

‘De ervaring van LHBT-personen woonachtig en/of werkzaam in Deventer bij toegang tot en bejegening op de werkvloer’

Y. Nitters

Saxion Deventer



Arbeidsmarktparticipatie van LHBT-personen in Deventer

‘De ervaring van LHBT-personen woonachtig en/of werkzaam in Deventer bij toegang tot en bejegening op de werkvloer’



Bellinzis, A.T. (11 oktober 2016) *Zo geef je meer ruimte aan diversiteit op de werkvloer [Illustratie]*.

Yvette Nitters
ynitters@hotmail.com
0627517895
Sociaal Juridische Dienstverlening, Compact

Deventer, 2017
Saxion Deventer

Eerste lezer: F. Bichbich
Tweede lezer: M. Van der Linden

Opdrachtgever:
FNV Deventer Lokaal
M. Bennink

Samenvatting

In dit onderzoeksrapport worden de ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen (LHBT-personen) bij de toegang tot de arbeidsmarkt en de bejegening op de werkvloer van in Deventer in kaart gebracht. De FNV heeft elders in het land ervaringen opgedaan met homo-emancipatie waardoor FNV Deventer lokaal zich afvroeg wat de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen in Deventer en omstreken was. Het doel was om de resultaten van dit onderzoek te presenteren aan de gemeente Deventer. Deze gemeente heeft zich namelijk verplicht tot LHBT-emancipatie toen zij het convenant 'Regenboogsteden' tekenden. De resultaten kunnen een bijdrage leveren aan vormgeving van het LHBT-beleid. Daarnaast kan de FNV de resultaten gebruiken om werkgevers voor te lichten of te stimuleren.

Er is met zes LHBT-personen een open interview afgenomen zodat de respondent de ruimte kreeg om zijn beleving in te brengen. Topics als geaardheid en/of genderidentiteit, positie op de arbeidsmarkt, gevoel van acceptatie, contact met andere LHBT-personen, voorselectie op vacatures, mate van openheid, sfeer, verzuim, ongewenst gedrag en visie op Regenboogsteden waren de rode draad door elk interview. Daarnaast is er een literatuurstudie verricht om mogelijke interventies ter versterking van de positie op de arbeidsmarkt te inventariseren. In deze literatuurstudie zijn verschillende interventies gevonden of punten waarop een interventie ingezet kan worden. Er was variatie tussen emancipatie in het algemeen, specifiek voor LHBT of specifiek voor transgenders.

Uit verschillende onderzoeken die ter voorbereiding van de interviews zijn bestudeerd bleek onder andere dat LHB-werknemers vaker een tijdelijk contract hebben, de sfeer op de werkvloer afhankelijk is van de sector waarin men werkt, acceptatie van homoseksualiteit lager is in sectoren waar mannen domineren, geaardheid geen onderwerp is wat men kan laten rusten maar waar gekozen moet worden tussen open zijn, zwijgen of liegen en dat transgenders moeilijk een baan kunnen vinden en door hun achtergrond geremd zijn in hun carrière. De verwachting was dat leeftijd van invloed kon zijn op het hebben van een arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd. Dat bleek ook uit dit onderzoek. Verder bleek dat in de sociale sectoren, waar ook voornamelijk vrouwen werkten, een positieve sfeer werd ervaren. Wat opviel is dat de vrouwelijke transgenderrespondenten in sectoren werkten of hadden gewerkt waar mannen in de meerderheid waren en daar geen prettige sfeer met betrekking tot hun transgenderachtergrond ervaarden. De werkende transgenderrespondenten hadden in overeenstemming met de literatuur een breuk in hun loopbaan gehad die samenhang met hun transgenderachtergrond. De keuze om open te zijn, te liegen of te zwijgen over de geaardheid bestond volgens de respondenten ook voor heteroseksuelen. Immers zal iemand op enig moment naar de thuissituatie vragen.

Een kanttekening aan dit onderzoeksrapport is dat de verhouding tussen geaardheid en genderidentiteit niet evenredig was. Er zijn drie lesbische vrouwen, twee transvrouwen en 1 persoon die zichzelf omschreef als transmasculien geïnterviewd. Enkel de transvrouwen waren ten tijde van het onderzoek werkend, echter niet in Deventer. Op de vraag wat de ervaring van LHBT-personen is met betrekking tot toegang tot de arbeidsmarkt en de bejegening op de werkvloer in Deventer zijn 2 antwoorden geformuleerd. Door lesbische vrouwen woonachtig en/of werkzaam in Deventer wordt de arbeidsmarktpositie als gelijkwaardig ervaren. Antwoord op de hoofdvraag was niet mogelijk omdat zij niet in Deventer woonden of werkten.

Inhoud

SAMENVATTING	3
AFKORTINGENLIJST	6
VOORWOORD	7
1. INLEIDING	8
2. PROBLEEMSTELLING	10
2.1 VERKLARING VAN BEGRIPPEN	10
2.2 ONDERZOEKSVRAGEN	11
3. THEORETISCH KADER	13
3.1 HOE GROOT IS DE GROEP?	13
3.2 WAAROM DEZE GROEP IN DEZE GEMEENTE?	14
3.3 WAT WETEN VAN TOEGANG TOT DE WERKVLOER?	15
3.4 WAT WETEN WE VAN BEJEGENING OP DE WERKVLOER?	16
4. JURIDISCH KADER	18
4.1 IN GELIJKE GEVALLEN GELIJKE BEHANDELING	18
4.2 BESCHERMING VAN LHB....T?	18
4.3 GELIJKE BEHANDELING, EN TOCH VOORKEUR?	19
4.4 Ge(S)LAAGDE WETGEVING?	20
4.5 EEN LAATSTE NOOT RONDONDER GENDERIDENTITEIT	21
5. CONCEPTUEEL KADER	22
6. METHODOLOGIE	23
6.1 WERVEN VAN RESPONDENTEN	23
6.2 OMVANG EN SAMENSTELLING ONDERZOEKSGROEP	23
6.3 ONDERZOEKSMETHODEN	25
6.4 ANALYSEPROCES	27
6.5 TOPICLIST	28
7. ANALYSE EN RESULTATEN	29
8. CONCLUSIES	41
9. AANDACHTSPUNTEN EN AANBEVELINGEN	43
9.1 AANDACHTSPUNTEN VOOR WERKGEVERS EN GERELATEERDE ORGANISATIES	43
9.2 AANDACHTSPUNTEN VOOR GEMEENTE DEVENTER	44
9.3 AANBEVELING VOOR VERVOLGONDERZOEK	45
9.4 AANBEVELING VOOR ZICHTBAARHEID 'DEVENTER REGENBOOGSTAD' OP WEBSITE GEMEENTE	46
BRONNENLIJST	47
BIJLAGE 1. CODEBOOM MET RELATIES	50
BIJLAGE 2. LITERATUUR INTERVENTIES	51
1. TOEGANG TOT DE WERKVLOER	51

2. BEJEGENING OP DE WERKVLOER	52
3. WANNEER EN WAAR TE HANDELEN?	56
4. ROL VAN DE GEMEENTE	58
5. OVERIGE BRONNEN VAN INFORMATIE	62
BIJLAGE 3. VERKLARING GEBRUIKTE HULPMIDDELEN	63

Afkortingenlijst

Arbowet	Arbeidsomstandighedenwet
AWGB	Algemene Wet Gelijke Behandeling
BW	Burgerlijk Wetboek
CAO	Collectieve Arbeidsovereenkomst
CAOP	Centrum Arbeidsverhoudingen Overheidspersoneel
CBS	Centraal Bureau voor de Statistiek
COC	Cultuur- en ontspanningsclub
CRM	College voor de Rechten van de Mens
ECLI	European Case Law Identifier
EHC	Etty Hillesum Centrum
EVRM	Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden
FNV	Federatie Nederlandse Vakbeweging
GW	Grondwet
HR	Hoge Raad
HRM	Human Resources Management
HvJ EG	Hof van Justitie Europese Gemeenschap
IVBPR	Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten
IVESCR	Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten
LHB	Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuele personen
LHBT	Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen en transgender personen
LHBTI	Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen, transgender personen en personen met een interseks conditie (zie ook paragraaf 2.1)
MDD	Meldpunt Discriminatie Deventer
OCW	Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
Rb.	Rechtbank
SCP	Sociaal en Cultureel Planbureau
SJD	Sociaal Juridische Dienstverlening
SLI	Sociaal en Cultureel Planbureau, Leefsituatie-index
Stb	Staatsblad
TNN	Transgender Netwerk Nederland
UVRM	Universele Verklaring van de Rechten van de Mens
UWV	Uitkeringsinstituut Werknemersverzekeringen
Vs.	Versus
VWEU	Verdrag betreffende de Werking van de Europese Unie
WGBH/CZ	Wet Gelijke Behandeling Handicap en Chronische Ziekte
WvSr	Wetboek van Strafrecht

Voorwoord

Voor u ligt het rapport van een onderzoek naar de ervaringen van mensen met een anders dan gemiddelde seksuele oriëntatie of genderidentiteit op de arbeidsmarkt in Deventer. Onder deze groep moet u lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele en transgender personen verstaan. Als verzamelterm wordt LHBT gehanteerd. Toelichting hierop kunt u in [paragraaf 2.1](#) vinden.

De Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) heeft Saxion Hogeschool gevraagd om onderzoek naar dit onderwerp te doen. Als student van de opleiding Sociaal Juridische Dienstverlening (SJD) zal ik dit onderzoek in het kader van afstuderen uitvoeren. Ik heb mijn studie in compacte vorm gevolgd, wat betekent dat men tijdens de studie werkzaam is in de praktijk. Gedurende mijn 3 jarige studie ben ik als juridische medewerker bij Slachtofferhulp Nederland werkzaam geweest. Hier heb ik ontdekt dat ik mij graag inzet voor groepen mensen waar het risico aanwezig is dat hun belangen en rechten in het gedrang komen.

Door het uitvoeren van dit onderzoek heb ik veel verschillende mensen mogen spreken met elk hun eigen ervaringen en visies, zowel met betrekking tot de arbeidsmarkt als daarbuiten. Ik wil daarom mijn schoolcoach Fatima Bichbich bedanken voor het verkrijgen en toevertrouwen van deze opdracht aan mij. Mijn dank gaat in het bijzonder uit naar iedereen die heeft deelgenomen aan het onderzoek. Dit heeft mij nieuwe inzichten gebracht die ik hopelijk ook na mijn studie door mag geven. Ik kan dan ook deze turbulente afstudeerperiode met een tevreden gevoel afsluiten.

Enschede, 6 juni 2017
Yvette Nitters

1. Inleiding

‘Transgenders zijn vaak sociaal geïsoleerd, werkloos of werken onder hun niveau. Ook durven transgenders op hun werk vaak niet uit de kast te komen. Homoseksuele mannen en lesbische vrouwen voelen zich in hun werkomgeving nog steeds onprettig behandeld’ (College voor de Rechten van de Mens, z.d.)¹

In dit onderzoek wordt de ervaring bij de toegang tot de arbeidsmarkt en de bejegening op de werkvloer van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele personen en transgender personen (LHBT-personen) in Deventer in kaart gebracht. De gemeente Deventer is een van de 42 regenbooggemeenten in Nederland. Regenbooggemeenten hebben zich in een convenant verplicht om de sociale acceptatie en emancipatie van LHBT-personen te bevorderen. Een andere partij die zich bezighoudt met homo-emancipatie is de Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV). De FNV is de grootste vakbond van Nederland en onderhandelt met overheid en werkgevers over werk, inkomen en zorg. Zij houdt zich bezig met thema's als arbeidsvoorwaarden, sociale zekerheid, kinderopvang, oude dag, veiligheid, werken met een handicap en homo-emancipatie (FNV, 2017). Met dit laatste thema heeft de FNV elders in het land ervaring opgedaan. De organisatie werkt ook met lokale vakbondskracht, waaronder een locatie in Deventer. Deze locatie is benieuwd naar de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen in Deventer en heeft Saxion Hogeschool gevraagd om hier onderzoek naar te doen. Zij vraagt zich af of LHBT-personen problemen ervaren bij toegang tot de arbeidsmarkt en gedurende de participatie op de arbeidsmarkt. De LHBT-Monitor 2016 geeft aan dat LHB-werknemers een andere werkbeleving hebben dan heteroseksuele werknemers en dat deze eerste groep vaker te maken heeft met negatieve sociale bejegening op de werkvloer (Kuyper, 2016).

Op nationaal niveau verbiedt art. 1 van de Grondwet discriminatie op een aantal specifieke gronden en ‘op welke grond dan ook’. Bescherming op grond van seksuele voorkeur of genderidentiteit is tot op heden dus niet specifiek in de Grondwet vastgelegd. De Algemene Wet Gelijke Behandeling verbiedt wel onderscheid bij mensen met een homo- of heteroseksuele voorkeur, maar niet bij genderidentiteit. Op internationaal niveau bestaat er een algemeen verbod op discriminatie die voor LHBT-personen van belang is. Het beschermen op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit is in 2010 aanbevolen door de Raad van Ministers van de Europese Unie en het Hof van Justitie van de EU oordeelde al in 1996 dat het discriminatieverbod op grond van geslacht ook transgenders beschermt (zie ook [hoofdstuk 4](#)). Dit onderwerp heeft op het moment aandacht in de politiek. Zo heeft Transgender Netwerk Nederland in januari bekend gemaakt dat bij de Tweede Kamer een wetsvoorstel ligt die gelijke behandeling van transgender en intersekse personen moet beschermen (TNN, 2017).

In Deventer zetten onder andere de FNV, het COC, het Etty Hillesum Centrum en ROC Aventus zich in voor de emancipatie van LHBT-personen. Deze partijen vormen samen de Werkgroep Diversiteit Deventer (Deventer, 2015). De Werkgroep Diversiteit Deventer, de gemeente Deventer en het CAOP: ‘het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein.’ (CAOP, 2017), hebben in december 2016 werkgevers, maatschappelijke

¹ Deze opmerking wordt gemaakt op de hoofdpagina van het Dossier ‘LHBT en werk’ van het CRM. www.mensenrechten.nl/dossier/lhbt-en-werk

instellingen en onderwijsinstellingen uitgenodigd voor een ‘ronde tafelgesprek over de positie van LHBT-personen op de Deventer arbeidsmarkt.’ (Deventer Kring van Werkgevers, 2016). Uit dit gesprek bleek dat er weinig concrete informatie is over de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen (Gemeente Deventer & CAOP, 2016).

Belanghebbenden

Als belanghebbende wordt in eerste instantie de opdrachtgever; de FNV aangemerkt. Zij hebben gevraagd of de resultaten van het onderzoek aan de netwerkpartners gepresenteerd kunnen worden op een symposium welke vermoedelijk in het najaar zal worden gehouden.

Afgaand op de deelnemers aan het ronde tafelgesprek kan de groep belanghebbenden verder bestaan uit het Eddy Hillesum Centrum, Meldpunt Discriminatie Deventer, het COC, de FNV, het UWV, Transgender Netwerk Nederland en de gemeente Deventer. Al deze partijen zouden hun, al dan niet aanwezige LHBT-beleid, kunnen specificeren naar aanleiding van de uitkomsten van dit onderzoek. Tenslotte zijn LHBT-personen ook belanghebbende in dit onderzoek. Het inzichtelijk maken van de ervaringen en het specificeren van beleid kan hun positie op de arbeidsmarkt verbeteren. Het is niet ondenkbaar dat er vanuit dit onderzoek verdiepende en verwante onderzoeken plaats gaan vinden zoals naar mogelijke interventies en best practices, mogelijke maatregelen op de werkvloer en toepassing hiervan of klachtenafhandeling na (vermoeden van) discriminatie.

Doel

Er is weinig bekend over de omvang en samenstelling van de LHBT-personen in Deventer (zie [paragraaf 3.1](#)) Het doel van het onderzoek is om een verkenning te doen naar de ervaringen van deze groep personen op de arbeidsmarkt. Met de resultaten van dit onderzoek kan de FNV werkgevers informeren over knelpunten en adviseren over hoe hiermee om te gaan. Daarnaast kunnen de resultaten een meerwaarde hebben voor het LHBT-beleid van de gemeente Deventer (zie ook [paragraaf 6.3](#), onderzoeksvraag 4). Inzicht in deze ervaringen heeft meerwaarde voor eenieder van de belanghebbenden en kan bijdragen aan grootschalig onderzoek in de toekomst.

Leeswijzer

Als eerste zult u de probleemstelling vinden met daarbij een begrippenverklaring. Vervolgens zijn er onderzoeksvragen geformuleerd die bijdragen aan het beantwoorden van de probleemstelling. Om kennis voorafgaand aan het feitelijk uitvoeren van het onderzoek te verkrijgen is er een theoretisch en juridisch kader opgesteld. Deze kaders geven daarnaast een beeld van reeds uitgevoerde onderzoeken, beleid, wetgeving, enzovoort. Vanuit de kaders zijn er begrippen tot een conceptueel kader samengesteld. Aan de hand van deze concepten zullen er vragen voor de respondenten worden opgesteld. Een van deze concepten is bijvoorbeeld de openheid tijdens een sollicitatiegesprek. Vervolgens zal de onderzoeksmethodiek worden beschreven en zal de validiteit en betrouwbaarheid hiervan aangegeven worden. Hierna volgt de analysemethodiek, de resultaten en conclusies. Daarop volgt een discussie waarin de betrouwbaarheid en validiteit van de resultaten wordt besproken. Tenslotte volgen aanbevelingen voor de opdrachtgever. In de bijlage is een literatuurstudie gevoegd over interventies.

Om de authenticiteit van het onderzoek te waarborgen is er een bronnenlijst en een verklaring gebruikte hulpmiddelen aan het einde van het document te vinden.

Wegens privacy zijn de transcripten van alle interviews in een apart document verwerkt. Dit document is enkel aan de eerste en tweede lezer van dit onderzoeksrapport verstrekt.

2. Probleemstelling

‘Wat is de ervaring van LHBT-personen woonachtig en/of werkzaam in de gemeente Deventer met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt en de bejegening op de werkvloer?’

2.1 Verklaring van begrippen

In deze paragraaf worden de begrippen in de probleemstelling verklaard. Beleidsmatige informatie en reeds gedane onderzoeken worden in het theoretische en/of juridische kader besproken. Er worden verschillende onderzoeken toegepast om begrippen te verklaren.

LHBT

Deze afkorting staat voor lesbisch, homoseksueel, biseksueel en transgender. Transgender is een ‘parapluterm voor mensen wiens genderidentiteit en/of –expressie anders is dan het geslacht dat bij hun geboorte werd genoteerd.’ Cisgender is de tegenhanger van transgender. Ondanks de grote variatie binnen de LHBT groep, worden zij vaak als een groep genoemd vanwege de vergelijkbare strijd voor emancipatie en sociale acceptatie. Zo verstaat men onder LHBT-personen lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele mannen of vrouwen, transmannen (die voor zijn transitie als vrouw werd gezien en ook als vrouwelijk in de Basisregistratie Personen stond ingeschreven), transvrouwen (die voor haar transitie als man werd gezien en ook als mannelijk in de Basisregistratie Personen stond ingeschreven) en mensen die zich met meerdere of geen enkel gender identificeren. (Transgender Info, 2017). Voorheen gebruikte men in de medische wereld de term transseksueel om een persoon te beschrijven wiens genderidentiteit niet past bij zijn of haar lichaam. Omdat dit niets met seksualiteit te maken heeft, probeert men van deze term af te stappen (UWV Roze Werkt, 2016).

Het bijzondere van hanteren van de term LHBT is dat mensen die niet goed weten met welk gender zij zich identificeren, zich met beide of geen identificeren of zelfs afstand doen van een indeling in twee genders, ook tot deze groep ingedeeld worden.

Sommige bronnen die gebruikt worden voor dit onderzoek betrekken niet altijd transgenders in hun onderzoek, sommige onderzoekers maken de groep groter en betrekken personen met een intersekse conditie ook in hun onderzoeksgroep. Personen met een intersekse conditie werden voorheen in de medische wereld hermafrodiët genoemd en hebben een anatomie die niet past bij het label man of vrouw (UWV, 2016). Waar de een aangeeft dat mensen met een intersekse conditie onder de parapluterm ‘Transgender’ vallen, benoemen andere hen apart. Dit onderzoek richt zich hoofdzakelijk op LHBT-personen maar zal de afkortingen LHB, LHBT en LHBTI toepassen wanneer dit de onderzoeksgroep van het gebruikte onderzoek was. In [paragraaf 3.1](#) wordt toegelicht wat de vermoedelijke omvang van de groep in Deventer is.

Woonachtig en/of werkzaam

Er is gekozen om het onderzoek niet alleen te betrekken op LHBT-personen die wonen in Deventer, maar ook op zij die werken in Deventer. De opdrachtgever wil inzicht krijgen in eventuele problematiek in Deventer zodat hier interventies op ingezet kunnen worden. Het is niet vanzelfsprekend dat mensen enkel in hun eigen woonplaats werken. Een moeizame toegang tot de arbeidsmarkt kan ertoe leiden dat LHBT-personen in een andere plaats werk gaan zoeken.

Gemeente Deventer

De opdrachtgever is gevestigd in Deventer en wil weten hoe het gesteld is met de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen in hun gemeente. Deventer is immers een Regenboogstad en heeft emancipatiebeleid voor deze doelgroep (zie [paragraaf 3.2](#)). Vanwege de duur en omvang van dit onderzoek, de doelstelling van de opdrachtgever en de status van de gemeente Deventer als Regenboogstad is ervoor gekozen om het onderzoek te beperken tot de gemeente Deventer. Deze gemeente bestaat uit de stad Deventer en de omliggende dorpen Bathmen, Diepenveen, Okkenbroek, Schalkhaar, Lettele en Loo (Gemeente Deventer, z.d.).

Toegang tot...;

Het onderzoek richt zich zowel op de toegang tot de werkvloer als de bejegening op de werkvloer. Onder toegang moet worden verstaan: het zoeken naar werk, de manier waarop een vacature is opgesteld en het sollicitatiegesprek.

Bejegening op...;

Volgens de FNV valt onder bejegening op de werkvloer een gender neutrale administratie, een ruime definitie van partner- en kind in de CAO en de arbeidsovereenkomst, een (klachten)regeling voor wanneer werknemers zich beledigd of gediscrimineerd voelen, een vertrouwenspersoon met specifieke aandacht voor ongewenst gedrag op grond van seksuele gerichtheid of genderidentiteit en monitoren van het welbevinden van LHBT-werknemers. (FNV Netwerk Roze, 2015). Maar het kan ook gaan om gelijke kansen op promotie en opleidingsmogelijkheden (Kuyper, 2013). In dit onderzoek moet onder bejegening op de werkvloer worden verstaan: de grootte van het bedrijf en van het team, de sector, openheid, sfeer, ervaring en omgang met ongewenst gedrag en verzuim.

De werkvloer

De werkvloer is de feitelijke plek waar de werknemer zijn werk verricht. Hier valt ook een flexibele werkplek onder. Het gaat om de bedrijfssector, de verhouding tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers, aanwezigheid van een klachtenregeling, bereidheid tot het treffen van maatregelen en aanwezigheid van (specifiek) LHBT-beleid. Dit laatste begrip hangt samen met bejegening en toegang.

2.2 Onderzoeksvragen

‘Wat is de ervaring van LHBT-personen woonachtig en/of werkzaam in de gemeente Deventer met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt en de bejegening op de werkvloer?’

Uit een probleemstelling vloeien onderzoeksvragen voort die helpen om de probleemstelling te beantwoorden. Door onderstaande onderzoeksvragen te beantwoorden, kan de probleemstelling in zijn geheel worden beantwoord.

Vraag 1: Wat is de invloed van individuele verschillen op de beleving van LHBT-personen?

Bij de begripsbepaling wordt uitgelegd hoe de LHBT-groep is samengesteld. Personen worden op basis van hun seksuele geaardheid en genderidentiteit tot deze groep ingedeeld. Alleen kan hierbij niet worden vergeten dat ieder mens uniek is. Toegang tot en bejegening op de werkvloer

kan verschillen per persoon. Verschillen kunnen zich voordoen op basis van leeftijd, wel/niet open op de werkvloer of tijdens de sollicitatie, een vast of tijdelijk contract hebben, de sector waarin men werkzaam is, zich geaccepteerd voelen in hun werk/privé-omgeving, andere LHBT-personen kennen en mogelijk of zij zich identificeren als lesbisch, homo-, biseksueel of transgender. Zo kan het hebben van een tijdelijk contract een persoonlijke keuze zijn en hangt dit niet per definitie samen met de seksuele geaardheid of genderidentiteit, of kan het niet verkrijgen van werk samenhangen met de leeftijd en/of werkervaring. De factoren worden bij elke onderzoeksvraag gebruik om te kijken of deze van invloed zouden kunnen zijn op de beleving.

Vraag 2: Welke belemmerende en bevorderende factoren ervaren LHBT-personen in Deventer bij het zoeken en solliciteren naar werk?

Deze groep ervaart mogelijk hindernissen bij de toegang tot de werkvloer waar een werkgever zich mogelijk niet bewust van is. Het is daarom van belang dat er in kaart wordt gebracht waar de LHBT-personen in Deventer tegenaan lopen zodat interventies hierop kunnen worden afgestemd. Voelen zij zich uitgenodigd om te reageren op een vacature?, Selecteren zij bepaalde bedrijfssectoren en culturen?, Hebben zij het gevoel open te kunnen zijn?, Voelen zij zich gelijkwaardig in het zoeken naar werk? En zo zijn er vele andere voorbeelden te bedenken. Er kunnen zich ook bevorderende factoren voordoen, zoals een werkgever die uit eigen initiatief met de sollicitant een gesprek voert over de werkomstandigheden die de sollicitant nodig heeft. Of een werkgever die eerlijk is over de mogelijk minder tolerante bedrijfscultuur, en daarbij aangeeft hieraan te willen werken met de sollicitant. ‘Zoeken’ en ‘solliciteren’ zijn beide opgenomen in de onderzoeksvraag omdat er een proces voorafgaat aan het daadwerkelijk reageren op een functie en sollicitatiegesprek voeren. Dit proces zou kunnen bestaan uit de plekken waar men naar een vacature zoekt en de keuze om wel of geen hulp in te schakelen.

Vraag 3: Hoe ervaren LHBT-personen in Deventer de relaties met collega's, leidinggevende en anderen op het werk?

Om te bepalen hoe de bejegening op de werkvloer wordt ervaren, is het van belang om te weten hoe de collegialiteit en de relatie(s) met leidinggevende(n) is. Misschien worden er goedbedoelde complimentjes gegeven en vragen gesteld, die voor de LHBT-werknemer als beledigend worden ervaren; misschien is dit wel een reden om (regelmatig) ziek te melden. Daarnaast zou de manier van ‘coming-out’ mee kunnen spelen op het gevoel van acceptatie door de werkgever. Heeft de werkgever bijvoorbeeld iets georganiseerd en heeft de werknemer hier zelf inspraak in gehad?

Vraag 4: Welke interventies kunnen ingezet worden om de arbeidsparticipatie van LHBT-personen in Deventer te bevorderen?

Als blijkt dat in Deventer de arbeidsparticipatie van LHBT-personen bevorderd kan worden, is het handig dat mogelijkheden hiervoor geïnventariseerd zijn. Interventie is volgens Ensie (z.d.) ‘Een doelbewuste ingreep om een bepaalde zaak te verbeteren. Het is op meerdere gebieden van toepassing en het hangt dan ook sterk af van de context waarin het wordt geplaatst’. Interventie wordt in dit onderzoek in de breedste zin van het woord gebruikt. Het gaat om mogelijkheden als samenwerkingsverbanden, inspanningsverplichtingen en (decentrale) regelingen voor partijen als werkgevers/leidinggevenden, werknemers, vakbonden, gemeenten, discriminatiemeldpunten en belangenorganisaties.

3. Theoretisch kader

Een onderzoek vindt plaats binnen een kader waarin informatie wordt gegeven over het onderwerp. In dit onderzoek is er zowel een theoretisch als juridisch kader geschreven. Er is gekozen om informatie over de doelgroep, gemeentelijk beleid en onderzoeksresultaten te scheiden van wetgeving, (wets-)voorstellen en knelpunten.

3.1 Hoe groot is de groep?

In 2016 is er door het Sociaal en Cultureel Planbureau de eerste editie van de LHBT-monitor uitgebracht. Deze monitor is een rapportage van verschillende bevolkingsstudies onder LHBT personen en geeft de publieke opinie en de leefsituatie van deze groep weer. Wegens een gebrek aan grootschalige bevolkingsonderzoeken onder transgender personen, is er enkel data over de publieke opinie bekend. De monitor beperkt zich bij gegevens over transgenders enkel tot de houding tegenover deze groep (Kuyper, 2016).

De omvang van de LHB-groep in Nederland wordt in de monitor gebaseerd op uitkomsten van 2014 van de SCP Leefsituatie-index (SLI), de Leefstijlmonitor en de Veiligheidsmonitor. Deze onderzoeken hebben zich gericht op personen van 18 jaar of ouder en maken onderscheid tussen:

1. personen die zich uitsluitend tot seksegenoten en personen die zich zowel tot seksegenoten als tot de andere sekse aangetrokken voelt (LHB) en;
2. personen die zich tot geen van beide seksen aangetrokken voelen (aseksueel), niet weten tot wie zij zich aangetrokken voelen of geen antwoord willen geven.

Het percentage LHB's in Nederland:

	Groep 1	Groep 1 + 2 ²
SCP Leefsituatie-index	5,3%	5,8%
Leefstijlmonitor	3,8%	4%
Veiligheidsmonitor	6%	7,3%

‘Het lijkt erop dat 4% tot 7% van de Nederlandse bevolking zich in meerdere of mindere mate tot seksegenoten aangetrokken voelt’, aldus Kuyper (2016, p. 51).

Transgender Netwerk Nederland geeft in haar folder ‘Transgender op de werkvloer’ aan dat 2% van de bevolking transgender is (TNN, 2015). Zoals eerder aangegeven zijn er geen grootschalige bevolkingsonderzoeken gedaan onder transgender personen. Er wordt daarom uitgegaan van het percentage wat Transgender Netwerk Nederland aangeeft. Dit percentage tezamen met de data uit de LHBT-monitor leidt tot de voorzichtige conclusie dat 6% tot 9% van de bevolking lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender is.

Als we dit gegeven vergelijken met het inwoneraantal van gemeente Deventer, namelijk 98.869 (CBS, 2016), zijn tussen de 5.932 en 8.898 inwoners van gemeente Deventer LHBT-er.

² De categorieën in groep 2 zijn meegenomen omdat men zich ook niet als heteroseksueel identificeert, door een gebrek aan een individueel antwoord heteroseksualiteit niet uit te sluiten is en het mogelijk is dat men zoekend is naar de seksuele voorkeur en dit uiteindelijk homoseksueel zou kunnen zijn.

3.2 Waarom deze groep in deze gemeente?

Op 10 oktober 2014 maakte minister Bussemaker van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) bekend dat zij met 37 gemeenten heeft afgesproken dat zij zich de komende 2 jaar gaan inspannen om sociale acceptatie van homo's en transgenders te vergroten (Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap). 'Uiteindelijk tekenden 42 gemeente de Intentieverklaring 'Regenboogsteden' waarin zij verklaren gezamenlijk de sociale acceptatie, veiligheid en emancipatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's) te verbeteren' (Movisie, LHBT-beleid 2015-2017, p. 3). In het convenant staat onder andere dat de Regenboogsteden eigen middelen beschikbaar zullen stellen om ontwikkelingen te kunnen monitoren en sociale acceptatie te bevorderen. De minister van OCW stelt financiële middelen beschikbaar en zal samen met de Regenboogsteden in 2017 een landelijke bijeenkomst houden waarin opgedane kennis wordt uitgewisseld. De looptijd van het convenant is van januari 2015 t/m 30 juni 2017.

Gemeente Deventer heeft sinds 2008 specifiek LHBT-beleid. Volgens Movisie (2015) ligt de focus van de gemeente de komende tijd op onderwijs, samenleving/participatie en zorg. De gemeente werkt hierbij samen met onder andere het Etty Hillesum Centrum³, onderwijsinstellingen, het COC en Vluchtelingenwerk Overijssel. Het COC verdient hierbij speciale toelichting. COC Nederland bestaat sinds 1946 en is de oudste, nog bestaande LHBT-belangenorganisatie. Ontstaan uit een blad voor homoseksuelen en de daarbij behorende lezerskring Shakespeareclub, werd de organisatie in 1949 omgedoopt tot het Cultuur- en Ontspanningscentrum. (COC, z.d.). COC Deventer behartigt de belangen voor Deventer, Apeldoorn, Lochem, Olst/Wijhe, Raalte, Voorst en Zutphen/Warnsveld (COC Deventer, z.d.).

De gemeente heeft de rol van regisseur en facilitator op zich genomen als het gaat om emancipatie. Deventer beoogt hiermee dat de stad respect en tolerantie heeft voor de seksuele diversiteit, er een sterke positie is voor de organisatie van de doelgroep (zoals het COC), er structuur en samenhang is rond LHBT activiteiten en dat deze thema's worden geborgd voor de toekomst (Deventer, 2015).

Uit de jaarrekening 2015 van de gemeente Deventer blijkt dat er € 10.000 is gestoken in 'LHBT Regenboogstad'. Er wordt geen specificatie gegeven van de verrichte activiteiten. Het Rijk heeft volgens de gemeente Deventer in totaal € 50.000 beschikbaar gesteld tot en met 2017 (Deventer Nu, 2015), wat betekent dat de gemeente wel conform convenant haar eigen middelen ter beschikking heeft gesteld. Uit de programmabegroting 2016-2019 blijkt dat het bevorderen van LHBT-participatie onder de noemer van 'Minderhedenbeleid' wederom onderdeel is van de begroting. Er worden geen concrete activiteiten benoemd. Ten tijde van dit onderzoek is de jaarrekening en verantwoording van 2016 nog niet bekend.

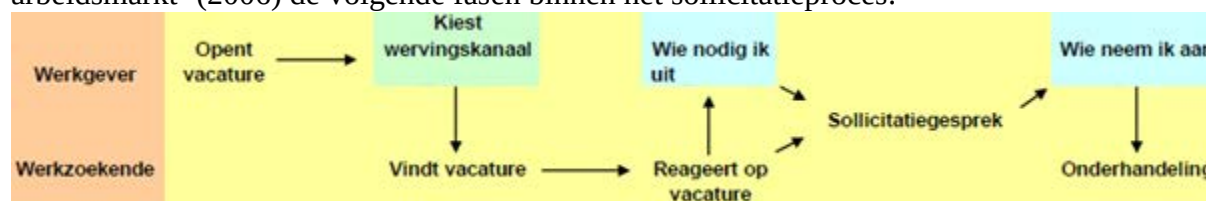
Uit het verslag van het Rondetafelgesprek Arbeidsmarktpositie LHBT-personen in Deventer blijkt dat de gemeente geen specifiek arbeidsmarktbeleid voor LHBT-personen heeft. Wethouder Kolkman geeft aan dat er te weinig oog voor is vanuit de gemeente. Als een van de aanbevelingen wordt het organiseren van een monitor genoemd zodat er een constante inzage is in de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen (Gemeente Deventer & CAOP, 2016).

³ 'Het Etty Hillesum Centrum wil een bijdrage leveren aan respectvol en met aandacht voor elkaar samenleven'. Zij bieden activiteiten en praktische handreikingen aan verschillende groepen in de samenleving. (ECH, z.d.).

3.3 Wat weten van toegang tot de werkvloer?

Waar de een ervoor kiest om zijn positie op de arbeidsmarkt te versterken door middel van scholing of actief solliciteren, zal een ander meer ondernemend ingesteld zijn en zijn eigen werk creëren. Iemand kan er ook bewust voor kiezen om zich terug te trekken uit het arbeidsproces, of dit wegens omstandigheden noodgedwongen moeten doen.

SEO Economisch Onderzoek onderscheidt in haar onderzoek ‘De onderkant van de arbeidsmarkt’ (2006) de volgende fasen binnen het sollicitatieproces:



Te zien is dat de werkgever een vacature opent en het wervingskanaal kiest. Vervolgens moeten er 2 dingen gebeuren vanuit de kant van de werkzoekende. Deze moet de vacature vinden én hierop reageren. Dit betekent dat de werkzoekende zich als het ware uitgenodigd moet voelen om op een vacature te reageren. Onderscheid op grond van seksuele voorkeur is expliciet verboden. Daarnaast mag er in een vacature geen voorkeur te zien zijn voor een man of vrouw. Er mogen ook geen eisen opgenomen worden over seksuele gerichtheid (Werving & Selectiegids, z.d.)⁴(zie ook [paragraaf 4.1](#)). FNV Netwerk Roze geeft in haar CAO Regenboogchecklist aan dat er bedrijven zijn die naast landelijke advertenties ook via ‘roze kanalen’ werven. Een van de punten op de checklist is de vraag of er werving plaatsvindt via deze kanalen en of de ondernemings- of medezeggenschapsraad ‘actie onderneemt als er signalen binnenkomen over een scheve verhouding tijdelijke en vaste contracten bij aanname of contractverlening van LHBT-werknemers’ (FNV Netwerk Roze, 2015). Op een gegeven moment moet de werkgever beslissen wie er uitgenodigd wordt voor een sollicitatiegesprek. De seksuele voorkeur mag wegens het verbod op onderscheid geen vaste vraag zijn in het sollicitatiegesprek. Het is aannemelijk dat in een sollicitatiegesprek de seksuele voorkeur naar voren komt wanneer er over de persoon zelf gepraat, bijvoorbeeld over partner en/of gezin. Het is niet verboden om hierover te praten.

Iedereen zal zijn eigen afweging maken bij het wel of niet willen of noodzakelijk achten van het delen van de seksuele voorkeur of genderidentiteit. Dit is onder andere afhankelijk van de sector waar men solliciteert (zie ook [paragraaf 3.4](#)). Twee derde van de transgenders geeft in het onderzoek van Vennix (2010) aan dat hun transgenderachtergrond hen remt of heeft geremd in hun carrière. Zij geven aan psychische problemen te ervaren vanwege hun transgenderachtergrond, voelen zich niet geaccepteerd en kunnen moeilijk een baan vinden waarin zij als transgender worden geaccepteerd. Daarnaast vermoedt bijna de helft dat zij vanwege hun transgenderachtergrond zijn geweigerd. Een respondent gaf aan dat de werkgever ‘liever een sollicitant zonder problemen’ aannam. Uit het onderzoek blijkt ook dat de helft behoefte heeft aan meer afgestemde hulp om als transgender werk te vinden (Vennix, 2010). Dit kan tot gevolg hebben dat iemand bij zijn volgende sollicitatie niet meer open is of zich zelfs

⁴ De Werving & Selectiegids is een online raad te plegen gids met wetgeving en uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens.

terugtrekt uit het arbeidsproces. Volgens de mentale incongruentietheorie zal men namelijk proberen een situatie zoveel mogelijk aan te passen naar een wenselijke situatie omdat er anders stress ontstaat. Dit kan door norm- en gedragsverandering. Iemand kan het bijvoorbeeld minder belangrijk gaan vinden om betaald werk te hebben (normverandering) of probeert op andere manier werk te verkrijgen (gedragsverandering). Deze reacties zijn afhankelijk van de omstandigheden en reacties van de sociale omgeving. (Hoff & Jehoel-Gijsbers, 1998).

3.4 Wat weten we van bejegening op de werkvloer?

Volgens Metselaar (2000) is kwaliteit van arbeid te onderscheiden in 4 aspecten:

<i>Arbeidsinhoud</i>	Omvang en moeilijkheidsgraad van taken en mate van autonomie
<i>Arbeidsomstandigheden</i>	Fysieke en ergonomische omstandigheden die van invloed kunnen zijn op de gezondheid, veiligheid en het welzijn
<i>Arbeidsvoorwaarden</i>	Primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden, arbeidsduur en – tijden, werk- en toekomstzekerheid en scholingsmogelijkheden
<i>Arbeidsverhoudingen</i>	Verticale en horizontale machtsrelaties, het kunnen uitoefenen van invloed en participatie- en medezeggenschapsmogelijkheden

Factoren die kunnen bijdragen aan werktevredenheid zijn te onderscheiden in werk-intrinsieke factoren (hebben betrekking op de inhoud) en werk-extrinsieke factoren (hebben betrekking op de omstandigheden). Het werk zelf, promotie, erkenning en verantwoordelijk zijn vaak de reden dat de werknemer zijn werksituatie als prettig ervaart. Deze ‘motivators’ bestaan vaak uit facetten van het werk zelf. Het tegenovergestelde van ‘motivators’ zijn ‘incidents’ en leiden tot een onprettige situatie. ‘Incidents’ hangen vaak samen met de context van het werk en zijn bijvoorbeeld bemoeienis van de leiding, arbeidsomstandigheden en salaris (Grift, 2005).

Daarnaast concludeerden Van der Klein et al. (2009) dat bejegening van LHB-personen op de werkvloer mede-afhankelijk is van de regio waar de werklocatie is en de mate waarin homoseksualiteit wordt geaccepteerd in die regio. Daarnaast is er ook een relatie met de sector- en bedrijfscultuur waarin iemand werkzaam is. Sectoren waar mannen domineren staan minder positief tegenover homoseksuelen dan sectoren waar vrouwen in de meerderheid zijn. Het risico bestaat op buitensluiten, roddelen, grapjes, bespotten, oneigenlijke nieuwsgierigheid en in het ergste geval (dreigend) fysiek geweld. Dit heeft invloed op de overweging om voor je seksuele geaardheid uit te komen. Men kan zich voorstellen dat het afwegen van deze keuze energie kost die niet met de directe taakomschrijving te maken heeft. ‘Het komt erop neer dat homoseksuele mannen en lesbische vrouwen moeten kiezen tussen open zijn, zwijgen of zelfs liegen: het onderwerp laten rusten is geen optie’. (Van der Klein et al., 2009).

Het blijkt dat er meer verschillen dan overeenkomsten zijn tussen LHB werknemers en heteroseksuele werknemers, en dat deze verschillen in het nadeel van LHB-personen zijn. Zo heeft deze groep vaker een tijdelijk contract en ervaren zij meer conflicten en ongewenst gedrag. Ook geven meer respondenten aan burn-outklachten te hebben en ligt het verzuim hoger. De samenhang tussen de problemen kan een verklaring bieden. Zo is het voor te stellen dat conflicten en ongewenst gedrag van collega’s tot een burn-out en verzuim kunnen leiden. Als men de groep verdeelt in lesbische, homoseksuele en biseksuele werknemers is het verschil tussen biseksuele en heteroseksuele werknemers is het grootst. (Kuyper, 2016).

Een andere verklaring zou kunnen zijn dat LHB(T)-personen meer psychische klachten ervaren door bijvoorbeeld het gevoel te hebben achtergesteld te zijn, zich meer te moeten verantwoorden en worstelen met de eigen identiteit. Het verzuim hoeft geen rechtstreeks gevolg te zijn van omstandigheden op de werkvloer. Dit neemt niet weg dat een onprettig werkklimaat psychische klachten tot gevolg kan hebben.

Kuyper (2016) geeft aan dat LHB-werknemers vaker te maken hebben met negatieve sociale bejegening op de werkvloer. Zij verklaart dat dit deels te maken kan hebben met de visie op homo- en biseksualiteit door een deel van de Nederlandse bevolking. Daarnaast geeft zij ook aan dat werknemers die vaker verzuimen en/of burn-outklachten hebben, vaker te maken krijgen met conflicten en pesterijen op de werkvloer. ‘Deze processen kunnen elkaar versterken in een neerwaartse spiraal’ (Kuyper, 2016).

De werkbeleving van LHB en heteroseksuele werknemers (Kuyper, 2016):

	<i>Lesbisch/homoseksueel</i>	<i>Biseksueel</i>	<i>Heteroseksueel</i>
<i>Conflict met collega</i>	29 %	37 %	24 %
<i>Conflict met leidinggevende</i>	22 %	29 %	16 %
<i>Ervaring met intimidatie</i>	19 %	30 %	15 %
<i>Burn-out klachten</i>	21 %	22 %	12 %
<i>Verzuim</i>	53 %	53 %	48 %

Uit het onderzoek van Andriessen et al (2014) blijkt dat 40% van de homoseksuele mannen en lesbische vrouwen ten minste een discriminatie-ervaring hadden in de afgelopen 12 maanden. Onderscheid moet gemaakt worden tussen gedragingen en handelingen die juridisch als discriminerend gezien worden en de beleving of ervaring van discriminatie. Dit onderscheid werkt twee kanten op. Men hoeft een juridisch gekwalificeerde discriminerende handeling niet als zodanig te ervaren. Aan de andere kant kan men gedrag als discriminerend ervaren, terwijl dit niet in strijd is met de wet.

Ondanks het gegeven dat bejegening op de werkvloer afhankelijk is van de acceptatie in de regio waarin de werklocatie gevestigd is, is Nederlandse bevolking over het algemeen acceptierend van een andere geaardheid. Zo heeft Kuyper (2015) in haar onderzoek ‘Wel trouwen, niet zoenen’ geconcludeerd dat in West-Europa meer dan 75% van de bevolking vindt dat homoseksuele mannen en lesbische vrouwen hun leven moeten kunnen leiden zoals zij dat zelf willen. Nederland en Denemarken staan met 92% op een gedeelde tweede plaats (Kuyper, 2015).

4. Juridisch kader

Met al deze informatie rest de vraag wat de juridische kaders zijn rondom dit gevoelige en af en toe gecompliceerde onderwerp. Het valt op dat er maatschappelijk meer aandacht is voor LHBT-personen en dat dit ook uitstraalt naar wetgeving. Aan de andere kant zorgt de heersende en opkomende wetgeving ervoor dat de visie van de maatschappij verandert.

4.1 In gelijke gevallen gelijke behandeling

Wat zijn nu die juridische kaders waarbinnen arbeidsparticipatie van LHBT'ers vorm moet krijgen? Iedereen die zich in Nederlands grondgebied bevindt, wordt in gelijke gevallen gelijk behandeld (art. 1 Grondwet). Dit verbod op discriminatie noemt expliciet godsdienst, levensovertuiging, politieke gezondheid, ras en geslacht en eindigt met 'op welke grond dan ook'. De Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB) is een uitwerking van art. 1 Grondwet.

Art. 1 AWGB spreekt voor wat betreft LHBT enkel over homo- of heteroseksuele gerichte voorkeur. Gelet op het maatschappelijke doel van deze wet, moet men mensen met een biseksuele voorkeur ook tot deze groep rekenen. Art. 5 AWGB verbiedt het onderscheid bij arbeid gerelateerde verhoudingen. Tot voor kort kon een instelling met een godsdienstige, levensbeschouwelijke of politieke grondslag en een instelling van bijzonder onderwijs onderscheid maken op grond van deze grondslag. Het onderscheid op het enkele feit dat iemand niet tot de standaard van deze grondslag behoorde, heeft in het bijzonder voor homoseksuele leerkrachten gevolgen gehad (Nederlands Juristenblad, 2015). Per 1 juli 2015 is de 'enkele-feitconstructie' uit de AWGB geannuleerd⁵. Deze instellingen mogen enkel onderscheid maken wanneer er bijkomende omstandigheden zijn die afbreuk doen aan het vervullen van de functie. Hierbij wordt gelet op het doel van de instelling (Werving & Selectiegids, z.d.)⁶. Het recht is in deze kwestie als instrument ingezet om discriminatie op het enkele feit van -in dit geval- seksuele geaardheid te voorkomen, en toch de organisaties het gevoel te geven dat er tegemoet wordt gekomen aan hun grondslag. Omdat er geen zeggenschap is over de regels, kan men zich als het ware hierachter verschuilen en is hoeft men zich niet te verantwoorden tegenover anderen. Deze oplegging van regels kan ertoe leiden dat normen van mensen veranderen en LHB's geaccepteerd worden. Men kan niet langer deze doelgroep mijden. (Schwitters, 2008).

4.2 Bescherming van LHB....T?

Tot op heden wordt er in de AWGB niet gesproken over transgender of intersekse personen. Hun bescherming valt in de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) en artikel 1 van de Grondwet. De verplichtingen uit de Arbowet zijn echter alleen van toepassing op een werkgever en zijn werknemer. Deze wet biedt derhalve geen bescherming bij toegang tot de werkvloer. Hier komt mogelijk verandering in. 15 januari 2017 maakte Transgender Netwerk Nederland (TNN) bekend dat bij de Tweede Kamer een wetsvoorstel ligt die gelijke behandeling van transgender en intersekse personen moet beschermen. (TNN, 2017). Als het wetsvoorstel in de huidige vorm

⁵ *Kamerstukken II* 2014/15, 32476, 13, p. 1. En *Stb.* 2015, 200.

⁶ De Werving & Selectiegids is een online raad te plegen gids met wetgeving en uitspraken van het College voor de Rechten van de Mens.

wordt aangenomen, worden ‘geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie’ aan art. 1 van de AWGB toegevoegd⁷.

Transgender en intersekse personen genieten vanaf dan ook bescherming van de AWGB. TNN hoopt dat een volgende stap transitieverlof zou kunnen zijn. Dit verlof is vergelijkbaar met zwangerschapsverlof en neemt kosten weg bij de werkgever wanneer een werknemer wegens een transitie naar een andere genderidentiteit tijdelijk arbeidsongeschikt is.

Kort daarna bracht het COC het nieuws dat er een meerderheid is in de Tweede Kamer voor een Grondwettelijk verbod op LHBTI-discriminatie (COC, 2017). Op deze manier kunnen de rechten van LHBTI-personen niet zonder slag of stoot opzij geschoven worden, de Grondwet kan immers niet zonder tweede lezing en een versterkte meerderheid worden gewijzigd (art. 137 Grondwet). Deze wetsvoorstellen blijken van een vergrote acceptatie van een andere geaardheid zijn een mooi voorbeeld van de sociale genese van het recht: het recht als product van veranderende sociale verhoudingen (Schwitters, 2008).

4.3 Gelijke behandeling, en toch voorkeur?

Wat betekent deze gelijke behandeling in de wet voor werkgevers die een voorkeursbeleid hanteren? Mag dit ook om LHBT-personen te bevoordelen? Het College voor de Rechten van de mens (z.d.) geeft aan dat een voorkeursbeleid⁸ enkel mag worden toegepast voor vrouwen⁹, etnische minderheden¹⁰ en mensen met een handicap of chronische ziekte¹¹. Het beschermen van de LHBT-groep lijkt politiek meer aandacht te krijgen. Het bevoordelen van deze groep zou voor praktische problemen kunnen zorgen. Dit betekent dat een LHBT-persoon bij de sollicitatie als het ware genooddaakt is om zijn geaardheid of genderidentiteit te benoemen, zodat er van een voordeelpositie genoten kan worden, terwijl er een achterstandspositie is. Daarbij heeft Vennix (2010) in zijn onderzoek geconcludeerd dat transgenders niet geneigd zijn om tijdens een sollicitatie hun achtergrond kenbaar te maken omdat zij verwachten dat zij dan minder of geen kans maken op de functie. Vier op de vijf respondenten gaven zelfs aan dat zij in niet in de rol van de andere sekse konden/durften te functioneren als zij niet overtuigend als die sekse overkwamen.

In het onderzoek van Vennix (2010) wordt onderscheid gemaakt tussen transmannen en transvrouwen en pre-operatie, post-operatie en non-operatie. Dit onderscheid zal in dit onderzoek niet gemaakt worden maar de data zijn zeer zeker interessant. Zo heeft 63% van de transvrouwen en –mannen (non-operatie) niemand op het werk ingelicht en 19% een enkeling. Slechts bij 11% is (bijna iedereen) op de hoogte. 43% van de transvrouwen (pre-operatie) heeft (bijna) iedereen ingelicht en 28% heeft niemand ingelicht. 3 op de 5 van de transvrouwen (post-operatie) heeft iedereen ingelicht. Transmannen zijn pre- en post-operatie meer open dan transmannen die geen operatie wensen. Een reden om niet open te zijn is het gescheiden willen houden van werk en privé. 3 op de 5 respondenten vindt de achtergrond niet relevant voor het werk. Ongeveer de helft is bang voor roddelen, flauwe grappen en pesterijen. 2 op de 5 respondenten is zelfs bang dat ze ontslagen zullen worden als ze open zouden zijn over hun achtergrond. Tussen de

⁷ Kamerstukken II 2016/17, 34650, 2, p. 1.

⁸ Zie voor de overige eisen aan een voorkeursbeleid www.mensenrechten.nl/dossier/voorkeursbeleid

⁹ Art. 5 lid 1 van de Wet Gelijke Behandeling mannen en vrouwen, art. 2 lid 3 AWGB en art. 647 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek

¹⁰ Art. 2 lid 3 AWGB

¹¹ Art. 3 lid 1 van de Wet Gelijke Behandeling op grond van Handicap of Chronische Ziekte

openheid van LHB-werknemers en de werkbeleving is weinig samenhang. LHB-werknemers die open zijn vertonen wel meer initiatief in de organisatie. Dit kan echter ook samenhangen met de cultuur binnen de organisatie (Kuyper, 2013).

4.4 Ge(s)laagde wetgeving?

Wet- en regelgeving bestaat uit verschillende lagen die lopen van algemeen naar specifiek. Wanneer men zich wil beroepen op een recht, kan men het beste kijken naar de meest specifieke wet. Deze is dan rechtstreeks toepasbaar. Wanneer dit niet lukt, moet er steeds algemener gekeken worden. Deze lagen lopen van algemene, internationale regels naar specifieke nationale of zelfs decentrale regelingen. Ondanks dat specifiek voor algemeen gaat, mag lagere regelgeving niet in strijd zijn met hogere regelgeving. Dit wordt per geval beken. Uit de vorige paragrafen bleek dat in Nederland anti-discriminatie wetgeving wel voor de grond seksuele geaardheid (LHB) bestaat, maar niet voor de grond genderidentiteit (transgenders en intersekse personen). Deze wetgeving bestaat wel op een hoger, internationaal niveau.

Volgens art. 10 van de Wet College voor de rechten van de mens kan het College zijn oordeel kenbaar maken of er onderscheid is gemaakt op grond van (onder andere) de AWGB. Deze uitspraken zijn juridisch niet bindend (Geugjes & Wits 2015). Het College kan wel ‘in rechte vorderen dat een gedraging...onrechtmatig wordt verklaard’ (art. 13). Dit betekent dat het College een rechtszaak bij het juiste gerecht (bijvoorbeeld een rechtbank) aanhangig maakt.

Op Europees niveau is een beroep op art. 14 van het Europees Verdrag tot bescherming van de Rechten van de Mens en de fundamentele vrijheden (EVRM) mogelijk wanneer de overige rechten en vrijheden in dat verdrag worden geschonden door onderscheid te maken op welke grond dan ook. De Raad van Ministers (Committee of Ministers) heeft in 2010 een aanbeveling gedaan om discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit te bestrijden¹². In deze aanbeveling worden lidstaten van de Europese Unie aangeraden om stappen ondernemen om ‘hate crimes en hate speeches’ te voorkomen en gelijkwaardige baankansen, opleidingsmogelijkheden, gezondheidszorg, privacy en mogelijkheid van asiel te verbeteren. Op een aanbeveling kan echter geen beroep gedaan worden bij het Hof van Justitie van de Europese Unie (Art. 256 jo. 263 Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie, VWEU). Het Hof van Justitie van de Europese Unie oordeelde op 30 april 1996 dat het discriminatieverbod op grond van geslacht ook van toepassing is op transgenders¹³.

Art. 2 en 26 van het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (Hierna: IVBPR) verbieden een onderscheid van welke aard dan ook en verplicht de wet om discriminatie te verbieden. Een beroep op art. 26 van het IVBPR is mogelijk wanneer Nederlandse wetgeving (Grondwet, Boek 7 Burgerlijk Wetboek en AWGB) niet toereikend is (Geugjes & Wits, 2015). Het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (IVESCR) verplicht in art. 2 elke lidstaat om maatregelen te nemen zodat de rechten in dat verdrag zonder discriminatie van welke aard ook uitgevoerd kunnen worden. Deze verdragen zijn uitwerkingen van de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens; het meest universele document over mensenrechten. Deze is op 10 december 1948 door de Verenigde Naties aangenomen (Human

¹² Recommendation CM/Rec (2015)5 of the Committee of Ministers to member states (31 March 2010), on *measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity*

¹³ HvJ EG 30 april 1996, C-13/94 (P vs. S and Cornwall County Council).

Rights, z.d.). Art. 2 verbiedt onderscheid van welke aard dan ook. Tenslotte zijn er de Yogyakarta Principles, de beginselen betreffende de toepassing van het internationaal recht inzake mensenrechten met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit. Het doel van deze beginselen is om een totaalbeeld te scheppen van het internationaal recht en normen.

4.5 Een laatste noot rondom genderidentiteit

Als je de tijd neemt om na te denken over de weerstand en moeilijkheden die transgender en interseks personen met betrekking tot werk kunnen ervaren, kom je op tal van mogelijkheden en moeilijkheden. Deze ontwikkelingen zijn als interventie in de breedste zin van het woord te zien. Zij veranderen namelijk de (rechts)positie van mensen met een anders dan gemiddelde genderidentiteit.

Sinds 1 juli 2014 is het voor iedere Nederlander van 16 jaar of ouder mogelijk om in de burgerlijke stand het geslacht te wijzigen in het geslacht waarvan diegene de overtuiging heeft toe te behoren (art. 28 van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek). Fysieke aanpassing en absolute onvruchtbaarheid zijn niet langer een vereiste. Een wijziging wordt als nieuwe akte toegevoegd aan de burgerlijke stand, waardoor reeds opgebouwde rechten en plichten blijven bestaan. Voor een wijziging is een deskundigenverklaring nodig, tenzij iemand de diagnose genderdysforie (klinische term, ‘gevoel van onbehagen met eigen geslacht’) of transseksualiteit (klinische term, ‘willen behoren tot andere geslacht’) heeft gekregen (TNN, z.d.). Diagnose roept de vraag op of transgenderisme als ziekte wordt gezien. Deze discussie heb ik in geen enkele bron voorbij zien komen, wat mij doet vermoeden dat dit niet het geval is. Daarnaast vraag ik mij af wat de rechten van zowel sollicitant als werkgever zijn als iemand zich anders uit dan het geslacht in hun identiteitspapieren.

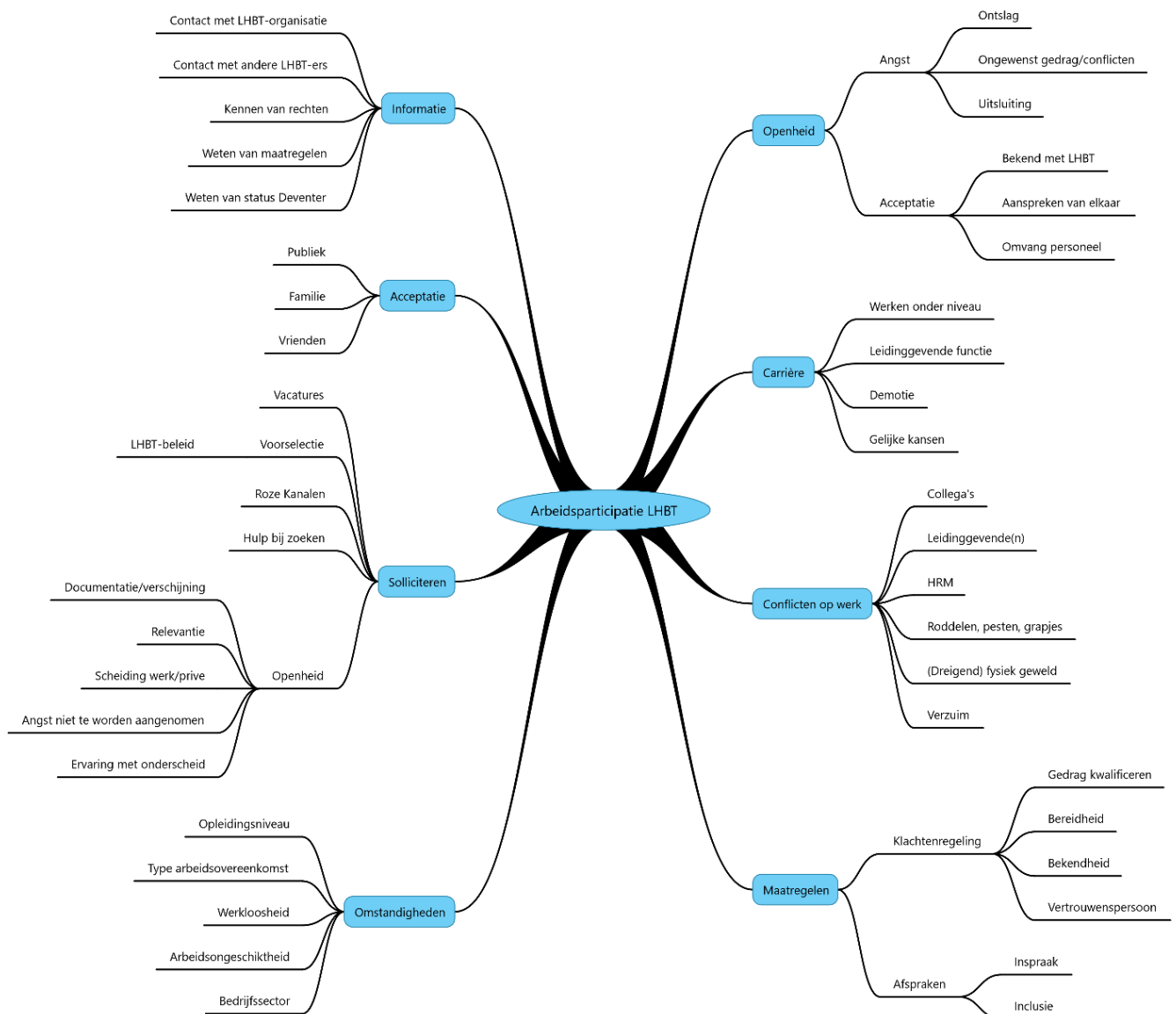
Als transgenderisme als ziekte zou worden gezien, betekent dit eventueel dat bescherming mogelijk zou zijn op grond van de Wet Gelijke Behandeling Handicap en Chronische Ziekte. In 2014 heeft de Rechtbank Oost-Brabant geoordeeld dat een geslachtsveranderende operatie onder omstandigheden te beschouwen is als ziekte in de zin van art. 629 lid 1 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek¹⁴. In deze uitspraak wist de werkgever bij aangaan van de arbeidsovereenkomst van een aankomend transitietraject. Dit zou betekenen dat de werknemer recht heeft op loondoorbetaling. Iets wat hiermee ook samenhangt, is het begrip situatieve arbeidsongeschiktheid: door een verstoorde arbeidsverhouding werkzaamheden niet kunnen uitvoeren wegens (dreigende) psychische of lichamelijke klachten, terwijl er geen medische beperkingen kunnen worden vastgesteld¹⁵. Zoals uit het theoretische kader blijkt, zijn er genoeg redenen te bedenken hoe genderidentiteit tot situatieve arbeidsongeschiktheid zou kunnen lijden.

¹⁴ Rb. Oost-Brabant 13 maart 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:2417 (Geslachtsveranderende operatie)

¹⁵ HR 27 juni 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC7669 (Mak/SGBO)

5. Conceptueel kader

Afgaande op de onderwerpen die in het theoretische en juridisch kader besproken zijn, is er een conceptueel kader opgesteld waarin de relevante begrippen worden geordend. Aan de linkerkant staan met name variabelen betrekking tot toegang tot de arbeidsmarkt, aan de rechterkant staan met name variabelen die op de werkvloer van toepassing zijn. Met het kernbegrip informatie wordt bedoeld op de informatie die een LHBT-persoon tot zich heeft kunnen nemen. Zo kan contact met een belangenorganisatie bijdragen aan kennis. Het kernbegrip acceptatie heeft betrekking op mensen in verschillende vormen van nabijheid. Mogelijk is iemand niet open op het werk omdat diegene bijvoorbeeld een nare ervaring met vrienden heeft gehad en bang is voor herhaling. Het kernbegrip omstandigheden slaat op de individuele werkomstandigheden. Deze informatie wordt gevraagd omdat uit het theoretisch kader blijkt dat er LHBT-werknemers vaker tijdelijke contracten hebben.



6. Methodologie

In dit hoofdstuk wordt de werving, omvang en samenstelling van de onderzoeksgroep besproken. Vervolgens zal de algemene onderzoeksmethode worden besproken, waarna op de onderzoeksvragen zal worden ingegaan. Hierbij worden de gevolgen voor de betrouwbaarheid en validiteit besproken. Tenslotte wordt het analyseproces beschreven en vindt u een topiclist.

Bij elk onderzoek is het van belang alert te zijn op systematische en toevallige fouten. Toevallige fouten tornen aan de betrouwbaarheid van de resultaten en moeten ingedekt worden door een passende methodiek en operationalisering. Daarnaast is het van belang om systematische fouten te voorkomen door de juiste meetinstrumenten toe te passen op een passende onderzoeksgroep. Op deze manier wordt de validiteit van een onderzoek gewaarborgd. (Verhoeven, 2014). Per paragraaf worden de gevolgen voor de betrouwbaarheid en/of validiteit besproken.

Dit onderzoek is door mij als student van Saxion uitgevoerd, waar de opdrachtgever ook enkel de opdracht heeft verstrekt en zich beperkt heeft tot het verstrekken van gegevens van het netwerk. Doordat er verder geen banden waren met de opdrachtgever of het netwerk, bleef het onderzoek objectief. Daarnaast is de betrouwbaarheid en validiteit van het onderzoek verhoogd door peerfeedback. Dit onderzoek werd als afstudeeropdracht uitgevoerd wat betekent dat er regelmatig contact was met onderzoekers van Saxion en medestudenten.

6.1 Werven van respondenten

Om respondenten te verkrijgen, zijn de deelnemers van het Rondetafelgesprek (zie [belanghebbenden](#)) benaderd. Daarnaast heeft de gemeente Deventer ook haar netwerk benaderd en hebben COC Deventer en FNV Deventer een oproep op hun websites geplaatst. Deze oproepen hebben na verschillende pogingen geen gehoor gekregen, waardoor er wegens de beschikbare tijd voor dit onderzoek gekozen werd om een aantal diepte-interviews met een relatief kleine groep LHBT-personen af te nemen. Het doel hiervan was om een eerste indruk te verkrijgen van (de beleving van) de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen in Deventer. Uiteindelijk zijn de respondenten verkregen door het benaderen van deelnemers van het Rondetafelgesprek en door het toepassen van de sneeuwbalmethode. Respondenten hebben zakelijke relaties, collega's, vrienden en cliënten gevraagd of er belang was bij deelname aan een onderzoek. Vanwege het aantal respondenten (zie [paragraaf 6.2](#)) was het niet mogelijk om een steekproef te nemen van de potentiële respondenten. Het werven van respondenten door middel van de sneeuwbalmethode kan tot gevolg hebben dat men minder variatie in de onderzoeksgroep krijgt doordat respondenten in hun eigen netwerk naar respondenten gaan zoeken. Zoals eerder genoemd is er variatie in de type relaties tussen respondenten waardoor de variatie in de respondentengroep gewaarborgd is. Bij een volgend onderzoek is echter de kans aanwezig dat het sneeuwbaaleffect andere respondenten verkrijgt. Hierdoor is de externe validiteit zwakker. De probleemstelling van dit onderzoek heeft betrekking op de gemeente Deventer.

6.2 Omvang en samenstelling onderzoeksgroep

Uiteindelijk zijn er door middel van de sneeuwbaaleffectmethode zes respondenten verkregen. Binnen de respondentengroep is de verdeling tussen lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen niet evenredig. Er hebben 3 lesbische vrouwen meegedaan (waarvan 1

overigens aangaf ook wel een ‘bi-kantje’ te hebben maar zich voornamelijk tot vrouwen aangetrokken voelt) en 3 transgenders, waarvan 2 transvrouwen¹⁶ en 1 respondent die zichzelf omschreef als trans masculien. Hij voelt zich meer man dan vrouw, alleen niet volledig man. Overigens wel zodanig dat hij in transitie gaat. Door dit kleine aantal respondenten zijn de resultaten niet te generaliseren naar de gehele LHBT-groep. Er is immers geen passende onderzoeksgroep geweest waardoor de resultaten minder valide zijn.

De operationele populatie omvat LHBT-personen die werkend (in loondienst of als ondernemer) of werkzoekend zijn. Mensen die fulltime onderwijs volgen, zijn niet betrokken in dit onderzoek. Wegens het gebrek aan respondenten en de toepassing van de sneeuwbalmethode, zijn er ook respondenten betrokken die niet in de gemeente Deventer woonachtig of werkend zijn. Twee respondenten werken wel in Deventer, maar zijn daar niet woonachtig, een respondent werkt in het gehele land, waaronder Deventer en een respondent heeft geen binding met Deventer. De transvrouwelijke respondenten zijn niet woonachtig of volledig werkzaam in Deventer. Zij wonen elders in Nederland en zijn onder andere werkzaam in Overijssel. Alle respondenten waren werkend en/of woonachtig in Overijssel.

Vier respondenten zijn werkend of werkzoekend in Deventer waarvan twee in Deventer wonen. Een respondent woont in een andere plaats in Overijssel en een respondent is werkzaam in heel Nederland. De leeftijden van de respondenten liggen tussen de 24 en 54, de mediaan is een leeftijd van 38,5 (tussen 36 en 41). Twee respondenten geven aan een opleidingsniveau van MBO te hebben (een respondent heeft werkervaring na de Havo opgedaan en een respondent is in het laatste half jaar van een MBO-studie gestopt). Drie respondenten hebben een HBO-studie afgerond en een respondent een WO-studie. De werkervaring ligt tussen de 2 en 37 jaar. De mediaan is 19 jaar werkervaring. Een respondent gaf aan tot op heden enkel werkervaring te hebben door bijbanen en stages. Twee respondenten zijn ondernemer, drie respondenten werken in loondienst (waarvan een met een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd) en een respondent is werkzoekend. Alle respondenten hebben in meer of mindere mate contact met andere LHBT-personen. Drie respondenten zijn actief geweest in de LHBT-community, twee respondenten kwamen wel eens in de gayscene en een had geen behoefte aan dit specifieke contact.

Een eis aan betrouwbaarheid is dat een onderzoek ook door een ander persoon, met andere respondenten op een ander tijdstip tot dezelfde resultaten moet leiden. Dit is bij kwalitatief onderzoek lastiger, omdat er vaak een kleinere groep wordt benaderd dan bij kwantitatief onderzoek. Dat is ook het geval bij dit onderzoek. De omvang van de respondentengroep is klein als dit vergeleken wordt met de geschatte omvang van de groep LHBT-personen in Deventer en maakt de resultaten minder betrouwbaar. Immers is het geen representatieve groep. Een kleine groep is wel passend voor een kwalitatieve onderzoeksmethode. Vanwege de verkennende aard van dit onderzoek, is de omvang van de respondentengroep niet nadelig voor de bruikbaarheid van het onderzoek. De bevindingen kunnen als richtlijn ingezet worden voor kwantitatief vervolgonderzoek onder een representatieve steekproef (tussen de 5000 en 8000 gelet op de populatie, zie [paragraaf 3.1](#)).

¹⁶ Wanneer men biologisch als man is geboren en de transitie heeft gemaakt naar vrouw. Een transitie heeft voor eenieder een andere vorm en heeft betrekking op de genderexpressie, met of zonder fysieke veranderingen.

6.3 Onderzoeksmethoden

De onderzoeksmethoden worden eerst in het algemeen besproken omdat alle vier de onderzoeksvragen (met uitzondering van een deel van onderzoeksvraag 4) door middel van dezelfde methode, namelijk interview, onderzocht zijn. Vervolgens wordt per onderzoeksvraag besproken hoe de methode is vormgegeven.

Omdat het interview over een persoonlijk en mogelijk gevoelig onderwerp ging, de beleving van de respondent centraal stond en er in Deventer nog geen onderzoek was gedaan naar dit onderwerp, is er gekozen voor een open interview. Op deze manier had de respondent alle ruimte om zelf inbreng te geven. (Verhoeven, 2014). De topiclist in [paragraaf 6.5](#) diende als richtlijn in het interview. Bij het benaderen van de respondent werd gevraagd of diegene de voorkeur gaf aan een persoonlijk gesprek of aan een telefonisch gesprek. Daarnaast werd gevraagd welke locatie de voorkeur had, bijvoorbeeld bij diegene thuis, bij Saxion of een openbare ruimte als een park of café. Het uitgangspunt was dat de respondent zich prettig voelde.

Doordat de interviews face to face plaats hebben gevonden, was het mogelijk om op potentieel sociaal wenselijke antwoorden door te vragen. De begripsvaliditeit wordt gewaarborgd doordat er niet rechtstreeks is gevraagd naar ‘de beleving’, dit is immers een containerbegrip en kan voor iedereen iets anders omvatten. (Verhoeven, 2014). De concepten in de topiclist zijn een voor een behandeld in het interview zodat er een onderscheid gemaakt kon worden tussen de verschillende variabelen. Daarnaast is de begripsvaliditeit gewaarborgd doordat in het interview doorgevraagd werd op het antwoord, Hierdoor kon de respondent een eigen antwoord formuleren en was er geen keuze tussen een vooraf geselecteerd aantal antwoorden.

Vraag 1: Wat is de invloed van individuele verschillen op de beleving van LHBT-personen?

Om te bepalen wat de invloed is van individuele verschillen op de beleving, moeten eerst individuele verschillen in kaart gebracht worden. In het begin van het interview zijn respondenten gevraagd naar hun leeftijd, jaren werkervaring, positie op de arbeidsmarkt en type arbeidsovereenkomst. Dit is aan het begin gevraagd omdat deze vragen veelal gemakkelijk te beantwoorden zijn en maken dat de respondent als het ware opgewarmd wordt voor de rest van het interview. Daarna is gevraagd om de geaardheid en genderidentiteit te beschrijven. Door deze vraag open te stellen, stond de beschrijving van de respondent centraal. Het is immers mogelijk dat men zich niet met één geaardheid of gender identificeert. Vervolgens werd er ook gevraagd of en in hoeverre er contact is met andere LHBT-personen.

Door middel van de antwoorden op deze vragen, konden onderlinge verschillen en verhoudingen in de respondentengroep in kaart worden gebracht. De relaties en effecten die de respondenten aangaven stonden bij het beantwoorden van deze onderzoeksvraag centraal. Deze verschillen in leeftijd, jaren werkervaring, positie op de arbeidsmarkt, type arbeidscontract, contact met LHBT-personen en geaardheid/genderidentiteit zijn gebruikt om te kijken wat voor invloed dit heeft op de beleving van LHBT-personen en eventuele andere begrippen die bij andere onderzoeksvragen onderzocht zijn. Waar mogelijk is een splitsing gemaakt tussen geaardheid en genderidentiteit.

Vraag 2: Welke belemmerende en bevorderende factoren ervaren LHBT-personen in Deventer bij het zoeken en solliciteren naar werk?

Om deze onderzoeksvraag te kunnen beantwoorden is er aansluiting gezocht bij het theoretische kader ([hoofdstuk 3](#)). Respondenten zijn gevraagd of zij zich in het algemeen geaccepteerd voelen en hoe zich dit uit. Vervolgens zijn zij gevraagd hoe zij hun kansen op de arbeidsmarkt ervaren, hoe zij naar vacatures zoeken (of zij een voorselectie zouden maken op bepaalde vacatures, zoals regio of sector), of hun geaardheid en/of genderidentiteit een plek heeft in een sollicitatiegesprek, hoe dit eruit ziet en hoe de geaardheid en/of genderidentiteit ontvangen werd.

Aan de hand van de antwoorden zijn er naar relaties en effecten gezocht. Daarbij zijn de relaties en effecten die respondenten aangaven ook meegenomen. Het voordeel hiervan is dat de beleving van respondenten centraal staat. Het nadeel hiervan is dat een relatie genoemd door een respondent moeilijk te toetsen is. Er zouden meer factoren aanwezig kunnen zijn. Daarnaast is de omvang en samenstelling van de onderzoeksgroep niet representatief op de populatie.

Nadat alleen relaties en effecten in beeld waren gebracht, is er onderscheid tussen belemmerende en bevorderende factoren. Ook hierbij stond het oordeel van de respondent centraal.

Vraag 3: Hoe ervaren LHBT-personen in Deventer de relaties met collega's, leidinggevende en anderen op het werk?

Net als bij onderzoeksvraag 2 is er bij deze onderzoeksvraag aansluiting gezocht bij het theoretische kader. Respondenten zijn gevraagd naar hun arbeidsomstandigheden (arbeidsovereenkomst, sector, team, verhouding m/v werk/niveau en loopbaanontwikkeling), waarbij gevraagd of dit vergelijkbaar is met collega's. Daarnaast is er gevraagd om de sfeer op de werkvloer en het individuele verzuim te beschrijven. Er is ook gevraagd of de geaardheid en/of genderidentiteit een plek heeft op de werkvloer en hoe dit eruit ziet. Tenslotte werd de eventuele aanwezigheid van ongewenst gedrag besproken en werd gevraagd wat men zou doen wanneer er sprake zou zijn van ongewenst gedrag. Het nadeel hiervan is dat men wordt gevraagd te antwoorden op een fictieve situatie. Tegelijkertijd geeft het werken met een fictieve situatie wel inzicht wanneer men gewoonweg geen ongewenst gedrag heeft ervaren.

Ook bij deze onderzoeksvraag stonden de effecten, relaties en beleving die de respondenten aangaven centraal. Zoals eerder genoemd zijn deze genoemde relaties moeilijk te toetsen.

Vraag 4: Welke interventies kunnen ingezet worden om de arbeidsparticipatie van LHBT-personen in Deventer te bevorderen?

Deze onderzoeksvraag ziet op het concept 'Maatregelen werkvloer' in de topiclist ([paragraaf 6.5](#)). Interventies (voor definitie zie [paragraaf 2.2](#)) zijn geïnventariseerd aan de hand van een grotendeels secundaire literatuurstudie. Er is in uitgevoerde onderzoeken en vakliteratuur gekeken naar wat er al bekend is over mogelijke maatregelen en wat de ervaring hiermee is. Tijdens deze literatuurstudie viel het op dat door het verwijzen door auteurs, gebruikte literatuur vaker naar voren kwam. Dit komt de betrouwbaarheid ten goede want dezelfde resultaten zouden uit deze literatuurstudie voort moeten komen.

Wegens de lage validiteit van dit onderzoek, is er gekozen om de respondenten aanvullende vragen te stellen die kunnen bijdragen aan het LHBT-beleid van gemeente Deventer. De opdrachtgever –de FNV- is voornemens om de onderzoeksresultaten aan de gemeente Deventer voor te leggen. Het idee hierachter is dat de gemeente Deventer het LHBT-beleid hier eventueel

op aan kan passen. Deze aanvullende vragen betroffen de visie op de groepering van lesbisch, homoseksueel, biseksueel en transgender in een groep, de bekendheid met Regenboogsteden en de omgang met ongewenst gedrag. Met dit in het achterhoofd, kunnen de resultaten met betrekking tot de visie op de groepering LHBT en de bekendheid met Regenboogsteden, een meerwaarde hebben voor de gemeente Deventer. Inzicht in de wijze waarop LHBT-werknemers in dit onderzoek omgaan met ongewenst gedrag op de werkvloer en de mogelijke interventies vanuit de literatuur, kan voor de FNV meerwaarde hebben. Zij kunnen werkgevers informeren over knelpunten en adviseren over hoe hiermee om te gaan.

6.4 Analyseproces

Na het afnemen van de interviews worden transcripten gemaakt van de opnames. Na het uitwerken van de transcripten vindt data-reductie plaats. Zo wordt de uitgebreidheid van voorbeelden verminderd en persoonlijke informatie over het transitieproces –wanneer van toepassing- weggelaten. Vervolgens wordt er inductief gecodeerd door de omschrijving van de eerste respondent te gebruiken voor een fragment. Gedurende dit proces worden de codes bijgehouden in een apart document. Voor de interviews die later gecodeerd worden, kunnen voor sommige fragmenten bestaande codes gebruikt worden. Sommige fragmenten krijgen dan een nieuwe of er worden codes gesplitst. De volgende stap is deductief coderen: kijken of de data de theorie bevestigt of hiervan afwijkt. Codes uit de theorie worden toegevoegd aan de lijst met codes. Alle codes worden vervolgens gesplitst, gegroepeerd en krijgen een waardeoordeel. Alle interviews worden tenslotte met deze definitieve lijst gecodeerd. Vervolgens worden relaties gezocht door de reeds toegepaste theorie opnieuw door te nemen en potentiële relaties over te nemen. Relaties worden eerst per interview aan de hand van de codes uitgewerkt. Vervolgens worden alle relaties uit alle interviews samengevoegd in een codeboom zodat terugkerende relaties opvallen.

‘Ook al is de methodologische waarde van een onderzoek niet groot, voor een opdrachtgever kunnen de resultaten ondanks alle beperkingen heel waardevol en bruikbaar zijn’ (Verhoeven, 2014). Tenslotte wordt benadrukt dat dit onderzoek als doel heeft om inzicht te geven van de beleving van de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen in Deventer.

6.5 Topiclist

Uit de kaders zijn concepten naar voren gekomen die in de interviews opgenomen zijn.

Samenstelling	Werk in het algemeen
Woon/werkzaam in Deventer Leeftijd Opleidingsniveau Werkzame jaren Genderidentiteit Seksuele voorkeur Coming-out/Transitie	Werkloos/werkzaam Arbeidsongeschiktheid Voortgang carrière/loopbaan Welke sector Vorm arbeidscontract Tevredenheid over contractvorm Bekendheid met status Regenboogstad
LHBT in het algemeen	Toegang tot werk
Gevoel van acceptatie Contact met LHBT-netwerk Kennen van andere LHBT-personen Ervaring met ongewenst gedrag Invloed op werk	Aantrekkelijkheid vacature Selecteren van bedrijven Openheid tijdens sollicitatie Bekendheid met 'Roze kanalen' Zoeken via 'Roze kanalen' Beleving gelijke kansen Documentatie en presentatie
Op de werkvloer	Op de werkvloer (vervolg)
Wijze waarop baan is gevonden Groot/klein bedrijf Ervaren van acceptatie Ervaring met ongewenst gedrag Bekendheid met LHBT Grootte LHBT-groep Aanspreken van elkaar Algemene en specifieke tevredenheid (taken, omstandigheden, collegialiteit, maatregelen)	Werk onder niveau Leidinggevende functie Demotie en samenhang Beleving gelijke kansen Ervaring van discriminatie Kans op functie (huidige/andere werkgever) Verzuim
Transitie/coming-out	Maatregelen werkvloer
Wel/niet/deels open op werkvloer Delen van privéleven Afspraken en invloed Medewerking en acceptatie Praktische aanpassingen Verandering in werkzaamheden	Bekendheid met (evt.) LHBT-beleid Bekendheid met rechten/klachtmogelijkheid Bekend met (bestaan) vertrouwenspersoon Behoeft aan maatregel(en) Bereidheid klacht in te dienen

7. Analyse en resultaten

In dit hoofdstuk staan de resultaten die voortvloeien uit de analyse centraal. De analyse zal kort beschreven worden waarna de resultaten per onderzoeksvraag beschreven worden. Aan het einde van elke onderzoeksvraag volgt een deelconclusie.

Na het maken van transcripten heeft er data-reductie plaatsgevonden. Vervolgens is er inductief gecodeerd, waarbij de codes bij elk transcript uitgebreid of gesplitst werden. Daarna is er deductief gecodeerd en is er gezocht naar relaties in de gebruikte theorie. Alle relaties zijn verwerkt in een codeboom (zie [bijlage 1](#)). Zie voor een uitgebreide beschrijving [paragraaf 6.4](#).

Toelichting op relatieschema's

Om de overzichtelijkheid te bevorderen is er per onderzoeksvraag een schema gemaakt waarin mogelijke relaties tussen de voor die onderzoeksvraag relevante codes worden weergegeven. Deze relaties zijn gemaakt op basis van uitspraken van een of meer respondenten. Hierbij zijn vergelijkbare antwoorden in een code samengevoegd (bijvoorbeeld positieve; individuele ervaringen rondom de transitie). Omdat de respondentengroep qua grootte en onderlinge verhouding tussen geaardheid en genderidentiteit niet representatief is (zie [paragraaf 6.2](#)), zijn de relaties niet te generaliseren naar de gehele LHBT-populatie. De gedachte achter deze schema's is dat men inzicht krijgt in de beleving van de respondenten. Ook kunnen de schema's de aanleiding vormen voor vervolgonderzoek. De relaties worden in de tekst eronder toegelicht.

Vraag 1: Wat is de invloed van individuele verschillen op de beleving van LHBT-personen?

Om te bepalen wat de invloed is van individuele verschillen op de beleving, moeten eerst individuele verschillen in kaart gebracht worden. Respondenten zijn gevraagd naar hun leeftijd, jaren werkervaring, positie op de arbeidsmarkt (werkend/werkzoekend), type arbeidsovereenkomst en contact met andere LHBT-personen. Respondenten zijn ook gevraagd om hun geaardheid en/of genderidentiteit te omschrijven. Er is naar beide gevraagd zodat de omschrijving van de respondent centraal staat. Immers kan een transitie voor iemand betekenen dat de geaardheid mee verandert, of identificeert iemand zich niet met één geaardheid of gender. Voor de verhoudingen in de onderzoeksgroep wordt u terugverwezen naar [paragraaf 6.2](#).

Relatieschema – individuele verschillen

<i>Leeftijd & Jaren werkervaring</i> →	Arbeidsovereenkomst bepaalde tijd Positie arbeidsmarkt
<i>Positie arbeidsmarkt (ondernemer)</i> →	Acceptatie (positief zelfbeeld)
<i>Acceptatie (positief zelfbeeld)</i> →	Coming-out/transitie (positieve reactie omgeving)
<i>LHBT (Negatief contact met anderen)</i> →	Openheid (bespreekt niet)
<i>LHBT (positief contact met anderen)</i> →	Openheid (wel naar collega's)

Het valt op dat twee respondenten –beiden jonger dan 30- een tijdelijke arbeidsovereenkomst hadden of werkzoekend waren. Zij gaven aan dat dit te maken had met het verlaten van school en het 'wachten op' een vaste arbeidsovereenkomst en niet met hun geaardheid of genderidentiteit. Daarnaast viel het op dat twee transgenderrespondenten ondernemer waren met, dan wel zonder personeel. Een verklaring hiervoor zou kunnen zijn dat men de eigen kansen en

arbeidsomstandigheden kan creëren. Deze vrijheid lijkt tot een positiever zelfbeeld en een grotere arbeidsmotivatie te leiden. Een andere verklaring zou kunnen zijn dat men na meerdere afwijzingen liever voor zichzelf begint.

Een ondernemende transvrouw geeft aan dat haar positie op de arbeidsmarkt maakt dat zij het verschil tussen haar genderexpressie en het toenmalige geslacht in haar paspoort niet hoefde te verantwoorden.

“Ik was ZZP-er en dan maakt het geslacht in je paspoort geen donder meer uit want dan vragen ze niet meer naar je paspoort. Want je bent niet in dienst, je sluit gewoon een contract met een bedrijf “ (Persoonlijke communicatie, 18 april 2017).

Accepteren van de eigen identiteit lijkt een positief effect te hebben op de reactie van de omgeving. Vennix (2010) geeft ook aan dat acceptatie van de omgeving groter is wanneer de grensoverschrijdende identiteit sterker is en past in het maatschappelijke beeld.

Iemand die zichzelf omschrijft als transmasculien¹⁷ beschrijft hoe de ervaring was met de coming-out en hoe de omgeving hierop reageert.

“Ik heb er nooit een big deal van gemaakt. Daarom is er denk ik ook nooit een big deal van gemaakt, want het was gewoon zo. Ik moet het nog wel echt uitleggen...want ik zie eruit als een vrouw en mensen hebben wel altijd ‘zij’ gezegd” (Persoonlijke communicatie, 26 april 2017).

Het contact met andere LHBT-personen, binnen of buiten een belangenorganisatie, heeft invloed op de mate van openheid. Diegene die positief contact hebben en zich geaccepteerd voelen, bespreken sneller de geaardheid en/of genderidentiteit. Dit werkte de andere kant op wanneer men negatief contact had gehad met andere LHBT-personen. Het onderwerp werd dan liever vermeden. Redenen hiervoor zijn angst dat het niet goed ontvangen wordt of omdat het niet van belang zou moeten zijn.

Er zijn geen signalen dat respondenten woonachtig in Deventer in een andere plaats werken zoeken omdat dit wegens de geaardheid en/of genderidentiteit niet in Deventer lukt.

Deelconclusie

Individuele verschillen als leeftijd, werkervaring, opleidingsniveau en positie op de arbeidsmarkt hebben de meeste invloed op de beleving van LHBT-personen. Uit de interviews blijkt dat leeftijd en werkervaring invloed hebben op de positie op de arbeidsmarkt en hoe deze positie beleefd wordt. Jongeren onder de 30 hebben vaker een tijdelijk contract of zijn werkzoekend. De reden hiervoor ligt in het gebrek aan werkervaring wanneer men net van school komt. Daarnaast speelt opleidingsniveau of specifieke werkervaring mee in de positie die men aan kan nemen op de arbeidsmarkt. Wanneer men hoger opgeleid is, wordt de geaardheid en/of genderidentiteit door de werkgever niet of als een minder groot obstakel gezien. Ondernemerschap draagt bij aan een positief zelfbeeld wat er weer aan bijdraagt dat mensen gemotiveerd zijn om te werken. Dit komt waarschijnlijk omdat men als ondernemer eigen voorwaarden kan scheppen en tot op zekere hoogte voor bepaalde tijd gebonden is aan een opdrachtgever of klant.

¹⁷ Hij voelt zich meer man dan vrouw, alleen niet volledig man. Zie ook [paragraaf 6.2](#).

Vraag 2: Welke belemmerende en bevorderende factoren ervaren LHBT-personen in Deventer bij het zoeken en solliciteren naar werk?

Bij de omschrijving van de onderzoeksgroep werd genoemd dat 2 respondenten niet in Deventer wonen of werken. Wegens het lage respondentenaantal (zie 6.1 en 6.2) is er gekozen om de gegevens van deze twee respondenten wel mee te nemen omdat het meer variatie brengt in de verhouding geaardheid/genderidentiteit en bijdraagt aan algemene beeldvorming.

Respondenten zijn allereerst gevraagd of zij zich geaccepteerd voelen en hoe dit zich uit. Vervolgens zijn zij gevraagd hoe zij hun kansen op de arbeidsmarkt ervaren, hoe zij naar vacatures zoeken (of zij een voorselectie zouden maken op bepaalde vacatures, zoals regio of sector), of hun geaardheid en/of genderidentiteit een plek heeft in een sollicitatiegesprek, hoe dit eruit ziet en hoe de geaardheid en/of genderidentiteit ontvangen werd.

Relatieschema – belemmerende en bevorderende factoren

<i>Opleidingsniveau & werkervaring</i> →	Ervaren van dezelfde kansen Openheid (bespreekt zelf)
<i>Ervaren van dezelfde kansen</i> →	Gelijke verhouding tussen niveau en werk
<i>Genderidentiteit</i> →	Ervaren van dezelfde kansen
<i>Coming-out/transitie (positieve reactie omgeving)</i> →	Positief zelfbeeld Ervaren van dezelfde kansen
<i>Acceptatie (positief zelfbeeld)</i> →	Ervaren van dezelfde kansen Bespreekt zelf
<i>Acceptatie (omgeving, positief)</i> →	Bespreekt na vragen Ervaren van dezelfde kansen
<i>Sector</i> →	Ervaren van dezelfde kansen
<i>Geaardheid</i> →	Wel voorselectie van vacatures
<i>Negatieve reactie op geaardheid</i> →	Wel voorselectie op vacatures
<i>Post-transitie (negatieve ervaring)</i> →	Wel voorselectie op vacatures
<i>Acceptatie (omgeving, negatief)</i> →	Niet ervaren van dezelfde kansen
<i>LHBT (Negatief contact met anderen)</i> →	Openheid (bespreekt niet)
<i>Ongewenst gedrag (wel ervaring)</i> →	Bespreekt niet (toegang)
<i>Niet ervaren van dezelfde kansen</i> →	Wel voorselectie op vacatures
<i>Openheid (bespreekt zelf & na vragen)</i> →	Negatieve reactie op genderexpressie
<i>Negatieve reactie op genderexpressie</i> →	Positie arbeidsmarkt (ondernemer) Openheid (bespreekt niet)
<i>Onderbreking wegens genderidentiteit</i> →	Niet ervaren van dezelfde kansen Acceptatie (positief zelfbeeld)
<i>Positie arbeidsmarkt (ondernemer)</i> →	Positieve reactie genderexpressie

Allereerst lijkt het hebben van een passend opleidingsniveau en werkervaring dezelfde mogelijkheden te scheppen en eventuele twijfels bij een werkgever weg te nemen. Alle werkende respondenten gaven aan op hun opleidingsniveau werkzaam te zijn. Een hogere opleiding en werkervaring maken daarbij dat het transgenderzijn als kracht ingezet kan worden.

Een transvrouw geeft aan dat haar werkervaring maakt dat ze dezelfde kansen ervaart en haar transgenderachtergrond niet hoeft te verbergen maar als kracht kan inzetten.

“Ik heb nu de vrijheid, omdat ik weer een cv heb opgebouwd en ervaring heb opgedaan, dat ik kan zeggen ‘mijn transgenderachtergrond is mijn sterkte, mijn talent’” (Persoonlijke communicatie, 18 april 2017).

Transgenderachtergrond speelt mogelijk minder mee in de afweging van een werkgever wanneer een sollicitant zich heeft gespecialiseerd en kwaliteiten laat zien. Daarnaast neemt het passen in het maatschappelijke beeld van een gender mogelijk weerstand bij een werkgever weg. Een seksuele voorkeur voor het andere geslacht lijkt niet ervaren te worden als een bijzonder aspect waarop sollicitanten geweigerd worden. Wanneer iemand zich geaccepteerd voelt –door zichzelf of door anderen-, lijken er geen hindernissen ervaren te worden, ongeacht de voorkeur of identiteit. Het beeld dat jij er mag zijn lijkt aan een mate van bespreekbaarheid in een sollicitatiegesprek bij te dragen. Afgewezen worden in de LHBT-community zou invloed kunnen hebben op de openheid in een sollicitatiegesprek. Daarnaast is het aannemelijk dat het bewust zijn van de genderexpressie en het kunnen verwoorden van het gevoel bij het gender bijdraagt.

Iemand die zichzelf omschrijft als transmasculien geeft aan bewust de discrepantie tussen zijn genderexpressie en het geslacht op het identiteitsbewijs te benoemen omdat hij vindt dat dit geen probleem hoeft te zijn en om verwarring bij de werkgever te voorkomen.

“Ik weet dat ik op mijn identiteitsbewijs als (meisjesnaam) sta, en als vrouw, maar zo zit het...” (Persoonlijke communicatie, 26 april 2017).

Daarnaast geven de lesbische¹⁸ respondenten aan dat hun geaardheid geen onderwerp is wat besproken moet worden, maar ook niet vermeden hoeft te worden. Wanneer er in een sollicitatiegesprek bijvoorbeeld vragen werden gesteld over de gezinssituatie werd daar eerlijk antwoord op gegeven. Dit wijkt af van de opmerking door Van der Klein et al. (2009) waarbij werd gezegd dat (onder andere) lesbische vrouwen het onderwerp niet konden laten rusten en moesten kiezen tussen open zijn, zwijgen of zelfs liegen. Het is aannemelijk dat in een vergelijkbare situatie een heteroseksueel ook open zou ‘moeten’ zijn over zijn gezinssituatie. Dit onderwerp komt ook ter sprake bij onderzoeksvraag 3.

Drie respondenten gaven aan te werken in de sociale sector/semioverheid, een respondent werkt in de IT en een respondent heeft altijd in de technische sector gewerkt. In de sociale sectoren was het gevoel dat er geen onderscheid gemaakt werd op basis van geaardheid. Eerder ervaren of vermoedelijke negatieve reacties op de geaardheid lijken wel eraan bij te dragen dat men niet zou solliciteren in bepaalde regio's of sectoren.

Een lesbische vrouw geeft aan een zekere voorselectie te maken in de type organisaties en regio's waar zij wil solliciteren.

“Binnen gemeentes en welzijnswerk heb je het over een hele andere visie dan wanneer je in de techniek werkt. Ik kan me voorstellen dat het anders ligt als je als lesbische vrouw tussen allemaal hetero vrouwen werkt, óf in de commerciële zetting óf tussen mannen in een bouwbedrijf. Ik zou bijvoorbeeld al niet bij de gemeente Staphorst solliciteren. Daar selecteer je dan wel een beetje op” (Persoonlijke communicatie, 19 april 2016).

¹⁸ Wanneer de seksuele voorkeur voornamelijk op vrouwen is gericht.

De werkende transgenderrespondenten leken niet altijd dezelfde kansen te ervaren op de arbeidsmarkt. Deze kansen lijken –net als bij niet-transgenders- nog kleiner te worden wanneer er een onderbreking in de loopbaan is geweest. Een respondent gaf aan het gevoel te hebben afgerekend te worden voordat ze binnen was en naast haar genderidentiteit ook afgerekend te worden op het ‘gat in haar CV’. Dit maakte dat ze zich twee keer moest verantwoorden. Daarbij werd er ook gekeken naar de regio, waarbij Rijssen als voorbeeld werd genoemd waar niet ze niet zou gaan solliciteren, en werd er gekeken naar de cultuur binnen een bedrijf. Een vrouwelijke transgenderrespondent gaf aan niet meer in masculiene culturen te kunnen werken. Dit heeft waarschijnlijk te maken met de neutrale houding door mannelijke collega’s ten opzichte van transgenderwerknemers die Vennix (2010) benoemt. Het is niet ondenkbaar dat een neutrale houding, zeker in vergelijking met een begripvolle houding van vrouwen, als negatief overkomt. Wanneer men voldoet aan de functie-eisen is het waarschijnlijker dat de transgenderachtergrond als kracht ingezet wordt. Daarnaast lijkt het zijn van ondernemer vrijheid en een onderhandelingspositie te scheppen. Open zijn over de transgenderachtergrond is een risico en een negatieve ervaring kan ertoe leiden dat men dit voortaan niet meer wil bespreken. Het kan ook positieve reacties tot gevolg hebben. Een transvrouwelijke ondernemer beschrijft hoe zij zichzelf heeft geïntroduceerd bij omliggende ondernemers en hoe zij dit ervaren heeft.

“Toen ik mijn winkel begon, ben ik bij de burens naar binnen gestapt en zei ik ‘hallo ik ben jullie nieuwe buurvrouw’. Je kunt je voorstellen dat daar nog wel eventjes geknipperd werd met de ogen. Het was goed, er werd niet moeilijk over gedaan. Maar er komen ook mensen met vragen. Er komt ook waardering over de manier waarop je ermee omgaat, je krijgt op een of andere manier respect” (Persoonlijke communicatie, 19 april 2016).

Wat opvalt is dat respondenten aangeven dat de geaardheid en/of genderidentiteit niet per definitie wel of niet besproken wordt of dat er een vast onderscheid is in personen. Een open houding van de tegenpartij werd door allen genoemd als voorwaarde voor het delen. Daarbij werd er aangegeven dat er niet uit eigen initiatief over begonnen werd, als hier geen aanleiding voor was. Een voorbeeld hiervan is het vragen naar de gezinssituatie.

Deelconclusie

Als bevorderende factoren lijken allereerst opleidingsniveau en werkervaring aan te merken. De respondenten ervaren eerder dezelfde kansen op de arbeidsmarkt naarmate het opleidingsniveau en het aantal jaren werkervaring hoger is. Zoals bij onderzoeksvraag 1 benoemd ligt de reden hiervoor in het gebrek aan werkervaring en heeft dit niet expliciet met geaardheid of genderidentiteit te maken. Voor transgenders lijkt opleidingsniveau en werkervaring wel samen te hangen met de ervaring van gelijke kansen. Hoe hoger de opleiding, hoe specifiek de werkervaring en hoe meer men paste in het beeld van een gender, hoe gelijkwaardiger de kansen bij toegang tot de arbeidsmarkt werden ervaren. Dit neemt enige twijfel en vooroordelen weg bij de werkgever of vermindert deze. Voor de LHBT-personen als totaal werken opleidingsniveau en werkervaring bevorderend. Wanneer het beeld heerst dat men overal onvoorwaardelijk geaccepteerd wordt, dan wel door LHBT-personen, dan wel in het algemeen, wordt geaardheid en/of genderidentiteit bespreekbaar. Het is dan zodanig geïntegreerd dat –in dit geval- werkgevers geen moeilijkheden ervaren. Een opvallend verschil is dat geaardheid open besproken wordt nadat er in een sollicitatiegesprek bijvoorbeeld naar een gezinssituatie wordt gevraagd, maar dat genderidentiteit uit zichzelf besproken wordt om aan te geven dat men

bewust is van mogelijke oordelen en dit wil voorkomen. Een transgenderachtergrond kan ook ingezet worden als een kracht.

Belemmerende factoren lijken zich met name bij transgenders voor te doen. Als belemmerende factoren zijn in het geval van transgenders de discrepantie tussen de identiteitspapieren en de verschijning, onderbreking van de loopbaan en eerdere nare ervaringen aan te merken. Het passen in het maatschappelijke beeld van een gender en specifieke werkervaring werken bevorderend. Selectie en weigering op basis van geaardheid spelen –in dit onderzoek- niet bij toegang tot de arbeidsmarkt. Dat dit bij transgenders wel het geval is komt waarschijnlijk door een discrepantie tussen de verschijning en de identiteitspapieren / CV. Mogelijk komt dit ook doordat weigering specifiek op grond van genderexpressie niet verboden is. Onderbreking en eerdere nare ervaringen op de werkvloer of bij sollicitaties hebben tot gevolg dat de transgenderachtergrond niet snel wordt gedeeld. Naast een onderbreking in de loopbaan kan men namelijk het gevoel hebben ook de transgenderachtergrond te moeten ‘verdedigen’.

Vraag 3: Hoe ervaren LHBT-personen in Deventer de relaties met collega's, leidinggevende en anderen op het werk?

Ook bij deze onderzoeksvraag zijn de gegevens van de respondenten die niet in Deventer wonen of werken meegenomen en wordt het concept ‘acceptatie’ meegenomen. Respondenten zijn specifiek voor deze onderzoeksvraag gevraagd naar hun arbeidsomstandigheden (arbeidsovereenkomst, sector, team, verhouding m/v werk/niveau en loopbaanontwikkeling), de sfeer op de werkvloer, het verzuim mate van openheid en ongewenst gedrag.

Relatieschema – ervaren van relaties

<i>Acceptatie (positief zelfbeeld) →</i>	Positieve ervaring post-transitie Positieve werksfeer Openheid (soms naar klanten) Ongewenst gedrag (handelingsbereidheid)
<i>Acceptatie (omgeving, positief) →</i>	Openheid (wel naar collega's)
<i>LHBT (positief contact met anderen) →</i>	Openheid (wel naar collega's)
<i>Sfeer (positief) →</i>	Ongewenst gedrag (handelingslocatie) Openheid (wel naar collega's)
<i>Sector →</i>	Verhouding m/v Positieve sfeer Openheid (soms naar klanten)
<i>Openheid (wel naar collega's) →</i>	Positieve ervaring post-transitie
<i>Post-transitie (negatieve ervaring) →</i>	Voorselectie op vacatures Sector
<i>Coming-out/transitie (negatieve reactie omgeving) →</i>	Onderbreking wegens genderidentiteit
<i>Acceptatie (omgeving, negatief) →</i>	Verzuim wegens genderidentiteit
<i>Onderbreking wegens geaardheid/genderidentiteit →</i>	Positie arbeidsmarkt (ondernemer)
<i>In transitie (negatieve ervaring) →</i>	Ongewenst gedrag (handelingsbereidheid)
<i>Ongewenst gedrag (wel ervaring) →</i>	Bespreekt niet (toegang)

Ook op de werkvloer lijkt een positief zelfbeeld tot positieve ervaringen te leiden. Respondenten die zich door zichzelf geaccepteerd voelden, konden ook zichzelf zijn op de werkvloer. Met name de lesbische respondenten, allen werkzaam in de sociale sector, geven aan dat zij niet het gevoel ervaren zich anders voor te hoeven doen en geen onderscheid ervaren op basis van hun geaardheid. Hier lijkt ook een relatie te zijn tussen acceptatie in de omgeving en openheid naar collega's. Men zou er bijvoorbeeld niet vanuit gaan dat collega's het niet zullen accepteren. Het delen van de geaardheid gaat overigens volgens de respondenten niet om de geaardheid, maar om het delen van persoonlijke informatie.

Een reactie van een lesbische vrouw op de stelling 'Het komt erop neer dat homoseksuele mannen en lesbische vrouwen moeten kiezen tussen open zijn, zwijgen of zelfs liegen: het onderwerp laten rusten is geen optie' gemaakt door Van der Klein et al. (2009)

"Ik denk dat dat niet alleen voor deze groepen geldt, maar ook voor heteroseksuelen. Er komt een moment dat je het met je collega's hebt over je relatie en of je samenwoont. Als mensen specifiek aan jou vragen: 'heb je een vriend?' dan kun je niet zwijgen" (Persoonlijke communicatie, 19 april 2016).

Uit de vorige onderzoeksvraag bleek dat openheid over de transgenderachtergrond respect tot gevolg kan hebben. Het is mogelijk dat positieve ervaringen met gelijkgestemden een gevoel van eigen waarde creëert wat men meeneemt naar de werkvloer. Dit kan eraan bijdragen dat men de geaardheid deelt met collega's. Het is ook mogelijk dat dit de andere kant op werkt. Een vervelend moment op de werkvloer kan ertoe leiden dat iemand bij een volgende werkgever een meer gesloten houding aanneemt en geen persoonlijke informatie deelt.

Een vrouw wiens seksuele voorkeur met name op vrouwen is gericht, gaf aan een vervelende ervaring in haar sollicitatiegesprek te hebben gehad. Toen zij eenmaal aangenomen was, hoorde zij dat haar geaardheid toen der tijd expliciet benoemd werd door een werkgever. Zij is sindsdien terughoudend in het delen van haar geaardheid.

"Ik zou het gewoon zo erg vinden als ze me afwijzen op basis van mijn geaardheid, terwijl ze me niet kennen. Ik heb nog liever dat ze me afwijzen omdat ze iets van mijn gedrag vinden of dat ze me egoïstisch vinden" (Persoonlijke communicatie, 21 april 2017).

Het is voor te stellen dat het delen van de geaardheid een werkomgeving creëert waarin iedereen het gevoel heeft zichzelf te kunnen zijn. Dit kan de sfeer beïnvloeden. Een positieve sfeer op de werkvloer zou kunnen verklaren dat de werknemer opmerkingen niet als negatief ervaart, maar als grappen onderling. Vervolgens is het voor te stellen dat een werknemer niet goed weet waar hij naartoe moet als er ongewenst gedrag zou zijn. Men heeft hier immers nog niet over na hoeven denken. Overigens gaf elke respondent aan ongewenst gedrag eerst met de desbetreffende collega te bespreken en vervolgstappen binnen de organisatie te doen. Voor wat betreft openheid over de geaardheid naar klanten lijkt de rol van de werknemer hier invloed op te hebben. Respondenten gaven aan dat dit een duidelijke scheidingslijn is en mogelijk genoemd wordt als het een meerwaarde heeft voor de ontwikkeling van de klant.

De ondernemers onder de transgenderrespondenten, beide transvrouw, een is werkzaam in de IT en de ander was werkzaam in de techniek, geven aan andere ervaringen te hebben gehad op de werkvloer. Ontslag, ongeacht de initiërende partij, kan het gevolg zijn wanneer een werkgever

niet-ontvankelijk is voor een transitie. De respondenten geven aan dat de transitie niet als reden wordt benoemd, maar wel zo wordt ervaren.

Een transvrouw had het gevoel dat haar transitie voor haar werkgever de doorslag gaf om de arbeidsovereenkomst te beëindigen.

“Het aankondigen dat ik in transitie ging, was de druppel. Het was een houvast en de stok om te zorgen dat ik wegging” (Persoonlijke communicatie, 19 april 2017).

Een transgenderrespondent gaf aan gedurende de ontslagprocedure door te hebben gewerkt, een ander heeft zich ziekgemeld. Verder werd bij het aangaan van een overeenkomst van opdracht een proefperiode verplicht gesteld, wat volgens de respondent ongebruikelijk is.

Daarbij lijkt de omgang met de transitie invloed te hebben op de handelingsbereidheid. Beide respondenten gaven aan de relatie niet meer te redden was en ze weg wilden bij de werkgever. Zoals bij de vorige onderzoeksvraag genoemd is, valt het op dat alle werkende transgenderrespondenten ondernemer zijn. Een van de respondenten was voor de transitie ook ondernemer, een ander is na ontslag in transitie gegaan en is toen ondernemer geworden. Het is aannemelijk om te denken dat de periode rondom (gedwongen) ontslag maakt dat men reflecteert op eigen wensen en de positie op de arbeidsmarkt heroverweegt. Zoals bij de vorige onderzoeksvraag is genoemd kan een transitie tot gevolg hebben dat iemand het gevoel heeft niet meer in masculiene culturen te kunnen opereren en in een andere sector werk zoekt. Een respondent gaf aan dat sinds haar transitie zij regelmatig te horen krijgt dat ze ‘te veel vraagt voor een vrouw’. Een ander bijkomend effect van een transitie lijkt genderdiscriminatie te zijn, in dit geval als het gaat om de hoogte van het salaris.

Deelconclusie

Eenduidig antwoord op deze onderzoeksvraag is vanwege het verschil in resultaten tussen geaardheid en genderidentiteit niet mogelijk. Er is een duidelijk onderscheid. Geaardheid wordt niet als reden voor onderscheid ervaren. De periode rondom een transitie wordt volgens transwerknemers door werkgevers als lastig ervaren en creëert een wig in de relatie.

Transgenders voelen zich niet geaccepteerd op de werkvloer en verzuimen of dienen ontslag in c.q. stoppen met de opdrachtgever. Wanneer er in de transitieperiode spanningen zijn ontstaan op de werkvloer of omdat men worstelt met de identiteit, lijken deze spanningen als reden opgegeven te worden voor ontslag, terwijl transgenders het gevoel hebben dat ontslag specifiek met hun achtergrond te maken heeft. Dit verschil kan ook komen door het verschil in sectoren. De transgenderrespondenten waren immers werkzaam (geweest) in de IT of techniek en de lesbische respondenten in de sociale sector. In de sociale sector gaat men er vanzelfsprekend vanuit dat een andere geaardheid dan heteroseksueel geaccepteerd wordt. Vanwege deze vanzelfsprekendheid wordt het pas gedeeld wanneer het ter sprake komt of als er vragen gesteld worden over de gezinssituatie. Dan is het ook afhankelijk van de open houding van de gesprekspartner. Collega's met een religieuze overtuiging worden daarbij voorzichtig of niet benaderd. Transvrouwen kiezen post-transitie vaak voor een sector of bedrijfscultuur waar de verhouding tussen mannen en vrouwen evenredig is of beginnen voor zichzelf.

De enige respondenten in loondienst waren lesbische vrouwen waardoor er alleen over hen uitspraken gedaan kunnen worden over de omgang met ongewenst gedrag op de werkvloer. Zij gaven aan dat dit eerst met de desbetreffende collega besproken wordt voordat er vervolgstappen overwogen worden. Vervolgens wordt er bijval gezocht bij collega's, leidinggevende, HRM en

het bestuur. Men lost een conflict eerst intern op voordat er naar een externe organisatie als een antidiscriminatiebureau of het COC wordt gestapt.

Vraag 4: Welke interventies kunnen ingezet worden om de arbeidsparticipatie van LHBT-personen in Deventer te bevorderen?

Deze onderzoeksvraag is onderzocht door een literatuurstudie te verrichten en respondenten te interviewen (zie [paragraaf 6.3](#)). Eerst zal er ingegaan worden op de uitspraken van respondenten. Zij zijn gevraagd naar ervaringen met ongewenst gedrag, handelingsbereidheid (hoe ver moet het gaan voordat men actie onderneemt?) en de handelingslocatie (waar gaat men naartoe?) Alleen niet-werk-gerelateerde ervaringen van ongewenst gedrag worden besproken bij deze onderzoeksvraag. Zie voor werk-gerelateerd ongewenst gedrag [onderzoeksvraag 3](#).

Relatieschema – ongewenst gedrag

<i>Acceptatie (positief zelfbeeld) →</i>	Wel ervaring, niet als naar ervaren Handelingsbereidheid
<i>Acceptatie (omgeving, positief) →</i>	LHBT (specifiek steun) Handelingsbereidheid
<i>Wel ervaring, niet naar →</i>	Handelingsbereidheid
<i>LHBT (Positief contact met anderen) →</i>	Handelingslocatie

Ervaring met ongewenst gedrag

Wederom lijkt het positieve zelfbeeld en reacties vanuit de omgeving invloed te hebben op de beleving, dit keer op de mate waarin gedrag als ongewenst wordt ervaren. Alle respondenten hadden wel nare ervaringen gehad, maar gaven daarbij ook aan dat dit geen blijvende indruk achter heeft gelaten. Daarnaast lijkt het erop dat wanneer iemand zichzelf heeft geaccepteerd, er minder behoefte is aan steun van andere LHBT-personen.

Deze transvrouw geeft aan niet langer de behoefte te hebben om deel te nemen aan transgendercontactgroepen omdat zij zich deel voelt van de maatschappij.

“Op het moment dat je eenmaal je plek in de maatschappij veroverd hebt en je hebt vertrouwen, dan hoef je niet meer naar die groepen. Je hebt namelijk een sociaal leven”
(Persoonlijke communicatie, 19 april 2017).

Handelingsbereidheid en handelingslocatie

Het lijkt erop dat wanneer er een positief zelfbeeld is, en men het gevoel heeft deel te mogen zijn van de maatschappij, een andere behandeling niet getolereerd wordt. Daarnaast kan een accepterende omgeving tot gevolg hebben dat men zich geen voorstelling kan maken van ongewenst gedrag buiten de werkvloer. Respondenten gaven aan de grens te trekken wanneer bij (dreigend) fysiek geweld of wanneer het in de buurt van hun eigen huis gebeurt. Opmerkingen en grappen kunnen zij volgens hen van zich af laten glijden, tenzij dit tot uitsluiting leidt. Wanneer er gevraagd werd naar de locatie waar men naartoe zou gaan wanneer sprake zou zijn van ongewenst gedrag, werd door een respondent het COC genoemd, door één het Etty Hillesum Centrum, door één GenderTalent en door twee respondenten de politie. Internet werd ook als een belangrijk bron genoemd. Diegenen die het COC en GenderTalent benoemden, hadden of hebben contact met LHBT-belangenorganisaties. Het in contact staan met gelijkgestemden lijkt tot gevolg hebben dat men eerder bij een specifieke organisatie informatie inwint.

Alle respondenten zijn gevraagd naar bekendheid met de term Regenboogstad, de status van gemeente Deventer hierin en of zij activiteiten ervaren. Daarnaast is er gevraagd naar de visie op het groeperen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen.

Bekend met term 'Regenboogstad'	4 Wel	2 Niet
Bekend met status gemeente Deventer	1 Wel	5 Niet
Ervaart activiteiten	2 Wel	4 Niet
Visie op groepering LHBT	2 Behouden	3 LHB en T scheiden, 1 uitbreiden met +

Deelconclusie – Respondenten

Er moet sprake zijn van gericht uitschelden, bedreiging of (dreigend) fysiek geweld voordat men overweegt iets met het ongewenste gedrag te doen. Ook zoekt men geen specifieke steun van andere LHBT-personen wanneer iemand zich geaccepteerd voelt door de omgeving. Door deze acceptatie kan men zich moeilijk een voorstelling maken van ongewenst gedrag en waar men dit zou melden. De grenzen voordat men een handeling als ongewenst ervaart liggen hoger. Contact met andere LHBT-personen maakt dat men eerder een organisatie als het COC of GenderTalent overweegt. Daarnaast is er weinig bekendheid met Regenboogsteden, weet men dit niet van Deventer en worden er geen activiteiten ervaren. Het merendeel vindt de groepering van geaardheid en genderidentiteit niet passend en wil dit splitsen in deze 2 groepen of uitbreiden zodat elke genderidentiteit zich geïncludeerd voelt.

Om deze onderzoeksvraag te beantwoorden is er ook een literatuurstudie gedaan waarbij wordt benadrukt dat interventie in de breedste zin van het woord wordt toegepast (zie [paragraaf 2.2](#)). De literatuur ([bijlage 2](#)) beschrijft hoe de toegang tot de werkvloer verloopt, waartoe de werkgever op de werkvloer verplicht is, waarom er specifieke maatregelen voor LHBT-personen nodig zijn, hoe een LHBT-richtlijn op te zetten is, factoren die maken dat mensen meldingen doen, waar zij dit kunnen doen en wat de rol van de gemeente kan zijn voor transgenderbeleid. Voor de bronvermelding per fragment wordt u verwezen naar de bijlage.

Toegang

Grote organisaties bieden vaker stageplaatsen, kleine organisaties schakelen vaak het sociale netwerk in. Informele werving (via netwerken) gebeurt minder in het publieke domein, formele werving (via vacatures) meer in het private domein. Bij het aanbieden van een CV zijn leeftijd, opleiding en werkervaring het meest bepalend voor de uitnodiging op een gesprek. Toch blijkt dat goedgekeurde WAO'ers door de werkgever als een risico gezien werden. Met het oog op de veelal turbulente transitieperiode is het voor te stellen dat deze gedachte ook heerst wanneer men overweegt een transgender in dienst te nemen. (bijlage [paragraaf 1.1](#)). Een Indicatie banenafpraak vermindert door de no-riskpolis de financiële risico's voor een werkgever. Er wordt ook onderzoek gedaan naar de mogelijkheden van een transitieverlof. De kans om door de eerste selectieronde te komen wordt gehalveerd wanneer dit via een re-integratiebureau gebeurt ten opzichte van informele werving. Tijdens het sollicitatiegesprek is vooral het beeld wat de werkgever krijgt van belang. Dit werkt effectiever dan het financieel prikkelen om iemand uit een bepaalde groep aan te nemen. (bijlage [paragraaf 1.2](#)).

Werkvloer

Een werkgever is verplicht een beleid te voeren gericht op voorkoming en beperking van psychosociale arbeidsbelasting en een preventieplan te maken. Hieronder wordt onder andere seksuele intimidatie, agressie en geweld en pesten gezien. Een diversiteitsbeleid is ook een mogelijkheid. Een dergelijk beleid is gericht op erkenning, waardering en benutting van verschillen tussen werknemers en een middel om achterstanden op te heffen tussen verschillende groepen. Om een passend diversiteitsplan te maken is het raadzaam om te kijken naar de fase waarin een bedrijf zich qua emancipatie op grond van seksuele geaardheid bevindt (bijlage [paragraaf 2.1](#)). Het is namelijk niet onwaarschijnlijk dat werkgevers vanzelfsprekend aannemen dat discriminatie niet in hun bedrijf voorkomt. Wanneer een werkgever aan wil geven dat hij zich inzet voor meer diversiteit en inclusie, kan hij ervoor kiezen om een intentieverklaring te tekenen. Afhankelijk van welke intentieverklaring is persoonlijke ondersteuning mogelijk, worden best-practices uitgewisseld en wordt de inzet gemeten. Voorbeelden van intentieverklaringen zijn het Charter Diversiteit, de Verklaring van Dordrecht en The Global Benchmark. De FNV biedt een CAO Regenboogchecklist met punten die een werkgever kan implementeren (bijlage [paragraaf 2.2](#)). Specifieke maatregelen voor LHBT-personen zijn nodig omdat eventuele problemen gericht op deze groep vanwege een gebrek aan specifieke kennis niet als zodanig worden herkend door collega's, leidinggevende of klachtenfunctionarissen. De leidinggevende is snel gevonden maar veelal willen werknemers deze relatie niet belasten of verwachten zij geen gehoor te krijgen. LHBT-werknemers blijken geen voorstander te zijn van diversiteits- en anti-discriminatiecampagnes omdat zij vrezen dat dit een averechts effect heeft. Wanneer discriminatie in het algemeen wordt tegengegaan, volgt er een positieve houding tegenover LHBT-personen. Bewust zijn van knelpunten, beleid hebben en ook dat signaal afgeven draagt bij aan een respectvolle werkvloer. In [paragraaf 2.5](#) van de bijlage is beschreven hoe een LHBT-richtlijn eruit kan zien.

Handelen bij ongewenst gedrag

Voordat iemand besluit tot het inzetten van een interventie moet het ongewenste gedrag worden waargenomen, als zodanig worden gezien, het gevoel er zijn invloed uit te kunnen oefenen op het verschil / serieus worden genomen en moet er kennis zijn over de mogelijkheden. Voordat men iets als discriminatie ziet, moet men kennis hebben van wat juridische discriminatie is. Deze vorm is in strijd met de wet en in dat geval kan men juridische stappen ondernemen. Daarnaast moet men een probleemgerichte coping-strategie toepassen wanneer men wil dat het ongewenste gedrag stopt. Bijna de helft van de respondenten uit een onderzoek uit 2014 deed geen melding van een discriminatie-ervaring bij het zoeken naar werk omdat zij dachten dat dit geen zin had. Op het werk bedroeg dit een derde van de respondenten. Meer dan een kwart is er niet zeker van of het discriminatie is en een derde vond de discriminatie-ervaring op het werk niet belangrijk genoeg. (bijlage [paragraaf 3.1](#)). In Nederland bestaat er een strafverzwarende mogelijkheid van 50% tot 100% wanneer de drijfveer van een misdrijf gelegen is in haat op grond van geslacht of geaardheid. De officier van justitie moet dan wel van deze omstandigheden op de hoogte zijn. Het blijkt dat tussen de 6 en 20% (afhankelijk van het type misdrijf) van transgender personen melding doet bij de politie als zij slachtoffer zijn van een misdrijf. De minister van Veiligheid & Justitie heeft in 2016 op Kamervragen geantwoord dat het beleid van gemeente van belang is voor de aanpak van geweld tegen LHBT-personen (bijlage [paragraaf 3.2](#)). Vervolgens moet men bekend zijn met een handelingslocatie. Zowel informatie krijgen als het doen van melding is

mogelijk bij het College voor de Rechten van de Mens, Transgendernetwerk Nederland, Meldpunt Discriminatie Deventer en 'Roze in Blauw' van de nationale politie.

Rol van de gemeente bij transgenderbeleid

De gemeente Deventer heeft als het gaat om Regenboogbeleid de rol van facilitator opgenomen voor de verschillende samenwerkingspartners. De gemeente heeft ook rollen op het gebied van begeleiding naar werk. Omscholing kan van belang zijn als transgenders zich niet langer thuis voelen in hun werkomgeving waarvoor zij opgeleid zijn. Specifieke kennis van de situatie waarin transgenders kunnen zitten kan dan bijdragen aan een passende begeleiding naar werk. GenderTalent biedt deze specifieke begeleiding en voorlichting aan (potentiële) werkgevers. Daarnaast brengt een transitie kosten met zich mee die iemand soms zelf niet kan dragen. Bijzondere bijstand kan dan een mogelijkheid zijn om kosten te vergoeden die niet gedekt zijn door de zorgverzekering. (bijlage [paragraaf 4.2](#)). Verder zijn er voorbeelden van het –voor zover wettelijk mogelijk- terugbrengen van de geslachtsregistratie. Zowel landelijk (ov-chipkaart) als lokaal (gemeente Amsterdam en Eindhoven) is de geslachtsregistratie teruggebracht tot het wettelijke minimum. Wijzigen van het geregistreerde geslacht brengt voor de aanvrager wel kosten met zich mee. Gemeente Nijmegen heeft besloten dat deze kosten in aanmerking komen voor bijzondere bijstand (bijlage [paragraaf 4.3](#)). Ten tijde van dit onderzoek werd er aandacht gegeven aan de inhoud van de lessen burgerschap, en dan met name het kunnen bespreken van homoseksualiteit. Voorlichting over een anders dan gemiddelde seksuele geaardheid of genderidentiteit zijn van belang om onjuiste berichtgeving te voorkomen. Het Etty Hillesum Centrum draagt hieraan bij met een brievenproject, het COC met het project 'COC in de Klas' en Transgendernetwerk Nederland met voorlichting in het onderwijs (bijlage [paragraaf 4.4](#)).

Deelconclusie – Mogelijke interventies om arbeidsparticipatie te bevorderen

- De wijze waarop werk wordt gezocht aanpassen aan de grootte van het bedrijf.
- Individuele begeleiding in tegenstelling tot een re-integratiemaatregel. Het inzetten van de Indicatie banenafpraak is mogelijk maar gezien de bijkomende vooroordelen niet wenselijk.
- Bewustmaking van het beeld wat men schetst tijdens een sollicitatie.
- Beleid gericht op inclusie van verschillende doelgroepen (diversiteit).
- Een signaal binnen de organisatie uitdragen dat discriminatie van elke vorm niet wordt getolereerd. Het tekenen van een intentieverklaring kan hieraan bijdragen. Daarbij is het van belang LHBT-beleid te hebben zodat er een plan ligt wanneer er sprake is van een conflict.
- Zorgen dat er specifieke kennis aanwezig is bij collega's, leidinggevenden of klachtenfunctionarissen. Zorg dat vertrouwenspersonen bekend en vindbaar zijn.
- Informatie geven over typen discriminatie en aangeven dat meldingen meerwaarde hebben.
- Bij aangifte de mogelijkheid bieden om de (vermoedelijke) drijfveer aan te geven wanneer dit gaat om geaardheid en/of genderidentiteit.
- Specifieke kennis inschakelen voor re-integratiebegeleiding en werkgeversvoorlichting.
- Bieden van financiële mogelijkheid –zoals bijzondere bijstand- zodat mindervermogen transgenders ook in transitie kunnen en hun geslachtsregistratie in de basisregistratie personen aan kunnen passen.
- Voor zover wettelijk mogelijk: terugbrengen van geslachtsregistratie
- Zorg dragen voor een correct en complete berichtgeving, zowel internet als buiten de organisatie, wanneer het gaat om transgenders.

8. Conclusies

In dit hoofdstuk worden de conclusies gegeven die volgen uit de resultaten. Aan de hand van de antwoorden op de onderzoeksvragen zal de probleemstelling worden beantwoord. In eerste instantie wordt er gesproken over de gehele onderzoeksgroep. Waar er opvallende verschillen zijn tussen geaardheid en genderidentiteit, worden deze benoemd.

‘Wat is de ervaring van LHBT-personen woonachtig en/of werkzaam in de gemeente Deventer met betrekking tot de toegang tot de arbeidsmarkt en de bejegening op de werkvloer?’

Uit de interviews met de respondenten blijkt dat individuele verschillen als leeftijd, opleidingsniveau, werkervaring en de positie op de arbeidsmarkt de meeste invloed hebben op de verschillen in de beleving van LHBT-personen. Respondenten geven aan dat dit niet met hun geaardheid en/of genderidentiteit te maken heeft maar dat jonge cisgender heteroseksuele personen met weinig werkervaring ook een minder stevige positie op de arbeidsmarkt hebben. Wat wel opvalt, is dat de werkende transgenderrespondenten ondernemer (met of zonder personeel) zijn. Uit de interviews blijkt dat het zijn van ‘eigen baas’ zorgt dat zij hun eigen arbeidsomstandigheden kunnen scheppen en niet langer gebonden zijn aan de sfeer of regels van een bedrijf. Contact met andere LHBT-personen lijkt bij te dragen aan de mate van openheid. Positief contact kan eraan bijdragen dat men het gevoel heeft dat de geaardheid en/of genderidentiteit er mag zijn en ook gedeeld wordt met een (potentiële werkgever). Wanneer er negatief contact is (geweest), lijkt geaardheid en/of genderidentiteit liever niet gedeeld te worden uit angst dat het niet geaccepteerd wordt.

Er is een onderscheid te maken tussen geaardheid en genderidentiteit wanneer het gaat om de keuze om dit wel of niet te delen met een (potentiële werkgever). In dit onderzoek werd de geaardheid door de respondenten gedeeld wanneer het over de persoon zelf ging (zoals een gezinssituatie). Genderidentiteit werd daarentegen uit eigen initiatief gedeeld. Uit de interviews blijkt dat dit gedaan wordt omdat men bewust is van mogelijke vooroordelen en dit bij de (potentiële werkgever) wil voorkomen. Opleidingsniveau en werkervaring maken ook dat dezelfde kansen op de arbeidsmarkt ervaren worden. Ook hier is dit niet enkel voor LHBT-personen van toepassing, maar ook voor cisgender heteroseksuelen. Voor transgenders kan opleidingsniveau en specifieke werkervaring de doorslag geven dat de kansen als gelijkwaardig aan cisgender personen ervaren worden. Daarbij blijkt uit de interviews dat het passen in een maatschappelijk beeld van een gender ook twijfel en vooroordelen bij een (potentiële) werkgever wegneemt of vermindert.

Het lijkt er op dat belemmerende factoren zich met name bij transgenders voordoen. Zo zijn zij als het ware genooddaakt om aan het maatschappelijke beeld van een gender te voldoen en moeten zij de eventuele discrepantie tussen hun identiteitspapieren / CV en hun verschijning verklaren. Daarnaast hebben de werkende transgenders in dit onderzoek een onderbreking in hun loopbaan gehad. Dit stond volgens hen in verband met hun genderidentiteit.

Ook op de werkvloer is er een duidelijk onderscheid tussen geaardheid en genderidentiteit wanneer het gaat om de ervaring van bejegening. Dan wel te zeggen tussen lesbische vrouwen en transvrouwen. Dit waren immers de werkende respondenten. Transgenders zijn vaker

ondernemer en ervaren de omgang rondom de transitie als afstandelijk; er wordt voor het gevoel moeilijk gedaan over de genderidentiteit. Vrijwillige of gedwongen beëindiging van de arbeidsovereenkomst of overeenkomst van opdracht kan dan een gevolg zijn. Post-transitie voelt men zich over het algemeen prettiger bij de eigen persoon en wordt de transgenderachtergrond bespreekbaar of als kracht ingezet. Na een transitie lijkt de keuze voor een andere bedrijfssector te worden gemaakt. Hierbij wordt gelet op een minder masculiene cultuur.

Geaardheid wordt niet als reden voor onderscheid ervaren en de omgang op het werk wordt als gelijkwaardig en prettig ervaren. Wanneer er sprake is van ongewenst gedrag, wordt dit eerst met de desbetreffende persoon opgelost waarna men intern op het werk verder zoekt naar mogelijkheden. Pas wanneer deze mogelijkheden zijn uitgeput, wordt een externe organisatie als een antidiscriminatiebureau overwogen¹⁹.

Wanneer het gaat om ongewenst gedrag buiten de werkvloer, blijkt uit de interviews dat het moet gaan om gericht uitschelden, bedreiging of (dreigend) fysiek geweld voordat men overweegt stappen te ondernemen. Er wordt eerder contact gezocht met een belangenorganisatie wanneer er reeds contact is met andere LHBT-personen. Dit geldt voor zowel transgenders als lesbische vrouwen. Naast deze individuele acties, zijn er ook interventies op een hoger organisatorisch niveau mogelijk. Zo kunnen gemeenten, werkgevers en vakbonden interventies toepassen om de arbeidsparticipatie van LHBT-personen te bevorderen. Hierbij kan gedacht worden aan sollicitatie- en re-integratiebegeleiding, diversiteitsbeleid, financiële mogelijkheden voor transitiekosten en reduceren van geslachtsregistraties. Uit dit onderzoek blijkt dat een meerderheid van de respondenten voor het splitsen van de groepering LHBT is omdat er wezenlijke verschillen zijn tussen geaardheid en genderidentiteit en het niet passend is om dit als een groep te hanteren.

Ook bij het beantwoorden van de probleemstelling als geheel, is een onderscheid tussen geaardheid (LHB, in dit onderzoek enkel lesbische vrouwen) en genderidentiteit (T) nodig. Door lesbische vrouwen woonachtig en/of werkzaam in Deventer wordt de toegang tot de arbeidsmarkt en de bejegening op de werkvloer als gelijkwaardig ervaren aan die van cisgender heteroseksuelen.

Op de vraag hoe transgenders woonachtig en/of werkzaam in Deventer de toegang en bejegening ervaren is geen antwoord mogelijk omdat zij aan het re-integreren zijn of in andere plaatsen werkzaam zijn. In het algemeen kan gezegd worden dat transgenders hindernissen ervaren bij de toegang tot de arbeidsmarkt en dat hier heel bewust mee om wordt gegaan en op inspeelt. De bejegening op de werkvloer is voor verbetering vatbaar, is de ervaring. Er wordt voor het gevoel onnodig moeilijk gedaan over de genderidentiteit. Dit kan (gedwongen) ontslag en de keuze om niet langer in loondienst te werken tot gevolg hebben.

Wel kan voor de gehele LHBT-groep gezegd worden dat uit de resultaten van dit onderzoek niet blijkt dat er een onwenselijke situatie bestaat in Deventer waardoor zij besluiten om elders werk te zoeken.

¹⁹ Er is enkel data van lesbische vrouwen over ongewenst gedrag op de werkvloer (zie [deelconclusie 3](#))

9. Aandachtspunten en aanbevelingen

Uit de interviews en de literatuurstudie volgen vele aandachtspunten. Voor een afstudeeronderzoek is het wenselijk dat een of twee aanbevelingen concreet worden uitgewerkt. Om de opdrachtgever en eventuele andere belanghebbende deze aandachtspunten niet te ontnemen, zijn deze beknopt hieronder weergegeven. Omdat de opdrachtgever een vakbond is, maar ook deel is van de Werkgroep Diversiteit in de gemeente Deventer, is er gekozen om de aandachtspunten te splitsen in punten voor werkgevers en gerelateerde organisaties (zoals vakbonden) en punten voor de gemeente Deventer. De gemeente kan natuurlijk ook fungeren als werkgever en gebruik maken van deze aandachtspunten. Na deze aandachtspunten volgen 2 uitgewerkte aanbevelingen.

9.1 Aandachtspunten voor werkgevers en gerelateerde organisaties

- Straal als organisatie uit tegen elke vorm van discriminatie te zijn.
 - Bespreek het onderwerp in teamvergaderingen en verwijst op het interne netwerk naar vormen van en mogelijkheden bij ongewenst gedrag.
 - Geef voorlichting over discriminerende gedragingen en geef aan dat ondanks dat niet al het ongewenste gedrag strafbaar is, er wel wat aan gedaan kan worden.
 - Plaats een symbool of afbeelding van een regenboog op het interne netwerk en zorg voor visuele vormen hiervan op de werkvloer (bijvoorbeeld een poster).
 - Zorg ook voor deze signalen naar de buitenwereld. Zo straalt u uit dat u inclusief beleid voert en voelen –in dit geval- LHBT-personen zich eerder uitgenodigd.
- Onderzoek in welke van de 5 fasen de organisatie zich bevindt op het gebied van emancipatie op grond van seksuele geaardheid (zie [paragraaf 2.1](#) van bijlage 2).
 - Het is van belang dat hierbij het onderscheid tussen seksuele geaardheid en genderidentiteit benoemt en uitgelegd wordt. Bij gebrek aan voorlichting over dit onderscheid kan er een onjuist beeld ontstaan van transgenders.
- Inventariseer als werkgever de meningen en visies van werknemers op LHBT.
 - Op deze wijze weet men waar de organisatie staat op het gebied van acceptatie.
 - Draag er zorg voor dat er een open dialoog blijft waarbij zowel LHBT als cisgender hetero werknemers hun visies en behoeften kunnen uitspreken.
- Zorg dat medewerkers bewust zijn van vooroordelen en verminder deze.
 - Hierbij kan de training ‘Solliciteren zonder vooroordelen’ van het College voor de Rechten van de Mens helpen.
- Zorg dat seksuele geaardheid en genderidentiteit bespreekbaar is op de werkvloer.
 - Toon persoonlijke interesse in medewerkers en erken de geaardheid of identiteit. Een voorbeeld hiervan is een kaartje of bloementje voor de lesbische werknemer wiens partner net is bevallen.
- Teken een intentieverklaring zoals de ‘Verklaring van Dordrecht’, ‘Charter Diversiteit’ en ‘The Global Benchmark’. (zie [paragraaf 2.2](#) van bijlage 2).
- Stel Transgender-beleid op (zie [paragraaf 2.5](#) van bijlage 2 voor richtlijnen).
 - Maak gebruik van de kwaliteiten die een transgender vanwege zijn socialisatie als voormalige gender en transitie naar een ander gender heeft opgedaan.
 - Ook wanneer er nog geen sprake is van een werknemer die in transitie wenst te gaan, is het prettig om beleid te hebben wanneer dit zich wel voordoet.

- Wanneer iemand in transitie gaat, geef voorlichting over de gevolgen die dit met zich mee brengt en biedt werknemers de mogelijkheid hierover te praten.
- Informeer bij het UWV naar de mogelijkheid voor een Indicatie banenafpraak wanneer er een werknemer is die in transitie wenst te gaan.
- Schep aandacht voor LHBT-problematiek.
 - Zorg dat leidinggevenden, klachtenfunctionarissen en vertrouwenspersonen specifieke kennis over LHBT-problematiek bezitten en vindbaar zijn.
 - Registreer LHBT-gerelateerde incidenten apart zodat er zich komt op het aantal.
 - Licht werknemers voor over hun rechten. Elk onderwerp is niet mogelijk maar verwijst naar organisaties waar men wel terecht kan.

9.2 Aandachtspunten voor gemeente Deventer

- Zorg dat de status van Regenboogstad zichtbaarder wordt.
- Wissel met groepen binnen de groepering LHBT.
 - Activiteiten en onderzoek kunnen specifiek worden georganiseerd wanneer er een scheiding gemaakt kan worden tussen geaardheid en genderidentiteit.
 - Draag anders zorg voor inclusie van andere genderidentiteiten als transgender. Niet iedereen identificeert zich als een ander gender, sommigen identificeren zich als geen of beide genders. Ditzelfde geldt voor geaardheid. Breidt de afkorting en daarmee het beleid uit tot LHBT+.
 - Wanneer het gaat om vrouwenemancipatie, betrek dan ook transvrouwen. Zij kunnen post-transitie vrouwendiscriminatie ervaren.
- Straal uit dat burgers wat kunnen doen aan (vermoedelijke) discriminerende gedragingen.
 - Zorg dat het Meldpunt Discriminatie Deventer verschillende vormen van discriminatie uitgebreid beschrijft en voorbeelden geeft hierbij.
 - Zorg ook voor uitleg wat er met de melding gebeurt. Dit zorgt dat de melder het gevoel heeft dat dit meerwaarde heeft en dat er wat met de melding gedaan wordt.
- Accepteer dat burgers ongewenst gedrag eerst in eigen kringen oplossen voordat zij melding doen bij een antidiscriminatiebureau.
- Draag zorg voor actieve LHBT-organisaties.
 - Het COC kan door een gebrek aan vrijwilligers geen voorlichting meer geven op scholen. Attendeer vrijwilligersbanken of uitkeringsgerechtigden die een tegenprestatie moeten verrichten hierop.
- Registreer LHBT-haat-delicten apart.
 - Geeft dit in het driehoeksoverleg aan bij de politie. Zo komt er zicht op het aantal delicten wat er met die drijfveer gepleegd wordt. Geef aan dat dit meerwaarde heeft voor de Officier van Justitie en de strafeis.
- Creëer LHBT-beleid.
 - Draag zorg voor juiste berichtgeving over transgenders. Genderidentiteit staat los van geaardheid en een transitie is geen 'ombouwen'.
 - Biedt een mogelijkheid voor het dekken van de kosten die transgenders maken vanwege hun transitie of geslachtsregistratie in de Basisregistratie personen. Dit zou bijvoorbeeld uit de bijzondere bijstand kunnen komen.
 - Verminder –voor zover wettelijk mogelijk– de geslachtsregistratie en –aanduiding op interne en externe formulieren en documenten. Let op: geslachtsregistratie in de

Basisregistratie personen verplicht op grond van art. 2.7 lid 1 sub a onder 1 Wet basisregistratie personen.

- o Creëer een platform waarin werkzoekende transgenders intern geregistreerd kunnen worden.
- o Schakel specifieke bureaus in om transgenders naar werk te begeleiden. Een voorbeeld hiervan is GenderTalent.
- o Biedt de mogelijkheid van omscholing wanneer men post-transitie in een andere sector werkzaam wil zijn.

9.3 Aanbeveling voor vervolgonderzoek

- **Waarom** → Vervolgonderzoek naar de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen is noodzakelijk om van een representatieve groep te generaliseren date te krijgen. Er zijn vele opties mogelijk en deze keuze wordt bij de uitvoerder gelaten.
- **Uitvoerder** → Dit kan de FNV nogmaals zijn, of gemeente Deventer. Gemeente Deventer heeft vanuit het convenant Regenboogsteden een verplichting om de emancipatie van LHBT-personen te bevorderen. Volgens het uitvoeringsplan Regenboogstad is er in 2017 € 20.000 en 0,5 dag per week beschikbaar voor het bevorderen van de emancipatie van LHBT-personen. De Werkgroep Diversiteit²⁰ fungeert als dagelijks bestuur. (Gemeente Deventer, 2015). De Werkgroep Diversiteit kan gezien zijn banden met de doelgroep het beste de uitvoering van het onderzoek op zich nemen. Het netwerk van het EHC, het COC en de FNV kunnen gekoppeld worden om een grote groep mensen te kunnen benaderen.
- **Doelgroep** → In dit onderzoek kwamen verschillen naar voren tussen de beleving van lesbische vrouwen en transgenders. Het wordt aanbevolen om voor vervolgonderzoek de doelgroep te scheiden in LHB en transgenders. Let er bij benadering op dat niet iedereen zichzelf ziet als een van deze vier groepen en geef aan dat een andere visie welkom is.
- **Werven** → Om inzicht te krijgen in de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen is het ten eerste van belang om een grotere respondentengroep op te bouwen. Dit kost tijd en kan het beste gebeuren als vooronderzoek, voordat er een nieuw onderzoek gestart wordt naar de arbeidsmarktpositie. Een tweesporenbeleid zal een gevarieerde groep verkrijgen.
 - o Plaats een oproep op verschillende forums voor geaardheid en/of genderidentiteit (zie [hoofdstuk 5](#) van bijlage 2) waarbij eerst informatie wordt verschaft over het doel en de opzet van het onderzoek.
 - o Ga tegelijkertijd LHBT-personen in het netwerk benaderen. Vraag zowel bij de oproep op de forums als bij de persoonlijke benadering of men het door wil geven aan anderen. Met name de persoonlijke benadering is belangrijk omdat uit dit onderzoek is gebleken dat mensen veelal geen contact hebben met belangenorganisaties wanneer zij zich geïntegreerd voelen in de maatschappij.
- **Onderwerp** → Dit onderzoek heeft voor wat betreft LHB enkel resultaten van de sociale sector en in het geval van transgenders enkel masculiene sectoren.
 - o Uit dit onderzoek blijkt dat transvrouwen zich post-transitie minder prettig voelen in de masculiene sectoren. Aanvullend onderzoek op dit gebied is wenselijk.
 - o Inventariseer bij verschillende werkgevers in verschillende sectoren of men bekend is met transgenders en wat de visie hierop is.

²⁰ Deze bestaat onder andere uit het Etty Hillesum Centrum, het COC, de FNV en ROC Aventus. (zie [inleiding](#))

- Vooronderzoek om respondenten te werven of onderzoek naar de mogelijkheid voor een panel of monitor op het gebied van geaardheid en/of genderidentiteit.
- **Kosten** → Het inzetten van een student beperkt het aantal uren wat door de uitvoerder ingezet moet worden en wanneer deze van Saxion Deventer komt, ook de reiskosten.
- **Uren** → Zoals eerder genoemd is er wekelijks een halve dag beschikbaar vanuit de gemeente Deventer. Met de Werkgroep Diversiteit als uitvoerder, hoeft er geen structureel beroep gedaan te worden op de tijd van de gemeente. Afhankelijk van de begeleidingsbehoefte van de student is 2 tot 4 uur begeleiding per week door de praktijkcoach wenselijk. Zo kunnen behoeften, vorderingen en knelpunten wekelijks met elkaar worden afgestemd.
- **Reizen** → Omdat een student niet per definitie woonachtig is in Deventer, zijn deze moeilijk te berekenen. Een voltijdstudent heeft vaak een OV-Chipkaart waarmee op werkdagen gratis gereisd kan worden. Een compact student of een student die geen recht meer heeft op studiefinanciering (en daarbij een weekvrijabonnement) zal deze kosten wel maken. Om een indicatie te geven: een treinkaart zonder korting tussen Almelo en Deventer kost € 7,50²¹. De totale reiskosten zijn ook afhankelijk van het aantal persoonlijke interviews die afgenomen worden.
- **Telefoon** → Naast telefonisch benaderen kunnen interviews ook telefonisch plaatsvinden. Wanneer er geen fysieke werkplek of telefoon beschikbaar wordt gesteld door de uitvoerder, moet er ook aan telefoonkosten gedacht worden. Ook in dit geval is het niet vanzelfsprekend dat een student een ruimte bundel heeft bij zijn telefoonabonnement. Stem dit van te voren af.
- **Duur** → In september start het nieuwe schooljaar, wat betekent dat een student afstudeeronderzoek zou kunnen doen. Dit bedraagt over het algemeen 5 maanden. Vanwege vakanties is het niet wenselijk of haalbaar om voor die tijd een respondentengroep te verzamelen. Neem van september tot februari de tijd om respondenten te werven en/of onderzoek te doen naar de mogelijkheid van een monitor of een panel, en start vanaf februari met een nieuw onderzoek naar de arbeidsmarktpositie.

9.4 Aanbeveling voor zichtbaarheid ‘Deventer Regenboogstad’ op website gemeente

- **Waarom** → Op het eerste oogopslag ziet men niet op de website van de gemeente Deventer dat dit een Regenboogstad is. Onder de tab ‘Leven’ is er een tab ‘Vluchtelingen’ waaronder meer informatie staat over onder andere de opvang. Dit is niet het geval voor LHBT-ers en is opmerkelijk gezien de status van de gemeente Deventer.
- **Wie en wat** → Team ICT – DOWR (Gemeente Deventer, 2017).
 - Creëer een tab voor LHBT-emancipatie. Door het gebruik van LHBT wordt er aansluiting gezocht bij de terminologie van het ministerie. Een andere omschrijving is optioneel.
 - Beschrijf op de website wat de gemeente als Regenboogstad doet. Geef hierbij updates over activiteiten of verwijs naar organisaties zoals het COC en het Etty Hillesum Centrum.
 - Plaats een regenboogsymbool, bijvoorbeeld een regenboogvlag, op de website.
- **Kosten en termijn** → Volgens de programmabegroting 2016-2019 is er in totaal € 305.000 beschikbaar voor ICT. Het budget voor LHBT-beleid (€20.000 in 2017) zou ook ingezet kunnen worden om de zichtbaarheid te vergroten. Omdat het convenant Regenboogsteden tot 30 juni 2017 loopt is het wegens budgettaire redenen aan te raden het in 2017 aan te passen.

²¹ Volgens de reisplanner op www.9292.nl

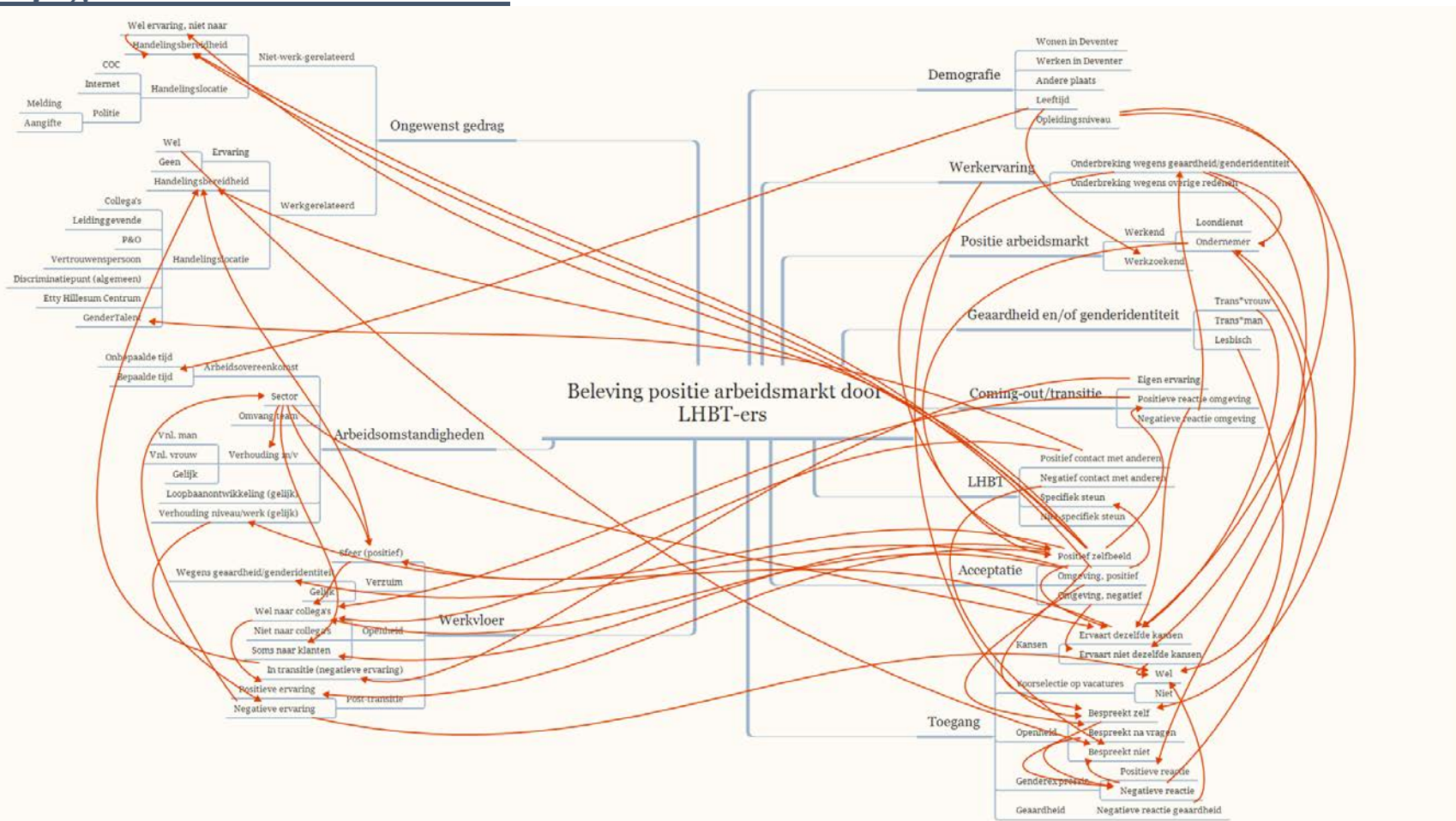
Bronnenlijst

- Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014). *Ervaren discriminatie in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Bellinzis, A.T. (11 oktober 2016) *Zo geef je meer ruimte aan diversiteit op de werkvloer [Illustratie]*. Geraadpleegd op 20 februari 2017, van <https://peoplebusiness.nl/artikelen/hr-trends/zo-geef-je-ruimte-aan-meer-diversiteit-op-de-werkvloer>
- Bissels, F., Bril, S., van Heerwaarde, L., van Galen, M. & Chekroun, A. (2015). *Discriminatie op de arbeidsmarkt in Nijmegen*. Nijmegen: Ieder1gelijk.
- CAOP (2016) *LHBT's op de arbeidsmarkt*. Geraadpleegd op 15 mei 2017, van <https://www.caop.nl/expertise/diversiteit/lhbts-op-de-arbeidsmarkt/>
- CAOP (z.d.) *Home*. Geraadpleegd op 15 februari 2017, van <https://www.caop.nl/>
- Centraal Bureau voor de Statistiek (2016). *CBS in uw buurt. Deventer – in cijfers*. Geraadpleegd op 20 februari 2017, van http://www.cbsinuwbuurt.nl/#gemeenten2016_aantal_inwoners
- COC (23 december 2016) *Eerste stappen ter beperking geslachtsregistratie 'positief'*. Geraadpleegd op 20 mei 2017, van <https://www.coc.nl/politiek-2/eerste-stappen-ter-beperking-geslachtsregistratie-positief>
- COC (3 februari 2017) *Kamer wil Grondwettelijk verbod LHBTI-discriminatie*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <https://www.coc.nl/politiek-2/kamer-wil-grondwettelijk-verbod-lhbt-discriminatie>
- COC (7 februari 2017) *Dekker wil lessen burgerschap verbeteren*. Geraadpleegd op 20 mei 2017, van <https://www.coc.nl/jong-school/dekker-wil-lessen-burgerschap-verbeteren>
- COC (z.d.) *Korte geschiedenis*. Geraadpleegd op 16 februari 2017, van <https://www.coc.nl/over-ons>
- COC Amsterdam (8 september 2015) *Amsterdam schaf verplichte geslachtsregistratie af*. Geraadpleegd op 20 mei 2017, van <https://www.cocamsterdam.nl/amsterdam/amsterdam-schaft-verplichte-geslachtsregistratie-op-gemeentelijke-formulieren-af>
- COC Deventer (z.d.) *Vacatures*. Geraadpleegd op 16 februari 2017, van <http://cocdeventer.nl/organisatie/vacatures/>
- College voor de Rechten van de Mens (z.d.) *Bent u gediscrimineerd?* Geraadpleegd op 21 mei 2017, van <https://mensenrechten.nl/bent-u-gediscrimineerd>
- College voor de Rechten van de Mens (z.d.) *Dossier LHBT en Werk*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <https://www.mensenrechten.nl/dossier/lhbt-en-werk>
- College voor de rechten van de Mens (z.d.) *Juridisch kader: LHBT en werk*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <https://www.mensenrechten.nl/juridisch-kader-lhbt-en-werk>
- College voor de Rechten van de Mens (z.d.) *Voorkeursbeleid*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <https://www.mensenrechten.nl/dossier/voorkeursbeleid>
- CRvB 14 december 2010, ECLI:NL:CRVB:2010:BO9528.
- Deventer Kring van Werkgevers (17 november 2016) *Ronde tafelgesprek 'Arbeidsmarktpositie van LHBT's in Deventer'*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <http://dkwdeventer.nl/ronde-tafelgesprek-arbeidsmarktpositie-van-lhbts-in-deventer/>
- Diversiteit in Bedrijf (z.d.) *Het Charter Diversiteit: wat is dat?* Geraadpleegd op 15 mei 2017, van <http://diversiteitinbedrijf.nl/charter-diversiteit-wat-is-het/wat-is-het-charter-diversiteit/>
- Ensie (z.d.) *Interventie*. Geraadpleegd op 27 juni 2017, van <https://www.ensie.nl/redactie-ensie/interventie>
- Ety Hillesum Centrum (z.d.) *Over het Centrum*. Geraadpleegd op 20 februari 2017, van <http://www.ettyhillesumcentrum.nl/nl/over-het-centrum/637-wat-doen-wij>
- FNV (14 maart 2017) *Ons werk*. Geraadpleegd op 14 maart 2017, van <https://www.fnv.nl/over-fnv/ons-werk/>
- FNV Netwerk Roze (2015). *Regenboogchecklist voor CAO's 2015*. Utrecht: FNV
- Gemeente Amsterdam (2016) *Transgenders kunnen straks administratief van geslacht veranderen*. Geraadpleegd op 20 mei 2017, van <https://www.amsterdam.nl/stelselpedia/brp-index/artikelen/transgenders/>
- Gemeente Deventer & CAOP (2016). *Verslag Rondetafelgesprek Arbeidsmarktpositie van LHBT's in de gemeente Deventer*. Deventer: Gemeente Deventer.
- Gemeente Deventer (2015). *Deventer Regenboogstad. Deventer Nu, (39), p. 1.*
- Gemeente Deventer (2015). *Programmabegroting 2016-2019*. Deventer: gemeente Deventer.
- Gemeente Deventer (2015). *Uitvoeringsplan Regenboogstad*. Deventer: gemeente Deventer.
- Gemeente Deventer (2016). *Jaarrekening 2015*. Deventer: gemeente Deventer.
- Gemeente Deventer (2017). *Activiteitenkalender Diversiteit 2017*. Deventer: Gemeente Deventer.
- Gemeente Deventer (2017). *Organogram gemeente Deventer voorjaar 2017*. Deventer: Gemeente Deventer.

- Gemeente Deventer (z.d.) *Plattelandsgemeente*. Geraadpleegd op 21 maart 2017, van <https://www.deventer.nl/platteland>
- Gemeente Eindhoven (18 april 2017) *Raadsinformatiebrief geslachtsregistratie op gemeentelijke formulieren schrappen*. Geraadpleegd op 20 mei 2015, van https://eindhoven.raadsinformatie.nl/document/5236773/1/Raadsinformatiebrief_Geslachtsregistratie_op_gemeentelijke_formulieren_schrappen
- Gemeente Nijmegen (2015). *Vragen adviescommissie LHBT-beleid over identiteitswijziging Transgenders*. Gemeente Nijmegen: College van Burgermeester en Wethouders.
- GenderTalent (2016) *Coaching*. Geraadpleegd op 20 mei 2017, van <https://gendertalent.nl/?q=coaching>
- Graaf-Zijl, de, M., Berkhout, P., Hop, P. & Graaf, de, D. (2006). *De onderkant van de arbeidsmarkt vanuit werkgeversperspectief. De rol van percepties bij de selectie van laagopgeleide sollicitanten*. Amsterdam: SEO Economisch Onderzoek.
- Grift, van de, M. (2005). *Werkbeleving: een consequentie van cultuur?* Rotterdam: Erasmus Universiteit.
- Henkens, K., Remery, C. & Schippers, J. (2003). *Op zoek naar geschikt personeel*. Deventer: M&O
- Hoff, S. & Jehoel-Gijsbers, G. (1998). *Een bestaan zonder baan. Een vergelijkende studie onder werklozen, arbeidsongeschikten en werkenden (1974-1995)*. Den Haag: Elsevier bedrijfsinformatie.
- HR 27 juni 2008, ECLI:NL:HR:2008:BC7669
- Human Rights NL (z.d.) *Universele verklaring van de Rechten van de Mens*. Geraadpleegd op 21 februari 2017, van <http://nl.humanrights.com/what-are-human-rights/universal-declaration-of-human-rights/>
- HvJ EG 30 april 1996, C-13/94 (*P vs. S and Cornwall County Council*).
- *Kamerstukken II* 2014/15, 32476, 13, p. 1.
- *Kamerstukken II* 2015/2016, 30950, 84, p. 2.
- *Kamerstukken II* 2016/17, 34650, 2, p. 1.
- Kuiper, L. (2013). *Seksuele oriëntatie en werk. Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Kuiper, L. (2015). *Wel trouwen, niet zoenen. De houding van de Nederlandse bevolking tegenover lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen 2015*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuiper, L. (2016). *LHBT-monitor 2016, Opvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Meldpunt Discriminatie Deventer (z.d.) *Wat kunt u doen?* Geraadpleegd op 21 mei 2017, van <http://www.mddeventer.nl/>
- Metselaar, C.M.T. (2000). *Sociaal-organisatorische gevolgen van kennistechnologie: een procesbenadering en actorperspectief*. Amsterdam: Universiteit van Amsterdam.
- Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (10 oktober 2014) *Bussemaker maakt afspraken met gemeenten over homo-emancipatie*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-onderwijs-cultuur-en-wetenschap/nieuws/2014/10/10/bussemaker-maakt-afspraken-met-gemeenten-over-homo-emancipatie>
- Movisie (18 april 2017) *Hoe agendeert u als gemeente intern LHBTI-emancipatie?* Geraadpleegd op 20 mei 2017, van <https://www.movisie.nl/artikel/hoe-agendeert-u-gemeente-intern-lhbt-i-emancipatie>
- Movisie (2015). *Samenvatting LHBT-beleid. Project Regenboogsteden 2015-2017*. Utrecht: Movisie.
- Movisie (2016) *Participatiewet en de WWB maatregelen: een overzicht*. Geraadpleegd op 21 april 2017, van <https://www.movisie.nl/artikel/participatiewet-wwb-maatregelen-overzicht>
- Mr. Geugjes, H.C. & mr. Wits, E.B. (2015). *Arbeidsrecht begrepen*. Den Haag: Boom Juridische Uitgevers.
- Nederlands Juristenblad (18 juni 2015) *Stb. 2015, 200 Enkele-feitconstructie*. Geraadpleegd op 17 februari 2017, van <http://njb.nl/wetgeving/staatsbladen/enkele-feitconstructie.6203.lynkx>
- Netwerk Roze FNV (z.d.) *Over ons*. Geraadpleegd op 15 mei 2017, van <http://www.netwerkrozefnv.nl/wie-we-zijn/>
- Politie (z.d) *Roze in Blauw*. Geraadpleegd op 21 mei 2017, van <https://www.politie.nl/themas/roze-in-blauw.html>
- Rb. 's-Hertogenbosch 22 september 2008, ECLI:NL:RBSHE:2008:BF1834
- Rb. Oost-Brabant 13 maart 2014, ECLI:NL:RBOBR:2014:2417
- Recommendation CM/Rec (2015)5 of the Committee of Ministers to member states (31 March 2010), *on measures to combat discrimination on grounds of sexual orientation or gender identity*
- Schwitters, R.J.S. (2008). *Recht en samenleving in verandering. Een inleiding in de rechtssociologie*. Alphen aan den Rijn: Wolters Kluwer.

- Sociaal en Cultureel Planbureau (12 mei 2016) *Bevolkingsopvattingen steeds positiever, LHB's wel meer problemen*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van https://www.scp.nl/Nieuws/Bevolkingsopvattingen_steeds_positiever_maar_LHB_s_wel_meer_problemen
- Sociaal-Economische Raad (2009). *Een kwestie van gezond verstand: Breed preventiebeleid binnen arbeidsorganisaties*. Den Haag: Sociaal-Economische Raad.
- Stb. 2015, 200.
- Transgender Info (z.d.) *Wijzigen van geslacht*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <https://www.transgenderinfo.nl/praktisch/dat-regel-je-zo/wijzigen-van-geslacht/>
- Transgender Info (z.d.) *Woordenlijst*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <https://www.transgenderinfo.nl/2-2/transgender/woordenlijst/>
- Transgender Netwerk Nederland (15 januari 2017) *Wetsvoorstel voor gelijke behandeling trans personen*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <https://www.transgendernetwerk.nl/wetsvoorstel-gelijke-behandeling-trans-personen/>
- Transgender Netwerk Nederland (2012). *Verklaring van Dordrecht*. Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland.
- Transgender Netwerk Nederland (2015). *Transgender op de werkvloer*. Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland.
- Transgender Netwerk Nederland (2015). *Veilig zolang men het niet merkt*. Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland.
- Transgenderinfo (z.d.) *Uitgescheiden, ontslagen, toegang ontzegd of mishandeld vanwege je transgenderachtergrond?* Geraadpleegd op 21 mei 2017, van <https://www.transgenderinfo.nl/wp-content/uploads/sites/2/2017/04/discrimantiemeldingen2.pdf>
- Transgendernetwerk Nederland (z.d.) *Meld discriminatie bij TNN*. Geraadpleegd op 21 mei 2017, van <https://www.transgendernetwerk.nl/ons-werk/meld-discriminatie/>
- Transvisie (12 mei 2017) *Onderzoek naar mogelijkheid voor transitieverlof voor werknemers*. Geraadpleegd op 30 mei 2017, van <http://www.transvisie.nl/onderzoek-naar-mogelijkheid-voor-transitieverlof-voor-werknemers/>
- Transvisie (2017) *Zorgverzekering*. Geraadpleegd op 20 mei 2017, van <http://www.transvisie.nl/transitie/algemeen/zorgverzekering/>
- UWV (z.d.) *Diensten aan gemeenten*. Geraadpleegd op 30 mei 2017, van <https://www.uwv.nl/zakelijk/gemeenten/diensten-aan-gemeenten/detail/wettelijke-diensten/indicatie-banenafpraak>
- UWV (z.d.). *De Indicatie banenafpraak van UWV*. Amsterdam: UWV.
- UWV, Roze Werkt (2016). *Handboek Transgender Werkt*. Amsterdam: UWV.
- Van der Klein, M., Tan, S., de Groot, I., Duyvendak, J.W. & Witteveen, D. (2009). *Discriminatie is het woord niet. Lesbische vrouwen en homoseksuele mannen op de werkvloer: bejegening en beleid*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut.
- Van Dijk, J., Huisman, W. & Nieuwbeerta, P. (2014). *Actuele criminologie*. Den Haag: Sdu Uitgevers.
- Vennix, P. (2010). *Transgenders en werk. Een onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders in Nederland en Vlaanderen*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep
- Verhoeven, N. (2014). *Wat is onderzoek? Praktijkboek voor methoden en technieken*. Den Haag: Boom Lemma uitgevers.
- Werving & Selectie gids (z.d.) *Een personeelsadvertentie maken*. Geraadpleegd op 19 februari, van <http://www.wervingenselectiegids.nl/werving-1/een-personeelsadvertentie-maken>
- Werving & Selectie gids (z.d.) *Hetero of homoseksuele gerichtheid*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <http://www.wervingenselectiegids.nl/discriminatie-thema-s/hetero-of-homoseksuele-gerichtheid>
- Werving & Selectie gids (z.d.) *Organisaties met een godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <http://www.wervingenselectiegids.nl/werving-1/organisaties-met-een-godsdienstige-of-levensbeschouwelijke-grondslag>
- Workplace Pride (z.d.) *Measurement*. Geraadpleegd op 15 mei 2017, van <http://workplacepride.org/measurement/>
- Yogyakarta Principles (z.d.) *The Yogyakarta Principles*. Geraadpleegd op 13 februari 2017, van <http://www.yogyakartaprinciples.org/principles-en/>

Bijlage 1. Codeboom met relaties



Seksuele geaardheid en genderidentiteit – Dit zijn 2 op zichzelf staande persoonlijke aspecten en kunnen samenhangen met elkaar. Seksuele voorkeur hoeft post-transitie niet te veranderen.

Trans - Wordt gebruikt om alle genderidentiteiten en –expressies te betrekken. **Lesbisch** - Wanneer de seksuele voorkeur voornamelijk op vrouwen is gericht.

LHBT - Hieronder moet elke persoon worden verstaan met een anders dan gemiddelde seksuele voorkeur of genderidentiteit en –expressie.

Voorselectie - Het bewust reageren of niet-reageren op vacatures vanwege de seksuele geaardheid of genderidentiteit.

Openheid naar collega's (na vragen) – Met inbegrip van indirecte vragen als 'woon je samen?'. Bij ondernemerschap valt ook personeel van omliggende bedrijven onder collega's.

Gelijk - Een vergelijkbare verhouding tussen de respondent en heteroseksuele werknemers of cisgender werknemers.

Omdat in enkele gevallen de respondenten geen andere ervaring hadden, is er voor de overzichtelijkheid gekozen om die enkele optie aan te geven.

Bijlage 2. Literatuur interventies

Om het antwoord op onderzoeksvraag 4 te formuleren, zij er aanvullende stukken literatuur en belangenbehartigers geraadpleegd. Tenzij er uitdrukkelijk verwezen wordt naar deze bijlage, wordt er verwezen naar de theorie in de vorige hoofdstukken. Als eerst wordt de toegang tot de werkvloer besproken en daarna bejegening op de werkvloer. Vervolgens wordt er aandacht besteed aan de vraag wanneer iemand van interventies gebruik zou maken en welke mogelijkheden er dan zijn voor deze doelgroep. Tenslotte wordt de rol van de gemeente beschreven. Aan het einde worden enkele verwante organisaties genoemd.

1. Toegang tot de werkvloer

1.1 Werven en vooroordelen

Voor wat betreft het werven van kandidaten voor een vacature is er een indeling te maken tussen actieve en passieve werving. Bij passieve werving moet het initiatief vanuit de sollicitant komen, bijvoorbeeld door een open sollicitatie. Bij actieve werving zoekt de organisatie zelf kandidaten voor de vacature. Een andere indeling is te maken tussen formele en informele werving. Formele werving kan bijvoorbeeld door het plaatsen van een advertentie en informele werving gebeurt bijvoorbeeld door het raadplegen van het netwerk. Dit kan gaan om het netwerk van het zittende personeel, maar ook collega-werkgevers, branchegenoten of andere werkgevers in de regio. Het aanbieden van stageplaatsen is een mogelijkheid om veelbelovende medewerkers eruit te filteren. Grote organisaties hebben vaak meer mogelijkheden om stageplaatsen te bieden, waar kleinere organisaties vaak het sociale netwerk van medewerkers inschakelen. Bij grote organisaties is dit vanwege de omvang van het personeel veelal niet haalbaar, en kleine organisaties kunnen zich vaak de formele vorm niet veroorloven. Informele werving is minder transparant en zal daarom minder in het publieke dan private domein voorkomen. Deze vorm van werving komt wel vaker voor bij gespecialiseerde functies waarvoor een hogere opleiding is vereist (Henkens et al., 2003). Wat maakt uiteindelijk dat een sollicitant door een werkgever uitgenodigd wordt? Bij het aanleveren van een CV beschikt de werkgever alleen over informatie als naam, leeftijd, opleiding, werkervaring en huidige situatie, waarbij leeftijd, opleiding en werkervaring zeer bepalend zijn voor de kans op uitnodiging voor een gesprek. In dit onderzoek is ook aangegeven dat werkgevers goedgekeurde WAO'ers als een risico zien vanwege de grote kans op ziekte en hernieuwde arbeidsongeschiktheid. Het is deze onderzoekers ook opgevallen dat iemand die via een zittende werknemer binnen is gekomen, twee keer zoveel kans heeft om door de eerste selectieronde te komen dan iemand die via een re-integratiebedrijf binnen is gekomen. (Graaf-Zijl et al., 2006). In Juni 2015 is er in Nijmegen een onderzoek naar discriminatie op de lokale arbeidsmarkt afgerond. Toen is er aangegeven dat bewustwording over vooroordelen en discriminatie van belang is omdat deze processen vaak onbewust verlopen. Daarnaast werd aangegeven dat het hebben van een diversiteitsbeleid meer onder de aandacht moet komen. Veelal zoeken bedrijven in eigen kringen naar geschikte werknemer waardoor er, bij gebrek aan diversiteitsbeleid, geen afspiegeling van de samenleving in het personeelsbestand komt. Verder werd er aangegeven dat contact met de doelgroepen vooroordelen kan verminderen of wegnemen, dat er gekeken moet worden naar wat iemand wél kan en dat werkgevers meer ruimte zouden moeten geven en vragen wat er is, in plaats van direct af te wijzen (Bissels et al., 2015).

1.2 Prikkelen van de werkgever

Het blijkt dat het beeld wat de werkgever tijdens het sollicitatiegesprek krijgt, bepaalt of iemand wordt aangenomen, hoewel leeftijd en werkervaring belangrijk blijven. Taalbeheersing (verstaanbaar maken), netheid, uiterlijk, uitstraling, gedrag en motivatie hebben invloed op de kans dat iemand aangenomen wordt. Over het algemeen heeft de sollicitant hier invloed op. 'Het effect van goed gedrag van een werknemer is zeker tien keer zo groot als het effect van de meest effectieve beleidsprikkel...een 'niet-goed-geld-terug garantie' van drie maanden'. Verder blijkt uit het Rapport van SEO Economisch Onderzoek dat het effect van financieel prikkelen eerder negatief dan positief is. Het lijkt het signaal af te geven dat steun door de overheid noodzakelijk is. (Graaf-Zijl et al., 2006). Hiermee is het risico aanwezig dat de kwaliteiten van een individu onderschat worden.

Een voorbeeld waarbij werkgevers een prikkel krijgen om banen beschikbaar te stellen voor een bepaalde groep is de quotumwet (Wet banenafpraak en quotum arbeidsbeperkten). Werkgevers hebben afgesproken om tot 2025 125.000 extra banen te realiseren voor mensen met een arbeidsbeperking. Als werkgevers deze afspraak onvoldoende realiseren, treedt een wettelijk quotum in werking. Dit houdt in dat een werkgever een formele verplichting krijgt arbeidsplaatsen open te stellen en moet betalen voor niet-vervulde plekken (Movisie, 2016). Gemeenten kunnen bij het UWV een Indicatie banenafpraak aanvragen voor een burger waarvan zij verwachten dat diegene niet het wettelijk minimumloon kan verdienen en waarvan de ziekte of handicap nog minimaal 6 maanden duurt (vanaf het moment van beoordeling door het UWV). Met een dergelijke indicatie wordt men opgenomen in het doelgroepenregister en vallen zij onder het quotum. Daarnaast draagt het UWV de kosten voor ziektedagen (no-riskpolis). Burgers kunnen ook zelf een Indicatie banenafpraak aanvragen. (UWV, z.d.). In [paragraaf 4.2](#) wordt de wens van TNN voor transitieverlof genoemd. TNN is op dit moment opdrachtgever van een scriptiestudent van de Hogeschool van Amsterdam. In mei is er een oproep gedaan voor deelnemers aan dit onderzoek naar de mogelijkheid voor transitieverlof voor werknemers (Transvisie, 2017).

2. Bejegening op de werkvloer

In [paragraaf 3.4](#) is genoemd dat bejegening op de werkvloer per sector verschilt. 'In de sectoren industrie & productie en dienstverlening geven werknemers aan vaker aan dat collega's liever met heteroseksuelen werken, dat je je LHB-oriëntatie beter voor je kunt houden en dat er grappen gemaakt worden over homoseksualiteit'. Daarnaast is er bij grotere organisaties meer diversiteitsbeleid en waardering hiervoor. Deze onderzoeker geeft kort samengevat aan: 'Beleid in de zorg, grappen in de industrie'. (Kuyper, 2013).

2.1 Verplichtingen van de werkgever

De werkgever is wettelijk verplicht tot gezondheidsbescherming (bijvoorbeeld tegen straling en verontreiniging) en ziektepreventie (bij individuen, door bijvoorbeeld screenings en vaccinaties) en niet verplicht tot gezondheidsbevordering. Preventie is in te delen naar activiteit, doelgroep en ziektestadium. Als we kijken naar doelgroep kan dit de algehele bevolking omvatten, maar ook hoog-risicogroepen, individuen met een hoog risico, symptoom of aandoening en individuen met een ziekte. (SER, 2009). Daarnaast is de werkgever op grond van art. 3 lid 2 van de Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) verplicht een beleid te voeren gericht op voorkoming en beperking van psychosociale arbeidsbelasting. Hieronder vallen factoren die stress teweeg

brengen zoals direct/indirect onderscheid met inbegrip van seksuele intimidatie, agressie en geweld, pesten en werkdruk (art. 1 lid 3 sub 3 Arbowet). Volgens de Memorie van Toelichting kan er van de werkgever verwacht worden dat er een preventieplan gemaakt wordt²². Volgens Bissels et al. (2015) kunnen bedrijven ervoor kiezen om een diversiteitsbeleid te voeren ‘dat is gericht op erkenning, waardering en benutting van verschillen tussen werknemers’. Op deze manier zouden achterstanden opgeheven kunnen worden en worden meerdere doelgroepen geïnccludeerd. Om een gericht preventieplan te schrijven is het van belang om te weten wat het huidige beleid is binnen een bedrijf.

Van der Klein et al. (2009) geven aan dat de ABVAKABO vijf fasen onderscheidt waarin een bedrijf zich qua emancipatie op grond van seksuele geaardheid kan bevinden:

1. Kleurenblinde fase	Werkgevers nemen vanzelfsprekend aan dat discriminatie in hun bedrijf niet voorkomt en verwijzen daarbij naar directe vormen.
2. Imagofase	Er wordt in gedragscodes en dergelijk openlijk uitgesproken tegen discriminatie te zijn.
3. Aandachtfase	Er is ‘papieren beleid’ tegen discriminatie.
4. Bewustwordingsfase	Er wordt ontdekt dat heteroseksualiteit als normale norm wordt gezien en er worden aangrijpingspunten gezocht om corrigerend op te kunnen treden (bijvoorbeeld het inventariseren van klachten, specifiek beleid of een aandachtfunctionaris).
5. Monitoringsfase	Papieren idealen worden meetbaar gemaakt en het management is bereid om uitgangspunten en doelstellingen te verdedigen en te realiseren, ook al leidt dat tot fricties met het zittende personeel. Ervaringen van homoseksuele zijn geen probleem maar een bron om de effectiviteit van het bedrijf te verbeteren.

2.2 Intentieverklaringen

Een werkgever kan aangeven dat hij zich inzet voor meer diversiteit en inclusie in het bedrijf of de organisatie door het Charter Diversiteit te ondertekenen; een intentieverklaring voor de publieke en private sector. Met het ondertekenen belooft men zich minimaal op een concreet doel te richten welke hij zelf mag bepalen. Kennis, knelpunten en ervaringen worden gedeeld met andere partijen die de verklaring ondertekend hebben. Een paar voorbeelden hiervan zijn ABN-AMRO, Asito, CocaCola, Deloitte, FNV, Gemeente Utrecht, KPN, L’Oréal, Microsoft, Politie, Saxion, en het UWV. Ten tijde van dit onderzoek hebben 80 werkgevers het Charter Diversiteit ondertekend²³. Ondertekenaars worden door Diversiteit in Bedrijf gefaciliteerd door kennisdeling (virtueel en op netwerkbijeenkomsten), een helpdesk voor advies-op-maat, netwerken en Europese samenwerking. Het eerste Charter is in 2004 in Frankrijk opgericht. Sindsdien hebben 7000 bedrijven in 15 Europese landen een diversiteitscharter ondertekend. Op 10 maart 2016 is er door de kenniskring LHBTI een kennisdocument²⁴ opgesteld waarin informatie, tips en adviezen zijn verwerkt. De kenniskring bestaat uit medewerkersnetwerken, maatschappelijke organisaties en experts en adviseerden onder andere om gerichte vragen te stellen in medewerkertevredenheidsonderzoeken, actieve ‘roze’ netwerken te ondersteunen en zorg te dragen voor zichtbare rolmodellen in de organisatie. (Diversiteit in Bedrijf, 2017).

²² Kamerstukken II 2005/2006, 30552, 3, p. 30.

²³ Een lijst met alle ondertekenaars is te vinden via <http://diversiteitinbedrijf.nl/ondertekenaars/>

²⁴ De meest actuele versie van het kennisdocument is te downloaden via <http://diversiteitinbedrijf.nl/kennisplatform/lhbt/>

Een andere intentieverklaring gericht op de genderdiversiteit is de Verklaring van Dordrecht. Deze is in 2012 door Transgendernetwerk Nederland op het European Transgender participation Symposium gepresenteerd. Door het tekenen van deze verklaring geven werkgevers aan de punten in de verklaring te ondersteunen. (TNN, z.d.). Deze 10 punten betreffen onder andere het recht op waardig werk, administratieve aanpassingen om discriminatie te beëindigen, gelijke kansen, programma's om discriminerende houdingen tegen te gaan, ondersteunen van transgenders in de transitie-periode, voorkomen van uitsluiting van sociale verzekeringen, het creëren en ondersteunen van beleid en structuren om arbeidsomstandigheden voor transgenders te bewaken en te rapporteren en best practices te implementeren in alle landen waar de organisatie of het bedrijf actief is. Bij TNN kan geïnformeerd worden wie de verklaring heeft getekend²⁵. In de CAO Regenboogchecklist van Netwerk Roze van de FNV zijn vergelijkbare maatregelen te vinden²⁶ (FNV Netwerk roze, 2015). Deze hebben ook betrekking op LHB-werknemers.

Om werkgevers te helpen de effectiviteit van hun inzet te meten is er de The Global Benchmark²⁷ van Workplace Pride: 'The international platform for LGBTI inclusion at work'. De Benchmark kijkt naar de inzet en effectiviteit van bedrijven wereldwijd waardoor men hoopt dat dit bij kan dragen aan verbetering van de individuele inzet. Deelname is gratis en werkgevers krijgen een individuele samenvatting van hun resultaten en geeft aan waar er mogelijke verbeteringen zijn. (Workplace Pride, 2017).

2.3 Waarom algemene maatregelen niet werken

Er zijn verschillende verklaringen waarom het algemene instrumentarium op de werkvloer niet werkt om bejegeningproblemen van homoseksuelen (m/v) te signaleren en/of op te lossen. Het kan zijn dat maar een beperkt deel van het persoon bereikt wordt, er te weinig ruimte is om over problematiek te praten, problemen worden niet als zodanig herkend door collega's of klachtenfunctionarissen, er is geen specifieke kennis aanwezig met betrekking tot homoseksualiteit of homoseksuele werknemers vertrouwen de weg binnen de organisatie niet (voldoende) om aan de bel te trekken. Uit onderzoek onder drie verschillende organisaties (een gemeente, ziekenhuis en communicatiebedrijf) bleek dat klachten wegens onheuse bejegening op basis van seksuele voorkeur bijna nooit werden ingediend bij een klachtencommissie. Daarnaast bleek dat deze commissies niet gebruikt werden om bejegeningsskwesties aan de orde te stellen, de Arboarts pas in beeld kwam bij langdurig ziekteverzuim, HRM meer als de rechterhand van het management werd gezien en het bedrijfsmaatschappelijk werk werd aanbesteed aan externe organisaties. Dit legt meer verantwoordelijkheid bij leidinggevenden en vertrouwenspersonen. De leidinggevende is snel gevonden, maar men kan bang zijn voor het belasten van die relatie, wil of durft niet open te zijn over kwesties of verwacht geen gehoor te krijgen. 'Leidinggevenden zijn zich niet altijd bewust van hun rol in de werksfeer en hebben vaak geen flauw idee hoe ze over 'dit thema' zouden moeten beginnen. Ze zijn hiertoe niet geëquipeerd'. Voor wat betreft de vertrouwenspersoon verschilt het per organisatie hoeveel deze taak uitvoeren, hoe de weg naar de vertrouwenspersoon bekend wordt gemaakt (en blijft) en of zij specifieke kennis beheersen. Over het algemeen zijn zij beter opgeleid maar hopen zij dat seksuele voorkeur een thema is dat tot het verleden behoort. Uit het onderzoek bleek dat de respondenten niet altijd voorstander

²⁵ www.transgendernetwerk.nl, info@transgendernetwerk.nl of +31 20 2050915.

²⁶ Deze checklist is te downloaden via <http://www.netwerkkroezefnv.nl/publicaties/>

²⁷ Uitleg, inschrijving en vragenlijst te vinden via <https://www.surveymonkey.com/r/2017globalbenchmark>

waren van diversiteits- en anti-discriminatiecampagnes omdat zij vrezen dat dit zich tegen hen kan keren. (Van der Klein et al., 2009).

2.4 Leidinggevende van een transwerknemer

Uit onderzoek van Vennix (2010) blijkt dat vrouwelijke collega's over het geheel genomen meer acceptierend zijn, er meer ontspannen mee omgaan en meer begrip en belangstelling tonen dan mannelijke collega's. Deze laatste groep heeft vaak een wat meer neutrale houding maar is doorgaans wel meer acceptierend dan afwijzend. De verhouding met de leidinggevende ligt natuurlijk anders dan met leidinggevers. Veelal zijn er weinig problemen met de directe leidinggevers en is er begrip en acceptatie. Desondanks ervoeren 1 op de 6 transvrouwen en 1 op de 15 transmannen de houding als negatief. Vennix geeft aan dat 'de houding van de directe omgeving is...aanzienlijk positiever naarmate discriminatie in het algemeen sterker wordt tegengegaan (diversiteitsmanagement) en discriminatie van transgenders in het bijzonder'. Een laatste opmerking wordt gemaakt over de invloed van een positievere houding van de directe omgeving op de werkbeleving. De directe omgeving was over het algemeen positiever naarmate de grensoverschrijdende identiteit sterker was.

2.5 LHBT-Richtlijn

'Door een bloementje te sturen naar de lesbische moeder die niet gebaard heeft, maar wel ouder is geworden, geeft de organisatie aan betrokken te zijn bij het nieuwe lesbische gezinsleven' (Van der Klein et al., 2009).

In het onderzoek van Vennix (2010) worden er aandachtspunten genoemd om de inclusie van transgenders op de werkvloer te bevorderen. Zo noemt hij dat er in personeelsadvertenties duidelijk moet worden gemaakt dat er gelijke kansen worden geboden voor transgenders en dat het diversiteitsbeleid het hele transgenderspectrum opgenomen moet worden, met inbegrip van expressie. Zowel de administratie als dresscode zou genderneutraal moeten zijn. Wanneer er seksestereotiepe kledingvoorschriften zijn, moet er een mogelijkheid tot een androgyne kledingkeuze zijn. Tenslotte wordt er geadviseerd om richtlijnen op te stellen voor transgenders in transitie waarbij de werknemer betrokken moet worden in de keuze, afgesproken wordt hoe de presentatie gaat, er geen informatie wordt verstrekt voordat de coming-out heeft plaatsgevonden en na de coming-out voorlichting wordt gegeven afgestemd op de persoonlijke omstandigheden. Maak vanaf het hoogste niveau in het management duidelijk dat de organisatie de transitie ondersteunt en maak personeel duidelijk dat pesten en dergelijke onaanvaardbaar zijn. Volg tenslotte ook de aanpassing van de transwerknemer op lange termijn. Transgender Netwerk Nederland geeft in de folder 'Transgender op de werkvloer' een aantal uitgangspunten die men kan gebruiken om een richtlijn op te stellen²⁸.

1. Regel de coming-out	Een individuele aanpak en door de transwerknemer de woorden en wijze van aanspreken laten bepalen.
2. Centrale rol voor leidinggevende	Beleid is de verantwoordelijkheid van de organisatie. Leidinggevers zijn in de positie om voorwaarden te scheppen en kan overleg en bijeenkomsten plannen.

²⁸ De folder is te downloaden via <https://www.transgendernetwerk.nl/publicaties/transgender-op-de-werkvloer/>

3. <i>Organiseer steun van management en collega's</i>	Geef een signaal binnen organisatie zodat bij vervelende situaties de transwerknemer niet alleen staat.
4. <i>Denk vanuit algemeen belang veilig werkklimaat</i>	Het draagt bij aan een respectvolle werkvloer en het aanspreken van elkaar op vergissingen of ongewenst gedrag.
5. <i>Regel praktische zaken</i>	Administratie, toilet- en kleedruimtes, kledingvoorschriften en communicatierichtlijnen binnen de organisatie.

Het UWV geeft aan dat het inschakelen van een derde partij nuttig kan zijn wanneer er problemen opduiken tussen collega's of met klanten. Vaak ontstaan problemen vanuit angst en onbegrip. Niet iedereen weet van het bestaan van transgender, weet niet wat dit precies inhoudt of kan zich er geen voorstelling bij maken. Hierbij is het wel zaak om privacy te respecteren en niet meer te zeggen dan nodig is. Zorg ervoor dat collega's meer informatie over het onderwerp kunnen vinden. Hetzelfde geldt voor het vastleggen in een dossier dat iemand transgender is of het benoemen bij een externe partij. Of iemand dit wel of niet wil delen zal per persoon verschillen en moet daarom deze keuze van diegene zelf zijn. (UWV, Roze Werkt, 2016).

2.6 Netwerk Roze FNV, stroom van informatie

Voor de werkgever, of eenieder die geïnteresseerd is, biedt Netwerk Roze FNV een constante stroom van informatie. Dit sector-overstijgende samenwerkingsverband van de FNV stelt zich op voor een veilig en prettig werkklimaat voor LHBTI-personen. Dit doen zij door informatie te delen en voorbeelden van succes te verspreiden. (Netwerk Roze FNV, 2017). De laatste nieuwsberichten, juridische uitspraken, recente onderzoeken worden gepresenteerd op de site²⁹. Daarnaast zijn er verschillende factsheets, (internationale) onderzoeken en best-practices te raadplegen. Ook wordt er verwezen naar een databank met een overzicht van Europese wetgeving op het gebied van relatievormen.

3. Wanneer en waar te handelen?

3.1 Handelingsbereidheid

Voordat iemand besluit tot het inzetten van een interventie, zijn er volgens criminoloog Winkel (1981) vier voorwaarden waar moet worden voldaan (Van Dijk et al., 2014). Ondanks dat deze gelegenheidstheorie uit de criminologie komt, is deze toepasbaar op ongewenst gedrag op de werkvloer omdat deze wetenschappelijke stroming zich ook bezighoudt met de achtergronden van menselijke gedragingen en de wijze waarop de maatschappij daarop reageert. Waar de theorie spreekt over strafbare gedragingen, wordt hier over ongewenst gedrag gesproken.

1. <i>Waarneming</i>	Men moet het gedrag waarnemen voordat dit als ongewenst beschouwd kan worden. Dit kan ook via-via plaatsvinden.
2. <i>Definiëring</i>	Men moet het gedrag ongewenst of zelfs discriminerend vinden..
3. <i>Betrokkenheid bij verloop/afloop</i>	Men moet het gevoel hebben dat het gedrag ernstig genoeg is dat een ander dit ook serieus neemt.
4. <i>Interventiekeuze</i>	Men moet kennis hebben over mogelijkheden.

In [paragraaf 3.4](#) is benoemd dat er een discrepantie kan zitten tussen wat men als discriminerend gedrag ervaart en wat de wet als zodanig ziet. Desalniettemin kunnen ervaringen met ongewenst

²⁹ <http://www.netwerkozefnv.nl/laatste-nieuws/> en <http://www.netwerkozefnv.nl/publicaties/>

gedrag stressvol zijn. Om deze stress te verminderen kan men coping-strategieën toepassen. Een probleemgerichte coping-strategie richt zich op het veranderen van situatie die stress oproept. Dit kan zijn door het doen van melding of steun zoeken bij anderen. Een emotiegerichte- of vermijdingsgerichte-coping 'zijn niet gericht op het veranderen van de situatie, maar bijvoorbeeld op waardering van die gebeurtenis'. (Andriessen et al., 2014). Het gevaar hiervan is dat de situatie gebagatelliseerd, ontkent of genegeerd wordt. Overigens hoeft een nare ervaring niet altijd gemeld te worden bij een specifiek bureau. Mensen kunnen zich ook melden bij de eigen werkgever of er met hun sociale netwerk over praten.

Uit het onderzoek van Andriessen et al. (2014) blijkt dat er verschillende redenen zijn waarom men geen melding maakt van een discriminatie-ervaring op het werk of bij het zoeken naar werk:

	<i>Op het werk</i>	<i>Zoeken naar werk</i>
<i>Melden heeft toch geen zin</i>	32%	47%
<i>Ik ben er niet zeker van dat het discriminatie was</i>	21%	26%
<i>Ik heb het zelf opgelost</i>	23%	7%
<i>Ik vond het niet belangrijk genoeg</i>	34%	17%
<i>Ik ben bang dat ik dan in de problemen kom</i>	13%	5%
<i>Ik wist niet dat je zoiets kan melden en waar dat kan</i>	11%	18%
<i>Het kost me te veel tijd en moeite om te melden</i>	12%	9%
<i>Andere reden</i>	10%	12%

3.2 Geaardheid en genderidentiteit: Strafrecht en melding

In België worden sinds 14 januari 2013 drijfveren voor het plegen van een misdrijf bestaand uit haat tegen onder andere geslacht, geslachtsverandering en seksuele geaardheid als strafverzwarend gezien (art. 405quater van het Strafwetboek).

In Nederland is deze discriminerende drijfveer neergelegd in de artikelen 137c en 137d WvSr. Het gaat in die artikelen om het beledigen van een groep mensen (art. 137c) op grond van homoseksuele gerichtheid en om het aanzetten tot haat (art. 137d) op grond van geslacht of homoseksuele gerichtheid³⁰. Deze aspecten dienen in het requisitoir als strafverzwarende omstandigheid in de eis te worden benadrukt als zij aanwezig waren bij het plegen van de misdrijven omschreven in art. 141 (openlijke geweldpleging in vereniging), art. 157 (brandstichting), art. 266 (belediging), art. 300 (eenvoudige mishandeling) en art. 350 (vernieling). De strafeis moet dan met 50% of 100% verzwared worden³¹.

Uit een persbericht van de Universiteit van Antwerpen³² blijkt dat slechts 6% van transgender personen melding deed bij de politie wanneer zij slachtoffer waren van verbaal, psychisch of seksueel geweld. Bij fysiek geweld en vermogensdelicten was dit aandeel hoger, namelijk 20%. De verklaring kan zitten in de minimalisering van het misdrijf door het slachtoffer en/of weinig vertrouwen in de mogelijkheden van de politie en het gerechtssysteem. Dr. Motmans raadt de overheid aan om een signaal af te geven tegen transfobie en misdrijven met dat motief duidelijk te registreren. (TNN, 2015). De gemeente is een lokale overheid en door de minister van

³⁰ Alleen de gronden die relevant zijn voor dit onderzoek zijn benoemd.

³¹ *Kamerstukken II* 2015/2016, 30950, 84, p. 2.

³² Dit persbericht is door TNN toegevoegd aan haar onderzoek: 'Veilig zolang men het niet merkt'

Veiligheid & Justitie is op 21 juni 2016 dan ook op Kamervragen geantwoord dat het beleid van gemeenten van belang is voor de aanpak van geweld tegen LHBT-personen³³.

3.3 Handelingslocatie

Wanneer iemand besloten heeft om ergens melding te doen van ongewenst gedrag, komt de vraag waar diegene met de melding terecht kan en naartoe gaat.

Transgenderinfo (z.d.) hanteert een stroomschema waarin weergegeven staat bij welk gedrag naar welke organisatie een melding gedaan kan worden en wat de gevolgen daarvan zijn³⁴. Naast interne klachtencommissies op het werk wordt ook de politie, het College voor de Rechten van de Mens (CRM), Transgendernetwerk Nederland en de mogelijkheid van een melding bij een antidiscriminatiebureau genoemd. De politie heeft een landelijk samenwerkingsverband 'Roze in Blauw'. Deze teams zijn het aanspreekpunt voor LHBT-personen binnen en buiten de politie en kunnen ondersteunen bij de afweging voor het doen van een melding of eventueel een aangifte. Zij streven er ook naar om de samenwerking met onder andere LHBT-belangenbehartigers te vergroten. (Politie Roze in Blauw, z.d.). Het CRM biedt bij discriminatie ook de mogelijkheid om melding te doen (telefonisch of per e-mail) maar ook om een procedure te starten. Wanneer er een procedure wordt gestart krijgt de andere partij een kopie van de klacht en vindt er een zitting plaats. (College voor de Rechten van de Mens, z.d.) Een uitspraak van het CRM is echter niet bindend c.q. afdwingbaar (zie ook [paragraaf 4.4](#)). Specifiek voor transgenders heeft Transgendernetwerk Nederland (TNN) een discriminatiemeldpunt. Melding kan via de website, vragen hierover kunnen per telefoon gesteld worden. In overleg met de melder kan de melding doorgestuurd worden naar een regionaal antidiscriminatiebureau of kan er contact opgenomen worden met het Openbaar Ministerie (TNN, z.d.). Het antidiscriminatiebureau in regio Deventer is het Meldpunt Discriminatie Deventer (MDD). Op de website is een formulier in te vullen waar de situatie beschreven kan worden en anonimiteit mogelijk is (MDD, z.d.). Wat gelijk opvalt is dat bij de vraag naar het geslacht ook de optie 'Overig' mogelijk is.

4. Rol van de gemeente

Een verandering teweeg brengen kan lastig zijn als men niet weet waar te beginnen. Het CAOP is het kennis- en dienstencentrum op het gebied van arbeidszaken in het publieke domein' en kan binnen een gemeente een verkenning doen naar de huidige situatie en de mogelijkheden om een Regenboogbeleid in te vullen. Februari 2016 is er door het CAOP en TNN een oproep gedaan om het Actieplan T³⁵; voor een toegankelijker arbeidsmarkt en politiek-bestuurlijke participatie van transpersonen te steunen. (CAOP, 2016). De gemeente Deventer heeft in 2015 bij het tekenen van de intentieverklaring 'Regenboogsteden' aangegeven de rol van regisseur op zich te nemen en faciliterend op te treden voor de verschillende samenwerkingspartners (Movisie, 2015). Op 6 december 2016 is er een rondetafelgesprek gehouden met verschillende maatschappelijke instellingen, onderwijsinstellingen en werkgevers om een eerste inventarisatie te doen van de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen in de gemeente Deventer. Uit dit gesprek bleek dat er nog weinig oog voor is en dat daar graag verandering in wordt gezien. Een

³³ Kamerstukken II 2015/2016, 30950, 84, p. 2.

³⁴ Het stroomschema is te downloaden via <https://www.transgenderinfo.nl/wp-content/uploads/sites/2/2017/04/discriminatie melden2.pdf>

³⁵ Het Actieplan T bestaande uit 7 acties is te downloaden via <https://www.caop.nl/actueel/nieuwsberichten/artikel/artikel/zeven-acties-voor-een-toegankelijker-arbeidsmarkt-en-politiek-bestuurlijke-participatie-van-trans-p/>

van de aanbevelingen was een onderzoek naar de arbeidsmarktpositie van LHBT-personen en een inventarisatie van de databank van uitkeringsgerechtigden om gericht te monitoren. (Gemeente Deventer & CAOP, 2016). Omdat de opdrachtgever een van deze samenwerkingspartners is en betrokken is bij de werkgroep emancipatie van de gemeente Deventer, zal er verder niet worden ingegaan op de uitkomsten van het rondetafelgesprek.³⁶

4.1 Transgendervriendelijke begeleiding naar werk

Transgenders komen vaak in een werkomgeving terecht waar zij zich gelet op hun genderidentiteit niet thuis voelen. (Vennix, 2010) In zijn onderzoek geeft hij aan dat het van belang is om met name jeugdige transgenders bij hun studie-en beroepskeuze te adviseren. Zo geeft hij aan dat met name vrouwelijke transgenders zich doorgaans prettiger voelen in een 'vrouwelijke' werkomgeving. Hij benadrukt hierbij het belang van omscholing. Movisie biedt gemeenten tips en praktijkvoorbeelden van andere (Regenboog)gemeenten. Zo is gemeente Enschede in een onderhandelingsfase met GenderTalent om mogelijk een samenwerking op te starten voor begeleiding van transgenders naar werk (Movisie, 2017). GenderTalent biedt coaching, sollicitatie- en presentatietraining, transitiebegeleiding voor mensen met een genderdiverse achtergrond die werk zoeken, werken of studeren. Daarnaast bieden zij voorlichting voor werkgevers (GenderTalent, 2016).

4.2 Bijzondere kosten in verband met de transitie

Het presenteren naar de gewenste genderexpressie kan kosten met zich meebrengen wanneer men zich pre-transitie anders uitte. Te denken valt aan kleding, protheses en haardracht, maar ook permanente ontharing, hormoonbehandeling, logopedie en operaties om geslachtskenmerken te veranderen en het invriezen van geslachtscellen. Daarnaast brengt het reizen naar de genderteams in Amsterdam of Groningen³⁷ ook kosten met zich mee (Transvisie, 2017). Een bekende uitspraak is van de Rechtbank 's-Hertogenbosch uit 2008. Een transvrouw (post-op) is daar geen bijzondere bijstand toegekend voor haar borstprotheses omdat deze ook niet vanuit de Zorgverzekeringswet werden vergoed. Vanwege deze uitsluiting moest de toenmalige Wet Werk en Bijstand daarbij aansluiten en de aanvraag afwijzen. Bijzondere bijstand was wel mogelijk geweest als er sprake zou zijn geweest van een acute noodsituatie door psychische omstandigheden. Eiseres kon dit niet aantonen. Op de vraag welke medische handeling wordt vergoed en in hoeverre een pruik permanente ontharing worden vergoed is geen eenduidig antwoord te geven. Er zal altijd naar de individuele situatie worden gekeken³⁸.

De gemeente Deventer sluit zich aan bij de uitspraak van de Centrale Raad van Beroep dat het verlenen van bijzondere bijstand voor het eigen risico van de zorgverzekering niet mogelijk is. De zorgverzekeringswet wordt namelijk als een voorliggende voorziening ex art. 15 Pw gezien³⁹.

³⁶ Deze onderwerpen worden ook besproken in [paragraaf 3.2](#)

³⁷ LUMC (Leiden) heeft ook een genderteam maar deze is enkel voor jongeren onder de 18. Omdat bijzondere bijstand onder de 18 enkel mogelijk is bij zeer dringende redenen (art. 12 jo. 16 Pw) wordt LUMC niet genoemd.

³⁸ Voor een uitgebreid overzicht van vergoedingen uit de zorgverzekeringswet, zie <http://www.transvisie.nl/transitie/algemeen/zorgverzekering>

³⁹ CRvB 14 december 2010, ECLI:NL:CRVB:2010:BO9528.

Het toekennen van bijzondere bijstand voor eigen bijdrages die volgen uit het bereiken van de maximale hoogte van (een deel van) de zorgverzekering worden per individueel geval volgens de regels van de Participatiewet bekeken.⁴⁰

4.3 Geslachtsregistratie

Sinds 1 juli 2014 is het mogelijk om in de burgerlijke stand het geslacht te wijzigen. Fysieke aanpassingen en onvruchtbaarheid zijn niet langer een vereiste. Voor meer informatie wordt u verwezen naar [paragraaf 4.5](#). Wanneer iemand na de wijziging van het geslacht een kind baart, wordt er voor de registratie van het kind uitgegaan van het geslacht dat de ouder voor de wijziging had (art. 1:28c lid 3 BW). Andere consequenties zijn dat op basis van de gegevens uit de basisregistratie personen een transman bijvoorbeeld niet wordt opgeroepen voor het baarmoederhalskankeronderzoek (Gemeente Amsterdam, 2016). Amsterdam en Eindhoven zijn beide Regenboogsteden en streven naar gender neutrale administratie. Gemeente Amsterdam was op 8 september 2015 de eerste Nederlandse gemeente die aangaf om –waar dit wettelijk mogelijk was- genderaanduiding af te schaffen. Uiterlijk 1 januari 2016 zouden alle gemeentelijke formulieren gescreend worden op genderaanduiding (COC Amsterdam, 2015). Gemeente Eindhoven heeft op 22 september 2015 de toezegging gedaan om (verplichte) geslachtsregistratie te schrappen waarnaar op 18 april 2017 alle formulieren zijn aangepast (Gemeente Eindhoven, 2017). In december 2016 liet het kabinet weten seksregistratie op documenten en pasjes gaat verminderen. De geslachtsaanduiding op nieuwe OV-chipkaarten zou per 1 januari 2017 komen te vervallen (COC, 2016).

In het geval van geslachtswijziging zijn naast kosten voor het nieuwe identiteitsbewijs ook kosten voor een deskundigheidsverklaring van bijvoorbeeld het VUmc of UMCG⁴¹. Daar kost een verklaring € 315, zonder inbegrip van individuele reiskosten (TNN, z.d.). Gemeente Nijmegen heeft op 23 januari 2015 besloten dat volgens hun beleidsregels inkomensondersteuning Participatiewet 2015 de kosten van geslachtswijziging in aanmerking komen voor bijzondere bijstand. Onder kosten vallen zowel de wijziging in de basisregistratiepersonen, de deskundigenverklaring en andere noodzakelijke kosten. (Gemeente Nijmegen, 2015).

4.4 Beeldvorming in de maatschappij

Uit een onderzoek in 2010 bleek dat er onjuiste berichtgeving in de media is over transgenders. Voorbeelden hiervan zijn het spreken over ‘ombouwen’ en ‘seksuele voorkeur’ en naar travestie verwijzen als ‘verkleeden’ in plaats van ‘omkleden’. (Vennix, 2010). Dat de massamedia het gebruik van stereotyperingen met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit moet vermijden, tolerantie en acceptatie moet bevorderen en het publiek bewust moet maken van deze thema's is terug te vinden in aanvullende aanbeveling O van de Yogyakarta-beginselen (zie ook [paragraaf 4.4](#)). Ook blijkt uit een rapport van de Onderwijsinspectie⁴² dat homoseksualiteit weinig wordt besproken of als moeilijk bespreekbaar wordt ervaren. De staatssecretaris van

⁴⁰ Informatie betreffende het eigen risico en de eigen bijdrage zijn na telefonisch contact verkregen.

⁴¹ Voor alle deskundigen waar deze verklaring opgevraagd kan worden zie <https://www.transgenderinfo.nl/praktisch/dat-regel-je-zo/wijzigen-van-geslacht/>. Hier wordt ook de uitzondering genoemd wanneer iemand de diagnose genderdysforie of transseksualiteit heeft gekregen.

⁴² Het rapport is te downloaden via <https://www.onderwijsinspectie.nl/documenten/rapporten/2017/02/07/burgerschap-op-school>

Onderwijs heeft daarom in februari 2017 aangegeven dat de lessen burgerschap op scholen verbeterd moeten worden en de wettelijke opdracht tot burgerschapslessen scherper moet. (COC, 2017).

Gemeente Deventer geeft in haar uitvoeringsplan Regenboogstad aan over de jaren heen diverse debatten te hebben gevoerd en lezingen te hebben georganiseerd. Ook is er voorlichtingsmateriaal (DVD-film door en voor studenten en een verhalenboek van lesbiennes) en een sociale kaart ontwikkeld. De gemeente streeft onder andere naar een sterkte positie voor de organisatie van de doelgroep (COC) en dat de stad een veilige haven is voor LHBT-personen (Gemeente Deventer, 2015).

Er zijn al diverse organisaties die projecten en voorlichting aanbieden op het gebied van diversiteit of specifiek geaardheid en/of genderidentiteit. Sommigen hiervan zijn gelokaliseerd in (de regio) Deventer. Het Etty Hillesum Centrum⁴³ biedt een brievenproject voor jongeren op het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs (MBO) waarbij jonge LHBT-personen en de leerlingen 3 brieven (per e-mail) over en weer aan elkaar verzenden (Etty Hillesum Centrum, z.d.). Op 17 maart is een serie van het brievenproject afgesloten. (Deventer, 2017). COC Deventer geeft op hun website aan dat er niet voldoende vrijwilligers actief zijn om voorlichting in de regio te geven en verwijst hierbij naar COC in de Klas⁴⁴.

Op landelijk niveau heeft Transgendernetwerk Nederland (TNN) verschillende projecten zoals een hotline voor transgendervluchtelingen, voorlichting in het onderwijs en het beheren van een discriminatiemeldpunt. Het discriminatiemeldpunt wordt besproken in [paragraaf 2.3](#) van de bijlage⁴⁵.

De gebruikte bronnen van bovenstaande literatuur zijn in de [bronnenlijst](#) te vinden.

⁴³ ‘Het Etty Hillesum Centrum wil een bijdrage leveren aan respectvol en met aandacht voor elkaar samenleven’. Zij bieden activiteiten en praktische handreikingen aan verschillende groepen in de samenleving. (ECH, z.d.).

⁴⁴ Zie [hoofdstuk 5](#) van de bijlage voor de beschrijving en website

⁴⁵ Voor de overige projecten van TNN wordt u verwezen naar het overzicht in [hoofdstuk 5](#).

5. Overige bronnen van informatie

Tijdens de interviews en inde zoektocht naar literatuur zijn ook verschillende organisaties onder benoemd, welke niet direct bruikbaar zijn voor het onderzoek. Hieronder ziet u een tabel met daarin de beschrijving en website van organisaties die op enige wijze met geaardheid of genderidentiteit zijn betrokken. Deze organisaties zouden benaderd kunnen worden voor informatie, voorlichting of respondentenwerving.

COC Deventer	Contact over voorlichting? Voorlichter worden of gastlessen geven?	www.cocdeventer.nl/organisatie/voorlichting
COC in de Klas	LHBT-jongeren kunnen op de website informatie lezen en vragen stellen.	www.cocindeklas.nl
College voor de Rechten van de Mens	Training: Selecteren zonder Vooroordelen'	www.mensenrechten.nl/selecteren
De Kringen	'Een groep homo's, lesbo's of biseksuelen die één keer per maand bijeenkomst, meestal bij iemand thuis'	www.dekringen.nl
GenderTalent	Loopbaanbegeleiding voor transpersonen	www.gendertalent.nl
Genderteam UMCG	'Begeleidt mensen die weten en voelen dat hun lichaam niet klopt bij wie ze van binnen zijn'	www.transgendergroepgroningen.nl/initiatieven/genderteam-umcg
Lets Be Open	Website voor en door openmindend vrouwen ongeacht geaardheid en met speciale aandacht voor jonge vrouwen en de coming-out.	www.letsbeopen.nl
Trans*Tapes (Engelstalig)	'Een serie van 6 korte films over transgenderpersonen in Nederland'	www.trans-tapes.com/projects
Transgender café	'COC Twente-Achterhoek organiseert elke twee maanden een Transgendercafé' Café Stonewall (Walstraat 12-14 Enschede)	www.coctwenteachterhoek.nl/activiteiten/transgendercafe
Transgender netwerk Nederland	Biedt projecten als een meldpunt voor transgender vluchtelingen, de Transzoen, Ambassadeurschap, voorlichting en onderzoek.	www.transgendernetwerk.nl/ons-werk/projecten
VUmc Genderpoli	'Behandelt patiënten met genderdysforie'	www.vumc.nl/afdelingen/orgcentrum-voor-gender
Zij aan Zij	'Magazine voor vrouwen die van vrouwen houden'	www.zijaanzij.nl

Bijlage 3. Verklaring gebruikte hulpmiddelen

Verklaring gebruikte hulpmiddelen

Hierbij verklaar ik, dat ik het voor u liggende werkstuk/project zelfstandig en zonder gebruik van andere dan de aangegeven hulpmiddelen geschreven heb. De uit andere bronnen direct of indirect overgenomen teksten zijn op enigerlei wijze in de door mij geschreven tekst expliciet met bronvermelding verantwoord. Het werkstuk werd tot nu toe nog niet in dezelfde of in vergelijkbare vorm aan een examinerator of examencommissie voorgelegd. Ook is het werkstuk niet eerder in het openbaar verschenen.

Naam, achternaam:

Yvette Nitters

Plaats, datum:

Enschede, 2 juli 2017

Handtekening:

Zie hard-copy