

# Transgender Werkt



# Transgender Werkt

UWV

## Inleiding

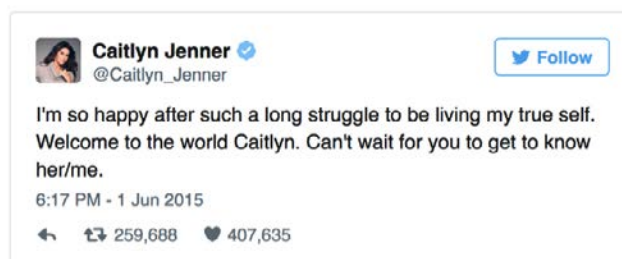
**In de praktijk blijkt dat veel mensen bij LHBT's (lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders) vooral aan homoseksuele mannen denken. Maar transgender zijn gaat over wie je bent en niet over op wie je valt. Wel is er een overeenkomst, bij alle vier gaat het om gevoel en gedrag dat afwijkt van de gendernorm in de maatschappij.**

Transgender is een verzamelbegrip voor personen die op zoek zijn naar een eigen genderidentiteit en kent diverse uitingvormen. Dat is voor velen, zelfs voor professionals en hulpverleners, soms moeilijk te begrijpen. Daarbij zijn professionals vaak onvoldoende op de hoogte van hun specifieke problematiek waardoor geen adequate dienstverlening geboden kan worden. Onvoldoende kennis over transgender personen kan tot onbegrip, discriminatie en wellicht tot een sociaal isolement van deze groep leiden. Uit diverse landelijke onderzoeken blijkt dat zij in een kwetsbare positie zitten.

Volgens een artikel in de Volkskrant van 27 december met als subtitel 'Meer kennis en begrip, minder discriminatie', was 2015 het jaar van de transgender. Caitlyn Jenner presenteerde zichzelf aan de wereld en eindigde als 7e in Time Magazine 'Person of the Year', de serie Transparent werd een hit en Lioza Lamers werd Holland's Next Top Model; actrice Laverne Cox kreeg als eerste transgender een wassen beeld in Madame Tussauds en H&M lanceerde een internationale campagne met transgender modellen. Rolmodellen vestigen succesvol aandacht op transgenders, maar er moet nog veel gebeuren. Er zijn veel transvrouwen en -mannen die slachtoffer worden van geweld en jongeren die zelfmoord plegen en over straat lopen als transgender is gevaarlijk.

Veel transgenders krijgen op het werk te maken met onbegrip, hinderlijk gedrag, blunders en pesterijen van collega's. Het zou ook een rem op de gewenste carrière kunnen zijn als ze dan op het werk onvoldoende zichzelf kunnen zijn. Werkloosheidscijfers liggen voor transgender mensen veel hoger dan onder de bevolking in het algemeen en transseksuelen ontvangen bijna vier keer vaker een arbeidsongeschiktheidsuitkering. Slechts 61% van de transgenders heeft werk.

Deze handleiding wil bijdragen aan kennis en begrip door inzicht te geven in wat transgender inhoudt zodat deze mensen het gevoel van veiligheid en waardering krijgen waar iedereen recht op heeft.



De meest ge-retweette tweets tussen 1 januari 2015 en 1 december 2015: op nummer 10: Caitlyn Jenner introduceert zichzelf aan de wereld.

## Wat is transgender?

**'Is het een jongen of een meisje?' is vaak de eerste vraag die wordt gesteld als er een kind geboren is. We verwachten dan een duidelijk antwoord en veronderstellen dat het kind zich later dan ook wel jongen of meisje zal voelen.**

Maar dat geldt niet voor iedereen. Bij transgender mensen valt het toegekende geboortegeslacht niet (helemaal) samen met hun innerlijke identiteit. Hun innerlijke beleving als man of vrouw is anders is dan je zou verwachten op basis van het geboortegeslacht. Bij de term transgender onderscheiden we drie hoofdgroepen:

1. Mensen die fulltime willen leven in een andere genderrol dan de rol die 'past' bij hun toegekend geboortegeslacht. Vaak willen zij via een hormonale behandeling en/of chirurgische ingrepen hun lichaam in overeenstemming brengen met hun identiteitsbeleving (een geslachts-aanpassende behandeling of transitie).
2. Mensen die zich niet thuis voelen in de hokjes man of vrouw en die de beide kenmerken combineren.
3. Mensen die maar voor even overstappen van een mannelijke naar een vrouwelijke rol of omgekeerd.

De verhalen van transgender mensen zijn heel divers en persoonlijk. Zij voelen zich niet, of niet helemaal, thuis in de rol die past bij de uiterlijke geslachtskenmerken van

hun geboorte. De officiële benaming hiervoor is: genderdysforie, een gevoel van onbehagen met het geslacht.

### Gendersyforie

De mate waarin genderdysforie zich uit, verschilt sterk van persoon tot persoon. Zo zijn er mannen voor wie het toereikend is om af en toe, maar wel vaak in het verborgene, vrouwenkleding aan te trekken. Maar er zijn er ook die zeer beslist vinden dat zij in het verkeerde lichaam zijn geboren. Zij kunnen absoluut niet leven met het idee dat zij biologisch gesproken man zijn, terwijl zij zich vrouw voelen en om die reden naar dat geslacht over willen gaan. Of, uiteraard, het omgekeerde: vrouwen die zich volop man voelen en dat ook willen worden.

*'Sarah vraagt of haar vader zich voortaan gaat verkleden als vrouw: 'Nee lieverd, heel mijn leven heb ik me verkleed als man. Dit ben ik.'*

In die gevallen spreken we van transseksualiteit. Transseksuelen kunnen in een vaak langdurig traject van psychologisch onderzoek en medische ingrepen overgaan naar het geslacht waar zij in hún beleving thuis horen. Er zijn er ook die tussen deze uitersten in zitten.

De acceptatie en emancipatie van transgender mensen komt, zij het langzaam, op gang. Maar zij lopen nog vaak tegen vooroordelen aan. Om die reden dragen veel transgenders hun ware ik als angstig geheim bij zich, bang dat dit uitkomt en desastreuze gevolgen voor hun leven zal hebben. Het kan bij wijze van spreken je buurman zijn, zonder dat je ook maar iets in de gaten hebt.

### Feiten en cijfers

Er bestaan geen exacte cijfers van het aantal transgenders in Nederland. Volgens de website van het ministerie voor Onderwijs, Cultuur en Wetenschap is naar schatting 0,5 procent van de bevolking transgender. Uit een onderzoek uit 2012 van Rutgers WPF (kenniscentrum voor seksualiteit) bleek dat 4 procent van de bevolking zich niet eenduidig man of vrouw voelt. 1 procent van de bevolking is zo ontevreden met dat mannen- of vrouwenlichaam, dat een operatie wordt overwogen.

### Houding ten aanzien van transgender personen

Van de bevolkingsgroep van 15 tot 70 jaar is ongeveer één op de 250 mensen transgender (Movisie, november 2015). 13% van de volwassenen is tegen operaties en hormoonbehandelingen voor transgender, ook als deze hier goed

over nadenken. 18% gaat liever niet om met mensen waarvan het geslacht niet duidelijk is. 29% vindt dat er iets mis is met mensen die niet duidelijk man of vrouw zijn. Ten aanzien van transgenders is 42% positief, 25% neutraal en 11% negatief.

### Ongewenst gedrag

Bijna 4 van de 10 transgender mensen had een negatieve ervaring in de openbare ruimte in het jaar voorafgaand aan onderzoek van het SCP in 2012. TNN zocht in 2015 uit dat een derde van hen maandelijks beledigd wordt vanwege het transgender zijn en 43% heeft in het afgelopen jaar ten minste één gewelddadig incident meegemaakt. 87% van de transgenders die ernstige incidenten meemaakten heeft dit nergens officieel gemeld. 4 van de 5 hebben na een incident hun gedrag aangepast vanwege gevoelens van onveiligheid (zoals niet meer sporten, winkels of andere mensen vermijden). Ten slotte geeft een kwart van hen aan professionele hulpverlening te krijgen vanwege geweld en belediging.

### 'Uit de kast'

Zeker 10% van de transgender personen zit nog in de kast (vermoedelijk meer, omdat ze waarschijnlijk minder geneigd zijn om mee te doen aan onderzoek dat op transgenders gericht is). 45% van de transgenders is op het werk niet open hierover.

### En verder

In 2012 onderzocht het Sociaal en Cultureel Planbureau het leven van transgender Nederlanders. Van de meer dan 450 ondervraagden bleek tweederde eenzaam. Een kwart is zelfs sterk eenzaam. Bij de rest van de bevolking ligt dat aantal op 10%. De helft had psychische problemen, vooral bij werkeloosheid, arbeidsongeschiktheid, een laag inkomen en geen partner hebben. Transgenders die hun transitie hebben voltooid hebben het minst last van psychische problemen. Eén op de vijf deed een zelfmoordpoging en 69% dacht daar wel eens aan.

Transgender mensen zijn vaker arbeidsongeschikt dan anderen, gemiddeld hoger opgeleid maar desondanks hebben ze een lager gemiddeld inkomen. Een derde van de alleenstaanden leeft onder de armoedegrens (bij de rest van de bevolking ligt dat op 14%).

### Wetgeving

#### De Nederlandse wet

Zowel erkenning van de genderidentiteit en bescherming tegen discriminatie worden wettelijk geregeld. De werkgever is verplicht om er voor te zorgen dat iedere werknemer een sociaal veilige werkplek heeft. Transgender personen die volgens hun gewenste geslacht leven konden voorheen alleen juridisch het geslacht aan laten passen als zij 'lichamelijk aan het verlangde geslacht aangepast zijn

voor zover dit uit medisch of psychologisch oogpunt mogelijk en verantwoord is' en 'niet meer in staat zijn kinderen te verwekken of te baren'. Dit gaat in tegen het zelfbeschikkingsrecht en is een inbreuk op de integriteit van het lichaam van transgender personen. Daarom is per 1 juli 2014 de Transgenderwet in werking getreden, waarbij het uitgangspunt is dat enkel de duurzame overtuiging tot het andere geslacht te behoren voldoende is voor het aanpassen van het geslacht in de geboorteakte. Daarbij dient wel een deskundigenverklaring overlegd te worden; deze gaat op kosten van de aanvrager.

De Algemene wet Gelijke Behandeling (AWGB) legt de gronden vast waarop in Nederland niet gediscrimineerd mag worden. De volgende discriminatiegronden worden expliciet genoemd: godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homo-seksuele gerichtheid en burgerlijke staat. Tot op heden moet de discriminatiegrond geslacht voor transgender personen voldoende bescherming bieden. Transgender Netwerk Nederland (TNN) beschouwt deze discriminatiegrond echter als ontoereikend en een belemmering in het zichtbaar maken van de discriminatie die transgender personen ervaren.

Het expliciet benoemen van genderidentiteit en -expressie als discriminatiegrond bevordert de erkenning van de discriminatie die transgender personen ervaren. Daarmee biedt het perspectief voor een grotere meldingsbereidheid en zodoende een betere aanpak van deze discriminatie.

#### Europese regelgeving

Transgenders worden in EU-richtlijnen niet expliciet genoemd, maar het Hof van Justitie van de Europese Unie oordeelde al in 1996 dat het discriminatieverbod op grond van geslacht ook moet worden toegepast voor transseksuelen. De Europese Commissie maakt nu in een nieuw verschenen rapport duidelijk dat dit ook opgaat voor genderidentiteit als non-discriminatiegrond. De Europese Commissie neemt daarmee impliciet een aanbeveling over van het EU-Agentschap voor Fundamentele Rechten (FRA). Het FRA waarschuwde vorig jaar namelijk dat bescherming tegen discriminatie beperkt tot geslachtsverandering ongeveer de helft van de transgenders in de kou laat staan. Vanwege de grote discriminatie van transgenders adviseerde het FRA om de bestaande Europese anti-discriminatie-richtlijnen uit te breiden met genderidentiteit als non-discriminatiegrond.

Transgender Europe (TGEU) wijst er wel op dat deze interpretatie van de Europese Commissie niet bindend is voor de lidstaten van de Europese Unie.

## Transgender bij UWV

Duidelijk diversiteitsbeleid en andere signalen die tonen dat UWV openstaat voor minderheidsgroepen, vergroten de kans dat een transwerkneemer die nog in de oorspronkelijke genderrol werkt, zich gesterkt voelt om zijn of haar coming out te doen. Dat geldt voor de organisatie, maar ook voor de direct leidinggevende op de vestiging.

Als een medewerker kiest voor een transitie, is dat uiteraard zichtbaar voor de werkomgeving. Maar als diegene ervoor kiest om niet over zichzelf of over de persoonlijke transgeschiedenis te praten, moet die wens gerespecteerd worden. Ook als de medewerker de leidinggevende of enkele collega's in vertrouwen neemt. Dat wil namelijk niet zeggen dat hij of zij open wil zijn tegenover de hele organisatie. Het is dus niet gepast om iemand tegen zijn of haar wil te 'outen'.

Soms hebben mensen het moeilijk met de genderrolomkering van een collega. Het kan gebeuren dat klanten afkeurend reageren op een trans medewerker. Deze verdient in elk geval ondersteuning van de leidinggevende bij discussies of als hij / zij uitleg geeft aan collega's of klanten.

Als er problemen opduiken tussen collega's of met klanten, kan het nuttig zijn om een derde onafhankelijke partij uit te nodigen om wat toelichting te geven of om te bemiddelen. Vaak ontstaat er wrevel of angst uit onwetendheid en vooroordelen. Zo zijn vrouwelijke collega's soms bang voor een 'mannelijke' transvrouw in de kleedkamer, omdat ze er van uitgaan dat die transvrouw 'eigenlijk een man is'.

*'Transgender zijn is geen keuze of manier van leven, het is een moeilijke, ongevraagde uitdaging'*

#### Als een collega start met de transitie

Is een medewerker van genderrol en eventueel van geslacht veranderd of is hij/zij dat van plan, dan verandert het hele team mee. Een samen uitgekiend plan van aanpak heeft meer kans op slagen en versterkt het wederzijdse vertrouwen. Deze vragen bespreek je het best samen:

- Wil de medewerker graag in zijn of haar huidige functie blijven of wordt hij of zij liever overgeplaatst?
- Vanaf wanneer wil de medewerker in de gekozen genderrol verschijnen en zijn of haar persoonlijke

- gegevens en aanspreekvormen veranderen?
- Wil hij/zij collega's, teamleider, klanten of externe relaties zelf inlichten of dat jij dat doet? Wanneer en hoe informeer je hen? Is er behoefte aan uitleg door derden?
  - Welke afspraken maak je over kledingvoorschriften, kleedkamers, gebruik van sanitair?
  - Welke aanpassingen zijn nodig in de systemen en databanken?
  - Waar kunnen collega's terecht met vragen of bedenkingen? Bij de medewerker zelf of bij een (externe) partij of persoon die hiervoor wordt aangeduid?
  - Wat is de te verwachten tijdsduur en het verloop van het proces? Wat zijn de te verwachten afwezigheden en hoe plan je die samen in?
  - Is de werknemer veilig door de bestaande maatregelen voor privacybescherming en tegen pesterijen? En anders: hoe pas je die aan?

### De bekendmaking

Collega's en eventueel klanten informeren is wenselijk als ze de werknemer vooraf al in een andere hoedanigheid kenden. Enerzijds is er behoefte aan algemene informatie over het transgenderthema, anderzijds is individuele informatie nodig om de situatie van de persoon in kwestie beter te begrijpen. Deze informatie dient rekening te houden met de privacy van de betrokkene: zeg niet meer dan nodig is.

Soms last een werknemer een korte werkonderbreking in vóór hij of zij opnieuw komt werken in de nieuwe genderrol. Anderen kiezen ervoor om aan de slag te blijven en informeren hun collega's voor het weekend of voor de vakantie dat er veranderingen op til zijn. In elk geval is het van groot belang concrete afspraken te maken, waar mogelijk met ondersteuning van HRM, Communicatie, vertrouwenspersoon of anderen. Ook het UWV LHBT netwerk 'Roze Werkt' kan hierin een rol spelen. Houd bij zo'n aankondiging rekening met deze aandachtspunten:

- Ga niet te veel in detail over de specifieke persoonlijke situatie.
- Respecteer de wensen van de transgender medewerker en zijn of haar recht om persoonlijke (medische) details geheim te houden.
- Geef gedetailleerd op waar en hoe collega's meer informatie kunnen vinden over het onderwerp. Geef duidelijk aan met welke naam en aanspreekvorm de collega aangesproken wil worden.
- Behandel de collega met respect voor zijn of haar identiteit, gebruik dus de nieuwe voornaam en zelfgekozen aanspreekvormen, ook al zie je weinig veranderingen in het uiterlijk optreden.

Dat geldt ook voor materiële aanpassingen zoals de personeels- en salarisadministratie, het e-mailadres,

visitekaartje en dergelijke. En ook niet zo voor de hand liggende voorzieningen zoals het gebruik van toiletten. Het kan wel zijn dat een werknemer in de transitiefase voor de eigen privacy een aparte omkleedruimte of een apart omkleedtijdstip vraagt. Veel hangt af van de mogelijkheden en omstandigheden.

### Dialogoog

*'Ik ben als transseksueel bijzonder goed opgevangen. Al bij de sollicitatie werden ze geconfronteerd met Fran. We praatte we daar open over. Iedereen toonde begrip als ik onverklaarbare huilbuien had. De collega's reageerden vrolijk als ik weer een nieuwe look probeerde. Ze namen me ook mee naar klanten. Ik hoorde wel dat een collega in het begin even de situatie schetste voor die klanten, maar later stopte hij daarmee: "Wij vertrouwen je, dat moet volstaan als introductie", zei hij. Ik had geen betere omgeving kunnen dromen om mijn transitie door te maken. Het geheim? Dialogoog. Ik probeerde genoeg informatie en achtergronden te geven zodat ze zich in mijn plaats konden inleven en zij luisterden.'*

### Welke weerslag heeft een transitie op de werkvloer?

Diagnose en begeleiding door een specialist kan enkele jaren in beslag nemen. Door het gebrek aan specialisten op dit domein kan het zijn dat uw werknemer voor een afspraak enkele uren reistijd nodig heeft en dus een halve of hele dag afwezig is. Indien medische ingrepen plaatsvinden, bedraagt de afwezigheidsperiode doorgaans één tot twaalf weken, afhankelijk van de gewenste ingrepen.

Het hele transitieproces kan jaren duren, een periode waarin het uiterlijk van de persoon die de transitie doormaakt, soms niet geheel duidelijk 'mannelijk' of 'vrouwelijk' is. Het is mogelijk dat een werknemer zelf vraagt om in die periode een andere - minder publieke of minder verantwoordelijke - functie te krijgen. Als u daarvoor kiest, valt die verandering het best samen met de sociale rolomkering.

## Wie te raadplegen bij UWV

Voor situaties waar moeizame onderlinge verhoudingen niet zomaar door betrokkenen rechtgetrokken kunnen worden, zijn er binnen UWV voorzieningen om je signaal kenbaar te maken of je situatie te bespreken: je manager, HRM-adviseurs, bedrijfsartsen, bedrijfsmaatschappelijk werk, Bureau Integriteit en vertrouwenspersonen. Het bieden van bescherming tegen ongewenste omgangsvormen en gedrag is geregeld in de Arbeidsomstandighedenwet en maakt deel uit van het Arbobeleid van UWV.

Op de intranetsite van HRM-arbo 'Gezond aan het werk' vind je onder de rubriek 'Preventie, werkplek en voorzieningen' en het onderwerp 'Ongewenste omgangsvormen/gedrag. De vertrouwenspersoon' verdere informatie.

### 'Luisterend oor'

Om de toegang te vergemakkelijken tot instanties die een rol kunnen spelen bij conflicten en spanningen op de werkvloer zijn er bij UWV mensen die luisteren naar iedereen die op zoek is naar de juiste voorziening voor zijn of haar (conflict)situatie. Dit zijn dus mensen die de UWV organisatie kennen. Zij zijn te bereiken onder telefoonnummer 020-687 3669 of per mail [luisterend.oor@uwv.nl](mailto:luisterend.oor@uwv.nl).

### Bedrijfs Maatschappelijk Werk

Externe dienstverlening bij psychologische en werkplek gerelateerde klachten. UWV maakt gebruik van diverse dienstverleners, waarmee een raamovereenkomst is afgesloten:

1. voor medewerkers die tijdelijk minder goed functioneren doordat een bepaald probleem (werk of privé) hun inzet op het werk beïnvloedt.
2. korter durende begeleiding bij psychologische problematiek; behandeling van complexere gevallen van psychologische problematiek;
3. Expertise-onderzoek van fysieke klachten met een psychologische component.

### Vertrouwenspersonen

Als zich problemen op de werkplek voordoen, is de leidinggevende in beginsel altijd het eerste aanspreekpunt. Ook kun je je wenden tot het naaste of hogere management of HRM-adviseur. Afhankelijk van de situatie volgen een of meerdere gesprekken met de vertrouwenspersoon. Deze biedt een luisterend oor, informeert over vervolgstappen, wijst op consequenties van bepaalde besluiten en gaat met de medewerker na welke oplossingen mogelijk zijn. De vertrouwenspersoon is een onafhankelijke, niet aan UWV verbonden bedrijfsmaatschappelijk werker die alleen een rol vervult met betrekking tot ongewenste omgangsvormen en ongewenst gedrag. Meer informatie vind je op intranet.

### Roze Werkt

Ten slotte kunnen collega's altijd contact opnemen met het LHBT netwerk van UWV, Roze Werkt. Gewoon om eens te praten of om via hun netwerk transgenders van andere organisaties en bedrijven te ontmoeten. Vaak hebben deze vanuit hun ervaring nuttige tips, die ze graag delen. Ook kan Roze Werkt op verzoek een workshop organiseren voor de medewerkers. Mail naar [RozeWerkt@uwv.nl](mailto:RozeWerkt@uwv.nl) of kijk op de intranetpagina van Roze Werkt.

### Trans etikette:

Wanneer een medewerker zijn / haar transitie heeft afgerond, is en blijft het de verantwoordelijkheid van de manager om veiligheid op de werkvloer te garanderen voor alle medewerkers.

Foute grapjes, het nieuwe geslacht van de collega negeren en hem / haar bij de oude naam noemen ... Zaken die niet door de beugel kunnen. Gebeurt dit toch, dan dient de betreffende medewerker daarop te worden aangesproken. Overigens geldt deze verantwoordelijkheid ook voor alle collega's.

- Trans mannen zijn geen voormalige vrouwen en trans vrouwen geen voormalige mannen. Meestal weten zij al heel lang dat hun gender niet overeenkomt met wat er op hun paspoort staat; het enige wat veranderd is, is dat ze het nu wereldkundig hebben gemaakt
- Niet-trans mensen zijn cis of cisgender, niet 'normale mensen'.
- Gebruik nooit het woord 'ombouwen' om een geslachtsveranderende operatie aan te duiden. Een mens is geen badkamer.
- Zodra iemand zijn of haar transitie aankondigt schakel je in je adressering en persoonlijk voornaamwoorden onmiddellijk over op de gender van iemands identiteit. Niet pas als hij of zij 'de operatie' heeft gehad. Of met een hormoonkeur is begonnen. Of als zijn of haar paspoort is aangepast. Ook niet lollig doen met 'zij', 'het', 'she-male' of aanhalingstekens 'vrouw'.
- Genderidentiteit is iets anders dan seksuele geaardheid. Seksuele oriëntatie is over tot wie je je aangetrokken voelt. Genderidentiteit is ons eigen persoonlijke gevoel van man of vrouw. Transgender mensen kunnen homo, lesbisch, biseksueel of hetero zijn.
- Respecteer de naam die een transgender persoon gebruikt. Als je toevallig diens geboortenaam kent, deel deze niet zonder uitdrukkelijke toestemming.
- Niet alle transgender mensen vinden het prettig om hun transgender-status aan anderen bekend te maken. Als deze status bij jou bekend is, dan is dat persoonlijke informatie en het is aan hen zelf om dit te delen. Deel dus niet 'terloops' deze informatie wanneer je dit weet of denkt te weten.
- Je vraagt cisgender personen niet naar het uiterlijk

of de status van hun geslachtsdelen dus ook niet aan transgender personen. Vraag niet of hij / zij 'de operatie' heeft gehad.

- Misschien goed bedoeld, de volgende vragen kunnen kwetsend of beledigend zijn:
- 'Het is je niet aan te zien dat je transgender bent. Je ziet er goed uit.'
- 'Je lijkt net een echte vrouw.'

## UWV en transgender klanten

Heel wat transgender mensen hebben vaak vooroordelen en discriminatie meegemaakt na hun outing. Of ze willen zelf niet meer als 'trans' geïdentificeerd worden. Het kan dus goed zijn dat een werkzoekende daarover niets vertelt bij een sollicitatie. Er is wettelijk ook geen enkele verplichting voor de sollicitant om zijn of haar transgender-status kenbaar te maken.

Soms is het onvermijdelijk in een kennismakingsgesprek. Het kan zijn dat een cv de persoon in kwestie 'out'. De kandidaat kan het zelf aanbrengen om bepaalde sprongen in de carrière uit te leggen, of omdat zijn of haar juridische status niet overeenkomt met de sociale presentatie. Ook kan het voorkomen dat op oude diploma's de naam nog niet is aangepast.

Als iemand van geslacht verandert of een andere genderexpressie aanneemt, heeft dat geen gevolg voor zijn of haar professionele vaardigheden. Integendeel: als de transgender zichzelf kan zijn, groeit het zelfvertrouwen en het algemeen welzijn.

Soms kiezen transgender mensen bewust voor ontslag als ze starten met de omkering van hun genderrol. Ze gaan dan opnieuw vast werk zoeken zodra hun transitie achter de rug is. Zo starten ze met een schone lei een professioneel leven op een nieuwe werkplek als man of als vrouw.

Het vastleggen in het dossier van het feit dat een klant transgender is, dient altijd in overleg te gaan met de persoon in kwestie. Datzelfde geldt voor het noemen van dit feit naar een potentiële werkgever.

## Medische aspecten

Een transvrouw (geboren als jongen) zal naar een meer vrouwelijke presentatie streven. Als zij kiest voor een hormonale behandeling krijgt ze borsten, meer vrouwelijke gelaatstreken en rondere vormen. De baard kan geëpileerd worden. Sommige transgenders ondergaan vervrouwelijkende gezichtschirurgie om hun gelaatstreken te verzachten. Ook genitale chirurgie en borstvergroting behoren tot de mogelijkheden. Een transman (geboren als meisje) krijgt, als hij kiest voor een hormonale behandeling, baardgroei en algemene lichaamsbehaar, een zwaardere stem en meer spiermassa. Hij kan ook vrouwelijke lichaamskenmerken zoals borsten, baarmoeder en eileiders laten verwijderen. En ook is genitale chirurgie mogelijk.

De hormonale behandeling kan in het begin zorgen voor vermoeidheid. Transvrouwen krijgen minder spierkracht en worden emotioneler. Transmannen krijgen meer spierkracht en worden agressiever of raken sneller geïrriteerd. Het is vaak even wennen en zoeken naar balans om met die veranderingen om te gaan. Veel transgenders beschrijven die periode achteraf als een tweede puberteit, met alle emotionele gevolgen van dien. Een nieuwe 'ik' zoeken en ontwikkelen kan zich ook vertalen in experimenten met stijl van kleden of haartooi.

## Financiële aspecten

Een deel van de hierboven genoemde medische behandelingen wordt niet vergoed door de ziekte-kostenverzekering, maar wordt beschouwd als cosmetische chirurgie. En dat bedrag kan aardig oplopen.

In januari 2016 publiceerde het Financiële Dagblad een onderzoek waaruit blijkt dat aantal ziekmeldingen door schulden stijgt. Ziekteverzuim is steeds vaker terug te leiden naar psychische klachten door financiële problemen

Als een werknemer officieel van geslacht verandert, blijven de opgebouwde rechten en plichten in het vorige officiële geslacht van toepassing. In het Burgerlijk Wetboek staat dat de akte over het nieuwe geslacht in werking treedt vanaf inschrijving in het register van de akten van geboorten. De geslachtsverandering geldt dus vanaf die datum en niet met terugwerkende kracht. Concreet betekent dit dat alle opgebouwde rechten, zoals pensioenbijdragen en anciënniteit, behouden blijven. Contracten, akten of verzekeringen afgesloten met de oude voornaam en het oude geslacht blijven geldig. Er dient dus bijvoorbeeld geen nieuw arbeidscontract te worden afgesloten.

## Bijlage: Woorden- en begrippenlijst

- **Cisgender**

Iedereen die niet transgender is; bij wie dus het geslacht dat bij geboorte is genoteerd overeenkomt met de genderidentiteit. Cis- (Latijn) = aan deze zijde; 'trans-' = aan andere zijde.
- **Drag queen / - king**

Een genderexpressie van een man / vrouw, die zich door het uitvergroten van bepaalde geslachts- en gedragskenmerken van het andere geslacht uit als zijnde van die genderidentiteit en/of als vorm van entertainment.
- **Genderidentiteit**

De gevoelde overtuiging van het man of vrouw zijn, beide of geen van beide.
- **Genderdysforie**

Zich niet (helemaal) thuis voelen in de rol die past bij je geslachtskenmerken bij de geboorte.
- **Genderexpressie**

De uiterlijke manifestatie van iemands genderidentiteit in gedrag, kleding, spraak, haardracht en lichaamskenmerken.
- **Geslachtsaanpassende behandeling**

Het medische traject van hormoonbehandeling en geslachtsoperaties van personen die volledig volgens het geslacht dat overeenkomt met hun genderidentiteit gaan leven. Bij het Gendercentrum van het VUmc kunnen jongeren vanaf hun 12e jaar puberteitsremmers krijgen en vanaf hun 16e jaar hormoonbehandeling waarmee het lichaam meer in overeenstemming komt met de genderidentiteit. Er is een gendercentrum bij het VUmc Amsterdam en UMC Groningen.
- **Intersekse condities**

Iemand van wie de anatomie niet past onder het label man of vrouw. De vroegere (medische) term hermafrodiet wordt niet meer gebruikt..
- **Real life test**

De periode waarin een nog te opeiseren transgender 'getest' werd op de bestendigheid van zijn of haar genderidentiteit.;Medische behandelaars legden deze periode op om te zien of de sociale omschakeling ook daadwerkelijk soelaas bracht voor het genderconflict. De test is niet langer vereist in het medische transitieproces.
- **Transgender**

Een overkoepelende term voor travestie, transgenderisme en transseksualiteit en alle andere vormen van gendervariatie.
- **Transseksueel**

Medisch jargon voor transgender personen die behoefte hebben aan medische aanpassing van hun lichaam zodat het lichaam zoveel mogelijk in overeenstemming is met de eigen genderidentiteit. Transseksualiteit heeft niets met seksualiteit te maken: het gaat om de genderidentiteit, niet om seksuele gevoelens. Daarom gebruikt niet iedereen graag deze term.
- **Transitie**

Het persoonlijke en sociale proces dat een transgender persoon doorgaat om te kunnen leven in het gewenste geslacht. Dit (soms langdurige) proces omvat onder meer maar niet in altijd medische en wettelijke aanpassingen (bijv. voornaamswijziging en geslachtsoperaties)
- **Travestiet of crossdresser**

Als iemands genderidentiteit grotendeels overeenkomt met het geboortegeslacht, maar hij of zij sporadisch uitdrukking wil geven aan een andere genderidentiteit via kleding, taal, gedrag, houding. Dit gebeurt vaak stiekem. Travesties leven in de publieke sfeer meestal overeenkomstig hun geboortegeslacht, waardoor zij op de werkvloer niet zichtbaar zijn.
- **Transman**

Een transgender man die bij geboorte en voor zijn transitie nog als meisje/vrouw werd aangeduid.
- **Transvrouw**

Een transgender vrouw die bij geboorte en voor haar transitie nog als jongen/man werd aangeduid.
- **Transgenderist**

Iemand die mannelijke én vrouwelijke identiteitskenmerken combineert of deze wil overstijgen. Zijn identiteit zweeft tussen vrouwelijk en mannelijk, of combineert beide. Een transgenderist kan zich dus man noch vrouw of juist man én vrouw voelen.



## Bijlage: bronvermelding / links

- [www.coc.nl](http://www.coc.nl)
- <http://fra.europa.eu/en>
- <https://www.youtube.com/watch?v=B6GOYVs0Qy4>
- Gender Transition Briefing 1.10 CISCO' presentatie door CISCO
- [Handboekje voor de transseksuele vrouw](#) (gratis download) Transseksueel Che Dansart, nu vrouw, verzamelde tijdens haar transitie een schat aan kennis en ervaring die ze neerpende in dit boek
- [www.iedereenisanders.nl](http://www.iedereenisanders.nl)
- [LGBT survey](#) European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)
- [www.movisie.nl/kennisdossiers/lhbt-emancipatie](http://www.movisie.nl/kennisdossiers/lhbt-emancipatie)
- [Handreiking 'De kastdeur op een kier'](#) Seksuele en genderdiversiteit in multicultureel Nederland' door Movisie
- [www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/homo-emancipatie](http://www.rijksoverheid.nl/onderwerpen/homo-emancipatie)
- [www.stichtingtransman.wordpress.com](http://www.stichtingtransman.wordpress.com)
- [www.transgendernetwerk.nl](http://www.transgendernetwerk.nl)
- [TNN onderzoekt veiligheid van transgenders \(2015\)](#)
- ['Transgenders op het werk'](#) Uitgave van Gelijke Kansen in Vlaanderen het departement Werk en Sociale Economie.
- [www.transvsiezorg.nl](http://www.transvsiezorg.nl)
- [www.vereniging-genderdiversiteit.nl](http://www.vereniging-genderdiversiteit.nl)
- [www.vumc.nl/afdelingen/zorgcentrum-voor-gender/](http://www.vumc.nl/afdelingen/zorgcentrum-voor-gender/)

### En verder:

- [John Oliver focuses on the 'T' in LGBT](#)  
Wat vraag je nooit aan een transgender? (Engelstalig)
- [Interview met Niels](#) In juni 2015 vertelde de dappere Niels (13) zijn verhaal bij RTL Late Night. Hij is namelijk als meisje geboren. Twee jaar geleden maakte Niels bekend dat hij eigenlijk een jongen is.
- [Hoe ga je als ouders om met een transgender kind?](#) (Engelstalig)
- [Dappere transgender tiener komt uit kast voor klas](#) | metronieuws.nl (Engelstalig)
- [Geen operatie maakt je niet minder transgender](#) (Engelstalig)

### Colofon

Een uitgave van Roze Werkt, het netwerk voor LHBT medewerkers van UWV, gepresenteerd tijdens het symposium 'Transgender Werkt' op 11 januari 2016  
Opsteller: Ben Ehltig

Dit handboek wordt digitaal (pdf) beschikbaar gesteld via [RozeWerkt@uwv.nl](mailto:RozeWerkt@uwv.nl)