

VRIJHEID EN ZICHTBAARHEID

**KWALITATIEF VOORONDERZOEK NAAR
TRANSGENDERS EN VEILIGHEID**



VRIJHEID EN ZICHTBAARHEID

KWALITATIEF VOORONDERZOEK NAAR TRANSGENDERS EN VEILIGHEID

Dit onderzoek is uitgevoerd in opdracht van het Sociaal en Cultureel Planbureau en het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Utrecht, februari 2011
Auteurs: Harald Kedde en Willy van Berlo
Projectnummer: SG 547

© 2011 Rutgers WPF
www.rutgerswfp.nl

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Aanleiding	1
1.2	Doelstelling van het onderzoek en onderzoeksvragen	1
2	Literatuurinventarisatie	3
2.1	Resultaten	3
3	Methode	7
3.1	Werving en samenstelling focusgroepen	7
3.2	Ontwikkeling topiclijst	7
3.3	Wijze van verslaglegging en analyse van gegevens	8
4	Resultaten	9
4.1	Samenstelling focusgroepen	9
4.2	Resultaten focusgroepen	9
5	Aanbevelingen	21
5.1	Algemene adviezen aangaande het SCP-onderzoek	21
5.2	Levensdomeinen	22
5.3	Ervaringen met geweld	22
5.4	Discriminatie en sociale uitsluiting	23
5.5	Psychosociale problemen in relatie tot transgenderproblematiek	23
5.6	Problemen rondom werk	23
5.7	Problemen rondom familie en gezin en de directe omgeving	24
5.8	Bureaucratische en juridische problemen	24
5.9	Ervaringen met hulpverleners en instanties	24
Bijlage 1	Samenstelling focusgroepen	25
Bijlage 2	Verklarende woordenlijst	26

1 Inleiding

1.1 Aanleiding

Transgenders nemen in Nederland nog steeds een marginale plaats in. Hoewel er de laatste jaren toenemende aandacht is voor transgenders, staat het onderzoek nog in de kinderschoenen, zeker als het gaat om de sociale en psychologische kanten van transgenderisme. Een uitzondering is het onderzoek naar transgenders en werk, waarover onlangs is gerapporteerd (Vennix, 2010). Arbeidsparticipatie is een belangrijk thema, omdat er problemen zijn met het vinden en behouden van werk, en omdat het werk voor transgenders een belemmering kan vormen om zichzelf te zijn. Behalve werk zijn er een aantal andere thema's waarover meer wetenschappelijke kennis verkregen dient te worden. Het Transgender Netwerk Nederland (TNN) heeft de thema's veiligheid, sociale positie, werk en gezondheidszorg en de invloed daarvan op algemeen welzijn, aangegeven als één van de belangrijkste speerpunten voor onderzoek. Het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP) zal dit voorjaar een kwantitatief onderzoek uitvoeren waarin (gevoelens van) onveiligheid en discriminatie een belangrijke plaats zullen innemen. Veiligheid heeft betrekking op zichzelf kunnen zijn en zich kunnen uiten op een manier die men zelf verkiest. Voor transgenders gaat dit vaak gepaard met discriminatie en geweld, op het werk, op straat, in openbare ruimtes en thuis. In een gezamenlijk overleg zijn TNN, het SCP en Rutgers WPF tot de conclusie gekomen dat het goed zou zijn om een kwalitatief onderzoek uit te voeren onder transgenders, ter voorbereiding op het kwantitatieve onderzoek van het SCP.

1.2 Doelstelling van het onderzoek en onderzoeksvragen

Het kwalitatieve vooronderzoek heeft als belangrijkste doel vragen te genereren voor, dan wel richting te geven aan het SCP-onderzoek. Daarnaast geven de interviews verdieping aan de kwantitatieve resultaten van het SCP-onderzoek.

Meer specifiek is de volgende onderzoeksvraag geformuleerd: Welke aspecten (van veiligheid) dienen in een kwantitatief onderzoek, uit te voeren door het SCP, aan de orde te komen dan wel uitgevraagd te worden?

2 Literatuurinventarisatie

Voorafgaand aan de focusgroepen is een literatuurinventarisatie uitgevoerd. Deze dient om in grote lijnen de belangrijkste resultaten omtrent veiligheid en discriminatie onder transgenders in kaart te brengen. Meer concreet tracht de inventarisatie een antwoord te geven op de volgende vragen: Welke onderwerpen en thema's komen bij onderzoek naar transgenders aan bod op het gebied van veiligheid en discriminatie? En wat zijn daarbij de belangrijkste resultaten?

We zijn gestart met het inventariseren van alle nationale en internationale onderzoeken naar transgenders. Er is met behulp van PsychInfo gezocht naar internationale literatuur vanaf 2007. Om niets uit te sluiten is er alleen gezocht met de trefwoorden 'transgender' en 'transsexual'. Vervolgens is dit overzicht handmatig nagelopen op artikelen die specifiek gaan over veiligheid en discriminatie. Om de Nederlandstalige studies in kaart te brengen is een search gedaan in de catalogus van Rutgers WPF. Dit werd gedaan aan de hand van de zoektermen 'transseksueel', 'transgender', en 'transgenderist'. Hierbij zijn alle studies die hieraan voldeden bekeken, ongeacht de publicatiedatum.

In totaal hielden we drie internationale studies over: Stotzer (2009) en Motmans et al. (2009), Whittle et al. (2008), en de Nederlandstalige studie van Vennix (2010) over werk. Op de valreep is het onderzoek van Grant et al. (2011) toegevoegd dat verscheen op een moment dat dit rapport al in een eindstadium was. Overige studies gingen veelal over diagnostiek, behandeling en richtlijnen, en algemene gezondheid.

2.1 Resultaten

Vennix, 2010¹

De studie van Vennix richt zich uitsluitend op transgenders en werk in Nederland en Vlaanderen. De onderzoeksgroep bestond uit 610 respondenten, waarvan 386 de vragenlijst volledig hadden ingevuld. Naast transmannen en transvrouwen maakt Vennix onderscheid in non-ops (niet aangemeld voor geslachtsaanpassing), pre-ops (wel aangemeld voor een geslachtsaanpassing, maar deze nog niet ondergaan) en post-ops (geslachtsaanpassing voltooid). Wat betreft discriminatie en sociale uitsluiting van transgenders op de werkvloer komt naar voren dat ruim driekwart van alle transvrouwen (n=141) en tweederde van alle transmannen (n=30) gedurende de laatste 6 maanden ervaring heeft met een of andere vorm van hinderlijk gedrag. Echt gepest (tenminste 1x per week gedurende 6 maanden) is respectievelijk 13% van de transvrouwen en 6% van de transmannen. Aangaande seksuele intimidatie geeft 14% van de transvrouwen en 9% van de transmannen aan hiermee te maken te hebben gehad. Wat openheid op de werkvloer betreft is ongeveer een derde van de post-ops (zowel transmannen als transvrouwen) open tijdens de sollicitatie, bij non-ops en pre-ops is dat minder (significant) vaak het geval. Open zijn tegenover collega's is ook heel verschillend voor non-ops vergeleken met de andere twee groepen: bij transvrouwen heeft 63% het niet aan collega's verteld, terwijl dat bij 28% van de pre-ops en 21% van de post-ops het geval is. Bij transmannen zien we een soortgelijk beeld: tweederde van de non-ops en eenderde van de pre-ops en post-ops is niet open op het werk. Dus tweederde van de transgenders die zich niet voor een geslachtsaanpassing hebben gemeld, en tussen een vijfde en een derde die zich al wel hebben gemeld of een geslachtsaanpassing hebben ondergaan, zijn niet open op het werk. De meest genoemde redenen hiervoor zijn angst voor discriminatie en niet geaccepteerd worden. Bij bijna de helft van de transgenders die is ontslagen om andere redenen dan het aflopen van het contract heeft de transgenderachtergrond een rol gespeeld.

¹ Vennix, P. (2010). *Transgenders en werk. Een onderzoek naar de arbeidsituatie van transgenders in Nederland en Vlaanderen*. Utrecht: Rutgers Nisso Groep.

Motmans et al., 2009²

De studie van Motmans (2009) heeft de discriminaties en ongelijkheden van transgenders in België in zowel wetgeving als in beleid en praktijk in kaart gebracht. In totaal deden 244 respondenten mee aan het onderzoek (72% hadden een mannelijk, 27% een vrouwelijk geboortegeslacht). De helft van de transgenders leeft nooit of zelden volgens zijn/haar genderidentiteit, waarbij familie (voornamelijk partner en kinderen) en werk de grootste obstakels zijn. Transgenders die (bijna) altijd in de verkozen genderidentiteit leven, hadden meer zelfvertrouwen, waren gelukkiger en waren meer open naar anderen in vergelijking met transgenders die dit slechts af toe of nooit zijn. Ongeacht het feit of respondenten al dan niet in de verkozen genderidentiteit leven, kwam suicide vaak voor: 22% ondernam ooit een zelfmoordpoging, meestal voor hun transitie. Ervaringen en reacties van de omgeving (zowel familieleden als vrienden) op de transgenderachtergrond vielen mee: in 15% van de gevallen kwam het tot een volledige breuk. Ruim 17% heeft ooit een klacht ingediend tegen een discriminerende handeling (geweld, ontslag, niet verlenen van diensten). Het onderzoek geeft geen inzicht of deze klachten al dan niet terecht waren.

Stotzer, 2009³

In de studie van Stotzer (2009) wordt de prevalentie van seksueel geweld, fysiek geweld en verbaal geweld en intimidatie tegen transgender personen in de Verenigde Staten in kaart gebracht aan de hand van onder andere 'self-report surveys' en 'needs assessments and academic survey reports'. De inventarisatie van de self-report surveys omvat tien studies tussen 1999 en 2007, waarbij de volgende prevalentiecijfers werden vastgesteld:

verkrachting en aanranding: 10-86%; seksuele intimidatie: 23%; geweld of 'crime': 15-33%; fysiek geweld: 20-86%; beroving: 14-29%; achtervolgd/'stalked': 23-41%; intimidatie: 48-69%; en ten slotte verbaal geweld: 80-83%. Uit een 15-tal registraties en needs assessments (tussen 1999 en 2007) komen de volgende prevalentie-schattingen naar voren: aanranding/verkrachting: 14-59%; pesterij: 26%; geweld of 'crime': 43%; fysiek geweld: 16-65%; emotionele uitbuiting/mishandeling: 67%; bedreiging: 88%; beroving: 14%; verwaarlozing: 26%; uitbuiting: 8%; intimidatie: 18%; vandalisme: 4%; chantage: 2%; ontvoering: 2%. Stotzer concludeert dat 'known others' relatief vaak verantwoordelijk zijn voor fysiek en seksueel geweld tegen transgenders. En dat vreemden -naast fysiek en seksueel geweld- ook verantwoordelijk zijn voor (verbale) intimidatie en andere vormen van geweld en misbruik. Deze uitingen staan niet op zichzelf en zijn niet toe te schrijven aan een specifieke (levens)fase; transgenders in de Verenigde Staten hebben gedurende hun hele leven te maken met geweld en intimidatie. Wel vermeldt de auteur dat voorzichtigheid bij de interpretatie van de data is geboden, vanwege onduidelijke en of gebrekkige methodologie. Welke studies dit betreft is niet duidelijk.

Grant et al., 2011⁴

In deze studie (n=6450) is de discriminatie van transgenders in de Verenigde Staten, Puerto Rico, en Guam in kaart gebracht. De resultaten worden waar mogelijk afgezet tegen landelijke cijfers. Een beknopt overzicht van de belangrijkste resultaten: alle transgenders hebben veelvuldig te maken met discriminatie. Dit geldt met name voor Afrikaans-Amerikaanse transgenders. Uit angst voor discriminatie is 71% niet zichtbaar als transgender voor de omgeving, en 57% stelt de transitie uit. 41% van de respondenten heeft ooit een suïcidepoging ondernomen (tegen 1,6% van de Amerikaanse bevolking). Transgenders in het basis en middelbaar onderwijs die zich open als transgender naar buiten presenteren, krijgen veelvuldig te maken met discriminatie: intimidatie 78%, fysiek geweld 35%, en seksueel geweld 12%. Door de ernst van de intimidatie voelde 15% zich genoodzaakt om te

² Motmans, J., Biolley, I. de & Debunne, S. (2009). *Leven als transgender in België. De sociale en juridische situatie van transgender personen in kaart gebracht*. Brussel: Instituut voor de Gelijkheid van Vrouwen en Mannen.

³ Stotzer, R.L. (2009). Violence against transgender people: a review of the data. *Agression and Violent Behavior, 14*, 170-179.

⁴ Grant, J., Mottet, L., & Tanis, J. (2011). Injustice at every turn. A report of the National Transgender Discrimination Survey.

wisselen van school. Van de transgenders met werk geeft 90% aan dat ze te maken krijgen met intimidatie, slechte behandeling (*mistreatment*) of discriminatie. Bijna de helft (47%) geeft aan problemen te hebben gehad met de werkgever vanwege de transgenderachtergrond (ontslag, niet aangenomen worden, of het niet krijgen van een promotie). Een kwart van de respondenten die werd ontslagen zegt ontslagen te zijn vanwege de transgenderachtergrond. Bij deze groep ligt het aantal transgenders dat zegt problemen te hebben met drank of drugs 70% hoger, en het aantal transgenders met hiv is twee keer zo hoog, in vergelijking met transgenders die hun baan niet waren kwijt geraakt. Wat betreft de publieke omgeving geeft 53% aan te maken te hebben gehad met verbale intimidatie in het publieke domein, en 22% is op een ongelijkwaardig manier behandeld door overheidsinstanties. En tot slot, acceptatie van de transgenderachtergrond door de familie laat een sterke samenhang zien met het welzijn van transgenders: minder suïcidepogingen, minder alcohol- en drugsverslaving, en minder mensen die ooit dakloos zijn geweest.

Whittle et al., 2008⁵

In deze studie (n=1964) is onder andere de toegankelijkheid van de gezondheidszorg voor transgenders in de EU-lidstaten in kaart gebracht, alsook diverse aspecten van discriminatie en intimidatie die hier mee samenhangen. Discriminatie heeft in dit kader te maken met de bejegening door medisch specialisten en verpleegkundigen. Deze bejegening wordt bepaald door zogeheten '*acceptable baselines*' (AB); een door de auteurs bepaalde ondergrens. De auteurs benadrukken dat het hier gaat om het minimale wat je zou mogen verwachten; een score onder AB is onder de maat. Een beknopt overzicht van de belangrijkste resultaten: 30% van de respondenten rapporteerde (als volwassene) een suïcidepoging. In ongeveer een kwart van de gevallen reageerde de hulpverlener waarbij de respondent de wens tot geslachtsaanpassing kenbaar maakte volgens AB onvoldoende, zij waren niet bereid te helpen. Eenzelfde percentage komt naar voren wat betreft de slechte bejegening door hulpverleners gedurende de transitie. Aan de hand van citaten worden enkele voorbeelden gegeven: voor schut zetten, uitlachen, objectivering van de transgender door deze als studieobject te beschouwen (voor andere medici en studenten). Verder gaf ongeveer één op vijf respondenten aan dat de transgenderachtergrond een negatieve rol speelt in het (durven) raadplegen van hulpverleners binnen de reguliere gezondheidszorg. Uit angst voor transfobische reacties mijdt deze groep het contact met hulpverleners.

Op basis van de bovenstaande vijf studies kunnen we concluderen dat problemen op het gebied van discriminatie en fysiek en verbaal geweld veelvuldig voorkomen onder transgenders. Ze worden hier zowel in het dagelijks leven als op de werkvloer veelvuldig mee geconfronteerd. Veel transgenders blijven op de werkvloer in de kast om discriminatie en pestgedrag te voorkomen. Het aantal suïcidepogingen onder transgenders is relatief hoog. Hieruit valt af te leiden dat de psychosociale problematiek groot is.

Verder kunnen we stellen dat gezien het geringe aantal studies dat over geweld en discriminatie ten aanzien van transgenders gaat, er behoefte is aan onderzoek op dit terrein.

⁵ Whittle, S., Turner, L., Combs, R., & Rhodes, S. (2008). Transgender EuroStudy. Legal Survey and Focus on the Transgender Experience of Health Care

3 Methode

Het onderzoek bestond uit vier focusgroepbijeenkomsten, waarbij de deelnemers aan het woord werden gelaten over de thema's veiligheid en discriminatie. De vertaling van de onderzoeksresultaten naar concrete aanbevelingen ten aanzien van het kwantitatieve vervolgonderzoek van het SCP vormt het slotstuk van dit onderzoek.

3.1 Werving en samenstelling focusgroepen

De werving van de deelnemers is uitgevoerd door Transgender Netwerk Nederland. Er is besloten om via diverse kanalen deelnemers te werven, namelijk via:

- het netwerk van bestuursleden en medewerkers van TNN (zij hebben overigens zelf niet deelgenomen aan de focusgroepen)
- sleutelfiguren bij andere organisaties, zoals Transgender Vereniging Nederland, Transvisie, Transman en Noodles
- website en sociale media van TNN
- website en nieuwsbrief van de andere organisaties
- deelnemersraad TNN
- mond-tot-mond reclame (e-mail-tot-e-mail)

Criterium voor deelname was de 'zelfidentificatie' van de deelnemer met de betreffende doelgroep.

De contactgegevens van de deelnemers zijn doorgegeven aan Rutgers WPF, die vervolgens de bijeenkomsten heeft georganiseerd. De vier focusgroepen waren als volgt samengesteld: één groep met man-naar-vrouw transseksuelen, één groep met vrouw-naar-man transseksuelen, één groep waarvan de deelnemers zichzelf benoemen als transgenderist/(gender)queer (persoon met een ambivalente genderidentiteit), en één gemengde groep van transmannen, transvrouwen en transgenderist/(gender)queer. Elke groep bestond uit zes tot acht personen. De bijeenkomsten vonden plaats in de eerste twee weken van januari op het kantoor van Rutgers WPF.

3.2 Ontwikkeling topiclijst

Voorafgaand aan de focusgroepen is een topiclijst opgesteld. Tijdens de focusgroepen is in eerste instantie ingegaan op het thema veiligheid in het algemeen, om vervolgens dieper in te gaan op facetten van veiligheid, discriminatie, sociale positie en welzijn die specifiek te relateren zijn aan de transgenderachtergrond en transgenderproblematiek. Meer specifiek hebben we geprobeerd antwoord te krijgen op de volgende vragen:

- Kun je onveilige situaties benoemen waar je als transgender tegenaan zou kunnen lopen, of zelf hebt meegemaakt? Wat gebeurde er precies?
- Kun je situaties noemen waarin je gediscrimineerd bent? Wat gebeurde er precies?
- Welke gevolgen hebben zulke situaties voor je gehad?
- Wat heb je zelf gedaan om je meer veilig te voelen, of minder gediscrimineerd te worden?
- Welke belemmeringen ervaar je als transgender in het sociale leven? Wat heb je erg moeilijk gevonden? Waarop heb je negatieve reacties gekregen van je omgeving? En wie waren dit?
- Wat zou je achteraf anders hebben gedaan als het gaat over discriminatie en gevoelens van onveiligheid?
- Tot slot:
- Welke aspecten van veiligheid moeten in ieder geval aan bod komen in het SCP-onderzoek?

Deze vragen zijn niet één voor één afgewerkt tijdens de bijeenkomsten, het was aan de gespreksleider om er op toe te zien dat alle onderwerpen aan bod kwamen. De focusgroepen hadden een open karakter: door middel van discussie en het uitwisselen van persoonlijke ervaringen zijn de gegevens verzameld.

3.3 Wijze van verslaglegging en analyse van gegevens

Tijdens de bijeenkomsten was een notulist aanwezig. Voor iedere focusgroep werden de belangrijkste resultaten uitgetypt. De bijeenkomsten zijn tevens opgenomen met een digirecorder. De betrokken onderzoeker heeft de teksten gelabeld en ingedeeld naar thematiek en (probleem)gebied. Verder zijn diverse citaten van deelnemers in de rapportage opgenomen teneinde een genuanceerd beeld te schetsen van de problematiek van transgenders omtrent veiligheid en discriminatie. Sommige citaten zijn aangepast om de anonimiteit te garanderen (functies/werkplekken etc.), of om de leesbaarheid in deze rapportage te verbeteren. Op basis van de bevinden worden in hoofdstuk 5 aanbevelingen gedaan met betrekking tot de onderwerpen die naar aanleiding van de focusgroepbijeenkomsten aan bod zouden moeten komen in het onderzoek van het SCP.

4 Resultaten

4.1 Samenstelling focusgroepen

Groep 1: Transvrouwen

In totaal namen 8 personen deel aan deze bijeenkomst. Eén non-op (niet aangemeld voor geslachtsaanpassing), 1 pre-ops (aangemeld voor een geslachtsaanpassing, maar deze nog niet ondergaan) en 6 post-ops (geslachtsaanpassing ondergaan). De leeftijd varieerde van 41 tot 70 jaar.

Groep 2: 'Gemengde' samenstelling

Deze groep bestond uit 6 personen. Eén transvrouw, transitie begonnen in 2007; 1 transgenderist; 4 transmannen, allen post-op. De leeftijd varieerde van 27 tot 58 jaar.

Groep 3: Transmannen

Aan deze groep namen 7 personen deel, allen post-op. De leeftijd varieerde van 26 tot 52 jaar.

Groep 4. Transgenderisten/genderqueer

In totaal namen 7 personen deel aan deze bijeenkomst. De personen uit deze groep benoemen zichzelf als queer, genderqueer, transgenderist, transgender of interseksueel. De leeftijd varieerde van 21 tot 45 jaar.

De leeftijd was ongeveer gelijk verdeeld over de deelnemers, met een iets kleiner aandeel twintigers (4) en mensen boven de 60 (5). De meesten waren dertigers (7), veertigers (7) en vijftigers (6). Daarnaast was het aantal transmannen in de gemengde groep groter dan het aantal transvrouwen. Dit had een praktische reden: hoewel zich ongeveer evenveel transmannen als transvrouwen hadden aangemeld, bleek het niet haalbaar een datum te vinden waarop een substantieel deel transvrouwen beschikbaar waren voor een gesprek.

In bijlage 1 is een uitgebreide beschrijving van de samenstelling van de focusgroepen opgenomen.

Bij iedere bijeenkomst was de indeling van de focusgroepen (transman, transvrouw, transgenderist/(gender)queer) wel een punt van discussie. Het meest gehoorde commentaar was dat het eigenlijk niet mogelijk is om transgenders 'zuiver' in te delen in groepen. De deelnemers benoemden het als een continuüm met meerdere dimensies, waarbij men zich veelal ook niet strikt op één vast punt bevindt.

4.2 Resultaten focusgroepen

- In deze paragraaf zijn de resultaten van de focusgroepen geordend naar thema of domein. Bij iedere paragraaf zijn citaten opgenomen. Ieder citaat wordt vooraf gegaan door de vermelding TM (= transman), TV (= transvrouw) of TG (= transgenderist/ genderqueer).
- Naar aanleiding van de resultaten van de focusgroepen werden de volgende thema's en probleemgebieden geïdentificeerd:
 - Fysiek en verbaal geweld
 - Discriminatie en sociale uitsluiting
 - Psychosociaal functioneren
 - Problemen rondom werk
 - Problemen rondom familie en gezin
 - Problemen met mensen uit de directe omgeving
 - Problemen rondom coming-out, real-life periode en 'passabel zijn'
 - Perceptie van angst en onveiligheid (vs. daadwerkelijke/reële angst) en weerbaarheid
 - Gevoelens van onveiligheid gedurende de transitie
 - Bureaucratische en juridische problemen

- Ervaringen met hulpverleners en instanties

4.2.1 Domeinen

Tijdens de focusgroep-bijeenkomsten is specifiek gevraagd welke (levens)domeinen aan de orde zouden moeten komen in het SCP-onderzoek. De deelnemers benoemden de volgende domeinen:

- Gezin
- Familie
- Werk
- Sociale contacten/vrije tijd
- Autoriteiten/instanties
- Openbaar vervoer
- Uitgaan
- Sport
- Woonsituatie/directe leefomgeving

4.2.2 Fysiek en verbaal geweld

De meeste deelnemers hebben zelf geen fysiek-geweldervaringen meegemaakt. Wel zijn mensen op hun hoede, zo mijden ze plaatsen waar veel (dronken) mensen komen (als voorbeeld werd genoemd het Leidseplein in Amsterdam, of festivals). Intimidatie en verbaal geweld komen daarentegen veelvuldig voor. Deze variëren van zeer dreigend tot uiterst subtiel. De deelnemers hebben diverse voorbeelden genoemd: uitschelden, uitlachen, bespuugd worden, ingooien van ruiten, huis bekogeld met stenen of etenswaren et cetera.

De deelnemers die een geslachtsaanpassing hebben ondergaan, gaven herhaaldelijk aan dat de kans om in aanraking te komen met fysiek en verbaal geweld het grootst is tijdens de transitie; dan zijn ze naar eigen zeggen het meest kwetsbaar omdat ze hun nieuwe genderrol een plaats moeten geven (zie ook paragraaf 4.2.10: Gevoelens van onveiligheid gedurende de transitie). Hieronder staat een aantal citaten.

TV: [heeft een eigen winkel] "Het komt regelmatig voor dat scholieren binnenkomen om 'aapjes' te kijken. Ik ga daar zelf redelijk koel mee om, maar vind het niet leuk. Het levert altijd een onveilige situatie op als ik aan ze vraag wat ze komen doen. Tot nu toe gaan ze altijd weg, maar ze zouden ook ruzie kunnen gaan maken. En daarna is het altijd nog maar afwachten dat ze je later niet staan op te wachten."

TV: "Ik heb eigenlijk maar één concreet geval meegemaakt waarin ik me bedreigd voelde en dat was in de metro. Er kwamen twee Antilliaanse tieners tegenover en naast me zitten. Eerst keken ze alleen maar wat en zaten te ginnegappen, en op een gegeven moment wilden ze weten of ik een man of een vrouw was. Ik antwoordde "wat denk je zelf?" waarop ze in lachen uitbarsten en na nog een paar minuten weer opstonden en ergens anders gingen zitten. Uiteindelijk viel het dus mee, maar ik heb er de hele tijd rekening mee gehouden dat ze gewelddadig zouden worden, en ik was erg opgelucht toen ze weg gingen."

TV: "Ik kwam terug van de Gay Pride in Amsterdam. Het was bloedheet geweest die dag, dus ik had niet zoveel aan, maar wel iets feestelijks (minirokje, topje, hoge hakken). Pas vroeg in de ochtend kwam ik met de nachttrein thuis, en om een taxi uit te sparen besloot ik van het station naar huis te lopen. Op een gegeven moment word ik gepasseerd door een auto. Achter me hoor ik hem omkeren. Dan slaat de schrik me al om het hart, want ik weet dat er iets gaat gebeuren. Normaal blijven doen en niet laten zien dat je bang bent is dan natuurlijk het devies. Dus ik blijf gewoon doorlopen. Auto komt stapvoets naast me rijden, raampje gaat omlaag aan de passagierskant en vanuit de auto wordt er gesis, en ook iets geroepen. Ik vermoed dat de man in kwestie seks wilde. (Helaas is het een hardnekkig vooroordeel onder mannen dat alle transvrouwen

prostituees zijn.) Ik ben gewoon blijven lopen, met bonzend hart, ondertussen zoekend naar ontsnappingsroutes of huizen waar misschien nog licht brandde, en heb hem genegeerd, en uiteindelijk ging het raampje omhoog en reed hij door. Ik was nog even bang dat hij verderop zou stoppen en uitstappen, maar dat gebeurde gelukkig niet.”

TV: “Ik ken iemand die wel tien keer heeft moeten verhuizen, vanwege problemen met de burens die geen transvrouw in hun omgeving accepteren. Ramen ingooien, etenswaren tegen de ruiten, achtervolgen, uitschelden. Dit soort problemen zorgt er voor dat mensen binnen blijven. Vaak ook al doordat ze hun baan verliezen en nog minder aanleiding hebben om naar buiten te gaan.”

TV: “Het is vaak heel subtiel, bijvoorbeeld de intonatie van het woord 'mevrouw' als mensen je aanspreken, of, erger nog 'dame', zo uitgesproken dat het is bedoeld om je te laten merken dat ze echt wel door hebben dat je 'een verklede vent' bent.”

Tijdens de focusgroepen werd ook ingegaan op de gevolgen van fysiek en verbaal geweld en intimidatie. Volgens deelnemers vergroot het de kans op depressie en sociaal isolement. Vaak is het ook een opeenvolging van problemen: mensen kunnen een burn out krijgen door pesterijen op het werk, vervolgens hun baan verliezen waardoor ze minder geld hebben, wat weer leidt tot wonen in sociale woningbouw, wat vaak weer leidt tot meer discriminatie en niet-acceptatie van de omgeving.

4.2.3. Discriminatie en sociale uitsluiting

Transgenders worden op diverse terreinen gediscrimineerd en uitgesloten. In deze paragraaf wordt getracht een overzicht te geven van problemen waar transgenders mee te maken krijgen, alsook de gevolgen; zo blijken veel sociale activiteiten te worden nagelaten uit angst voor problemen op dit gebied. Dit kunnen hele praktische zaken zijn: durft iemand te zwemmen of te sporten?

Onwetendheid en vermeend risico

Transgenders worden regelmatig uitgesloten doordat er -uit onwetendheid- verkeerde 'risico-inschattingen' worden gemaakt. Zo hebben ze minder kans om aangenomen te worden voor een baan omdat wordt gedacht dat ze relatief vaak ziek zullen zijn vanwege hun transgenderachtergrond. Of er wordt aangenomen dat de transgenderachtergrond problematisch of zelfs traumatisch kan zijn voor de mensen waarvoor ze binnen hun werk verantwoordelijk zijn (bijvoorbeeld onderwijs en kinderopvang). De buitenwereld is vaak zo stellig in deze overtuigingen dat ze niet eens door hebben dat ze discrimineren.

TM: “Veel reacties komen voort uit onwetendheid. En vaak is het zo dat mensen er voor kiezen om onwetend te blijven. Ik ben afgewezen bij een centraal-wonenproject, zij vonden mij een onzekere factor omdat ik mijn transitie nog niet had afgerond. En de belangrijkste reden waarom dit fout is gegaan is naar mijn mening omdat zij onwetend zijn. [...] Belangrijk punt hierbij is dat de mensen betrokken bij het centraal-wonenproject vonden dat ze helemaal niet discrimineerden; voor hen was het een feit dat ik vanwege mijn niet-afgeronde transitie geen stabiele factor was.”

TM: “Transgenders krijgen vaak te horen dat ze de baan niet krijgen omdat ze bang zijn dat je uitvalt vanwege je transgenderachtergrond. En transgenders zelf anticiperen daarop, ze gaan er al vanuit dat ze niet worden aangenomen, ze pikken het.”

TM: “Ik ben er bij een kinderdagverblijf uitgewerkt omdat de kinderen een trauma zouden kunnen oplopen omdat ik het moeilijk heb, wat niet zo was.”

Schijnacceptatie

Transgenders krijgen regelmatig te maken met het ‘*not in my backyard*’-principe. Mensen stellen zich begripvol op mits transgenders niet in hun directe omgeving verkeren.

TV: *“Acceptatie is vaak maar deels. Ik krijg regelmatig reacties van vrouwen die zeggen ‘Wat kleed je je leuk’, maar ik vraag me toch af wat hun reactie is als ik lid zou willen worden van hun hockeyclub.”*

TV: *“Als men je tolereert, maar niet respecteert, ben je nog maar op de helft. En tolereren kan heel makkelijk omslaan in niet-tolereren. Ik merk regelmatig dat mensen een houding hebben van: je doet maar wat je wil, maar wat mij betreft ben je knettergek.”*

Kleedkamer en toilet

Met name mensen die midden in hun transitie zitten, of mensen die zichzelf benoemen als transgender(ist), ervaren problemen met plekken waar ze zich moeten omkleeden. Mensen worden weggestuurd uit kleedkamers omdat voor andere bezoekers niet duidelijk is of ze man of vrouw zijn. En privé-kleedhokjes zijn er vaak niet. Ditzelfde geldt voor het gebruik van toiletten in cafés en clubs. Om situaties als deze te vermijden, gaan transgenders vaak maar niet sporten of stappen.

TG: *“Ik werd bij een sportschool uit beide kleedkamers gestuurd. Ik heb toen tegen de eigenaar gezegd dat hij maar voor een oplossing moest zorgen. Uiteindelijk hebben ze toen kleedhokjes gemaakt voor één persoon.”*

Schooluitjes

Scholieren en studenten ervaren met name problemen op schoolvakanties en schoolkamp: bij wie ga je op de kamer of in de tent. Eén deelnemer zegt dat het iedere keer weer spanning en stress veroorzaakt.

TM: *“En wat doe je als niemand je op de kamer wil? Ik heb me hierdoor wel dingen ontzegd.”*

4.2.4 Psychosociale problemen

Tijdens de focusgroepen zijn diverse psychosociale problemen aan bod gekomen. Kenmerkend aan deze problemen was dat ze vaak samenhangen. De volgende aspecten zijn door de deelnemers (al dan niet in samenhang) genoemd: sociaal isolement, straatvrees, alcohol- en drugsverslaving, depressie, suïcide(poging), mate van acceptatie van de eigen transgenderachtergrond, problemen met het aannemen van de nieuwe genderrol, angst voor coming out op het werk, en angst voor de toekomst.

TV: *“Ik ken een transvrouw die hele dagen alleen op haar flatje zit. Ze gaat alleen de deur uit om een kratje bier te halen. En maar drinken, en maar drinken”*

TV: *“Ik ken een vrouw [van Turkse afkomst] die zeven jaar lang werd opgesloten door haar ouders vanwege haar wens een vrouw te willen zijn. [...] Dit alles leidde er toe dat ze suïcidaal werd en daardoor is ze een aantal keren opgenomen in een psychiatrisch centrum. Nu heeft ze, na een tijd bij mij te hebben gewoond, een eigen flatje. Ze heeft nu nog geen baan, en ook geen opleiding afgemaakt. Maar langzaam aan gaat het wel beter met haar.”*

4.2.5 Problemen rondom werk

Transgenders ervaren diverse problemen op hun werkplek. Angst om over je transachtergrond te vertellen en coming out problemen, onbegrip van collega’s en leidinggevendenden, intimidatie en pesterijen, het ontbreken van adequate begeleiding tijdens de transitieperiode en (dreigend) ontslag zijn de meest genoemde problemen. Of zoals een deelnemer zei: *“Je bent aan de goden*

overgeleverd.” Ook tijdens sollicitaties ondervinden transgenders problemen: werkgevers weten niet hoe ze ermee om moeten gaan, kunnen zich geen houding geven, of ze voorzien onterecht problemen. Bij transgenders zorgt die angst voor problemen er op haar beurt weer voor dat ze hun transgenderachtergrond verzwijgen. Verder werd tijdens de focusgroepen meerdere keren genoemd dat transgenders regelmatig onder hun niveau werken. Hieronder volgt een aantal citaten die de nuance van de problemen weergeven.

Onbekendheid bij werkgevers/ontbreken van adequate begeleiding

Transgenders staan er regelmatig helemaal alleen voor wat betreft hun coming out of start van de real life periode. Werkgevers zijn vaak niet toegerust om transgenders op een goede manier te ondersteunen, meestal omdat ze nog nooit te maken hebben gehad met een werknemer die transgender is.

TM: “Je hebt helemaal niemand die je kan begeleiden gedurende je transitie of coming out, maar werkgevers weten vaak helemaal niet wat het is, en vertrouwenspersonen weten ook niet wat het is.”

TV: “Ik heb samen met mijn werkgever een plan opgesteld om mijn transitie binnen de gehele organisatie bekend te maken. Er zijn toen ook afspraken gemaakt dat er zal worden opgetreden indien er problemen ontstaan met collega’s. In mijn geval was er dus iemand binnen het bedrijf die je begeleidt, en waarmee je samen een plan maakt. Maar vaak is dit niet het geval.”

TV: “We moeten mensen meer bekend laten worden met transgenders, en hen laten weten dat we echt niet gevaarlijk of raar zijn. Dit geldt ook voor instanties, zoals het UWV, bedrijfsartsen en huisartsen.”

Een transman vertelt dat hij tijdens zijn co-schappen een begeleider had die nog nooit met transgenders te maken had gehad. Deze begeleider was van mening dat arts-zijn en transgender-zijn niet met elkaar samengaat (er was achterdocht). Hierdoor is de respondent er toen mee gestopt, de situatie was niet langer werkbaar. Uiteindelijk heeft hij wel excuses gekregen. Hij merkt ook op dat hij heel lang heeft geprobeerd om alles alleen te regelen. Nu heeft hij wel hulp ingeschakeld via Transvisie, maar achteraf gezien had hij dit volgens eigen zeggen misschien eerder moeten doen.

Angst om klanten te verliezen

Managers en leidinggevenden kunnen zich zeer terughoudend opstellen als het gaat om het contact tussen klanten en transgenders. Het gebeurt regelmatig dat klanten pas op de hoogte worden gebracht over de transgenderachtergrond van de werknemer als er toestemming is om te starten met de behandeling. Reden hiervoor is de gedachte dat de persoon in kwestie zich mogelijk nog bedenkt, en dat terwijl voor de persoon zelf de keuze al lang is gemaakt. Indien dit ook als zodanig naar de werknemers wordt gecommuniceerd, is dit kwetsend en getuigt het van weinig begrip. In een ander geval vertelde een deelnemer dat het klantencontact zonder opgaaf van reden was stopgezet. Toen de persoon in kwestie tekst en uitleg ging halen werd de beslissing weer teruggedraaid, maar er werd ontkend dat de transgenderachtergrond hierbij een rol speelde.

Problemen bij het solliciteren

TG: “Bij het solliciteren is het altijd een struikelblok, ze weten niet hoe ze ermee om moeten gaan. Bijvoorbeeld alleen al als je het geslacht niet vermeldt op je CV. Vaak is het ook onduidelijk waarom je wordt afgewezen. Je krijgt vaak niet eerlijk te horen dat je transgenderachtergrond daar mee te maken heeft.”

4.2.6 Problemen rondom familie en gezin

Tijdens de focusgroepen zijn problemen met familie en gezin uitgebreid aan bod gekomen. In de meeste gevallen ging het over acceptatieproblemen, coming out problemen, en de negatieve gevolgen voor het gezin door scheiding en voogdijzaken.

Acceptatieproblemen

Tijdens de focusgroepen is uitgebreid gesproken over waar gebrek aan acceptatie toe kan leiden: ontkenning geslachtsaanpassing, verbreken contact, opsluiting, en zelfs poging tot moord (dit betrof overigens niet één van de deelnemers). Het gebeurt regelmatig dat transgenders na hun transitie alle banden met familie verbreken, om na de geslachtsaanpassing aan niemand te vertellen dat ze transseksueel zijn. Beide situaties gebeuren uit angst om gediscrimineerd te worden.

TM: "Bij mijn zus hangt een foto waarop ik als driejarig meisje sta in Volendamse klederdracht. Ik heb al gezegd dat ik dat niet prettig vind. Ik heb de foto weggehaald, maar de vorige keer dat ik er kwam, hing die er gewoon weer."

TG: "Je hebt te maken met gezin, familie, vrienden en kennissen. Maar acceptatie kan soms jaren duren. En het probleem is dat je acceptatie niet kan afdwingen, het kan rustig 15 tot 20 jaar duren."

TV: "Ik ken iemand die letterlijk moest vluchten voor haar familie omdat ze haar wilden vermoorden vanwege haar transseksualiteit".

Transgenderachtergrond niet vertellen aan kinderen, neven en nichten

Daarnaast komt het ook voor dat transgender personen niet open zijn tegen hun eigen kinderen, of dat de kinderen van een broer of zus niet op de hoogte zijn van de transgenderachtergrond van hun oom of tante: de reden daarvoor is dat ze bang zijn dat het de kinderen schaadt.

TM: "Ik ken iemand waarvan de kinderen niet weten dat hij een transman is. Die kinderen zijn inmiddels volwassen, maar zij hebben hun vader dus nooit naakt gezien, en ook nooit foto's van vroeger gezien. Mensen hebben dus heel veel angst, en hebben het verleden volledig afgesneden."

TM: "Het mooiste is als je kan leven als je zelf, en trouw aan jezelf kan zijn. Ik ben ook trots op mijn verandering, maar wil dit nu niet altijd zichtbaar maken omdat ik met twee dochters te maken heb, waarvan de jongste nu te kwetsbaar is om hier goed mee om te kunnen gaan."

Familie en reacties uit de omgeving

Gezins- en familieleden krijgen (met name bij de coming out en aanvang van de transitie) te maken met vragen over het transgender familielid. Er komt dan veel tegelijkertijd op familieleden af: acceptatie van de transgenderachtergrond van het familielid, vragen beantwoorden uit de omgeving (waar ze zelf ook niet altijd een antwoord op hebben) et cetera.

TM: "Mijn broertje en zusjes zijn erg geconfronteerd met mijn transitie. Die kregen van zoveel vrienden en klasgenoten vragen over hoe het nu met mij zit. Dit kwam ook doordat mensen het niet rechtstreeks aan mij durfden te vragen. Nu speelt dat niet meer omdat ik op een andere school zit."

4.2.7 Problemen met mensen uit de directe omgeving

Naast problemen met directe familieleden en het gezin, ervaren transgenders ook veel problemen met mensen uit de nabije omgeving. Dit kunnen collega's zijn, vrienden, kennissen et cetera. Uit de focusgroepen kwamen de volgende probleemgebieden naar voren.

Niet kunnen wennen aan de geslachtsverandering

Het is voor de omgeving vaak niet goed te begrijpen wat het is om van geslacht te veranderen, mensen kunnen zich er niet in inleven.

TV: “De omgeving kan soms simpelweg niet begrijpen dat je van geslacht bent veranderd. Zij blijven je zien zoals je vroeger was, en zij communiceren dan ook met je zoals je vroeger was. En dat is niet prettig. Ik kom mensen van mijn vroegere werk tegen en die denken nog steeds ouwe jongens krentenbrood, en dat vind ik helemaal niet leuk.”

TM: “Mijn leidinggevende heeft ongeveer anderhalf jaar nodig gehad om aan het idee te wennen. Op een bepaald moment werd het ook gewoon pijnlijk, met name als hij mij nog steeds met haar en zij aansprak.”

Angst om vragen te stellen

Mensen durven transgenders vaak uit schaamte of angst geen directe vragen te stellen. Tijdens de focusgroepen kwam meerdere malen naar voren dat transgenders dit storend vinden, zeker als mensen verkeerde informatie krijgen of gaan gissen. Daarbij moet vermeld worden dat transgenders het daarentegen ook storend vonden als mensen wel direct vragen stellen.

TV: “Mensen durven je vaak niet zelf vragen te stellen, terwijl dat juist heel erg gewaardeerd wordt, in plaats van dat mensen gaan gissen.”

Onwetendheid en bejegening

Het algemene beeld dat mensen van transgenders hebben doet geen recht aan de waarheid. Het ontbreekt aan een genuanceerd beeld. Met name transvrouwen voelen zich hierdoor te kort gedaan. Deelnemers hebben ook herhaaldelijk gezegd dat discriminatie en onwetendheid onder homo's even groot is als onder hetero's. Daarnaast zijn er mensen die transgenders altijd als 'anders' blijven zien, waardoor ze ook anders worden behandeld.

TV: “Er zijn mannelijke collega's die mij niet durven te zoenen bij een nieuwjaarsreceptie.”

TV: “Transmannen gaan zich doorgaans al snel als man gedragen en worden door de buitenwereld ook als zodanig gezien, en transvrouwen worden heel vaak toch geassocieerd met de ‘gay pride’, of met een travestiet (en dan in extreme vorm zoals je ziet op de gay pride). Het onderscheid tussen transvrouwen en travestieten wordt door veel mensen niet gemaakt, door onwetendheid.”

TM: “Goedbedoelde opmerkingen zijn ook vervelend: ‘Wat moet het vervelend voor je zijn’ en dergelijke. Voor mij is het ook een vorm van discriminatie.”

4.2.8 Problemen rondom coming out, real life periode en ‘passabel zijn’

Afsnijden verleden

Mensen uit de omgeving van de transgender zijn niet altijd op de hoogte van de transgenderachtergrond. De keuze van de transgender om het al dan niet te vertellen roept veel onzekerheid op. Men is bang voor negatieve reacties. Die angst voor afwijzing komt structureel terug in de verhalen van de deelnemers. Een deel van de transmannen en -vrouwen kiest er voor om na afronding van de transitie ‘stealth’ te gaan. Alle banden met het verleden worden dan verbroken, om te voorkomen dat men weer geconfronteerd wordt met angst en discriminatie. Het gebeurt dus regelmatig dat mensen uit zowel de directe als de nabije omgeving niet op de hoogte zijn van de transgenderachtergrond. Dit abrupt afsnijden van het verleden is door diverse

deelnemers als onwenselijk benoemd: je laat een deel van je geschiedenis simpelweg buiten beschouwing uit angst om gediscrimineerd te worden.

TM: "Een deel van mijn collega's weet het. In mijn geval zien mensen meestal een man. In principe gaat het mensen helemaal niets aan dat ik een transman ben, maar er blijft altijd een stukje dat zich afvraagt: hoe zouden mensen reageren als ze het wel zouden weten, verliezen ze dan hun respect, of gaan ze me heel raar aankijken? En mijn collega's zijn ook wat lager opgeleid. En die reactie is mijn angst. Er is dus altijd een stukje dat zich afvraagt: het respect dat ik krijg, hoe gefundeerd is dat, want zou het er nog steeds zijn op het moment dat ik vertel dat ik transman ben. Want anderzijds is het ook iets wat bij mij hoort en ik ben er ook trots op. Maar doordat ik niet weet hoe mensen zullen reageren blijf ik terughoudend. Er blijft dus altijd een stukje angst over de angst dat mensen er achter zullen komen, zelfs als mensen in eerste instantie al positief hebben gereageerd."

TM: "Als ik niets vertel loop ik minder risico op problemen, maar met een dergelijk keuze wijs ik mezelf tegelijkertijd ook weer af/ben ik ook weer oneerlijk aan mezelf."

TM: "Er is een verschil tussen onderduiken en niets van je laten merken (als transman) en geïntegreerd meedoen in de samenleving. Dit moet in kaart worden gebracht."

TM: "Transman zijn kost mij meer energie dan ik vaak denk. Je wijkt toch iets af van de norm. Soms vind ik het lastig om mee te komen met de alledaagse dingen. Daarnaast vind ik het lastig om te reageren op vragen over wat je vroeger allemaal hebt gedaan (vorige banen), wat doe je dan, vertel je de waarheid, houd je het een beetje in het midden, vertel je het deels. En dat zijn dingen waar je van tevoren niet bij stilstaat."

TM: "Voor de transitie denken heel veel transgenders: ik ben eigenlijk niet wie iedereen denkt dat ik ben, en na de transitie wordt het verleden simpelweg afgesneden. Ik zou het niet kunnen, dat gaat etteren, zweren, en wordt groter en groter."

4.2.9 Problemen met het geloofwaardig overkomen in je nieuwe genderrol

Veelvuldig genoemd probleem is dat de omgeving de transgender nog steeds aanspreekt met het biologische geslacht. Zeker als de persoon zelf niet wil dat de transgenderachtergrond bekend wordt, kan dit voor onaangename situaties zorgen.

TM: "Ik heb twee keer stage gelopen als docent op een school: mijn eerste werkplek als man. Mijn verleden had ik aan niemand verteld. Ik werd herhaald aangesproken als mevrouw omdat ik nog een vrouwelijke intonatie had."

Voor transvrouwen speelt het probleem dat voor buitenstaanders vaak sneller zichtbaar is dat zij vroeger man zijn geweest, zeker als ze op een wat latere leeftijd met de transitie zijn gestart. De omgeving blijft hen ook vaak zien als een man die verkleed is als vrouw, wat weer mogelijk leidt tot pesterijen en verbale agressie. Dit gegeven roept bij transvrouwen veel gevoelens van onveiligheid op

TV: "Groot verschil met de transvrouwen is dat ze niet altijd passabel zijn, zeker als ze op latere leeftijd de transitie hebben gehad. En dat passabel willen zijn kan tot extreme situaties leiden, met name wat betreft plastische chirurgie, en volkomen zinloze operaties aan stembanden."

4.2.10. Perceptie van angst en onveiligheid (vs. daadwerkelijke/reële angst) en weerbaarheid

Gevoelens van onveiligheid spelen zich ook af in het hoofd van de transgender zelf: angst voor afwijzing en uitsluiting. Die angst overwinnen is een vaak genoemd thema tijdens de focusgroepen.

Als je jezelf zeker voelt, dan krijg je minder negatieve aandacht. Angst genereert onveiligheid. Om dit te bereiken is volgens de deelnemers emancipatie en meer zichtbaarheid noodzakelijk. Tegelijkertijd werd ook het tegenoverstelde genoemd: het is voor transgenders niet haalbaar om meer zichtbaar te zijn, en beter voor je zelf op te komen. Hiervoor heb je een bepaalde massa nodig, en die ontbreekt nu eenmaal bij transgenders. Als het gaat om werk: veel werkgevers komen nooit een transgender persoon tegen. Dus je staat altijd alleen.

TV: *“Ik ervaar persoonlijk veel angst, en dan niet zozeer dat het daadwerkelijk onveilig is, maar omdat je je onveilig voelt. Die angst kan je ook echt aangepraat worden, en daar moet je voor uitkijken. De media zijn daar ook schuldig aan, wat transgenders aangaat hoor je alleen maar slechte dingen.”*

TV: *“Naar buiten is voor mij, ook na al die jaren, nog vaak een uitdaging. Niet omdat het er onveilig is, maar omdat ik er altijd rekening mee hou dat er iets kan gebeuren, zelfs al gebeurt er zelden iets. Vooral 's avonds kijk ik goed om me heen.”*

TG: *“Agressie komt vooral door een onduidelijke uitstraling. Ik kan gewoon naar de sauna, men kijkt maar laat mij met rust. Onduidelijkheid van geslacht riep meer negatieve reacties op. Hoe groter je zelfvertrouwen, des te kleiner de bedreiging. Voorheen liet ik me ‘verstoren’.”*

TM: *“Ik heb na mijn stage een baan aangeboden gekregen, die heb ik niet aangenomen omdat ik me niet stevig genoeg voelde. Dit was bij een ‘witte’ school, bij een ‘zwarte’ school zou ik helemaal niet durven werken. Ik vind het belangrijk dat zij niet weten dat ik een vrouw ben geweest.”*

4.2.11 Gevoelens van onveiligheid gedurende de transitie

Bij iedere focusgroep werd de impact van de transitie als meest onveilige en kwetsbare periode genoemd. De deelnemers beschreven het als ‘het continu verkeren in een overlevingsmodus’. Als ze zich wat veiliger voelen in hoe ze overkomen, wordt dit langzaam minder. Daarna begint er volgens de deelnemers echter een andere onveiligheid: de angst voor het negatieve oordeel van mensen uit de omgeving. Daarbij wordt stevast opgemerkt dat deze angst lang niet altijd gegrond is.

TV: *“De gehele transitieperiode is geen prettige tijd, dat kun je gerust zo stellen, sterker nog, het was de slechtste tijd van mijn leven, en op dat moment hebben de mensen de meeste hulp nodig. Psychiatrie in en uit, je bent in de war, en of het dan een goed moment is om geopereerd te worden, daar zet ik ook mijn vraagtekens bij. Je moet alles veranderen, je hebt met familie en de hele reutemeteut te maken. Maar bij mij zat er wel een ontwikkeling in, ik ben daar wel goed uitgekomen.”*

TV: *“Als je je onveilig voelt, trek je onveiligheid ook aan. Zeker tijdens je transitie ben je kwetsbaarder, je bent dan behoorlijk in de war, en daarmee trek je ook onveiligheid aan omdat ze aan je zien dat er iets niet klopt. Het heeft dus toch te maken met een bepaalde uitstraling die je hebt die een bepaald soort mensen aantrekt.”*

TV: *“Tijdens je transitie voel je je niet comfortabel, niet prettig, en ben je meer kwetsbaar, want je bent toch bezig met veranderingen. En die veranderingen hebben toch op meerdere niveaus effect: je gaat andere kleding dragen; je moet je ook anders gedragen en vaak ga je ook andere vrienden zoeken. Dit bij elkaar maakt je kwetsbaar.”*

TV: *“Als vrouw moet het gevoel van zelfvertrouwen ook weer gaan groeien, want als man ben je bepaalde dingen gewend. Als vrouw moet je je weer andere dingen eigen maken. En als je dat*

eenmaal kan, dan gaan mensen niet meer zo snel 'door' je heen. Maar daarvoor ben je dus kwetsbaar."

4.2.12 Bureaucratische en juridische problemen

Problemen met het wijzigen van je geslacht

Transgenders ervaren veel problemen met instanties en instellingen waarbij een geslachtsregistratie verplicht is (bijvoorbeeld gemeenten en zorgverzekeraars). Ze krijgen het vaak niet voor elkaar om het geslacht in de administratie aan te passen, of het gaat zeer moeizaam en het duurt onevenredig lang voordat het is geregeld. Ook wordt er regelmatig bij dergelijke wijzigingsverzoeken van transgenders verwacht dat ze meer informatie geven omtrent hun transgenderachtergrond dan strikt noodzakelijk is. Naast irritatie hebben deze administratieve problemen ook nare praktische gevolgen, zoals salaris en vergoedingen van verzekeraars die niet uitbetaald worden.

TM: "Ik ervaar het als vernederend, en het veroorzaakt problemen, misverstanden en discriminatie. En het is ontstellend onnodig. En daarbij, de reactie hierop van de buitenwereld kan ook weer negatief zijn; transgenders moeten ophouden met zeuren over dit soort zaken."

TG: "Op formulieren wordt altijd gevraagd om je geslacht in te vullen. Je wordt dus verplicht om een keuze te maken. Mensen die niet kunnen kiezen worden gedwongen om een keuze te maken, zij worden in principe gedwongen om te liegen. Als dit dus een principieel punt voor je is betekent dit dat je je hierbij niet veilig voelt."

TM: "Je privacy wordt vaak geschonden door bijvoorbeeld ambtenaren als je allerlei vragen krijgt over je transgender zijn. Als ze doorvragen ben je verplicht om antwoord te geven op zaken waarop je helemaal geen antwoord wilt geven, dat is privé!"

TV: "Je moet ook proberen om luchtig om te gaan met situaties die pijnlijk kunnen zijn. Bijvoorbeeld als je nog steeds vermeld staat als man bij de apotheek. Ik kan daar dan wel stampij gaan maken, maar heb in mijn geval gezegd dat ze er ook gewoon vrouw bij mogen zetten. Dus hoe je je presenteert heeft invloed op je omgeving."

TM: "De mensen van de salarisadministratie hebben geprobeerd mijn geslacht veranderen in de computer. Ik ben daardoor zoek geraakt in het systeem en heb toen drie maanden geen salaris gehad."

Problemen met reizen

TV: "Het geslacht in mijn paspoort is nog niet aangepast (tegen mijn zin overigens), en reizen met het vliegtuig ervaar ik daardoor als zeer angstig: hoe wordt er op gereageerd, word je teruggestuurd, word je aangehouden, wordt het geaccepteerd dat je er anders uitziet als in je paspoort."

Een ander (TM) geeft aan dat hij pas weer is gaan reizen toen hij zijn paspoort had, hij heeft dit dus heel lang moeten uitstellen. De bewegingsvrijheid van transgenders wordt hierdoor dus beperkt. Een ander geeft als voorbeeld dat zijn partner, ook een transman, zich op het vliegveld bijna helemaal moest uitkleden vanwege de verwarring die was ontstaan door zijn paspoort. Dit was een traumatische ervaring.

4.2.13 Ervaringen met hulpverleners en instanties

Politie

Tijdens de focusgroepen zijn diverse voorbeelden genoemd waaruit bleek dat de politie niet wenst op te treden in het belang van transgenders. Enerzijds lijken ze misstanden en delinquent gedrag van niet-transgenders te bagatelliseren, anderzijds lijkt de aanwezigheid van transgenders juist te worden geproblematiseerd. Met dit laatste wordt met name bedoeld dat de politie probeert om transgenders 'uit het zicht te houden' om zo onrust te voorkomen.

TG: "In Engeland op een festival liep ik met mijn eveneens transgender partner hand in hand. De politie komt achter ons aan omdat dit niet kan vanwege de kinderen die op het festival waren. De kinderen en mensen reageerden heel goed maar de politie dacht er anders over. Uiteindelijk zijn we niet van het terrein afgezet maar er waren wel acht politiewagens uitgerukt."

TV: "Tijdens oud en nieuw is er bij een vriendin van mij [ook een transvrouw] een lawinepijl door de brievenbus naar binnen geschoten. De vrouw heeft aangifte gedaan, en de politie heeft een gesprek met de dader gevoerd en deze heeft beloofd het niet meer te doen. En ze had al eerder problemen gehad met dezelfde persoon. Hij heeft verder geen sancties opgelegd gekregen door de politie. Voor mij is dit onbegrijpelijk, ik vind het poging tot doodslag en de dader komt er mee weg door te zeggen dat hij het nooit meer zal doen."

Hulpverleners

In het contact met hulpverleners werden tijdens de focusgroepen twee problemen geïdentificeerd. 1) Hulpverleners zijn geneigd om alle problemen 'op te hangen' aan de transgenderachtergrond, waardoor een tunnelvisie ontstaat en andere facetten ten onrechte buiten beschouwing worden gelaten, en 2) De hulpverlener doet helemaal niets met de transgenderachtergrond en zwijgt het dood.

TM: "Ik ben op zoek naar een coach in verband met mijn ziekte [ziekte van Lyme]. Het is lastig omdat mijn transverleden soms te groot gemaakt wordt, en er niet gefocust wordt op mijn ziekte. Zo is mijn ziekte lang niet herkend omdat men dacht dat het bijwerkingen van mijn transitie waren."

Bereidheid om hulp te vragen

Een paar keer komt de bereidheid om hulp te vragen ter sprake. Mensen geven aan dat ze het aanvankelijk allemaal alleen wilden doen, ook als bepaalde problemen hen echt boven het hoofd begonnen te groeien. Het is een groep die doorgaans niet snel de vuile was buiten wil hangen. En ze hebben er wellicht baat bij om het idee in stand te houden dat alles goed gaat. Ze zijn nu immers zo ver (in geval van afgeronde transitie).

TV: "Je moet ook hulp durven vragen, en het is niet meer dan normaal dat je het niet alleen kan. Althans, ik kon het niet."

TG: "In eerste instantie geven mensen [en dan bedoelt ze binnen de gehele transgendergemeenschap] vaak aan dat er niets aan de hand is, maar als je wat langer doorpraat krijg je toch regelmatig te horen dat mensen worden uitgescholden, raar worden aangekeken, toch bang zijn op straat."

Adoptie(wens)

Alhoewel het onderwerp adoptie maar één keer kort aan bod is gekomen, is hierbij wel gezegd dat het adopteren van kinderen moeizaam kan verlopen. De persoon in kwestie gaf aan dat

hulpverleners nog steeds denken dat een kind in de identiteitsontwikkeling wordt gestoord indien deze door een transgender wordt opgevoed.

5 Aanbevelingen

In dit hoofdstuk worden aanbevelingen gedaan ten aanzien van thema's en onderwerpen die naar aanleiding van de focusgroepen zouden moeten worden uitgevraagd in het kwantitatieve onderzoek van het SCP. De aanbevelingen starten met een blokje algemene adviezen aangaande het SCP-onderzoek. Vervolgens worden aanbevelingen gedaan ten aanzien van de thema's.

5.1 Algemene adviezen aangaande het SCP-onderzoek

De focus op veiligheid is volgens diverse deelnemers niet de juiste keuze. Vrijheid is belangrijker, vrijheid om te zijn wie je bent. Voor minderheden kost dit altijd extra kracht. *TV: "Je hebt kracht nodig voor jezelf om publieke ruimte in te nemen. En die kracht heb je niet altijd. En je blijft er continu tegenaan lopen, bijvoorbeeld als mensen je maar blijven aanspreken met "hallo meneer" terwijl je zelf liever als vrouw wordt aangesproken. Je moet dan steeds maar de energie hebben om mensen hier op te wijzen."* Om die reden raden wij aan om het onderzoeksgebied breder te trekken dan veiligheid en discriminatie alleen.

Een aantal deelnemers vindt het belangrijk dat de resultaten van transmannen, transvrouwen en transgenderisten separaat worden gepresenteerd. In reeds uitgevoerd onderzoek worden deze groepen volgens hen regelmatig ten onrechte op één hoop gegooid. De problematiek van deze groepen verschilt echter op diverse punten en kan volgens hen niet sec worden gepresenteerd onder de paraplu-term transgender. Verschillen gaan onder meer over hoe de buitenwereld tegen hen aankijkt en hen beoordeelt. Transgenderisten hebben meerdere keren aangegeven dat ze problemen ondervinden met het feit dat de omgeving ze niet kan plaatsen in het hokje man of vrouw. Transvrouwen benoemen vaker het probleem 'minder passabel' te zijn, en dat het oefenen met de nieuwe genderrol en de weerbaarheid en het zelfvertrouwen die nodig zijn om hier goed mee om te kunnen gaan problematisch kunnen zijn. Transmannen hebben over het algemeen vaker de keus om 'stealth' te gaan, dat wil zeggen dat ze overtuigend als man door het leven kunnen omdat zij wel passabel zijn. Daardoor speelt wel vaker het dilemma om daar ook voor te kiezen: het afsnijden van het verleden en de continue angst voor negatieve reacties uit de omgeving bij coming out is een belangrijke kern van de problematiek. Het betreft hier het zoeken naar de balans tussen passabel zijn versus het open zijn over de transgenderachtergrond.

Daarbij hebben de deelnemers van de focusgroepen herhaaldelijk aangegeven dat ze een vierdeling in bijvoorbeeld transman, transvrouw, transgenderist en travestiet te summier vinden; het doet volgens hen geen recht aan de werkelijkheid. Idealiter zou iedere respondent zelf de mogelijkheid moeten hebben om op basis van zelfbenoeming de genderidentiteit te kunnen beschrijven. Onderzoekstechnisch is dit wellicht niet wenselijk, maar het biedt wel goede (en nieuwe) informatie over hoe deze groep zichzelf definieert. Overigens heeft Motmans (2009) het scala van zelfbenoeming naar onze mening redelijk weten te vangen in zijn onderzoek. Hierbij maakt hij onderscheid in: transseksueel/ transman/ transvrouw/ man met transseksueel verleden/ vrouw met transseksueel verleden/ man/ vrouw/ transgender/ noch man noch vrouw/ man die aan travestie doet/ vrouw die aan travestie doet/ andere, namelijk. Daarnaast raden wij aan om in ieder geval een vraag toe te voegen over de psychologische genderidentiteit (zie Motmans, 2009), alsook een vraag over in welke sekse men (voornamelijk) leeft (zie Vennix, 2010).

5.2 Levensdomeinen

Tijdens de focusgroep-bijeenkomsten is specifiek gevraagd welke (levens)domeinen aan de orde zouden moeten komen in het SCP-onderzoek, als het gaat om veiligheid en discriminatie. De deelnemers noemden de volgende:

- Gezin/familie
- Werk
- Sociale contacten/vrije tijd
- Autoriteiten/instanties
- Openbaar vervoer
- Uitgaan
- Sport
- Woonsituatie/directe leefomgeving

Wat echter niet letterlijk door de deelnemers als domein is genoemd, is school- en studie-omgeving. Wel zijn onder 4.2.3 'Discriminatie en sociale uitsluiting' en 4.2.6 'Problemen rondom familie en gezin' voorbeelden beschreven die zich afspelen binnen dit domein. Om die reden raden wij aan dit domein te includeren in het vervolgonderzoek.

5.3 Ervaringen met geweld

De vragen over geweld kunnen worden uitgesplitst in fysiek, verbaal en seksueel geweld⁶. Bij elk type geweld zou gevraagd moeten worden naar:

- Aantal ervaren incidenten
- Kenmerken van de incidenten. Deze verschillen per type geweld, die specifiek dienen te worden uitgevraagd:
 - Fysiek geweld: fysieke bedreiging, fysieke mishandeling/geslagen/object gegooid, achtervolgd, vernieling van spullen
 - Verbaal geweld: uitgelachen, uitgescholden, bespuugd, gepest, kwetsende opmerkingen
 - Seksueel geweld: aangeraakt of vastgepakt worden, gedwongen worden te ontkleden, betasten onder kleren, gedwongen masturbatie of orale seks toe te staan of uit te voeren, (poging tot) verkrachting⁷
- Kenmerken van de dader(s): (aantal, geslacht, leeftijd, vermoedelijke etnische achtergrond, bekenden (zo ja wie)
- Gevolgen van ervaren incidenten
- Meldingsgedrag
 - al dan niet aangifte of melding;
 - reden waarom niet;
 - tevredenheid over afhandeling

Tevens dient in kaart te worden gebracht in welke mate en wanneer transgenders zich onveilig *voelen* (dus losstaand van daadwerkelijke incidenten, bijvoorbeeld doordat ze zich bekeken voelen of worden aangestaard en onduidelijk is of dit over kan gaan in verbaal of fysiek geweld). Ten slotte dient in kaart te worden gebracht in welke mate transgenders zich (in gedrag) hebben aangepast naar aanleiding van fysiek, verbaal en seksueel geweld of de angst daarvoor (zoals bijvoorbeeld het vermijden van plekken of situaties, of de manier waarop men zich presenteert).

⁶ Alhoewel seksueel geweld tijdens de focusgroepen niet aan de orde is gekomen, blijkt uit de literatuur dat transgenders veelvuldig te maken krijgen met seksueel geweld

⁷ Eventueel cf de vragen in de monitor van Rutgers WPF, zodat vergelijking mogelijk is.

5.4 Discriminatie en sociale uitsluiting

Discriminatie en sociale uitsluiting doen zich voor op diverse levensdomeinen. Idealiter zou dit per domein in kaart moeten worden gebracht:

- 1) Wat gebeurde er precies?
- 2) Wat waren de gevolgen?
- 3) Wat heeft iemand nagelaten uit angst voor (meer) discriminatie en sociale uitsluiting.

Van belang is hier ook 'alledaagse' of goedbedoelde discriminatie: in hoeverre worden transgenders gediscrimineerd omdat anderen denken dat dat goed voor hen is? En daarnaast kan er sprake zijn van 'praktische' discriminatie: discriminatie als gevolg van praktische obstakels, zoals het ontbreken van kleedhokjes. Tenslotte is het zinvol om 'schijnacceptatie' (*not in my backyard*) in kaart te brengen, alsook de vraag of de transitieperiode van invloed is op (gevoelens van) onveiligheid en discriminatie.

Voor de domeinen werk, familie en gezin, en mensen uit de directe omgeving worden aanvullende aanbevelingen gedaan omdat deze domeinen specifieke aandacht vragen.

5.5 Psychosociale problemen in relatie tot transgenderproblematiek

Bij psychosociale problemen is het met name van belang dat naast het voorkomen van deze problemen, de samenhang en de verbanden tussen deze problemen inzichtelijk worden gemaakt. Wij raden aan de volgende aspecten in relatie tot elkaar in kaart te brengen:

Problemen rondom transgender-zijn:

- al dan niet hebben gebroken met het familie en vrienden
- mate van acceptatie van de eigen transgenderachtergrond
- voldoende ruimte kunnen geven aan de (nieuwe) genderidentiteit
- in welke mate men zichzelf 'passabel' vindt
- mate van angst ten aanzien van coming out/real life periode
- mate waarin men open is over de eigen transgenderachtergrond)

Gevolgen:

- sociaal isolement
- straatvrees
- alcohol- en drugsverslaving
- depressie
- suïcidepoging

5.6 Problemen rondom werk

Het domein werk is door Vennix al uitgebreid in kaart gebracht. In zijn onderzoek was echter geen sprake van een representatieve steekproef, maar van een *convenience sample*. Mocht bij het SCP-onderzoek wel sprake zijn van een representatieve steekproef, dan raden wij aan om in ieder geval de volgende aspecten te bevragen:

- openheid op het werk over transgenderachtergrond (waarbij onderscheiden dient te worden of collega's op de hoogte zijn van de transgenderachtergrond, en of men zich ook als zodanig op het werk presenteert).
- mate van acceptatie door collega's en leidinggevende/management
- negatieve ervaringen met collega's en leidinggevende/management
- discriminatie op grond van de transgenderachtergrond
- (dreigend) ontslag vanwege de transgenderachtergrond (inclusief overweging om ontslag te nemen)

- mogelijke gevolgen voor de inhoud van het werk ,
- de invloed van transgenderachtergrond op de carrière (bijvoorbeeld werken onder het niveau)
- begeleiding door werkgever bij coming out/real life periode/transitie (hoe wordt dit beoordeeld, wat zou er anders moeten, waar ontbrak het aan)
- problemen transgenderachtergrond tijdens de sollicitatie

Bij (dreigend) ontslag vanwege de transgenderachtergrond is zinvol om de reden(en) van de werkgever te bevragen. Werkgevers zijn namelijk regelmatig van mening dat transgenders om wat voor reden dan ook een onstabiele factor zijn (schadelijk voor klanten, slecht voor de beeldvorming, vaak ziek etc.)

5.7 Problemen rondom familie en gezin en de directe omgeving

Wat betreft de omgeving zijn de volgende onderwerpen en thema's van belang:

- contact met familie al dan niet verbroken (eventueel: welke personen betreft dit)
- mate van acceptatie (daarmee bedoelen we ook of familieleden daadwerkelijk snappen wat het betekent om transgender te zijn), en de gevolgen van niet-acceptatie
- hoe zijn familieleden omgegaan met (negatieve) reacties en vragen uit de omgeving (coping)
- openheid over transgenderachtergrond naar mensen uit de directe omgeving van de kinderen
- ervaren hinder door de transgender omdat de omgeving niet kan wennen aan geslachtsaanpassing
- bejegening (in welke mate blijven transgenders merken dat ze als 'anders' worden gezien)
- ervaren hinder doordat de omgeving een ongenueanceerd beeld heeft van transgenders/onwetend is

Daarbij is het zinvol om de mate van acceptatie van de omgeving te relateren aan het psychosociaal welzijn

5.8 Bureaucratische en juridische problemen

In kaart brengen van problemen waar transgenders tegenaan lopen als het gaat om aanpassingen in het paspoort en andere officiële documenten. We bedoelen hiermee niet de bureaucratische processen op zich (deze zijn vaak traag en hinderlijk), maar om situaties die voor ongemak zorgen en onveilige situaties veroorzaken (zoals bijvoorbeeld reizen op een paspoort dat nog niet is aangepast).

5.9 Ervaringen met hulpverleners en instanties

- Hoe wordt de dienstverlening van de politie en andere publieke hulpverleningsdiensten ervaren? Staan ze klaar voor transgenders, voelen ze zich serieus genomen? Worden ze goed geholpen?
- Welke ervaringen heeft men met hulpverleners, zijn zij in staat transgenders adequaat te helpen als het gaat om psychosociale hulp?
- Ervaren mensen problemen rondom het adopteren van kinderen, en welke zijn dit?

Bijlage 1 Samenstelling focusgroepen

Groep 1: Transvrouwen

1. 70 jaar, non-op
2. 65 jaar, geopereerd in 2009 afgerond
3. 61 jaar, geopereerd in zomer 2010
4. 46 jaar, transitie gestart, nog niet afgerond
5. 41 jaar, geopereerd in augustus 2010
6. 51 jaar, geopereerd in 2007
7. 51 jaar, geopereerd in 1989
8. 42 jaar, pre-op, gaat nog als man naar werk, verder als vrouw (heeft gereageerd via de e-mail)

Groep 2: 'Gemengde' samenstelling

1. 35 jaar, is vrouw, maar uit zich ook als man
2. 27 jaar, transman, transitie gestart in 2005
3. 36 jaar, transman, in 2003 gestart met de transitie
4. 39 jaar, transman, in 2004 gestart met de transitie
5. 42 jaar, transman, in 2004 gestart met de transitie
6. 58 jaar, transvrouw, in 2007 gestart met transitie, deze is nog niet afgerond

Groep 3: Transmannen

1. 50 jaar, in 1997 gestart met transitie
2. 36 jaar, in 2008 gestart met de transitie
3. 48 jaar, op zijn 16^e met transitie begonnen en daarna afgehaakt en op zijn 23^{ste} opnieuw begonnen en afgerond
4. 55 jaar, in 2007 begonnen met de transitie.
5. 26 jaar, in 2008 gestart met transitie.
6. 52 jaar, transitie afgerond, onbekend wanneer precies.
7. 46 jaar, in 1993 gestart met transitie.

Groep 4. Transgenderisten/genderqueer

1. 35 jaar, geboren als vrouw, gedeeltelijke transitie, noemt zichzelf genderqueer.
2. 39 jaar, geboren als vrouw, gedeeltelijke transitie (borsten operatief verwijderd) noemt zichzelf transgender, of interseksueel.
3. Bijna 61 jaar, leeft voornamelijk als man, en een paar keer per maand als vrouw. Kan zichzelf lastig definiëren, maar zegt zelf: "Ik ben een man met een heel stuk vrouwelijkheid wat ook zijn uiting nodig heeft".
4. 21 jaar, is op zijn 19^e gestart met een behandeling om vrouw te worden maar heeft dit om meerdere redenen weer stop gezet. Hij noemt zich een transgenderist, een jongen met vrouwelijke kanten.
5. 60 jaar, in de jaren negentig geprobeerd te leven als androgyn man. Leeft nu als vrouw, benoemt zichzelf als transgender.
6. 45 jaar, op zijn 25^e gestart met een gedeeltelijk transitie (borsten operatief verwijderd en testosteron behandeling). Benoemt zichzelf tussen man en vrouw in.
7. 38 jaar, gedeeltelijke transitie. Benoemt zichzelf als jongen en queer.

Bijlage 2 Verklarende woordenlijst

Non-op	Transgender die zich nooit voor een geslachtsaanpassing heeft aangemeld
Post-op	Transgender die een geslachtsaanpassing heeft ondergaan
Pre-op	Transgender die zich voor een geslachtsaanpassing heeft aangemeld, maar deze nog niet heeft ondergaan
Real life periode	Periode waarin men voorafgaande aan de geslachtsaanpassing gaat leven in de geprefereerde genderrol
TG	Transgenderist/(gender)queer
TM	als vrouw geboren transgender
Transgender	Parapluterm voor travestieten, transgenderisten, transseksuelen en andere personen met een existentiële crossgender expressie
Transgenderist	Persoon met een ambivalente genderidentiteit, gepaard gaande met onvrede over tenminste een deel van zijn/haar geslachtskenmerken
Transitie	Het proces vanaf het begin van de real life periode tot en met de volledige geslachtsaanpassing
Transseksueel	Persoon bij wie de genderidentiteit tegengesteld is aan het biologisch geslacht
Travestiet	Persoon met een genderidentiteit overeenkomstig het biologisch geslacht, die de (seksuele) drang heeft zich in kleding van de andere sekse te hullen
TV	Als man geboren transgender