

## Vragen gesteld door de leden der Kamer, met de daarop door de regering gegeven antwoorden

### 1490

Vragen van het lid **Yücel** (PvdA) aan de Ministers van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap en van Veiligheid en Justitie over *het bericht «veel discriminatie transgenders op werk»* (ingezonden 16 februari 2017).

Antwoord van Minister **Bussemaker** (Onderwijs, Cultuur en Wetenschap), mede namens de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid Minister van Veiligheid en Justitie (ontvangen 23 maart 2017).

Vraag 1

Bent u bekend met het bericht «Veel Discriminatie transgenders op werk»?<sup>1</sup>

Antwoord 1

Ja.

Vraag 2 en 3

Deelt u de mening dat het zeer zorgelijk is dat 40% van de transgenders wel eens te maken heeft gehad met discriminatie op de werkvloer?  
Deelt u tevens de mening dat het onacceptabel is dat nog steeds 20% van de transgenders niet het gevoel heeft zichzelf te kunnen zijn en zwijgt over zijn of haar identiteit om vervelende reacties te voorkomen?

Antwoord 2 en 3

Het is inderdaad zorgelijk dat veel transgenders te maken hebben met discriminatie op de werkvloer, of niet de ruimte voelen om zichzelf te zijn op het werk. De genoemde percentages zijn gebaseerd op een gelegenheidssteekproef van ruim 300 personen door de Universiteit van Humanistiek, de Universiteit van Maastricht, Transgender Netwerk Nederland (TNN) en Stichting Gendertalent en mogelijk niet representatief voor de gehele groep transgender personen in Nederland.

Ook uit ander onderzoek naar de leefsituatie van transgenders, bijvoorbeeld van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP), komt naar voren dat deze groep relatief kwetsbaar is en achterstanden heeft op arbeid, veiligheid, sociale participatie en welzijn.

Arbeidsmarktdiscriminatie wordt bovendien nog te vaak ervaren, niet alleen door transgenders, maar bijvoorbeeld ook door ouderen of personen met een

<sup>1</sup> <https://www.nrc.nl/nieuws/2017/02/10/veel-discriminatie-transgenders-op-werk-6640849-a1545586>

migrantenachtergrond. Zo bleek uit het door Panteia in opdracht van het Ministerie van SZW in 2015 uitgevoerde onderzoek<sup>2</sup> naar discriminatie in de werving- en selectiefase dat een Nederlander met een migrantenachtergrond twee keer minder kans heeft om te worden benaderd voor een baan dan een autochtone Nederlander onder de 35 jaar. Ook de kans dat oudere werknemers worden benaderd bleek in dit onderzoek twee keer zo klein. Het kabinet vindt dit onacceptabel. De gezamenlijke campagne van SZW en OCW in 2016 gericht tegen discriminatie bij de werving- en selectiefase, en de rol van onbewuste vooroordelen hierin, bood werkgevers daarom concrete handvatten om de werving- en selectiefase zo in te richten dat vooroordelen zo min mogelijk een rol spelen. Deze campagne was grondenbreed, zowel de gronden leeftijd, seksuele gerichtheid, geslacht (inclusief geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie) als handicap zijn hierin meegenomen. Deze campagne zal in 2017 worden herhaald.

#### Vraag 4

Deelt u de mening dat uit dit onderzoek blijkt dat de acceptatie van transgenders achter blijft?

#### Antwoord 4

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat de sociale acceptatie van transgender personen achter blijft. Uit het SCP rapport «Worden wie je bent» uit 2012 bleek bijvoorbeeld dat twee op de vijf transgender personen die deelnamen aan het onderzoek het afgelopen jaar te maken hadden met negatieve reacties op hun trans-zijn, ongeveer een derde zich onveilig voelde in de eigen buurt en de helft zich onveilig voelt tijdens het uitgaan.

#### Vraag 5

Hoe vaak wordt er melding gemaakt van discriminatie van transgenders op de werkvloer? Hoe gaat u het aantal meldingen en de aangiftebereidheid onder transgenders van discriminatie bevorderen?

#### Antwoord 5

Bij de Front Office van het College voor de Rechten van de Mens (CRM) zijn in 2014 en 2015 in totaal 16 respectievelijk zes meldingen binnengekomen afkomstig van transgender personen. Geen van deze meldingen had betrekking op bejegening op de werkvloer. Lokale anti-discriminatievoorzieningen (adv's) en TNN verzamelen specifiek de meldingen van discriminatie van transgenders. Een rapportage over 2012, waar 17 van de 25 adv's aan hadden meegewerkt, toont in totaal 28 meldingen, waarvan acht op het terrein werk. De andere meldingen lagen op het terrein internet, horeca, openbare ruimte of dienstverlening. In 2013 kwamen er in totaal 35 meldingen binnen bij de adv's, waarvan acht op het terrein werk. Van 2016 is nog geen jaarrapportage, wel zijn bij TNN 24 meldingen binnengekomen, waarvan zes werk gerelateerd zijn. TNN richt zich met steun van OCW op het vergroten van de meldingsbereidheid van discriminatie en de samenwerking met de adv's en de politie. Eén van de activiteiten voor dit jaar is een online campagne «Meld het», gericht op het vergroten van de meldingsbereidheid van discriminatie. Er wordt onder andere gebruik gemaakt van blogs van instanties en ervaringsdeskundigen. Daarnaast wordt onderzocht hoe een sensitieve bejegening van transgenders binnen de politie verder kan worden versterkt. In 2017 zullen bovendien opnieuw de meldingen van antidiscriminatiebureaus verzameld worden in een rapport.

#### Vraag 6

In welke mate kan discriminatie van transgenders op dit moment via de juridische weg bestreden worden naar aanleiding van meldingen die wel gedaan worden? Hoeveel gevallen van veroordeling op grond van discriminatie van transgenders zijn bij u bekend? Hoe kunt u het aantal veroordelingen naar aanleiding van aangifte van discriminatie van transgenders verder bevorderen?

---

<sup>2</sup> Panteia: «Discriminatie in de wervings- en selectiefase. Resultaten van «virtuele» praktijktests» (2015)

#### Antwoord 6

Uit de jurisprudentie vloeit voort dat het ongerechtvaardigd maken van onderscheid op grond van genderidentiteit of genderexpressie als discriminatie op grond van geslacht niet is toegestaan. Het initiatiefwetsvoorstel Bergkamp c.s. voorziet in een explicitering hiervan.

Mensen die discriminatie op grond van hun genderidentiteit of genderexpressie ervaren, kunnen dienaangaande een klacht indienen bij het CRM, al dan niet via een adv. Voor melders is dit een laagdrempelige route. Het CRM hanteert daarbij een omgekeerde bewijslast. Daarnaast kan nog gebruik gemaakt worden van mogelijkheden in het arbeidsrecht.

Mocht er aanleiding bestaan de zaak via het strafrecht te willen afdoen, dan staan de artikelen 137d en 429quater Wetboek van Strafrecht ter beschikking. Ook kan nog gekeken worden naar meer algemene strafrechtartikelen waarin bijvoorbeeld belediging van een persoon is strafbaar gesteld, zoals artikel 266 Wetboek van Strafrecht.

De wetgever heeft ervoor gekozen geslacht niet als grond op te nemen in artikel 137c in het Wetboek van Strafrecht (groepsdiscriminatie); daarmee biedt dat artikel geen bescherming tegen discriminatie van transgenders als groep.

#### Vraag 7

Welke aanvullende maatregelen, naast het initiatiefwetsvoorstel<sup>3</sup> van de Bergkamp c.s. inzake het verbod op discriminatie van transgenders, zijn er volgens u nodig om discriminatie op de werkvloer terug te dringen?

#### Vraag 12

Deelt u de mening dat uit dit onderzoek blijkt dat deze maatregelen onvoldoende hebben geholpen? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 7 en 12

Het kabinet maakt met het Actieplan Arbeidsmarktdiscriminatie van mei 2014, met daarin 48 maatregelen, concreet werk van de aanpak van discriminatie op de arbeidsmarkt. Van deze 48 maatregelen zijn 5 maatregelen specifiek gericht op de aanpak van discriminatie van LHBTI's. Voorbeelden hiervan zijn het monitoren van de arbeidsmarktpositie van LHBTI's en het steunen van initiatieven zoals Workplace Pride. Met de tweede voortgangsrapportage over dit actieplan van 3 november 2016<sup>4</sup> bent u uitvoerig geïnformeerd over de voortgang van alle bestaande acties en de nieuwe acties die in dit verband het afgelopen jaar zijn opgepakt. Voorbeelden hiervan zijn het Charter Diversiteit van de Stichting van de Arbeid dat inmiddels 80 ondertekenaars kent, het niet zaken doen met discriminerende bedrijven en de campagne arbeidsmarktdiscriminatie waarin o.m. specifiek aandacht is besteed aan de discriminatiegrond LHBTI. Met deze acties wordt zowel ingezet op het voorkomen van discriminatie door het creëren van meer bewustwording als op de bestrijding hiervan door discriminatie stevig aan te pakken wanneer dit zich voordoet. Hiernaast ondersteunt OCW initiatieven van TNN die aandacht vragen voor onderliggende redenen van arbeidsmarktdiscriminatie van transgenders, zoals marginalisatie, onwetendheid, hoog ziekteverzuim en uitval vanwege de transitieperiode.

Ook de komst van het Nationaal Actieprogramma tegen Discriminatie<sup>5</sup> begin 2016 heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de aanpak van discriminatie, door rijksbreed extra in te zetten op het bestrijden van discriminatie door meer synergie, samenwerking en preventie. Hiermee is een nieuwe impuls gegeven en zijn belangrijke verbanden gelegd binnen het rijksbrede antidiscriminatiebeleid. Nog deze maand wordt u door Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties geïnformeerd over de voortgang van de maatregelen uit dit actieprogramma.

<sup>3</sup> Kamerstukken 34 650 (voorstel van wet van de leden Bergkamp, Yücel en Van Tongeren tot wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling ter nadere invulling van het verbod om ongeoorloofd onderscheid te maken op grond van geslacht (Wet verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen)

<sup>4</sup> Kamerstuk 29 544, nr. 748

<sup>5</sup> Kamerstuk 30 950, nr. 84

#### Vraag 8

Deelt u de mening dat werkgevers een veilige werkomgeving moeten creëren voor al hun werknemers en discriminatie op de werkvloer nooit mag worden getolereerd? Bent u met werkgevers in gesprek over hoe zij een veilige werkomgeving voor transgenders kunnen creëren en de acceptatie op de werkvloer kunnen bevorderen? Zo nee, waarom niet en bent u bereid om alsnog met de sociale partners met een plan van aanpak en maatregelen te komen tegen discriminatie van transgenders op de werkvloer?

#### Antwoord 8

Werkgevers zijn ingevolge de Arbeidsomstandighedenwet verplicht om een antidiscriminatiebeleid gericht op alle discriminatiegronden binnen de eigen organisatie te voeren. Het per 1 mei 2015 opgerichte team Arbeidsdiscriminatie bij de Inspectie SZW onderzoekt of werkgevers aan deze wettelijke verplichting voldoen.

Van de 200 in 2016 door het team Arbeidsdiscriminatie uitgevoerde bedrijfsbezoeken voldeed 80 tot 90 procent niet aan deze wettelijk plicht. Dit is onder meer het gevolg van onvoldoende bekendheid met (de inhoud van) deze verplichting. Deze ondernemingen hebben door middel van een eis tot naleving de mogelijkheid gekregen om het leven te beteren. Indien bij een herinspectie blijkt dat er sprake is van onvoldoende verbetering krijgt het bedrijf een boete opgelegd. De eerste herinspecties worden, conform inspectiebrede procedures, ingepland na één jaar, te weten vanaf april 2017. Begin 2018 is er zicht op de uitkomsten van deze herinspecties.

Om de kennis over het wettelijke verplichte antidiscriminatiebeleid bij werkgevers te vergroten en hen concrete handvatten te bieden, heeft de Inspectie SZW in juli 2016 de Zelfinspectietool Werkdruk en Ongewenst gedrag<sup>6</sup> gelanceerd. In deze tool is het tegengaan van discriminatie een integraal onderdeel, naast werkdruk en ongewenste omgangsvormen. Werkgevers worden uitgenodigd om door de ogen van een inspecteur naar hun eigen organisatie te kijken. Zo kunnen zij zelf nagaan of het eigen bedrijfsbeleid voldoet dan wel op welke punten dat verbeterd moet worden. De tool is actief bij relevante doelgroepen onder de aandacht gebracht en heeft geleid tot veel aandacht. Zowel online, offline als via sociale media. Ter verdere ondersteuning is een flyer voor werkgevers gemaakt die de specifieke inhoud van een antidiscriminatiebeleid volgens de Arbeidsomstandighedenwet beschrijft. Met deze maatregelen zijn reeds aanvullende maatregelen ingezet om de benodigde kennis bij werkgevers te vergroten.

#### Vraag 9

Welke maatregelen heeft u genomen om de werkeloosheid onder transgenders terug te dringen? Zijn deze maatregelen naar uw mening voldoende? Zo ja, waarom? Zo nee, waarom niet en welke aanvullende maatregelen zijn er volgens u mogelijk om transgenders naar een baan te begeleiden?

#### Antwoord 9

OCW ondersteunt TNN als landelijke netwerk- en belangenorganisatie voor transgenders. In dat kader werkt TNN aan het vergroten van de bewustwording, onder andere bij werkgevers, gemeenten en in het onderwijs. Daarnaast worden de regenbooggemeenten en TNN ondersteund om binnen het lokale LHBTI-beleid daadwerkelijk aandacht te besteden aan transgenders. Op dit moment vindt met tien gemeenten gesprekken plaats over een transgender-vriendelijke werkvloer. Tot slot subsidieert OCW een project van TNN en stichting Gendertalent, gericht op het versterken van de arbeidsparticipatie, door coaching en werkplekbegeleiding, voor transgenders die -vaak vanwege de transitie- langdurig uit het arbeidsproces zijn gevallen. Een kleine «spin-off» daarvan is dat een aantal cliënten uit dat project een werkervaringsplaatsen heeft gekregen binnen OCW. De achterstand die transgenders hebben op het terrein van arbeidsparticipatie is niet eenvoudig of op korte termijn weg te nemen. Bovenstaande maatregelen, samen met de maatregelen uit het antwoord op vragen 7 en 12, helpen die achterstand te verkleinen.

<sup>6</sup> [www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl](http://www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl)

#### Vraag 10

Richten de maatregelen die u heeft genomen zich ook op het terugdringen van de arbeidsongeschiktheid van transgenders? Zo nee, waarom niet?

#### Antwoord 10

Bij uitval door arbeidsongeschiktheid bij transgender personen, spelen vaak verschillende problemen een rol. Eén daarvan is de lange periode die vaak nodig is voor een transitie, wanneer wordt gekozen voor genderbevestigende medische ingrepen. Daarnaast spelen bij een deel van de groep ook psychosociale problemen een rol, soms veroorzaakt door het opgroeien in een andere genderrol dan de gewenste, het verlies van relaties of negatieve bejegening door de sociale omgeving. Dat maakt het moeilijk om specifieke maatregelen te treffen die gericht zijn op het terugdringen van arbeidsongeschiktheid. Wel dragen maatregelen, gericht op het terugdringen van de wachtlijsten in de transgenderzorg, het vergroten van de sociale acceptatie, ook onder werkgevers, en projecten gericht op het versterken van de arbeidsparticipatie hier indirect aan bij.

#### Vraag 11 en 13

Welke maatregelen heeft u reeds genomen om de acceptatie van transgenders in het algemeen te bevorderen? Hebben deze maatregelen het beoogde effect gehad? Zo ja, kunt dit toelichten? Zo nee, waarom niet?

Welke aanvullende maatregelen gaat u nemen om de acceptatie van transgenders te bevorderen?

#### Antwoord 11 en 13

In bovenstaande antwoorden is al ingegaan op een aantal kabinetsmaatregelen dat de sociale acceptatie van transgenders bevordert. Een ander belangrijk terrein in dit verband is het onderwijs. Een veilige omgeving voor minderheden begint bij de acceptatie van en het kunnen omgaan met verschillen in opvattingen, in seksuele oriëntatie, in gender-identiteiten, in levensstijlen. Door jongeren hier al vroeg kennis mee te laten maken, werken we aan een samenleving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Het bevorderen van sociale acceptatie van seksuele en genderdiversiteit is daarom een kernopdracht voor scholen. Het lesaanbod voor de kerndoelonderdelen seksualiteit en seksuele diversiteit, gaat steeds beter in op genderdiversiteit. Het materiaal van bijvoorbeeld COC, de Genderbread Kit en Rutgers zijn hiervan goede voorbeelden.

Het streven blijft om het beleid gericht op het versterken van de veiligheid en sociale acceptatie van transgenders, verder te verbeteren. Het SCP onderzoekt op mijn verzoek welke factoren belemmerend of juist beschermend werken voor het welzijn van transgender personen. Dit biedt hopelijk aanknopingspunten om het beleid nog verder te verbeteren. Dit rapport zal dit voorjaar worden afgerond en naar uw Kamer worden gestuurd.