Geef ruim de gelegenheid voor vragen en interactie.
6. **Oefen scenario 3: Je identiteit delen**, zoals besproken in hoofdstuk 3. *Hoe te reageren op discriminatie bij sollicitatie*. Geef uitleg over deze oefening, laat deelnemers deze in kleine groepjes bespreken en bespreek deze dan plenair. Besluit de bespreking door een aantal do's en don'ts te noemen. Geef ruim de gelegenheid voor vragen en interactie.
7. Sluit de training af. Bespreek de indrukken van de deelnemers van de training, kijk of er nog vragen zijn, vraag wat mensen geleerd hebben in de training en evalueer kort. Besluit de training met contactinformatie van regionale/nationale organisaties waar deelnemers ook heen kunnen voor advies.

## Module 2: Kennis over discriminatie

1. Introductieronde, uitleg waarom inclusie van belang is en een korte bespreking van begrippen. En over de huidige staat van de arbeidsmarkt voor transgender, intersekse en non-binaire mensen.
2. Kennismakingsoefeningen.
3. **Oefen scenario 1: Gedwongen het bedrijf te verlaten**, zoals besproken in hoofdstuk 1, *Ken je rechten*. Geef uitleg over de oefening, laat deelnemers deze in kleine groepjes bespreken en bespreek deze dan plenair. Besluit de bespreking door een aantal do's en don'ts te noemen. Geef ruim de gelegenheid voor vragen en interactie.
4. Korte pauze.
5. **Oefen scenario 2: Constant misgenderen**, zoals besproken in hoofdstuk 2: *Hoe te reageren op discriminatie op de werkvloer*. Geef uitleg over deze oefening, laat deelnemers deze in kleine groepjes bespreken en bespreek deze dan plenair. Besluit de bespreking door een aantal do's en don'ts te noemen. Geef ruim de gelegenheid voor vragen en interactie.
6. **Oefen scenario 3: Je bent niet geselecteerd voor de baan**, zoals besproken in hoofdstuk 3. *Hoe te reageren op discriminatie bij sollicitatie*. Geef uitleg over deze oefening, laat deelnemers deze in kleine groepjes bespreken en bespreek deze dan plenair. Besluit de bespreking door een aantal do's en don'ts te noemen. Geef ruim de gelegenheid voor vragen en interactie.
7. Sluit de training af. Bespreek de indrukken van de deelnemers van de training, kijk of er nog vragen zijn, vraag wat mensen geleerd hebben in de training en evalueer kort. Besluit de training met contactinformatie van regionale/nationale organisaties waar deelnemers ook heen kunnen voor advies.

## Voorbeelden van evaluatievragen

- Wat neem je mee van deze training?
- Voelde je je op je gemak om over je eigen ervaringen te vertellen tijdens deze training?
- Zou je dingen anders hebben gedaan nu je er meer kennis over hebt?
- Beantwoordde deze training aan je verwachtingen?
- Ontbrak er iets voor jou?

## Literatuur

Beek, L., Cancedda, A., & Scheele, C. (2016). The business case for diversity in the workplace: Sexual orientation and gender identity. Retrieved from [https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report\\_companies\\_final\\_en.pdf](https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/report_companies_final_en.pdf)

Carpenter, M., Hough, D. (2014). Employers' guide to intersex inclusion. Retrieved from <https://ihra.org.au/wp-content/uploads/key/Employer-Guide-Intersex-Inclusion.pdf>

CBRE. (n.d.). Gender transition, expression, and identity tool kit. Retrieved from <https://www.cbre.es/-/media/cbre/countryunitedkingdom/images/corporate-responsibility/cbre-gender-identity-expression-and-transition-toolkit.pdf>

City, University of London. (2017). Transgender, intersex and gender non-conforming people: Policy. Retrieved from [https://studenthub.city.ac.uk/\\_data/assets/pdf\\_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf](https://studenthub.city.ac.uk/_data/assets/pdf_file/0007/380833/Transgender-Intersex-and-Gender-Non-Conforming-People-Policy-Dec-2017.pdf)

Collins, J. C., McFadden, C., Rocco, T. S., & Mathis, M. K. (2015). The problem of transgender marginalization and exclusion: Critical actions for human resource development. *Human Resource Development Review*, 14(2), 205-226.

Dray, K. K., Smith, V. R. E., Kosteck, T. P., Sabat, I. E., & Thomson, C. R. (2020). Moving beyond the gender binary: Examining workplace perceptions of nonbinary and transgender employees. *Gender Work Organ*, 27, 1181-1191.

Elvira, A., García, N., Solà, M., Coll-Planas, G., Missé, M., Schuler, A., Koenig, G. N., Breen, D., Grehan, G., Martin, A., Turraoin, C., Kardos, N., & Sándor, B. (2020). TransVisible: A professional guide to labour inclusion and economic empowerment of trans women. Retrieved from [https://transvisible.org/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide\\_EN.pdf](https://transvisible.org/wp-content/uploads/2021/02/TransVisible-Guide_EN.pdf)

Employable. (n.d.). Intersex inclusion in your workplace. Retrieved from [https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/565/attachments/original/1604543515/2.3\\_Intersex\\_Inclusion\\_in\\_your\\_Workplace.pdf?1604543515](https://d3n8a8pro7vhmx.cloudfront.net/lgbtihealth/pages/565/attachments/original/1604543515/2.3_Intersex_Inclusion_in_your_Workplace.pdf?1604543515)

Ernst & Young. (2006). Workplace gender transition guidelines. Retrieved from <https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/ErnstYoung-TransitionGuidelines.pdf>

Fidas, D., & Bailey, B. (2016). Transgender inclusion in the workplace: A toolkit for employers. Retrieved from [https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender\\_Inclusion\\_in\\_the\\_Workplace\\_A\\_Toolkit\\_for\\_Employers\\_Version\\_10\\_14\\_2016.pdf](https://assets2.hrc.org/files/assets/resources/Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_A_Toolkit_for_Employers_Version_10_14_2016.pdf)

Government Equalities Office. (2015). The recruitment and retention of transgender staff: Guidance for employers. Retrieved from [https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment\\_data/file/484855/The\\_recruitment\\_and\\_retention\\_of\\_transgender\\_staff\\_guidance\\_for\\_employers.pdf](https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/484855/The_recruitment_and_retention_of_transgender_staff_guidance_for_employers.pdf)

Hixson-Vulpe, J. (n.d.). Hiring across all spectrums: A report on broadening opportunities for LGBTQ2+ jobseekers. Retrieved from [https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork\\_2018\\_Round\\_FINAL-s.pdf](https://prideatwork.ca/wp-content/uploads/2018/01/PrideAtWork_2018_Round_FINAL-s.pdf)

Human Rights Campaign Foundation. (n.d.) Responding to Negative Reactions to LGBTQ Inclusion. Retrieved from <https://www.thehrcfoundation.org/professional-resources/responding-to-negative-reactions-to-lgbtq-inclusion>

Intersex Human Rights Australia. (n.d.). Workplaces. Retrieved from <https://ihra.org.au/workplaces/>

Lee Badgett, M. V., Durso, L. E., Kastanis, A., & Mallory, C. (2013). The business impact of LGBT-supportive workplace policies. Retrieved from [https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx\\_noSplash\\_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk](https://escholarship.org/content/qt3vt6t9zx/qt3vt6t9zx_noSplash_597c0e0c9e15189fb86a4c3166baa1bd.pdf?t=mpsapk)

Make the Road New York. (2010). Transgender need not apply: A report on gender identity job discrimination. Retrieved from [http://www.maketheroadny.org/pix\\_reports/TransNeedNotApplyReport\\_05.10.pdf](http://www.maketheroadny.org/pix_reports/TransNeedNotApplyReport_05.10.pdf)

Marvell, R., Broughton, A., Breese, E., Tyler, E. (2017). Supporting trans employees in the workplace. Retrieved from <https://www.acas.org.uk/supporting-trans-employees-in-the-workplace/html>

NHS Lothian & LGBT Health and Wellbeing. (2016). Transgender workplace support guide. Retrieved from <http://www.lgbthealth.org.uk/wp-content/uploads/2016/07/TWSP-Info-Guide-Final.pdf>

Out & Equal Workplace Advocates. (2018). Best practices for non-binary inclusion in the workplace. Retrieved from <https://outandequal.org/wp-content/uploads/2018/11/OE-Non-Binary-Best-Practices.pdf>

Pride in Diversity. (2010). Sexual orientation and gender diversity in the workplace. Retrieved from [https://www.griffith.edu.au/\\_data/assets/pdf\\_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf](https://www.griffith.edu.au/_data/assets/pdf_file/0023/196034/PiD-Sexual-Orientation-Gender-Diversity-Handbook.pdf)

Project Include. (n.d.). Case study: Transgender people. Retrieved from [https://projectinclude.org/transgender\\_people](https://projectinclude.org/transgender_people)

Rodríguez-Roldán, V. M., & Imse, E. (2016). Valuing transgender applicants and employees: A best practices guide for employers. Retrieved from <https://ohr.dc.gov/page/transemployees>

Sears, B., & Mallory, C. (2015). How LGBT-related workplace policies can have a positive impact on the corporate bottom line. In Gender identity and sexual orientation discrimination in the workplace: A practical guide. UCLA: The Williams Institute. Retrieved from <http://escholarship.org/uc/item/2fh9x0zv>.

Seksediversiteit.nl. (n.d.). Beginnerscursus seksediversiteit, Wat is Intersekse?. Retrieved from <https://www.seksediversiteit.nl/basis/definitie/>.

Stonewall Scotland. (2015). 10 steps to LGBT-inclusive communications. Retrieved from <https://www.stonewall.org.uk/resources/10-steps-lgbt-inclusive-communications>

Stonewall. (2018). Starting out 2018/19: The LGBT careers guide. Retrieved from <https://www.stonewall.org.uk/resources/starting-out-201819>

Task Force for Transgender Inclusion. (2019). An institution's guide to: Gender transition and transgender inclusion in the museum field. Retrieved from <https://www.aam-us.org/wp-content/uploads/2017/11/An-institutions-guide-to-gender-transition.pdf>

Zieselman, K., Ittelson, A., Fidas, D., Gelpi, M., & Perrou, M. (2020). Supporting intersex inclusion in the workplace. Retrieved from [https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource\\_R62.pdf](https://outandequal.org/wp-content/uploads/2020/10/IntersexResource_R62.pdf)