

TRANSGENDERS EN WERK
Een onderzoek naar de
arbeidssituatie van transgenders in
Nederland en Vlaanderen

TRANSGENDERS EN WERK
Een onderzoek naar de
arbeidssituatie van transgenders in
Nederland en Vlaanderen

Utrecht, mei 2010
Auteur: Paul Vennix
Projectnummer:

© 2010 Rutgers Nisso Groep
www.rutgersnissogroep.nl

Voorwoord

Transgenders nemen in Nederland nog steeds een marginale plaats in. Hoewel er de laatste jaren toenemende aandacht voor is in de media, staat het onderzoek nog in de kinderschoenen, zeker als het gaat om de sociale en psychologische kanten van transgenderisme.

Een gelukkige uitzondering hierop is het onderzoek naar transgenders en werk, waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan. Op de hem kenmerkende zorgvuldige en bevlogen wijze heeft Paul Vennix uitgezocht met welke problemen transgenders te kampen hebben op de werkvloer. Hij gaat in op het zoeken naar werk, het al dan niet op het werk uit de kast komen, daarbij behorende genderoverschrijdende expressie en de problemen die daaruit voortkomen, de rol van collega's en leidinggevenden, het beleid op de werkvloer enzovoort. Hoe ingrijpend het is om op je werk niet jezelf te kunnen zijn bewijst een van de (vele) citaten, van een als man geboren transgender die aangeeft al 27 jaar een beroep uit te oefenen dat niet past bij haar innerlijke gevoel: "Kortom, een zeer ongelukkig leven met veel depressies".

Op basis van de resultaten komt Paul Vennix tot een uitgebreid pakket aanbevelingen, die verder gaan dan alleen de arbeidssituatie. Gelijke behandeling in ruime zin, beeldvorming en het doorbreken van de man-vrouw dichotomie zijn evenzeer aandachtspunten in de strijd om de positie van transgenders te verbeteren, op het werk en daarbuiten. Laten we hopen dat deze aanbevelingen een vervolg krijgen.

Aan het onderzoek hebben zowel transgenders uit Nederland als uit Vlaanderen deelgenomen. Transgenderorganisaties uit Nederland en Vlaanderen hebben zich actief ingezet bij de werving van transgenders. Zonder deze transgenderorganisaties en de transgenders die bereid waren aan het onderzoek deel te nemen was dit onderzoek niet mogelijk geweest, waarvoor dank!

Willy van Berlo
Programmacoördinator Rutgers Nisso Groep

Samenvatting

In deze studie is de arbeidssituatie van werkende transgenders uit Nederland en Vlaanderen in kaart gebracht, en welke factoren daarop van invloed zijn. Ook werkloze transgenders hebben aan het onderzoek deelgenomen. Hierdoor geeft deze studie inzicht in de problemen die zij vanwege hun transgenderachtergrond ervaren bij het vinden van werk.

Deelnemers aan het onderzoek zijn vooral via de websites van transgenderorganisaties in Nederland en Vlaanderen benaderd. Op internet was hiervoor een uitgebreide vragenlijst uitgezet die door 386 transgenders volledig is ingevuld. De transgenders die aan het onderzoek hebben deelgenomen zijn gelet op de werving niet representatief voor de transgenderpopulatie.

In het onderzoek is onderscheid gemaakt tussen MV's (als man geboren transgenders) en VM's (als vrouw geboren transgenders). Daarnaast zijn non-ops (transgenders die zich nooit voor een geslachtsaanpassing hebben aangemeld), pre-ops (transgenders die nog geen geslachtsaanpassing hebben ondergaan, maar zich daarvoor wel hebben aangemeld) en post-ops (transgenders die een geslachtsaanpassing hebben ondergaan) onderscheiden. VM's zijn in deze studie ondervertegenwoordigd. Hierdoor was het vaak niet mogelijk bepaalde aspecten van de arbeidssituatie van VM non-ops, pre-ops en post-ops met elkaar te vergelijken. Ook hebben te weinig werkloze VM's aan het onderzoek deelgenomen om hun omstandigheden te schetsen.

Werkloze MV's (maar waarschijnlijk ook VM's) worden vaak bij sollicitaties afgewezen vanwege hun transgenderachtergrond en vinden het vaak moeilijk een baan te vinden waar ze als transgender worden geaccepteerd. De hulp van (re-)integratiebureaus en (re-)integratieafdelingen van bepaalde instellingen is vaak te weinig afgestemd op de persoonlijke situatie van werkloze transgenders.

De transgenderachtergrond is niet alleen voor werkloze, maar ook voor werkende transgenders een carrièrebarrière. Op het werk onvoldoende zichzelf kunnen zijn, discriminatie en gebrek aan acceptatie door collega's spelen daarbij een belangrijke rol. Transgenders zijn hierdoor in hogere functies ondervertegenwoordigd.

Transgenders durven op het werk meestal niet uit de kast te komen. Dit geldt het sterkst voor non-ops. Vaak weten ze niet of het management hun coming out zal ondersteunen.¹ Ze zijn vaak bang dan door collega's te worden gepest.

Indien gekozen is voor geslachtsaanpassing (pre-ops), is openheid op den duur echter onvermijdelijk. Ook dan schuift een deel van de pre-ops de coming out nog voor zich uit tot dit niet meer mogelijk is. Pre-ops, die voor hun gewenste geslachtsaanpassing uitkomen, worden echter meestal door het management gesteund. Over het geheel genomen wordt ook hun geslachtsaanpassing door de meeste collega's geaccepteerd.

Transgenders (non-ops, pre-ops en post-ops) worden desondanks in vergelijking met de resultaten uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006² veel vaker dan anderen geconfronteerd met hinderlijk gedrag van collega's. MV's hebben daar nog meer last van dan VM's.

Genderoverschrijdende expressie van mannen (make-up, vrouwenkleding, meisjesnaam, e.d.) wordt op het werk vrijwel nooit geaccepteerd. Ook van vrouwen wordt echter vaak verwacht dat zij zich conformeren aan de geldende genderrol. De attitude van mannelijke collega's ten aanzien van transgenders is negatiever dan die van vrouwelijke collega's.

¹ Indien er op het werk sprake is van een diversiteitsbeleid, worden transgenders daarin niet genoemd. Er wordt meestal uitsluitend gerefereerd naar doelgroepen die in de Algemene Wet Gelijke Behandeling zijn opgenomen.

² Bossche S.N.J. van den, Hupkens C.L.H., Ree, S.J.M. de., et al. (2007). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006: methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.

VM pre-ops worden hierdoor minder gemakkelijk op het werk als man tot de mannengemeenschap toegelaten. MV-transseksuelen worden gemakkelijker door vrouwen 'opgenomen'.

Veel transgenders passen niet in het hokje 'man' of 'vrouw'. Het genderdichotome denken en beleid op het werk (en in onze cultuur) leidt vaak tot psychische problemen doordat men onvoldoende zichzelf kan zijn.

MV's komen door een 'mannelijke' beroepskeuze vaak in een mannelijke werkomgeving terecht, waarin zij zich onvoldoende thuis voelen. Ook dit leidt tot psychische problemen.

Diversiteitmanagement draagt bij transgenders in belangrijke mate bij aan een positieve werkbeleving en een goede verstandhouding met collega's en leidinggevenden. Diversiteitmanagement bevordert ook de openheid van transgenders op het werk.

Om de (arbeids)positie van transgenders te verbeteren is niet alleen beleid dat zich specifiek richt op de arbeidssituatie van transgenders, maar ook algemeen beleid noodzakelijk. De Yogyakarta-beginselen³ zijn daarbij een belangrijke leidraad. Daarnaast dient de nota Lesbisch- en homo-emancipatiebeleid 2008-2011⁴ te worden bijgesteld, omdat daarin nauwelijks aandacht aan transgenders wordt besteed. De man-vrouw dichotomie dient te worden doorbroken (niet alleen in de wetgeving en de afschaffing van de seksregistratie, maar ook door gedeeltelijke geslachtsaanpassing conform de internationale richtlijnen⁵ in Nederland te honoreren), en de beeldvorming over transgenders dient door middel van onderwijs en voorlichting (vooral aandacht voor genderdiversiteit) te worden verbeterd. Transgenders moeten tevens als doelgroep expliciet worden opgenomen in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Beleid gericht op antidiscriminatie zal zich dan pas (ook) op transgenders richten.

Daarnaast is het noodzakelijk dat in het diversiteitmanagement⁶ en CAO' s uitdrukkelijk aandacht wordt besteed aan transgenders. UWV werkbedrijf en re-integratiebureaus dienen (mede door kennis van zaken) laagdrempelig te worden voor transgenders.

³ O'Flaherty (2007). *The Yogyakarta principles: principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity*. Jakarta: Yogyakarta Principles.
http://www.iijav.nl/epublications/2007/yogyakarta_principles.pdf.

⁴ Plasterk, R.H.A. (2007). *Nota Lesbisch – en homo- emancipatiebeleid 2008-2011 'Gewoon homo zijn'*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

⁵ Meyer, W., Bockting, W.O., Cohen-Kettenis, P. et al. (2001). *The Harry Benjamin International Gender Dysphoria Association's Standards Of Care For Gender Identity Disorders, Sixth Version*.
<http://wpath.org/Documents2/socv6.pdf>.

⁶ Hiervoor zijn al richtlijnen (zie verder hoofdstuk 10): Convents, Ch. (2008). *Transgender items in de werkomgeving. Een leidraad voor managers*. Berchem, Twerkgroep.
http://files.twerkgroep.be/bestanden/Transgender_op_de_werkvloer.pdf en Luther, S. (2008). *Transgender inclusion in the workspace*. Washington: Human Rights Campaign Foundation.
http://www.hrc.org/documents/HRC_Foundation_-_Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_2nd_Edition_-_2008.pdf.

Summary

In this study the employment situation of Dutch and Flemish transgender employees has been mapped out and the circumstances influencing their situation. Unemployed transgenders have also participated in this study, and have given insight into the problems they experience with being transgenders when trying to find work.

Participants of this survey have mainly been approached through the websites of transgender interest groups in the Netherlands and Flanders. We put a comprehensive questionnaire on the Internet, which was answered by 386 transgenders. The transgenders who responded are not representative for the entire transgender population.

The survey distinguishes between MtFs (transgender females born male) and FtMs (transgender males born female). A further distinction is made between non-ops (transgenders who do not proceed with Sex Reassignment Surgery (SRS)), pre-ops (those who have applied for SRS) and post-ops (those who have had surgery). FtMs are underrepresented in this study. Consequently, certain aspects of the employment situation of FtM non-ops, pre-ops and post-ops were impossible to compare. Moreover, too few unemployed FtMs participated in the survey to describe their circumstances.

Unemployed MtFs (but very likely FtMs as well) are often rejected when applying for a job because of their transgender background, and face great difficulties finding jobs in which their transgender background is accepted. Reintegration bureaus and departments are rarely well-adjusted to the personal situation of unemployed transgenders.

Having a transgender background is a career barrier both for the unemployed and the employed. Being unable to be oneself, discrimination and lack of acceptance from colleagues play important roles. Consequently, transgenders are underrepresented in important positions.

Transgenders hardly dare come out at work. This goes especially for non-ops, since they do not know whether their managers are going to support their coming out.⁷ They fear being bullied by their colleagues.

Eventually, in the event of having chosen for SRS (pre-ops), coming out is inevitable. Even then a number of pre-ops postpones their coming out till the very limit. However, pre-ops, who admit to wanting Sex Reassignment Surgery, are usually supported by their management. Generally, a majority of their colleagues accept their decision to have surgery.

In spite of all this, as the National Enquiry into Employment Circumstances 2006⁸ shows, transgenders (non-ops, pre-ops and post-ops) are confronted with annoying behaviour of colleagues much more often than others. MtFs are even more troubled by this than FtMs. Gender crossing expressions by men (make-up, women's clothes, girl's names etcetera) are hardly ever accepted at work, though women are also expected to conform to the current gender rules. This renders it impossible for transgenders to show themselves at work as they really are.

Male colleagues' attitudes are more deprecative towards transgenders than those of female colleagues. Therefore, FtM pre-ops have more difficulty in being accepted as men into the men's world at work. MtF are more easily admitted into the women's community. Few transgenders fit into the box 'male' or 'female'. Gender dichotomy and organisational (and cultural) policies often lead to mental problems, because people can not sufficiently

⁷ In diversity policies at work, if at all present, transgenders are rarely mentioned. Generally, only target groups are referred to that are included in the Equal Opportunities Act.

⁸ Bossche S.N.J. van den, Hupkens C.L.H., Ree, S.J.M. de., et al. (2007). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006: methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.

be themselves. MtFs often find themselves in male dominated jobs because of a 'male' career choice, in which they do not feel comfortable. This also leads to psychological problems.

Diversity management contributes to a large degree to a positive job experience and a good workrelation with colleagues and superiors. Diversity management promotes transgenders' open attitude at work.

In order to improve transgenders' position (at work) policies specifically directed to their employment situation are needed, as well as a general organisation policy. The Yogyakarta-principles⁹ are an important guideline in this. Additionally, the memorandum on the Emancipation policy of Lesbians and Gays 2008-2011¹⁰ needs to be readjusted, since it hardly pays any attention to transgenders. The male-female dichotomy needs to be broken apart not only in legislation and abolition of sex registration, but by granting partial sex reassignment surgery in the Netherlands in accordance with international guidelines¹¹. Simultaneously, transgenders's image needs to be improved by means of education and information (with special focus on gender diversity). Transgenders as a target group need explicitly to come under the Equal Rights Act. Equality and anti-discrimination policy will only then be directed to transgenders as well. Moreover, both in diversity management and in the Collective Labour Agreements special attention should be paid to transgenders. Labour reintegration offices and labour advice bureaus should be better equipped (and have more know-how) to be of service to transgenders.

⁹ O'Flaherty (2007). *The Yogyakarta principles: principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity*. Jakarta: Yogyakarta Principles.
http://www.iiav.nl/epublications/2007/yogyakarta_principles.pdf.

¹⁰ Plasterk, R.H.A. (2007). *Nota Lesbisch – en homo- emancipatiebeleid 2008-2011 'Gewoon homo zijn'*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.

¹¹ Meyer, W., Bockting, W.O., Cohen-Kettenis, P. et al. (2001). *The Harry Benjamin International Gender Dysphoria Association's Standards Of Care For Gender Identity Disorders, Sixth Version*.
<http://wpath.org/Documents2/socv6.pdf>.

Inhoudsopgave

1	Inleiding	1
1.1	Algemene informatie	1
1.2	Arbeidsparticipatie van transgenders in Nederland	2
1.3	Onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders	3
2	Opzet van het onderzoek	5
2.1	Doelstelling	5
2.2	De vragenlijst	5
2.3	Evaluatie van de vragenlijst	7
2.4	Statistische analyses	11
2.5	De steekproef	11
2.6	Beperkingen van het onderzoek	18
3	Werkloze transgenders	21
3.1	Inleiding	21
3.2	Verschillen tussen werkende en werkloze transgenders	21
3.3	Het zoeken van werk	21
3.4	Openheid over transgenderachtergrond	22
3.5	Transgenderachtergrond als carrièrebarrière	24
3.6	Hulp bij het zoeken naar werk	28
3.7	Samenvatting	29
4	Werkbeleving	31
4.1	Inleiding	31
4.2	Verstandhouding met collega's	32
4.3	Sekse en genderidentiteit	33
4.4	Bedrijfs- en functiekenmerken	34
4.5	Samenvatting	42
5	Openheid over de transgenderachtergrond	45
5.1	Inleiding	45
5.2	Openheid tijdens de sollicitatie	45
5.3	Verwachtingen over coming-out bij een sollicitatie	46
5.4	Mate van openheid op het werk	48
5.5	Redenen om al dan niet open te zijn op het werk	49
5.6	Factoren die samenhangen met de mate van openheid naar collega's	52
5.7	Openheid naar anderen	59
5.8	De coming out	60
5.9	Samenvatting	64
6	Transgendernegativiteit	67
6.1	Inleiding	67
6.2	Verwachte attitude van collega's ten aanzien genderoverschrijdende expressie op het werk	67
6.3	Negatieve ervaringen met collega's	69
6.4	Verbanden met negatieve ervaringen	75
6.5	Discriminatie op grond van de transgenderachtergrond	76

6.6	Ontslag vanwege de transgenderachtergrond	77
6.7	Invloed transgenderachtergrond op carrière	83
6.8	Samenvatting	94
7	De real life periode	97
7.1	Inleiding	97
7.2	Houding directe werkomgeving	97
7.3	Factoren van invloed op de houding van de directe werkomgeving	104
7.4	Veranderingen in toiletkeuze	105
7.5	Naamswijziging	106
7.6	Functioneren in de nieuwe genderrol	107
7.7	Steun tijdens real life periode	112
7.8	Samenvatting	115
8	Gezondheid	117
8.1	Inleiding	117
8.2	Ziekteverzuim	117
8.3	Met gezondheid samenhangende factoren	122
8.5	Samenvatting	126
9	Conclusies	129
9.1	Relatief gunstige onderzoeksresultaten	129
9.2	Relatief ongunstige onderzoeksresultaten	130
9.3	Factoren van invloed op problemen transgenders	133
10	Beleidsaanbevelingen	137
10.1	Achterstand transgenders	137
10.2	Europese en Nederlandse doelstellingen	138
10.3	Algemene aanbevelingen	139
10.4	Aanbevelingen voor non-discriminatie van transgenders	144
10.5	Aanbevelingen voor verbetering van de arbeidssituatie van transgenders	146
10.6	Samenvattende aanbevelingen voor het kabinet	150
	Literatuur	153
	Bijlage 1 Verklarende woordenlijst	159
	Bijlage 2 Psychometrische gegevens van de gebruikte schalen	161
1	Openheid tijdens solliciteren (in 3.4)	161
2	Werkbeleving (vanaf 4.1)	162
3	Verstandhouding met collega's (vanaf 4.2)	163
4	Genderidentiteitsproblemen (vanaf 4.3)	163
5	Diversiteitsmanagement (vanaf 4.4)	164
6	Gepercipieerde kansen van transgenders bij sollicitatie (in 5.3)	165
7	Redenen om al dan niet open te zijn op het werk (in 5.5 en 5.6)	166
8	Mate van openheid op de werkplek (vanaf 5.6)	167
9	Attitude collega's ten aanzien van genderoverschrijdende expressie (vanaf 6.2)	168

10	Negatieve bejegingen door collega's tijdens de afgelopen zes maanden (vanaf 6.3)	169
11	Transgender discriminatie	169
12	Houding directe werkomgeving ten aanzien van transgenders tijdens de real life periode	169
13	Psychisch welbevinden	170

1 Inleiding

1.1 Algemene informatie

Onder transgenders worden diegenen verstaan bij wie de genderidentiteit niet overeenkomt met hun sekse bij geboorte en/of bij wie de genderexpressie afwijkt van de sociale en culturele kenmerken van hun sekse. Zowel ten aanzien van genderidentiteit als -expressie is er onder transgenders een enorme diversiteit. Tegenwoordig wordt meestal een onderscheid gemaakt tussen drie groepen transgenders: travestieten, transgenderisten en transseksuelen.

Bij travestieten is de genderidentiteit congruent met hun sekse. Het dragen van kleding van de andere sekse is gericht op overschrijding van deze genderidentiteit (Vennix, 1997, 1999c). Deze genderoverschrijdende expressie is vaak seksueel van aard: men *trekt aan* wat men seksueel *aantrekkelijk* vindt. De meeste travestieten zijn heteroseksueel. Van de Nederlandse mannen kleedt 2,8% zich wel eens in travestie omdat het hen opwindt. Een kwart daarvan doet dit (heel) vaak. Van de Nederlandse vrouwen kleedt 0,1% zich wel eens in travestie vanwege de seksuele opwinding (De Graaf & Vanwesenbeeck, 2006).

Bij transgenderisten¹² is de genderidentiteit ambivalent (zowel mannelijk als vrouwelijk of soms mannelijk en soms vrouwelijk)¹³, gepaard gaande met onvrede over tenminste een deel van hun geslachtskenmerken (Vennix, 1997, 1999h). Hun genderexpressie is erop gericht hun ook aanwezige 'andere' genderidentiteit te bevestigen. Deze expressie kan androgyne kenmerken vertonen. Voor een deel van de transgenderisten is gedeeltelijke geslachtsaanpassing een optie. Van de Nederlandse mannen en vrouwen heeft ongeveer 5% een ambivalente genderidentiteit. Onduidelijk is hoeveel van hen tevens onvrede hebben met (een deel van) hun geslachtskenmerken (Kuyper, 2006).

Bij transseksuelen is de genderidentiteit tegengesteld aan hun biologisch geslacht. Daarnaast is bij hen sprake van een sterke aversie tegen hun geslachtskenmerken. Geslachtsaanpassing is veelal noodzakelijk. Hieraan voorafgaande dient men dan al een periode in de rol van het gewenste geslacht te gaan leven: de *real life periode*¹⁴ genoemd. De kans dat een kind later transseksueel blijkt te zijn is voor Nederland bij jongens naar schatting tenminste 1:3500 en bij meisjes tenminste 1:6200 (Olyslager & Conway, 2007). Voor Vlaanderen wordt deze kans bij jongens geschat op tenminste 1:3600 en bij meisjes op tenminste 1:6700. Op internet zijn verschillende Nederlandstalige algemene brochures over transgenders te vinden: Einfeld, Schuyf & Stoop (2006)¹⁵, Genderstichting (2006)¹⁶ en Vennix (2001)¹⁷. Voor verdere informatie over transgenders kan men onder andere terecht bij de links op de website van de Rutgers Nisso Groep.¹⁸

In deze studie worden als man geboren transgenders kortweg 'MV-'s' genoemd. Voor als vrouw geboren transgenders wordt de term 'VM-'s' gebruikt. Daarnaast wordt ook gesproken over MV- en VM-transseksuelen, afhankelijk van of men als man of als vrouw is geboren.

¹² *Transgenderist*: man of vrouw die zich deels man en deels vrouw voelt (Van Dale).

¹³ Ook is mogelijk dat de genderidentiteit ongedifferentieerd is, dat wil zeggen, noch mannelijk, noch vrouwelijk (zie bijvoorbeeld Bem, 1974).

¹⁴ Zie voor nadere informatie <http://www.genderstichting.be/nl/content/view/27/97/>.

¹⁵ http://www.homo-emancipatie.nl/doc/Publikaties_MOVISIE/factsheet%20transgender.pdf.

¹⁶ http://www.genderstichting.be/nl/files/infomap_genderthematiek.pdf.

¹⁷ [http://www.lkgtent.nl/lkgtent/brochures/brochures-doc/Travestie%20een%20serieuze%20\(nood\)zaak.pdf](http://www.lkgtent.nl/lkgtent/brochures/brochures-doc/Travestie%20een%20serieuze%20(nood)zaak.pdf).

¹⁸ http://www.rutgersnissogroep.nl/rutgersnisso_groep/rng/external_links/TransgenderTravestie.

Transgenders worden in deze studie in drie groepen onderscheiden:

- non-ops: transgenders die zich nooit voor een geslachtsaanpassing hebben aangemeld;
- pre-ops: transgenders die zich al wel voor een geslachtsaanpassing hebben aangemeld, maar deze nog niet hebben ondervonden;
- post-ops: transgenders die een geslachtsaanpassing hebben ondervonden.

In bijlage 1 is een verklarende woordenlijst opgenomen waarin onder andere bovenstaande begrippen zijn opgenomen.

1.2 Arbeidsparticipatie van transgenders in Nederland

Transseksuelen

Op 11 februari 1993 vond in Amsterdam op initiatief van de Genderstichting een bijeenkomst plaats van organisaties die zich bezighielden met problemen rond transseksualiteit. Tijdens deze bijeenkomst werd de problematiek rond de werksituatie van transseksuelen bij acclamatie uitgeroepen tot speerpunt nummer één (Hengeveld, 1993). Aanleiding hiertoe gaven twee onderzoeken (Kuiper, 1991; Mulder, 1992) waarin enige aandacht werd besteed aan de arbeidsparticipatie van transseksuelen, die zich bij het VUmc voor een geslachtsaanpassing hadden aangemeld.

Aan het onderzoek van Kuiper namen in 1982 transseksuelen deel, die als zodanig waren gediagnosticeerd en tenminste met de hormoonbehandeling waren begonnen. Een gedeelte ervan had reeds een volledige geslachtsaanpassing ondervonden. In 1990 werd het deel van deze transseksuelen, dat toen een geslachtsaanpassing had voltooid, opnieuw ondervraagd.

In 1982 had van de MV pre-ops (n = 50) 72% geen werk. Van de MV post-ops (n = 55) was 60% werkloos. In 1990 was nog steeds zes op de tien (59%) van deze MV-transseksuelen (n = 44) zonder werk.

Van de VM pre-ops (n = 11) had in 1982 64% geen werk. Van de VM post-ops (n = 25) was dit bij 40% het geval. In 1990 had van deze groep (n = 25) nog slechts 16% geen baan.

Aan het onderzoek van Mulder namen transseksuelen deel die tenminste een half jaar eerder hun geslachtsaanpassing hadden voltooid. Van de MV-transseksuelen (n = 74) was 42% voorafgaand aan de geslachtsaanpassing niet werkzaam en 62% daarna. Voor VM-transseksuelen gold dit voor respectievelijk 42% en 45%. Van de MV-transseksuelen die na de geslachtsaanpassende behandeling geen werk hadden (n = 46) vond 28% zich arbeidsongeschikt, van de VM-transseksuelen zonder werk na de geslachtsaanpassing (n = 18) gold dit voor 39%. Opvallend was dat veel van de werkende transseksuelen werkzaam waren als zelfstandige. Dit gold voor 71% van de werkende MV-transseksuelen (n = 24) en voor 58% van de werkende VM-transseksuelen (n = 19).

Naast bovengenoemde onderzoeken is nog een onderzoek verricht onder transseksuelen die in 2002 bij het VUmc een geslachtsaanpassende behandeling zijn gestart (Narimanov, 2005). Van de MV-transseksuelen (n = 33) had in 2002 58% een betaalde baan, van de VM-transseksuelen (n = 24) 54%. In 2005 had wederom 58% van de MV-transseksuelen (n = 33) een betaalde baan, van de VM-transseksuelen (n = 24) 50%. Dat men na een geslachtsaanpassende behandeling vaak moeilijk aan werk kan komen werd door slechts 8% als een gezondheidsprobleem gezien en door ruim twee op de drie

(68%) als een maatschappelijk probleem. Ruim vier op de vijf (82%) was van mening dat instanties als de arbodienst/UWV meer zouden kunnen doen aan deze problematiek. Inmiddels wordt ook door de vakbonden onderkend dat transseksuelen op het werk bijzondere problemen ervaren (zie bijvoorbeeld Van Basten, 2001; Hendriks, 2003). FNV Bondgenoten (2001a, 2001b) heeft twee brochures uitgegeven over transseksualiteit op het werk.

Over de problemen die transseksuelen op het werk en bij sollicitaties ervaren en hoe collega's en werkgevers met transseksuelen omgaan is uit onderzoek vrijwel niets bekend. Evenmin is onderzoek gedaan naar factoren die ertoe leiden dat transseksuelen moeilijk werk kunnen vinden/behouden.

Transgenderisten

Transgenderisten passen niet binnen de gangbare man-vrouw dichotomie. Deze transgenders willen en kunnen zich (zonder psychisch schade op te lopen) echter niet voortdurend conformeren met de mannelijke of vrouwelijke genderrol die van hen wordt verwacht. Zij ervaren ernstige psychosociale problemen als zij onvoldoende ruimte geven aan hun genderidentiteit (Vennix, 1997). Noodzakelijk is daarom dat zij zich ook op het werk *outen* en laten zien wie zij werkelijk zijn. Met de toenemende emancipatie van deze groep en het groeiend inzicht onder gendertherapeuten dat zich outen voor transgenderisten noodzakelijk is, zal deze groep zich op het werk steeds meer laten zien. Uit secundaire analyses over 'Travestie in Nederland en Vlaanderen' (Vennix, 2002) is bekend dat transgenderisten het werk als een zeer belangrijke belemmering ervaren om uitdrukking te geven aan hun genderidentiteit, vanwege hun genderidentiteit relatief vaak in de WAO terechtkomen en relatief vaak vanwege hun genderidentiteit worden ontslagen. Deze onderzoeksresultaten vormen een belangrijk signaal. Zij laten zien dat transgenderisme tot ernstige problemen op het werk kan leiden. De problemen die transgenders met een identiteit tussen man en vrouw in op het werk ervaren en hoe collega's en werkgevers met hen omgaan wanneer zij zich op het werk outen, zijn echter nog niet in kaart gebracht. Niet uitgesloten mag worden dat men op het werk minder begrip heeft voor deze groep dan voor transseksuelen (die vaak geneigd zijn zich aan het gewenste geslacht te conformeren), omdat zij niet 'passen' binnen de man-vrouw tweedeling, die ook op het werk vaak als vanzelfsprekend wordt geacht.

1.3 Onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders

In Nederland zijn verscheidene onderzoeken gedaan naar de arbeidssituatie van homoseksuelen (zie bijvoorbeeld Bos & Sandfort, 1998, 1999; De Graaf & Sandfort, 2000; De Graaf et al., 2003a; 2003b; 2003c; De Haas et al., 2007; Ketting & Soesbeek., 1992; Keuzenkamp et al., 2006; Kuyper, 2006; Kuyper & Bakker, 2006; Nieuwstraten et al., 2000; Sandfort, 2000; Sandfort & Bos, 1998; Sandfort & Klevelaan, 2000; Sandfort & Vanwesenbeeck, 2000; Sandfort et al., 2000; Vanwesenbeeck et al., 2000; Vennix & Van Delft, 1993; Vennix & Vanwesenbeeck, 2001). Nederlands onderzoek naar de arbeidssituatie van transgenders was er daarentegen tot dusver niet.

Ook internationaal onderzoek is echter schaars. Een Fins onderzoek waar 34 MV-transseksuelen, 10 VM-transseksuelen, 48 MV-travestieten en 15 niet nader gespecificeerde transgenders aan deelnamen (Lehtonen & Mustola, 2004) laat vanwege de relatief kleine groepen respondenten slechts globale en weinig generaliseerbare conclusies toe. Ongeveer de helft van de transseksuelen was op het werk open over hun transgenderachtergrond. MV-travestieten daarentegen waren daar vrijwel allen niet open

over. Acht procent van de transseksuelen is op het werk gediscrimineerd vanwege hun gender expressie of transseksuele achtergrond.

Van meer betekenis zijn twee Britse onderzoeken uit 2000 (Whittle, 2000) en 2006 (Whittle et al., 2007). Aan het onderzoek uit 2000 namen 149 MV- en 59 VM-transseksuelen deel. Enige bevindingen uit het onderzoek:

- één op de drie transseksuelen werd na de transitie¹⁹ door de werkgever gedwongen elders een baan te zoeken of werd daarna zodanig geconfronteerd met slechtere arbeidscondities dat men genoodzaakt was te vertrekken.²⁰;
- één op de zes transseksuelen had lager betaald werk dan vóór de transitie;
- de helft van de transseksuelen werd niet toegestaan vanaf het begin van de transitie gebruik te maken van het toilet dat bij hun genderidentiteit paste. Voor een kwart gold dit nog steeds op het moment van deelname aan het onderzoek.²¹;
- twee op de vijf transseksuelen werd gedurende de transitie gepest. Bij een kwart was dit ook na de transitie nog het geval;
- de helft van de transseksuelen werd op het werk tijdens de transitie gediscrimineerd, en één op drie ook nog na de transitie.

Aan het onderzoek in 2006 namen 872 transgenders deel (646 MV-'s, 197 VM-'s, 29 niet nader gespecificeerd). In tegenstelling tot het onderzoek uit 2000 namen naast transseksuelen ook travestieten, transgenderisten en mensen met een andere transgenderidentiteit aan het onderzoek deel.²² Ook uit dit onderzoek blijkt dat nog steeds een belangrijk deel van de transgenders problemen op het werk ervaart:

- ruim één op vijf transgenders werd na de transitie niet toegestaan gebruik te maken van het toilet dat bij hun nieuwe sekse paste;
- drie op de tien transgenders werd op het werk gepest vanwege hun transgenderachtergrond;
- vanwege hun transitie veranderde bijna een kwart van baan of was van plan dit te doen;
- bijna één op vijf had het gevoel op het werk door anderen buitengesloten te worden.

In een Belgisch onderzoek onder 244 transgenders (Motmans, 2009) blijkt 25% naar collega's volledig open te zijn over de transgenderachtergrond, 27% is daar gedeeltelijk open over en 47% houdt het volledig verborgen. Ruim de helft (56%) ervaart het werk als een obstakel om te kunnen leven overeenkomstig de gewenste genderidentiteit. Ruim een kwart (26%) is vanwege de transgenderachtergrond ooit van werk veranderd.

¹⁹ Overgangsfase tijdens de real life periode.

²⁰ In 1999 werd in Groot Brittanië discriminatie van transseksuelen op de werkplek wettelijk verboden. Voor transseksuelen bij wie de transitie na invoering van deze verordening plaats vond, gold dit nog voor één op zeven.

²¹ Na het verbod op discriminatie van transseksuelen.

²² Hoe groot deze verschillende groepen transgenders zijn, kan door een gebrekkige operationalisatie van de transgenderidentificatie van de respondenten niet worden achterhaald.

2 OPZET VAN HET ONDERZOEK

2.1 Doelstelling

Ondanks de in het vorige hoofdstuk genoemde onderzoeken is over de arbeidssituatie van transgenders nog zo weinig bekend dat de ontwikkeling van beleid en voorlichting op het terrein van 'transgenders en werk' zonder nader diepgravend onderzoek een slag in de lucht is. Dit onderzoek is erop gericht de situatie van zowel werkloze als werkende transgenders exploratief nader in kaart te brengen.

Bij werklozen ligt het accent op het achterhalen van de oorzaken van werkloosheid en de rol die de transgenderachtergrond hierbij speelt (hoofdstuk 3).

Bij werkende transgenders komen diverse aspecten van de arbeidssituatie aan de orde, waaronder:

- de werkbeleving en verstandhouding met collega's en leidinggevenden en de factoren die daarop van invloed zijn (hoofdstuk 4);
- de redenen om wel of niet open te zijn over de transgenderachtergrond en de factoren die daarmee verband houden (hoofdstuk 5);
- de mate waarin er op het werk sprake is van transgendernegativiteit (negatieve houding ten aanzien van transgenders/negatieve ervaringen met collega's) en factoren die daarmee samenhangen (hoofdstuk 6);
- de houding van de werkomgeving tijdens de transitie en de daarmee samenhangende factoren (hoofdstuk 7);
- gezondheidsaspecten en daarmee samenhangende factoren (hoofdstuk 8).

Verschillen tussen MV-'s en VM-'s en tussen non-ops, pre-ops en post-ops worden waar mogelijk nader geanalyseerd.

Van belang is aan de hand van de onderzoeksresultaten vast te kunnen stellen op welke terreinen de arbeidssituatie van transgenders tekort schiet. Daarnaast heeft het onderzoek als doel naar aanleiding van de resultaten tot (beleids)suggesties te komen die tot verbetering van de arbeidssituatie van transgenders kunnen leiden (hoofdstuk 10).

2.2 De vragenlijst

Bij de constructie van de vragenlijst voor dit onderzoek zijn werkloze en werkende transgenders voor een deel verschillende vragen voorgelegd. Werkloze transgenders die in het verleden wel een betaalde baan hadden kregen echter voor een deel dezelfde vragen (over hun arbeidssituatie in het verleden) voorgelegd als werkende transgenders. Ook voor non-ops, pre-ops en post-ops waren de vragen voor een deel verschillend.

Bij de samenstelling van de vragen over de arbeidssituatie is voor een deel gebruik gemaakt van operationalisaties van concepten die in eerder onderzoek van het NISSO en/of de Rutgers Nisso Groep naar de arbeidssituatie van homoseksuelen zijn gebruikt (zie bijvoorbeeld Bos & Sandfort, 1998; De Graaf et al., 2003b; Sandfort & Vanwesenbeeck, 2000).

De volgende (clusters) van concepten zijn in de vragenlijst geoperationaliseerd:

Persoonskenmerken

Algemene persoonskenmerken betreffen onder andere de sekse bij de geboorte, leeftijd, opleidingsniveau, etniciteit, land waarin men woonachtig is, urbanisatiegraad, woonplaats en seksuele gerichtheid.

Bij taakgerelateerde kenmerken gaat het om het beroep en beroepsniveau, de mate waarin men leiding geeft, een tijdelijke of vaste aanstelling heeft en de omvang en duur van de aanstelling.

Daarnaast zijn transgendergerichte kenmerken bevroegd, waaronder de genderidentiteit (zelfbenoeming), een zelfrating op 'psychisch man' en 'psychisch vrouw', de gewenste genderrol, de mate waarin men overtuigend overkomt in de rol van de 'andere' sekse en specifieke informatie over een eventuele geslachtsaanpassing inclusief de fase waarin men zich bevindt. Aan mensen met een interseksuele aandoening zijn een aantal vragen daarover gesteld.

Organisatiekenmerken

Er is onder meer gevraagd naar de werkbranche, de urbanisatiegraad van de plaats waar het bedrijf is gehuisvest en de grootte van het bedrijf. Er is verder onderscheid gemaakt tussen structuurkenmerken en de organisatiecultuur. Tot de structuurkenmerken behoren onder meer het aantal collega's, de sekseratio en de percentages minderheden binnen de werkeenheden, de sekse van de direct leidinggevende, (bekendheid met) vertrouwenspersonen en een klachtencommissie. De cultuurkenmerken betreffen de omgang met werknemers in het algemeen en minderheden in het bijzonder. Ook is gevraagd naar de mate waarin binnen de organisatie sprake is van een diversiteitscultuur/diversiteitsmanagement.

Werkbeleving

Bij de samenstelling van vragen over de primaire werkbeleving is onder andere gebruik gemaakt van de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeidssituatie van Van Veldhoven en Meijman (1994). Hierbinnen wordt een onderscheid gemaakt tussen betekenis en beleving van het werk en de beleving van de organisatorische context. Onder de betekenis en beleving van het werk worden zaken als de taakbeleving (de mate waarin men het werk interessant en uitdagend wordt gevonden) en het belang van het werk in het leven verstaan. De beleving van de organisatorische context omvatten de concepten informatieverstrekking en feedback op het werk. Bij de beleving van de sociale context is een onderscheid gemaakt tussen de betrokkenheid bij collega's (Bos & Sandfort, 1998), de verstandhouding met collega's en direct leidinggevende (Bergers et al., 1986) en de sociale steun die men van collega's ervaart (Van Sonderen, 1991). De vragen zijn aangepast om verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke collega's te kunnen vaststellen. Ook is gevraagd naar de mate waarin men te maken heeft met hinderlijk gedrag, seksuele intimidatie en verbaal of lichamelijk geweld van collega's. Hierbij is gebruik gemaakt van de Leidse Mobbing Scale en de Leymann Inventory of Psychological Terror (Hubert, 1996).

Psychische gesteldheid en lichamelijke gezondheid

Bij vragen over de secundaire werkbeleving is gebruik gemaakt van de Maslach Burnout Inventory (Schaufeli & Dierendonck, 1991) waarin een aantal aspecten van burnoutverschijnselen worden onderscheiden: zich emotioneel uitgeput voelen door het werk, depersonalisatie en verminderde persoonlijke bekwaamheid. Ten aanzien van

lichamelijke gezondheid en ziekteverzuim is voor een belangrijk deel gebruik gemaakt van de operationalisaties in De Graaf et al. (2003b).

Ervaringen op het werk die aan de transgenderachtergrond gerelateerd zijn

Dit betreft onder ander de mate waarin transgenders op het werk open zijn over hun transgenderachtergrond naar anderen (collega's, leidinggevende, cliënten, leerlingen, patiënten, arboarts), de manier waarop men collega's heeft ingelicht en de aanleiding om open te zijn. Ook is gevraagd in hoeverre men toen men solliciteerde al open was over de transgenderachtergrond en de rol die de transgenderachtergrond eventueel bij de sollicitatie speelde. Redenen om wel dan niet open te zijn, zijn uitvoerig bevestigd middels operationalisaties uit Bos en Santfort (1999) die voor transgenders aangepast zijn. Daarnaast is gevraagd naar de gewenste en werkelijke genderexpressie op het werk. Bijzondere aandacht is besteed aan hoe collega's en directe leidinggevende omgaan met transgenders die open zijn. Er is gevraagd naar de mate van steun of tegenwerking, discriminatie en hinderlijk gedrag vanwege de transgenderachtergrond. Specifieke vragen zijn gesteld over de houding van collega's en direct leidinggevende tijdens de *real life* periode. Steeds is een onderscheid gemaakt tussen mannelijke en vrouwelijke collega's.

Aan werkloosheid gerelateerde aspecten

Werkloze transgenders kregen een aantal vragen voorgelegd teneinde meer zicht te krijgen op de aard en mogelijke oorzaken van de werkloosheid. Gevraagd werd onder andere naar de mate van arbeidsongeschiktheid, duur van de werkloosheid, of men op zoek is naar een baan en eventuele redenen waarom men geen baan zoekt, hoe vaak men personeelsadvertenties bekijkt en hoe vaak men heeft gesolliciteerd op vacatures. Nadere vragen zijn gesteld over de laatste sollicitatie: om wat voor baan het ging (beroep, branche, informatie over de organisatie) en of men tijdens de sollicitatie open was over de transgenderachtergrond. Aan transgenders die hun transgenderachtergrond verzwegen is uitgebreid gevraagd naar de redenen daarvoor. Transgenders die wel open waren is gevraagd naar hun motieven om open te zijn. Tevens is gevraagd naar hun ervaringen tijdens het laatste sollicitatiegesprek en hoe eventueel tijdens zo'n gesprek werd omgegaan met hun transgenderachtergrond.

Daarnaast is gevraagd naar mogelijke redenen dat men geen werk heeft, waaronder factoren die verband houden met hun transgenderachtergrond. In de vragenlijst is ook aandacht besteed aan mogelijke hulp die men heeft gekregen bij het vinden van een baan en of men behoefte heeft aan hulp om als transgender werk te vinden.

Open vragen

Vaak is gebruik gemaakt van open vragen, waardoor men in de gelegenheid werd gesteld een en ander nader toe te lichten. De antwoorden hierop zijn vaak behoudens anonimisering en taalcorrectie letterlijk weergegeven. Steeds is aangegeven of het een MV of VM non-ops, pre-ops of post-op betreft. Nadere informatie is in verband met de bescherming van persoonsgegevens niet vermeld.

2.3 Evaluatie van de vragenlijst

Aan het eind van de vragenlijst is gevraagd wat men van de vragen vond. Dit betekent dat transgenders die gaandeweg zijn afgehaakt hun mening niet hebben gegeven. Over

het geheel genomen werd de vragenlijst positief beoordeeld (tabel 2.1).²³ De vragen werden meestal duidelijk, interessant en niet vervelend genoemd.

Tabel 2.1 Evaluatie vragenlijst (n ≈ 380) (%)

	Eens	Oneens
Over het geheel genomen vond ik de vragenlijst:		
Duidelijk	94	6
Vervelend	15	85
Interessant	83	17
Te uitgebreid	31	69
Een goede gelegenheid om eens stil te staan bij mijn transgenderachtergrond	69	31
Goed aansluiten bij zaken die voor mij belangrijk zijn	66	31

Eén op drie vond de vragenlijst echter te uitgebreid. Daarnaast was eveneens één op drie niet van mening dat de vragenlijst goed aansloot bij zaken die voor hen belangrijk waren. Tevens had één op drie bepaalde onderwerpen/vragen gemist, waardoor men relevante informatie niet kwijt kon. Zij constateerden verschillende tekortkomingen in de enquête:

- Sommige Vlaamse transgenders misten aandacht voor problemen betreffende de administratieve geslachtsaanpassing.

"Ik mis de aanpak van de VDAB²⁴: ze kunnen bijvoorbeeld niet vermijden dat je met je geboortenaam- en geslacht in hun computer staat." (VM pre-op)

"Er is geen aandacht voor de problematiek in verband met naamswijziging en administratieve geslachtsaanpassing." (MV post-op)

In het onderzoek is wel de vraag gesteld of men het geslacht heeft laten wijzigen in de geboorteakte. Van zowel de Nederlandse als Vlaamse post-ops heeft 74% dit laten doen. Dit wijst er niet op dat dit in Vlaanderen problematischer is dan in Nederland. Dit neemt niet weg dat pas per 1 september 2007 in België de *Wet betreffende de transseksualiteit* in werking is getreden.²⁵ In deze wet heeft elke transseksueel vanaf het moment dat men met geslachtshormonen begint het recht gekregen de voornaam te wijzigen. Binnen een wettelijk kader is tevens een administratieve procedure vastgesteld waarmee het juridisch geslacht kan worden gewijzigd. Hoewel gelet op bovengenoemde nieuwe wet problemen met betrekking tot naamswijziging en administratieve geslachtsaanpassing in Vlaanderen voor transseksuelen zijn verminderd, had er in in het onderzoek met betrekking tot het solliciteren inderdaad aandacht aan besteed moeten worden.

- Sommige transgenders misten vragen over problemen in de privésfeer.

²³ Tabel 2.1 is echter zeker niet representatief voor de transgenders die aan de vragenlijst zijn begonnen, daar transgenders die toen al waren afgehaakt de vragenlijst over het geheel genomen waarschijnlijk minder gunstig zouden hebben beoordeeld.

²⁴ De Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.

²⁵ In Nederland was dit reeds in 1985 wettelijk geregeld.

"Geen vragen over relaties. Ouders/kinderen/partner spelen ook een rol bij het werk. Geen vragen over hoe relatie voort te zetten (wordt dat op het werk geaccepteerd)." (MV non-op)

"Ik mis de persoonlijke en emotionele situatie en de invloed daarvan op het functioneren in een baan. Vaak is dit veel ernstiger dan gedacht." (MV pre-op)

"Ik snap dat het onderzoek over transgender en werk gaat maar hetgeen dat ik gemist heb is toch wel een verdieping naar de invloed van de thuissituatie. Wat mij betreft komen de belemmering die ik heb vooral voort uit de thuissituatie en niet vanwege de werksituatie." (MV non-op)

Problemen in de privésfeer zijn wat betreft de relaties met (ex-)partners en kinderen buiten het onderzoek gehouden. In plaats daarvan is de psychische gesteldheid als operationalisatie in het onderzoek meegenomen en in verband gebracht met aspecten van de werkbeleving. De relatie tussen privé en werk blijft hierdoor inderdaad onzichtbaar.

- Sommige respondenten, die zich geen transgender voelden, hadden problemen met het concept 'transgenderachtergrond'.

"Ik ben een man, voel me nooit vrouw, ik denk en doe alles als mannen doen. Soms vind ik het dragen van lingerie en vrouwenkleding prettig en doe het dan ook regelmatig, maar het hoeft niet per se. Daarom wil ik wel travestiet heten, maar geen transgender!! Hierover werd niets gevraagd, dus voel ik me in de enquête wat uit de boot vallen." (MV non-op)

"De vragenlijst is vooral voor transgender en niet echt voor transseksueel of ex-trans. Ik maak daar een groot verschil tussen. Transseksualiteit is voor mij heel iets anders dan transgender." (MV post-op)

Er is in Nederland nog steeds geen eenduidige definitie van begrippen zoals 'transgender' en 'transgenderist'. In de oproep deel te nemen aan het onderzoek (zie bijlage 2) is het concept 'transgenderachtergrond' afgebakend. Ook transseksuelen en travestieten vielen daar onder. Sommige respondenten refereerden wanneer het in de vragenlijst hun 'transgenderachtergrond' betrof daar niet aan, en gingen uit van hun eigen referentiekader.

- Sommigen vonden daarentegen dat de vragenlijst te veel was afgestemd op transseksuelen.

"De vragen zijn enorm transseksueel gericht met weinig oog voor transgender realiteiten." (MV pre-op)

"Hoewel niet bedoeld, lijkt de vragenlijst vooral gericht op transseksualiteit. Travestie en werk heeft een andere impact en vergt een andere benadering." (MV non-op)

"Ik vind dat de enquête te veel op transgenderisten en transseksuelen is gericht en vrijwel niet op crossdressers. Bij veel crossdressers is het op het werk niet bekend. Ik moest daardoor veel vragen beantwoorden die eigenlijk niet op mijn

situatie van toepassing waren. Ik heb veel vragen als een hypothese moeten beantwoorden.” (MV non-op)²⁶

- Sommige transgenders vonden dat de vragenlijst te weinig was afgestemd op hun beroep en/of arbeidssituatie.

“Momenteel werk ik niet meer. Ik heb met mijn werkgever een afvloeiingsregeling afgesproken en word op basis daarvan door hem betaald. Deze afvloeiingsregeling heeft echter NIETS te maken met mijn transgenderachtergrond, maar wel met het overbodig worden van mijn functie.” (MV post-op)

“Als bedrijfsleidster van een organisatie met tien personeelsleden zijn veel vragen niet passend, en ontbreken er vragen met betrekking tot de omgang met klanten.” (MV post-op)

“Een boel vragen waren niet toegespitst op een zelfstandige. Bij sommige vragen kon ik daardoor geen juist antwoord kiezen.” (VM post-op)

“Ik ben ondernemer. Als ondernemer heb je met klanten en leveranciers te maken. Goede begeleiding van hen is bepalend voor het voortbestaan van je bedrijf. Transitie is dan een kwetsbaar proces.” (MV pre-op)

“Bij veel van de vragen met betrekking tot collega's heb ik in plaats van collega's de personen uit de directe werkomgeving genomen. Ik ben als enige van mijn bedrijf op deze locatie van de klant gestationeerd. Ik heb maar heel weinig contact met mijn 'echte' collega's.” (MV non-op)

In het onderzoek is wel gevraagd naar de openheid over de transgenderachtergrond ten aanzien van eventuele klanten, cliënten, leerlingen, studenten, patiënten en bejaarden. Ook is gevraagd naar negatieve ervaringen met leerlingen/studenten. Aan leveranciers is voorbijgegaan. Sommige transgenders, zoals bijvoorbeeld een prostituee en een muzikant, hadden een beroep waarop de vragenlijst te weinig was afgestemd.

- Één transgender wees erop dat in het onderzoek geen aandacht is besteed aan problemen die men tegen kan komen tijdens het reizen naar en vanaf het werk.

“Ik wil hoe dan ook graag nog even de aandacht vestigen op het feit dat er door mensen ook gereisd moet worden naar en van hun werk, en dat transseksuelen en transgenders ook op die momenten nadrukkelijk te maken krijgen met reacties van mensen op straat, en dat dat voor transen erg vervelend kan zijn.” (MV post-op)

²⁶ Deze respondent is door een onjuiste beantwoording van een vraag in een verkeerd vragentraject terecht gekomen.

2.4 Statistische analyses

Bij de statistische analyses zijn verschillende technieken gebruikt. Bij de vergelijking van verschillende groepen wordt uitgegaan van hun gemiddelde schaal- of itemscores of van percentages binnen de groepen die aan bepaalde criteria voldoen. Bij de vergelijking van gemiddelde scores van meer dan twee is binnen de variantie-analyse gebruik gemaakt van 'Tukey honestly significant difference'. Percentages zijn vergeleken met een chi2-toets voor tweezijdige onafhankelijkheid met gebruikmaking van 'adjusted standardized residuals'.

De samenhangen tussen verschillende tenminste ordinale variabelen zijn nagegaan met Pearsons productmoment correlatie, tenzij anders aangegeven.

Onderzoeksresultaten worden als significant beschouwd als geconstateerde verbanden tussen variabelen of verschillen tussen groepen waarschijnlijk (voor tenminste 95%) niet op toeval berusten..

Waar mogelijk is in de vragenlijst gebruikt gemaakt van bestaande operationalisaties. Dit betekent echter niet dat in ander onderzoek gebruikte schalen zonder meer zijn overgenomen. De scores van de items van schalen die meerdere dimensies van een bepaald concept (bijvoorbeeld werksatisfactie) vertegenwoordigden, zijn steeds opnieuw over alle respondenten die de betreffende items hebben ingevuld aan een principale componentenanalyse onderworpen, waaruit exploratief een verschillend aantal factoren volgens het varimax principe is geëxtraheerd. Soms kwamen hieruit andere onderliggende dimensies aan het licht dan in eerder onderzoek. Soms kwamen wel dezelfde dimensies naar boven, maar bleek de onderlinge correlatie tussen deze dimensies dermate hoog dat afgezien is van verdere opsplitsing. Voor opname van een item in een bepaalde schaal zijn de volgende criteria gehanteerd: (1) de lading van een item op een factor die de betreffende schaal vertegenwoordigt is $> .35$; (2) de betrouwbaarheid van een schaal mag niet dalen als gevolg van de opname van een item in de betreffende schaal. Wanneer een item op meerdere dimensies een substantiële lading heeft, is het item om de discriminerende validiteit van de schalen te verhogen opgenomen in de schaal waarmee het de meeste variantiebinding heeft. De schalen waartoe deze procedure heeft geleid, zijn inclusief gecorrigeerde item-totaal correlaties, opgenomen in bijlage 2.

2.5 De steekproef

De werving van respondenten

De vragenlijst werd samen met een oproep om aan het onderzoek deel te nemen van 17 oktober 2005 tot 19 april 2006 op internet uitgezet. Transgenderorganisaties in Nederland en Vlaanderen werden gevraagd op hun website naar de oproep en/of vragenlijst te linken. Iedereen gaf hieraan gehoor. Daarnaast is het VUmc gevraagd hun (ex-) cliënten op de hoogte te brengen van dit onderzoek. Men was echter slechts bereid op hun prikbord over het onderzoek te berichten. Met hun hulp zou het aantal aan het onderzoek deelnemende transseksuelen aanzienlijk groter zijn geweest. De Belgische Genderstichting stuurde daarentegen een afzonderlijke mailing over dit onderwerp naar de lezers van hun nieuwsbrief.

Dubbele records, vroege afhakers en mensen met een interseksuele achtergrond

In totaal werd 722 maal aan de vragenlijst begonnen. Een deel van de respondenten haakte echter na het invullen van een deel van de vragenlijst af. Een aantal malen was

dit het gevolg van een technische storing (run time error). Omdat sommigen daarna opnieuw een poging waagden, bevatte de datafile bij een aantal cases steeds dezelfde antwoorden. De (gedeeltelijk) dubbele records en zeer beperkt ingevulde records (vroeg afhakkers) zijn in de datafile opgeschoond.

Aan het onderzoek namen slechts zes respondenten met een interseksuele aandoening deel. Vier van hen haakten bovendien gaandeweg de vragenlijst af omdat de items niet voldoende aansloten bij hun genderidentiteit. Deze groep is derhalve niet meegenomen in het onderzoek.

Na opschoning resteerden 610 respondenten, van wie er 386 (63%) alle vragen die voor hen bestemd waren hadden ingevuld.

Genderidentiteit

Ruim drie op de vijf MV-'s en ruim één op de vier VM-'s is non-ops (tabel 2.2). Van de transgenders die zich wel ooit hebben aangemeld heeft ongeveer de helft de geslachtsaanpassing voltooid. Van de overigen die zich ooit voor een geslachtsaanpassing hebben aangemeld is meer dan de helft (MV 62%; VM 52%) bezig met de real life periode, ongeveer twee op de vijf (MV 35%; VM 45%) is daar nog niet aan begonnen en 4% (MV 4%; VM 3%) is tijdens het traject afgehaakt.

Tabel 2.2 Respondenten naar fase geslachtsaanpassing (%)

	MV-'s (522)	VM-'s (86)
Nooit aangemeld voor geslachtsaanpassing (non-ops)	62▲	28▼
Geslachtsaanpassing niet voltooid (pre-ops)	20▼	34▲
Geslachtsaanpassing voltooid (post-op)	18▼	38▲

▼▲ = respectievelijk laag of hoog gegeven het percentage in de totale groep

De genderidentiteit van de respondenten hangt uiteraard sterk samen met het traject dat men ten aanzien van geslachtsaanpassing heeft doorlopen (tabel 2.3):

- bij de non-ops is de diversiteit in de genderidentiteit het grootst. Relatief vaak kiest men voor de parapluterm transgender. Ongeveer één op de zeven non-ops noemt zichzelf transseksueel. Ruim de helft daarvan (53%) acht het (zeer) waarschijnlijk dat men in de toekomst alsnog tot geslachtsaanpassing besluit tegen één op de zeven (13%) die dat (zeer) onwaarschijnlijk acht;
- de pre-ops noemen zichzelf het vaakst transseksueel. Een minderheid geeft conform de gewenste geslachtsaanpassing al de voorkeur aan 'man' of 'vrouw'. Daarnaast kiest binnen deze groep een minderheid voor de label transgender;
- na de geslachtsaanpassing (post-ops) ruilt men veelal de identiteit transseksueel in voor die van man of vrouw, afhankelijk van de aard van de geslachtsaanpassing. Slechts een minderheid blijft zich transseksueel noemen. Transgender wordt in deze groep het minst als genderidentiteit genoemd.

Tabel 2.3 Respondenten naar zelfidentificatie (%)

	MV non-ops (324)	MV pre-ops (104)	MV post-ops (94)	VM non-ops (24)	VM pre-ops (29)	VM post-ops (33)
Transgender	37▲	12▼	6▼	42▲	24	12▼
Transgenderist	8▲	2	0	8▲	0	0
Transseksueel	14▼	62▲	20	17	48▲	15
Man, vroeger transseksueel	0	0	0	0▼	21	67▲
Vrouw, vroeger transseksueel	4▼	15	61▲	4	0	0
Travestiet	30▲	0▼	0▼	0	0	0
Anders	8	10	11	29▲	7	6

▼▲ = respectievelijk laag of hoog gegeven het percentage in de totale groep

Een deel van de respondenten, waaronder relatief veel MV non-ops, kon zich niet vinden in de alternatieven die in de vraag naar hun zelfidentificatie werden genoemd:

- sommige MV-'s gaven de voorkeur aan de minder beladen aanduiding crossdresser boven travestiet;
- andere transgenders gaven aan dat ze zichzelf niet konden duiden "weet nog niet"; "ik ben nog op zoek"; "nooit een passende definitie gevonden"; "ik ben er nog niet uit"; "geen aanduiding" of beperkten zich tot labels als "mens", "mezelf", "degene die ik ben" of "ik";
- anderen benadrukten dat zij zich tussen man en vrouw in voelden, zonder voor de term transgenderist te kiezen: "genderneuraal", "androgeen", "androgien persoon" of "androgyn";
- sommige MV post-ops hadden problemen met het alternatief 'vrouw, vroeger transseksueel' en kozen voor de aanduiding "vrouw" zonder de toevoeging 'vroeger transseksueel';
- een enkeling koos als identiteit "man" of "vrouw", maar dan in tegenstelling tot tabel 2.3 conform de sekse bij geboorte.

In Nederland is weinig consensus over de betekenis van concepten als transgender en transgenderist. Dit betekent dat niet helemaal duidelijk is wat respondenten die één van deze alternatieven aankruisen precies bedoelen. Om daar meer zicht op te krijgen is bij MV-'s²⁷ de genderidentiteit in verband gebracht met de scores op psychisch mannelijk en psychisch vrouwelijk (zie tabel 2.4).²⁸ De score-range van deze items loopt van 1 tot 10. Uit tabel 2.3 blijkt dat non-ops transgenders en transgenderisten in hun gemiddelde scores op psychisch mannelijk en vrouwelijk vrijwel overeenkomen. Dit zou er op kunnen wijzen dat beide concepten in de praktijk elkaar sterk overlappen. Opvallend is verder dat van de non-ops 19% aangeeft in wezen (ex-)transseksueel te zijn.

²⁷ Het aantal VM-'s was in de meeste cellen te klein om deze vergelijking uit te voeren.

²⁸ Cellen die te weinig respondenten bevatten zijn niet in tabel 2.4 weergegeven.

Tabel 2.4 MV-'s naar gemiddelde rating op psychisch mannelijk (♂) en vrouwelijk (♀)

Genderidentiteit	Non-ops		Pre-ops		Post-ops	
	♂	♀	♂	♀	♂	♀
Transseksueel	2,8 _a †	-8,2 _a (45)	1,8 _a	-9,2 (64)	1,9	-9,4 _a (19)
Vrouw, vroeger transseksueel	3,2 _{ab}	-8,0 _{ab} (13)	1,8 _{ab}	-9,4 (16)	1,7	-9,3 _a (57)
Transgender	4,4 _b	-6,9 _b (116)	2,8 _b	-8,3 (12)	3,5	-5,3 _b (6)
Transgenderist	4,4 _b	-6,7 _b (27)				
Travestiet	6,7 _c	-5,1 _c (98)				

† Verschillende indices wijzen op significante verschillen in de betreffende kolom

In het onderzoek Travestie in Nederland en Vlaanderen (Vennix, 1997), waaraan uitsluitend non-ops deelnamen, bleek over het geheel genomen de mannelijke identiteit (gemiddelde score op psychisch mannelijk 6,61) aanzienlijk sterker dan de vrouwelijke identiteit (gemiddelde score op psychisch vrouwelijk 4,99). In dit onderzoek is bij MV non-ops de score op psychisch mannelijk (gemiddeld 4,91) echter beduidend lager dan op psychisch vrouwelijk (gemiddeld 6,45). In tabel 2.5 worden deze verschillen nader geïllustreerd.

Tabel 2.5 Scores op psychisch mannelijk minus psychisch vrouwelijk (%) en gemiddelde scores op psychisch mannelijk en vrouwelijk bij MV non-ops Vennix (1997) en in dit onderzoek

	Vennix, 1997 (479)	Dit onderzoek (324)
≥ 5	25	10
2 - 4	12	9
-1 - 1	21	24
-2 - -4	17	19
≤ - 5	10	32
Gemiddelde psychisch mannelijk	6,61	4,91
Gemiddelde psychisch vrouwelijk	4,99	6,45

Uit deze tabel blijkt dat een kwart van de transgenders uit Vennix (1997) een ondubbelzinnige mannelijke identiteit hadden (≥ 5) tegen slechts één op de tien non-ops uit dit onderzoek. Daarnaast laat deze tabel zien dat slechts één op de tien respondenten uit Vennix (1997) een sterk dominante vrouwelijke identiteit hadden (≤ - 5) tegen bijna één op de drie MV non-ops uit dit onderzoek.

Een ander verschil met Vennix (1997) is dat in dit onderzoek beduidend meer non-ops aangeven dat zij een voorkeur zouden hebben om als vrouw te leven, indien er geen belemmeringen waren. In tabel 2.6 zijn deze verschillen weergegeven, met tussen haakjes het aantal transgenders dat werkelijk als man of als vrouw leeft. Eén op de drie non-ops in dit onderzoek wil het liefst altijd als vrouw leven tegen ruim één op zes in Vennix (1987). Hoewel 19% aangeeft (ex-)transseksueel te zijn (tabel 2.3) leeft slechts 2% altijd als vrouw.

Tabel 2.6 Voorkeuren voor leven 'als man' of 'als vrouw' bij MV non-ops in dit onderzoek en in Vennix (1997) (% , tussen haakjes het percentage respondenten dat in werkelijkheid als man of als vrouw leeft)

	Vennix, 1997 (469)	Dit onderzoek (323)
Altijd als man	10 (40)	3 (23)
Meestal als man	13 (36)	6 (38)
Soms als man, soms als vrouw	41 (21)	28 (28)
Meestal als vrouw	18 (3)	27 (6)
Altijd als vrouw	18 (0,6)	34 (2,2)
Anders		2 (4)

De helft (51%) van de MV non-ops heeft er 'beslist' of 'eigenlijk' een hekel aan man te zijn. Daarnaast heeft de helft (51%) 'beslist' of 'eigenlijk' het gevoel geen man te zijn. Twee op de drie (66%) geeft aan 'beslist' of 'eigenlijk' het gevoel te hebben een vrouw te zijn. Vier op de vijf (81%) is 'beslist' of 'eigenlijk' liever vrouw dan man.

Op de vraag of men in de toekomst nog tot een geslachtsaanpassing besluit, kruist 5% van de MV non-ops 'beslist wel' aan en 14% 'waarschijnlijk wel'. Bijna een kwart (24%) heeft hierover nog 'geen idee'.

De verschillen in Vennix (1997) en dit onderzoek ten aanzien van de genderidentiteit van MV non-ops hangen voor een deel samen met de verschillen in de werving van transgenders in beide onderzoeken. In dit onderzoek werd geworven via de websites van transgenderorganisaties. In Vennix (1997) werd naast transgenderorganisaties ook geworven via de media (televisie, dagbladen, tijdschriften). Deze via de media geworven transgenders waren voor een belangrijk deel travestiet (mannelijke identiteit) terwijl de transgenders die via transgenderorganisaties werden geworven relatief vaak als transgenderist aangemerkt konden worden. Ook de transgenders die in Vennix (1997) via transgenderorganisaties werden geworven scoorden echter gemiddeld nog iets hoger op psychisch mannelijk (6,36) dan vrouwelijk (5,55). Dit zou erop kunnen wijzen dat MV non-ops nu wat meer dan tien jaar geleden geneigd zijn zichzelf als vrouwelijk te benoemen.

Seksuele gerichtheid

Op een zespuntsschaal is transgenders gevraagd aan te geven tot wie men zich seksueel aangetrokken voelt. De resultaten (en de zespuntsschaal) vindt men in tabel 2.7.

Tabel 2.7 Seksuele gerichtheid (%)

	MV non-ops (324)	MV pre-ops (104)	MV post-ops (94)	VM non-ops (23)	VM pre-ops (29)	VM post-ops (33)
Alleen op mannen	1	7	13	4	14	12
Voornamelijk op mannen	3	7	14	22	7	18
Net zoveel op mannen als op vrouwen	20	15	20	13	10	12
Voornamelijk op vrouwen	36	34	29	22	24	12
Alleen op vrouwen	36	32	22	30	41	46
Tot geen van beiden	3	6	2	9	3	0

VM-’s voelen zich seksueel vaker tot vrouwen dan tot mannen aangetrokken. Er zijn in dat opzicht geen verschillen tussen non-ops, pre-ops en post-ops.²⁹ MV-’s blijken zich seksueel eveneens overwegend tot vrouwen aangetrokken te voelen, al geldt dit in mindere mate voor post-ops dan voor non-ops en pre-ops ($p < .05$). De algemene veronderstelling dat MV-transseksuelen seksueel meestal op mannen zijn gericht, zoals ik in Vennix (1997)³⁰ ook stelde, blijkt echter onhoudbaar. Mijn visie was toen (deels) gebaseerd op het onderzoek van Doorn (1997), waarin werd gevraagd naar de seksuele partner die MV-transseksuelen ($n = 155$) tijdens hun adolescentie voor ogen hadden: 54% een heteroseksuele man; 19% een veranderend beeld of een biseksuele oriëntatie; 12% een heteroseksuele vrouw; 15% geen beeld. De verschillen met het onderzoek van Doorn zijn te verklaren doordat de transseksuelen in zijn onderzoek om een geslachtsaanpassende behandeling hadden gevraagd, die nog niet was voltooid (MV pre-ops). Om voor geslachtsaanpassing in aanmerking te komen, conformeerde waarschijnlijk een deel van deze transseksuelen zich in de vragenlijst met de gangbare veronderstelling dat MV-transseksuelen in seksueel opzicht op vrouwen vallen. Diverse onderzoeken van buitenlandse genderklinieken laten zien dat transseksuelen, om in aanmerking te komen voor geslachtsaanpassing, geneigd zijn de werkelijkheid anders en ‘mooier’ in te kleuren dan deze in feite is (Billings & Urban, 1996; Blanchard et al., 1985; Bolin, 1988; Hausman, 1995; Walworth, 1997). In dit onderzoek speelt het al of niet in aanmerking komen voor geslachtsaanpassing geen rol.

Werksituatie

In tabel 2.8 is de werksituatie van de respondenten weergegeven. Ruim driekwart van de MV-’s heeft betaald werk. Post-ops hebben minder vaak (64%) betaald werk dan non-ops (82%).

Van de VM-’s heeft twee op de drie betaald werk. Opvallend is dat bij deze groep post-ops juist vaker (85%) werk hebben dan non-ops (50%). Eén op de tien transgenders is werkzoekend.

Deze onderzoeksresultaten geven overigens geen betrouwbaar beeld van de mate waarin transgenders (in Nederland of Vlaanderen) werkloos zijn. Het kan zijn dat werkende transgenders meer (of juist minder) geneigd zijn aan dit onderzoek deel te nemen dan werkloze transgenders.

²⁹ In de variantieanalyse zijn degenen die zich niet tot mannen en niet tot vrouwen aangetrokken voelen niet meegenomen.

³⁰ Zie blz 388.

Tabel 2.8 Werksituatie (%)

	MV non-ops (324)	MV pre-ops (104)	MV post- ops (94)	VM non-ops (24)	VM pre-ops (29)	VM post-ops (33)
Betaald werk ³¹	82▲	72	64▼	50▼	62	85▲
Pensioen/rentenieren	4	4	6	0	0	0
Studie (Gedeeltelijk)	4	1	2	4	10	3
arbeidsongeschikt	4	13	11	25	10	6
Werkloos/werkzoekende	7	10	14	8	21	6
Bijstandsuitkering ³²	1	3	7	13	7	3

▼▲ = respectievelijk laag of hoog gegeven het percentage in de totale groep MV-'s of VM-'s

Uit het onderzoek van Mulder (1992) bleek dat begin jaren negentig de meeste werkende transseksuelen zelfstandig werkzaam waren (zie 1.2). Dit blijkt nu niet meer het geval (tabel 2.9). Hoewel zelfstandig werkende transseksuelen mogelijk minder geneigd waren dan transseksuelen in loondienst om aan dit onderzoek deel te nemen, mag op grond van tabel 2.9 worden aangenomen dat de meeste werkende transseksuelen (pre-ops en post-ops) nu tegen loon of salaris werken. Hetzelfde geldt voor non-ops. In totaal zijn in dit onderzoek slechts 43 MV-'s en vier VM-'s als zelfstandige werkzaam. Elf MV-'s werken echter alleen in een bedrijf en drie MV-'s werken samen met slechts één collega. De overige MV-'s geven op drie na allen leiding aan meerdere personen. De werksituatie van deze zelfstandig werkenden is hierdoor onvergelijkbaar met die van in loondienst werkende transgenders. Zo komt bijvoorbeeld hinderlijk gedrag van collega's of klanten vanwege de transgenderachtergrond nauwelijks voor. Slechts één zelfstandig werkende transgender geeft aan daar (ooit) last van te hebben. Bij één op de tien MV-'s was de transgenderachtergrond de belangrijkste reden om als zelfstandige te gaan werken. Mede omdat een deel van de zelfstandig werkende transgenders verderop in de vragenlijst afhaakte, worden zelfstandig werkende transgenders vanwege het kleine aantal in de rapportage verder buiten beschouwing gelaten.

Tabel 2.9 Soort betaald werk (%)

	MV non-ops (286)	MV pre-ops (97)	MV post-ops (84)	VM non-ops (15)	VM pre-ops (20)	VM post-ops (32)
Tegen loon of salaris	86	91	81	80	90	84
Zelfstandige/eigen bedrijf	10	6	11	7	5	6
In gezins- of familiebedrijf	0	1	0	7	0	0
Op freelance basis	0	1	4	0	0	0
Anders	4	1	4	7	5	9

³¹ Bijbaantjes naast school of studie zijn niet meegerekend.

³² Voor België: een uitkering van het OCMW.

Overige persoonskenmerken

Ongeveer driekwart van de transgenders is in Nederland geboren, tegen bijna één op vier in België. VM-'s zijn gemiddeld jonger ($p < .001$) dan MV-'s (tabel 2.10). VM-'s zijn gemiddeld hoger opgeleid ($p < .05$) dan MV-'s (tabel 2.11).

Tabel 2.10 Leeftijdopbouw (%)

	MV-'s (333)	VM-'s (57)
< 25 jaar	5	5
25-34 jaar	15	38
35-44 jaar	33	40
45-54 jaar	30	16
55-64 jaar	17	0
> 65 jaar	1	0

Tabel 2.11 Opleidingsniveau (%)

	Nederland		België	
	MV-'s (397)	VM-'s (69)	MV-'s (125)	VM-'s (17)
Lager onderwijs	2	6	4	0
Lager of voorbereidend beroepsonderwijs	10	3		
Lager middelbaar/secundair onderwijs			20	12
Middelbaar algemeen voortgezet onderwijs	15	12		
Middelbaar beroepsonderwijs en beroepsbegeleidend onderwijs	22	16		
Hoger middelbaar/secundair onderwijs			28	35
Hoger algemeen voorbereidend wetenschappelijk onderwijs	11	19		
Hoger onderwijs korte type			23	18
Hoger beroepsonderwijs	26	22		
Hoger onderwijs lange type			4	0
Wetenschappelijk/universitair onderwijs	11	23	18	35
Anders	2	0	3	0

2.6 Beperkingen van het onderzoek

Verschillende groepen transgenders waren te weinig in de steekproef vertegenwoordigd om rapportage daarover te rechtvaardigen:

- door het relatief kleine aantal VM-'s was het vaak niet mogelijk deze groep nader op te splitsen in non-ops, pre-ops en post-ops;
- mensen met een interseksuele aandoening zijn vanwege het kleine aantal niet meegenomen in het onderzoek;
- werkloze VM-'s zijn vanwege hun geringe aantal niet meegenomen in dit onderzoek;
- de houding van leerlingen en studenten ten aanzien van transgenders is niet nader onderzocht, omdat te weinig transgenders zich in het onderwijs outen naar leerlingen en studenten. Hetzelfde geldt voor de houding van cliënten, klanten, patiënten en bejaarden;
- verschillende bedrijfssectoren waren te weinig vertegenwoordigd om deze nader te analyseren;

- ervaringen van transgenders met het aanvragen van een particuliere arbeidsongeschiktheidsverzekering zijn niet gerapporteerd in dit onderzoek, omdat verzekeringsadviseurs en verzekeringsmaatschappijen op één uitzondering na niet op de hoogte waren van hun transgenderachtergrond;
- het aantal deelnemende zelfstandig werkende transgenders was te klein voor nadere analyses (zie tabel 2.9);
- slechts twee transgenders zijn werkzaam in een familie- of gezinsbedrijf en slechts acht op freelance basis (zie tabel 2.9). Ook deze aantallen zijn te klein voor nadere analyse en rapportage.

De transgenders die aan het onderzoek hebben deelgenomen, zijn niet representatief voor Nederland en Vlaanderen. Transgenders met een affiniteit naar dit onderzoek zijn oververtegenwoordigd evenals, gelet op de werving van respondenten, transgenders die (regelmatig) sites van transgenderorganisaties bezoeken.

3 WERKLOZE TRANSGENDERS

3.1 Inleiding

Onder werkloze transgenders verstaan we in dit hoofdstuk de respondenten die zich hebben ingeschreven bij het Centrum voor Werk en Inkomen. Transgenders die nog full-time studeren, arbeidsongeschikt zijn, rentenieren of met pensioen zijn vallen hier niet onder. Slechts 46 MV-'s en 11 VM-'s konden als werkloos worden geclassificeerd. Van deze laatste groep waren er bovendien slechts acht op zoek naar betaald werk. Dit aantal is ontoereikend om enige uitspraken over deze groep te kunnen doen. Werkloze VM-'s blijven daarom in dit hoofdstuk buiten beschouwing. Wanneer verder in dit hoofdstuk over (werkloze) transgenders wordt gesproken betreft dit uitsluitend MV-'s: 19 non-ops, 12 pre-ops en 15 post-ops. Van deze transgenders zijn er 32 afkomstig uit Nederland en 14 uit België. Vrijwel allen (95%) hebben in het verleden betaald werk gehad. Door de kleine aantallen zijn groepsverschillen moeilijk significant aantoonbaar. Dit neemt niet weg dat waar mogelijk bepaalde verschillen in beeld zullen worden gebracht. Gelet op de beperkte generaliseerbaarheid (kleine groepen) kunnen deze gevonden verschillen niet meer dan speculatief zijn.

3.2 Verschillen tussen werkende en werkloze transgenders

Om enig inzicht te krijgen in mogelijke oorzaken van werkloosheid zijn werklozen zowel op algemene persoonskenmerken als op transgenderkenmerken vergeleken met werkenden:

- er is geen significant ($p < .05$) of zelfs tendentius ($p < .10$) verschil aantoonbaar in opleidingsniveau, leeftijd, urbanisatiegraad van de woonplaats en in de psychische en lichamelijke gesteldheid van werkenden en werklozen;
- werklozen zijn gemiddeld jonger dan werkenden ($p < .001$): met name in de leeftijdsklasse tot 35 jaar zijn werklozen oververtegenwoordigd. Jongeren hebben echter significant vaker dan ouderen een bijbaantje;
- werklozen scoren lager op psychisch mannelijk ($p < .001$) en hoger op psychisch vrouwelijk ($p < .001$) dan werkenden;
- werklozen die geen geslachtsaanpassing hebben ondervonden (non-ops en pre-ops) hebben er gemiddeld sterker dan werkenden die geen geslachtsaanpassing hebben ondervonden een hekel aan man te zijn ($p < .001$), een wens vrouw te zijn $p < .001$ en het gevoel een vrouw te zijn ($p < .001$).³³ Op de vraag in welke mate men het gevoel heeft geen man te zijn, zijn de verschillen niet significant ($p < .10$);
- werklozen hebben het gevoel dat ze minder in staat zijn overtuigend als vrouw over te komen dan werkenden ($p < .01$);
- post-ops zijn vaker werkloos dan non-ops ($p < .01$). Pre-ops zijn niet significant vaker werkend of werkloos dan anderen.

3.3 Het zoeken van werk

Van de 46 werkloze transgenders kijkt vier op de vijf tenminste wekelijks naar personeelsadvertenties in kranten, internet of elders. Ruim driekwart (77%) vindt dat

³³ Aan post-ops zijn hierover geen vragen gesteld.

men voldoende onderneemt om werk te vinden. Meer dan de helft (54%) heeft tenminste 25 keer gesolliciteerd. Vier transgenders (9%) hebben nooit gesolliciteerd. De helft is naar aanleiding van hun laatste sollicitatie uitgenodigd voor een gesprek. Negen transgenders (20%) zijn nooit, ook niet bij eerdere sollicitaties, voor een gesprek uitgenodigd.

3.4 Openheid over transgenderachtergrond

Vijf transgenders (13%) hebben in hun laatste sollicitatiebrief hun transgenderachtergrond kenbaar gemaakt. Slechts één van hen is toen voor een sollicitatiegesprek uitgenodigd. Daarnaast was van drie andere transgenders die waren uitgenodigd voor een gesprek, de werkgever voor de sollicitatie al op de hoogte van hun transgenderachtergrond. Hoewel transgenders waarvan de transgenderachtergrond bij de potentiële werkgever bekend is minder vaak worden uitgenodigd dan de overige solliciterende transgenders, zijn de verschillen tussen beide groepen niet significant. Onderzoek onder grotere groepen werkloze transgenders is noodzakelijk om over deze kwestie een helder beeld te krijgen.

Aan transgenders is een aantal vragen gesteld over hun laatste sollicitatiegesprek. Van 28 transgenders is informatie hierover beschikbaar. Bij 17 transgenders ging het om het gesprek dat naar aanleiding van hun laatste sollicitatie plaatsvond. Bij 11 transgenders betrof het een eerdere sollicitatie. Vijftienmaal (54%) was men tijdens dit gesprek min of meer open over de transgenderachtergrond. Soms bleek dat alleen maar door het uiterlijk of de stem (vijfmaal), soms kaartte men het ook aan (vijfmaal), tweemaal bleek het al uit de sollicitatiebrief en driemaal was men voor de sollicitatie al op de hoogte van de transgenderachtergrond van de sollicitant. Zesmaal werd verzekerd dat de transgenderachtergrond geen belemmering voor de functie zou betekenen, tweemaal gaf men aan dat men problemen met collega's voorzag en eenmaal zag men vanwege de transgenderachtergrond geen mogelijkheid voor de vacature. In de overige zes gevallen werd niet nader op de transgenderachtergrond ingegaan.

Een heikele kwestie is of men tijdens een sollicitatie al dan niet open zou moeten zijn over de transgenderachtergrond. Argumenten om de transgenderachtergrond niet aan te kaarten kunnen onder andere zijn dat die voor een sollicitatie niet relevant is en tot hinderlijk gedrag van collega's kan leiden. Wel open zijn kan onder andere als voordeel hebben dat men minder kans loopt op een werkplek terecht te komen waar een transgenderachtergrond tot problemen leidt. Om enig inzicht te krijgen in argumenten voor en tegen is aan werkloze transgenders gevraagd in welke mate bepaalde argumenten een rol spelen om tijdens een sollicitatie al dan niet open te zijn over hun transgenderachtergrond.

Door middel van principale componentenanalyses bij deze vragen zijn vier verschillende dimensies onderscheiden:

- niet open zijn vanwege angst voor hinderlijk gedrag van collega's;
- niet open zijn omdat men de transgenderachtergrond niet relevant vindt op het werk;
- open zijn omdat men op het werk als transgender assertief wil zijn en de transgenderachtergrond niet wil verloochenen;
- open zijn omdat men daar eerlijk over wil zijn.

In tabel 3.1 zijn de gemiddelde itemscores van deze schalen weergegeven.³⁴ Uit tabel 3.1 blijkt dat, ondanks de relatief grote verschillen (tot één antwoordcategorie) tussen de groepen, er door de kleine aantallen weinig verschillen significant zijn. Ondanks deze kleine aantallen valt er met enige voorzichtigheid een eerste indruk weer te geven:

- bij non-ops zien we zowel relatief hoge scores op zowel redenen om zich niet als wel te outen tijdens een sollicitatie. Dit zou erop kunnen wijzen dat deze groep het meest voor een dilemma wordt geplaatst: men wil zich op het werk als transgender manifesteren, maar is tegelijk bang voor hinderlijk gedrag van collega's;
- bij pre-ops winnen de argumenten om zich tijdens de sollicitatie te outen (gemiddeld hoge scores) het van de redenen om dat niet te doen (gemiddeld lage scores). Doorslaggevend zal veelal zijn dat tijdens de real-life periode openheid op het werk onvermijdelijk is;
- voor post-ops lijkt openheid tijdens de sollicitatie over het geheel genomen het minst noodzakelijk. Wanneer men een geslachtsaanpassing al achter zich heeft, lijkt het minder zinvol op het werk nog eens terug te komen op het verleden als 'man'.

Tabel 3.1 Redenen bij MV-'s om tijdens sollicitaties wel of niet open te zijn over de transgenderachtergrond (gemiddelde itemscores)

	Non-ops (≈ 18)	Pre-ops (16)	Post-ops (≈ 15)
<i>Redenen om zich niet te outen</i>			
Angst voor hinderlijk gedrag collega's	3,3	2,3	2,7
Transgenderachtergrond niet relevant	3,2	2,7	3,5
<i>Redenen om zich wel te outen</i>			
Transgenderassertiviteit	3,8 _a †	3,6 _a	2,7 _b
Eerlijk willen zijn	3,7	4,2	3,2

† Verschillende indices wijzen op significante verschillen in de betreffende rij

Om na te gaan of de geneigdheid tijdens een sollicitatie al dan niet open te zijn van andere factoren dan genderidentiteit afhankelijk is, zijn bovengenoemde variabelen gecorreleerd met leeftijd, de mate waarin men overtuigend als vrouw overkomt en met het belang dat men aan dat laatste hecht. De resultaten zijn te vinden in tabel 3.2.

³⁴ Psychometrische informatie over deze schalen is te vinden in bijlage 2.1.

Tabel 3.2 Samenhang redenen om wel of niet open te zijn tijdens sollicitaties met (belang) overtuigend overkomen en leeftijd bij MV-'s

	Redenen niet open		Redenen wel open	
	Angst voor hinderlijk gedrag	Transgender achtergrond niet relevant	Transgender assertiviteit	Eerlijk willen zijn
Non-ops				
Mate van overtuigend overkomen	.13	.25	-.28	-.07
Belang overtuigend overkomen	.62*	.48	-.11	-.10
Leeftijd	.47	.70**	-.50	-.63*
Pre-ops				
Mate van overtuigend overkomen	-.14	-.20	-.31	-.11
Belang overtuigend overkomen	.14	.20	-.32	-.05
Leeftijd	.15	.15	.09	.30
Post-ops				
Mate van overtuigend overkomen	-.67*	-.42	-.08	.18
Belang overtuigend overkomen	.49	.42	-.36	-.39
Leeftijd	.28	-.07	.31	.42

** p < .01; * p < .05

In deze tabel zien we een aantal substantiële correlaties, die echter door het kleine aantal respondenten niet steeds significant zijn:

- bij non-ops lijkt het erop dat jongeren sterker dan ouderen geneigd zijn hun transgenderachtergrond tijdens de sollicitatie kenbaar te maken. Dit zou erop kunnen wijzen dat deze groep nu bij sollicitaties wat meer zichtbaar is dan vroeger. Naarmate non-ops het belangrijker vinden om overtuigend over te komen, hebben zij meer angst voor hinderlijk gedrag van collega's: men wil overtuigend overkomen om hinderlijk gedrag te vermijden;
- bij pre-ops valt op dat de gevonden verbanden relatief zwak zijn. Dit wijst erop dat bij deze groep de mate van openheid vrijwel uitsluitend samenhangt met het moment waarop men collega's op de hoogte wil brengen van de geplande geslachtsaanpassing;
- post-ops die niet overtuigend overkomen hebben het meeste angst voor hinderlijk gedrag van collega's. Overtuigend overkomende post-ops zijn minder bang voor hinderlijk gedrag van collega's, als zij hun transgenderachtergrond bekend maken.

3.5 Transgenderachtergrond als carrièrebarrière

Redenen werkloosheid

Een belangrijke vraag is in hoeverre de transgenderachtergrond naast andere oorzaken een rol speelt in de werkloosheid van transgenders.

Om daar zicht op te krijgen is werkloze transgenders een aantal mogelijke redenen voor hun werkloosheid voorgelegd. In tabel 3.3 is weergegeven hoeveel transgenders bepaalde redenen tamelijk of zeer belangrijk vinden. Elf van de 38 transgenders zijn van mening dat ze geen baan kunnen vinden waar zij als transgender worden geaccepteerd en negen transgenders hebben het gevoel dat zij als transgender te slecht in de arbeidsmarkt liggen. Vaak worden deze redenen naast elkaar genoemd. Dertien transgenders (34%) noemen tenminste één van beide redenen. Dit betekent dat één op

de drie werkloze transgenders het werkloos zijn (mede) in verband brengt met de transgenderachtergrond. Na 'te weinig aansluitende vacatures' lijkt een problematische positie van transgenders op de arbeidsmarkt (samen met leeftijd en psychische problemen³⁵) een van de meest voorkomende oorzaken van werkloosheid onder transgenders.

Tabel 3.3 Door MV-'s genoemde redenen werkloosheid (≈ 38) (%)

1	Er zijn te weinig banen die aansluiten bij mijn opleiding of werkervaring	63
2	Ik ben (te vaak) depressief	34
3	Ik ben te oud	34
4	Ik kan geen baan vinden waar ik als transgender word geaccepteerd	29
5	Ik lig vanwege mijn transgenderachtergrond te slecht in de markt	24
6	Mijn c.v. is niet goed genoeg	24
7	Ik heb te weinig energie	21
8	Ik ben gedeeltelijk arbeidsongeschikt	19
9	Mijn uiterlijk is niet voldoende representatief	18
10	Ik durf niet goed onder de mensen te komen	11
11	Ik wil eigenlijk zelf niet (meer) werken	3

Rem in carrière

Drie op de vijf werkloze transgenders (59%) geven aan dat de transgenderachtergrond hen remt in hun carrière en/of in het verleden hun carrière heeft geremd. Verschillende redenen worden daarbij genoemd:

- Psychische problemen vanwege transgenderachtergrond.

"Geen zelfvertrouwen, negatief zelfbeeld, moeilijkheden met sociale contacten."
(MV pre-op)

"Ik had in het verleden in toenemende mate last van een gebrek aan energie. De oorzaak daarvan lag in het feit dat ik niet goed in mijn vel zat. Na de transitie is er veel meer energie en werklust gekomen." (MV post-op)

"Uiterlijk en moeizaam leven." (MV pre-op)

"Focus op geslachtsaanpassing in plaats van carrière." (MV post-op)

"Omdat het me onzeker en depressief maakte." (MV non-op)

"Al tijdens mijn lagere school periode ben ik geremd in mijn ontwikkeling. Ik zat voortdurend met mijn hoofd ergens anders met als gevolg onvoldoende resultaat. Hoewel ik wel degelijk over een goed stel hersens beschik ben ik door mijn identiteit niet ver genoeg gevorderd in mijn carrière. Mijn huidige beroep, dat ik al 27 jaar uitoefen en zeer goed beheers, vind ik vanaf het begin al een verschrikking en past in het geheel niet bij mijn innerlijke gevoel. Kortom een zeer ongelukkig leven met veel depressies." (MV pre-op)

³⁵ Er is niet nagegaan in hoeverre de genoemde psychische problemen samenhangen met de transgenderachtergrond.

"Slechts gedeeltelijk, maar transseksualiteit was ook een factor in mijn depressie." (MV post-op)

- Gebrek aan maatschappelijke acceptatie.

"Houding van de maatschappij." (MV pre-op)

"Vooroordelen tegen transen. Ik wil graag ander werk doen dan waar ik goed in was. Ik zou graag stealth werken, maar daar ben ik (nog?) niet passabel genoeg voor. In reïntegratiebaan erger ik me aan overdreven 'begrip' en voel me daar heel gehandicapt en trans, en niet zoveel collega en vrouw." (MV pre-op)

"Maatschappij heeft toch een te negatief beeld van transgenders." (MV post-op)

- Problemen op het werk.

"Ik was nooit mezelf maar een karikatuur van een man; ik deed wat van me verwacht werd, maar was niet mezelf." (MV non-op)

"Bij verschillende stages leek het mij een probleem om serieus genomen te worden." (MV non-op)

"Omdat ik mij nooit echt mannelijk heb gedragen terwijl ik toch werkte als man, werden mijn werkprestaties niet op hun volle waarde geschat." (MV pre-op)

"Mensen kunnen je niet goed inschatten. Je zit op een andere golflengte. Ik schakel over van mannelijk naar vrouwelijk en weer terug, afhankelijk van de situatie, maar onder druk meestal mannelijk." (MV non-op)

- Selectiviteit in keuze voor een baan.

"Ik wil in mijn nieuwe baan rekening houden met mijn transgender zijn. Er open voor uitkomen is nu heel belangrijk om deze baan tot een succes te maken en tot je pensioen vol te houden." (MV non-op)

"Ik heb er voor gekozen om niet (betaald) te werken/studeren tijdens het proces om vrouw te worden. Hoewel ik gedurende die tijd onbetaald werk deed is het in zekere zin een hinderlijke onderbreking van mijn carrière geweest. Door mijn lage stem maak ik op sommige mensen toch een wat vreemde indruk. Het is mij een keer overkomen dat ik vanwege mijn stem geen baan kreeg. [...] Ik heb het vermoeden dat dit vaker een rol heeft gespeeld, maar niet bij sollicitaties voor banen waar ik voor ben opgeleid." (MV post-op)

"Ergens ben je kieskeurig, zo van: Kan ik dat daar wel doen/kan ik daar meer mezelf zijn? Maar[...] ook pestgedrag/intimidatie remt!" (MV non-op)

"Ik wilde niet in een machocultuur werken; lang haar." (MV non-op)

- Discriminatie.

"Veel mensen geven aan dat als ze de keuze zouden hebben als werkgever, liever iemand zonder 'problemen' hebben. Bang voor verzuim, niet goed functioneren en psychische problemen." (MV pre-op)

"Werkgevers zullen het nooit zeggen, maar ik heb sterk het gevoel dat ze het toch als een onnodig risico zien." (MV pre-op)

"Ze begrijpen ons niet in België en er zijn genoeg werklozen. Keuze in overvloed voor (gewone) mensen." (MV post-op)

Afwijzing vanwege transgenderachtergrond

Bijna de helft vermoedt (31%) of is er van overtuigd (14%) vanwege hun transgenderachtergrond voor een baan te zijn geweigerd.

"Ik werd afgewezen in verband met mijn lichamelijke veranderingen, zo werd mij medegedeeld." (MV post-op)

"Omdat iemand van het interimbureau mij dit eergisteren telefonisch heeft bevestigd." (MV pre-op)

"Telefonische uitnodiging voor een sollicitatiegesprek wordt plotseling weer ingetrokken indien men het verneemt." (MV post-op)

Ontslag

Werkloze transgenders is gevraagd naar de redenen voor ontslag bij hun laatste betaalde baan.³⁶ Van 35 transgenders zijn daarover gegevens. Zeventien transgenders zijn toen ontslagen omdat het arbeidscontract was verlopen. Bij hen is niet doorgevraagd naar de redenen voor ontslag. Tien transgenders zijn om andere redenen ontslagen en acht transgenders hebben zelf ontslag genomen. Deze aantallen zijn uiteraard volstrekt ontoereikend om in statistische zin iets over ontslagredenen van transgenders te zeggen. Wel zegt het iets over welke redenen onder andere een rol kunnen spelen.

Bij vijf van de respondenten die zelf ontslag hebben genomen speelde de transgenderachtergrond een rol. Soms werden meerdere redenen genoemd:

- door de leidinggevende vanwege de transgenderachtergrond niet geaccepteerd (eenmaal);
- het werk paste niet bij de transgenderachtergrond (eenmaal);
- elders een nieuw leven willen beginnen (tweemaal);
- niet binnen het team passen vanwege de transgenderachtergrond (eenmaal);
- op het werk zich niet durven outen (tweemaal);
- vanwege de transgenderachtergrond het werk niet goed kunnen verrichten (eenmaal);
- seksistische moppen/opmerkingen op het werk (tweemaal).

Van de 10 ontslagen transgenders werd door vier de transgenderachtergrond (mede) als reden genoemd:

- niet in het team passen vanwege de transgenderachtergrond (tweemaal)

³⁶ Indien men tijdens een eerdere baan met de real life periode bezig was, is gevraagd naar hun ervaringen in die baan.

"In een ICT-organisatie spreek je van een absolute mannenwereld. Hierin past geen gevoel. Het kan nu overigens anders zijn. Maar tevens is het in het zakenleven nog steeds zo dat je als man beslist een pak aan moet. Dit beperkt elke try-out. Je kunt bijvoorbeeld niet een vrouwenpak aan. Tevens is het zo dat in de zakenwereld op elk detail streng wordt gelet. Zoals soort sokken, stropdas en zelfs kleur schoenen. Ik draag dan ook geen panty in plaats van sokken." (MV non-op);

- niet voldoende representatief overkomen en de verwachting te lang ziek te zijn door geslachtsaanpassende operaties (eenmaal)

"Ik werkte wel, maar was maar gedeeltelijk productief door chronische vermoeidheid. [...] Ik was bezig met de real life periode. Volgens mij hebben de bazen het nooit echt kunnen accepteren. [...] De werkgever heeft bij de rechtbank om ontbinding gevraagd vanwege verstoorde werkgevers-werknemersrelatie. De rechtbank heeft (ondanks verweer van mijn advocaat) de ontbinding ingewilligd. Er was onderling een ontslagvergoeding overeengekomen." (MV post-op);

- één transgender gaf zonder dat er naar werd gevraagd aan in het verleden driemaal te zijn ontslagen vanwege de transgenderachtergrond (eenmaal)

"Toen ik nog niet passabel genoeg was en geregistreerd als man, ben ik drie keer ontslagen vanwege onrust op de werkvloer. Dat lag niet aan mij. Ik snap dat niet. Ze hoeven toch niet met mij naar bed?" (MV post-op)

3.6 Hulp bij het zoeken naar werk

Ruim de helft (52%) van de werklozen wordt bij het zoeken van werk geholpen door vrienden of kennissen, bijna de helft (46%) door een (re-)integratiebureau of (re)integratieafdeling van een bepaalde instelling en ruim één op de drie (36%) door een uitzendbureau. Van andere instellingen zoals de arbodienst, een arbeidskundig geneesheer, de Sociale Dienst of het centrum voor Werk en Inkomen vinden slechts weinigen steun bij het zoeken naar werk. Een kwart (26%) heeft bij het zoeken van werk geen hulp van een bepaalde instelling.

De helft geeft aan behoefte te hebben aan hulp om als transgender werk te vinden.

"Bemiddeling naar bedrijven/scholen/instellingen waar dit minder zwaar gewogen wordt." (MV pre-op)

"De bemiddeling die ik nu krijg van het reïntegratiebureau [...]: sollicitatietraining, motiveren, overleg over de juiste aanpak bij een specifieke sollicitatie of een sollicitatiegesprek. Ik heb geen specifieke hulp voor transgenders daarvoor nodig." (MV post-op)

"Een beschermde plek om ervaring op te doen onder mensen." (MV non-op)

"Een soort wetgeving vanuit de overheid waardoor discriminatie om deze reden niet meer mogelijk is. Voor onder andere de transgendergroep is die wetgeving er al, maar wordt niet toegepast. Het probleem is dan ook dat er geen consequenties voor een bedrijf zullen ontstaan wanneer er bijvoorbeeld een aangifte van discriminatie wordt"

gedaan. De huidige agressie in de samenleving doet er uiteraard ook geen goed aan." (MV non-op)

"Ergens wel. Soort coach. Een trainer, en géén psych die zegt: Knap dat je dat doet. [...] Ik ben bezig met een reïntegratiebureau die van mijn transgenderachtergrond op de hoogte is. Bij geschikte baan wil ik verder met geslachtsaanpassing." (MV non-op)

"Hulp bij het omscholen en het vinden van een arbeidssplaats." (MV pre-op)

"Iemand die je begrijpt en raad geeft bij wat nu werkelijk een goede baan voor een transgender is." (MV pre-op)

"Ja, maar die moeten nog opgeleid worden." (MV post-op)

"Onbekend maakt onbemind. Er is nood aan voorlichting, opdat de samenleving een neutralere kijk op ons zou hebben." (MV pre-op)

"Gebeurt nu al. Ik ben nu bezig met een reïntegratiebureau die van mijn tg op de hoogte is. Bij geschikte baan wil ik verder met geslachtsaanpassing." (MV pre-op)

"Ik heb hulp van een reïntegratiebureau en hoop in volgende baan in ieder geval wel een eerste indruk bij collega's als vrouw te kunnen maken zonder als transseksueel te zijn aangekondigd. Dat scheelt al veel denk ik." (MV pre-op)

"Reïntegratiebedrijf en CWI, deze laatste doet helemaal niets. UVW heeft niet voor niets ingestemd met een reïntegratietraject/omscholing." (MV pre-op)

"Waarschijnlijk wel maar ben daar op dit moment nog niet aan toe. Maar mensen met ervaring die weten hoe je kwaliteiten in een vrouwelijke rol beter kan gebruiken, lijkt me praktisch en ook de ervaring hoe anderen dit oplossen." (MV pre-op)

"Een lijst met branches en bedrijven die WEL blijk geven van een brede en diepe visie waarbij duidelijk is dat ze kijken naar wie je bent en wat je kan. Niet naar wat je bent (tenzij het een bordeel is)." (MV post-op)

3.7 Samenvatting

Het aantal aan dit onderzoek deelnemende werkloze VM-'s is ontoereikend om enige uitspraken over deze groep te kunnen doen. Derhalve betreffen onderstaande conclusies uitsluitend MV-'s. Ook het aantal aan het onderzoek deelnemende werkloze MV-'s is echter vrij beperkt (n = 46). Desondanks een aantal indrukken.

Oorzaken werkloosheid

Werkloosheid komt vaker voor naarmate de vrouwelijke identiteit sterker is en de mannelijke identiteit zwakker:

- post-ops zijn vaker werkloos dan non-ops;
- non- en pre-ops zijn vaker werkloos naarmate zij meer genderidentiteitsproblemen hebben en zich psychisch minder sterk man en sterker vrouw voelen.

Minder overtuigend als vrouw over kunnen komen versterkt de kans op werkloosheid. Twee op de drie werkloze transgenders geeft aan dat hun transgenderachtergrond hen remt in hun carrière of in het verleden heeft geremd. De belangrijkste redenen die daarbij worden genoemd zijn:

- psychische problemen vanwege hun transgenderachtergrond;
- gebrek aan maatschappelijke acceptatie;
- problemen op het werk vanwege hun transgenderachtergrond;
- het moeilijk een baan kunnen vinden waarin men als transgender wordt geaccepteerd;
- discriminatie bij sollicitatie. Bijna de helft vermoedt of is er van overtuigd vanwege hun transgenderachtergrond voor een baan te zijn geweigerd.

Openheid tijdens sollicitatie

Transgenders komen doorgaans bij het solliciteren in aanzet (sollicitatiebrief) niet uit voor hun transgenderachtergrond. Pas wanneer het tot een sollicitatiegesprek komt is ongeveer de helft daar min of meer open over.

Het al of niet open zijn tijdens een sollicitatie blijkt vooral voor veel non-ops een heikele kwestie. Men wil zich vaak op het werk als transgender manifesteren, maar is tegelijk bang voor hinderlijk gedrag van collega's. Bij pre-ops lijkt het idee dat openheid onvermijdelijk is doorslaggevend. Post-ops lijken openheid het minst noodzakelijk te vinden.

Hulp bij het zoeken van werk

De helft wordt bij het zoeken van werk geholpen door vrienden of kennissen, bijna de helft door een (re-)integratiebureau of (re-)integratieafdeling van een bepaalde instelling en één op de drie door een uitzendbureau. Van andere instellingen zoals de arbodienst, een arbeidskundig geneesheer, de Sociale Dienst of het centrum voor Werk en Inkomen vinden slechts weinigen steun bij het zoeken naar werk. Een kwart heeft geen hulp van een instelling.

De helft geeft aan behoefte te hebben aan hulp om als transgender werk te vinden. Dit wijst erop dat men de hulp die men ervaart veelal te weinig afgestemd vindt op de persoonlijke situatie als transgender.

4 WERKBELEVING

4.1 Inleiding

In dit hoofdstuk staat de werkbeleving van transgenders die werken tegen loon of salaris centraal.³⁷ Nagegaan wordt of er verschillen zijn tussen non-ops, pre-ops en post-ops. Tevens worden VM-'s vergeleken met MV-'s. Bij MV-'s wordt tevens een onderscheid gemaakt tussen een aantal bedrijfssectoren. Bij VM-'s is, doordat het aantal respondenten daarvoor te gering is, dit laatste onderscheid niet gemaakt.

De vergelijkingen betreffen de volgende werkaspecten:

- de beleving van de werктаak (negatief - positief). Hierbij gaat het om de plaats die het werk in het leven inneemt, de voldoening die het werk biedt en de mate waarin men het werk boeiend vindt;
- participatie en terugkoppeling (weinig - veel). Deze schaal meet de mate waarin men wordt betrokken bij de gang van zaken op het werk en de mate waarin men terugkoppeling krijgt over het eigen functioneren;
- psychisch welbevinden werk (slecht - goed). Een lage score op deze schaal wijst op overbelasting, burn-outverschijnselen, mentale uitputting en verminderd enthousiasme over het werk;
- sociale steun van collega's (weinig - veel). Het betreft de mate waarin men positieve aandacht krijgt van collega's, op steun van anderen kan rekenen en de mate waarin men door collega's wordt gewaardeerd;
- zelfwaardering over werkprestaties (laag - hoog). De mate waarin men vindt dat men het werk goed doet, waardevol werk verricht en een positieve bijdrage levert aan de organisatie.

In tabel 4.1 is de correlatieve samenhang te vinden tussen deze verschillende aspecten van de werkbeleving.³⁸ Uit deze tabel blijkt dat bij MV-'s al deze aspecten substantieel met elkaar samenhangen. Kortom, de beleving van de werктаak, de feedback die men ervaart, het psychisch welbevinden tijdens het werk, de steun van collega's en de zelfwaardering die men aan het werk ontleent beïnvloeden elkaar en versterken elkaar. Bij VM-'s is dit slechts ten dele het geval. Zo lijkt men de zelfwaardering over het werk niet te ontleen aan de participatie en de steun die men van collega's ervaart.

Tabel 4.1: Samenhang tussen verschillende aspecten van de werkbeleving (rechter bovendriehoek MV-'s \approx 245; linker onderdriehoek VM-'s \approx 39)

	Werктаak	Psychisch	Participatie	Steun	Zelfwaardering
Werктаak		.37***	.41***	.43***	.41***
Psychisch	.40*		.30**	.47***	.36***
Participatie	.42**	.39*		.58***	.50***
Steun	.25	.52**	.54**		.41***
Zelfwaardering	.61**	.54**	.19	.18	

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05

³⁷ Ook hoofdstuk 5 t/m 8 betreffen uitsluitend transgenders die werken tegen loon of salaris.

³⁸ Psychometrische informatie over de betreffende schalen vindt men in bijlage 2.2.

4.2 Verstandhouding met collega's

Naast belevingsaspecten is een aantal vragen gesteld over de omgang met mannelijke collega's, vrouwelijke collega's en de directe chef. Het betreft de volgende variabelen:

- de verstandhouding met mannelijke en met vrouwelijke collega's. Deze schaal bestaat voor beide seksen afzonderlijk uit vijf items en betreft de verstandhouding met deze collega's, de mate waarin men met hen over problemen (zowel persoonlijke als problemen op het werk) kan praten, de mate waarin men zich tot hen betrokken voelt en de algehele tevredenheid over hen;³⁹
- de mate waarin zich conflicten voordoen met mannelijke en met vrouwelijke collega's en met de directe chef (steeds één afzonderlijk item);
- de verstandhouding met de directe chef (één item);
- de mate waarin men met de directe chef over problemen op het werk kan praten (één item).

In tabel 4.2 is de samenhang van deze variabelen met de werkbeleving in beeld gebracht. De sterkste samenhang is uiteraard die met sociale steun die men op het werk ervaart, in feite ook een indicatie van de verstandhouding met collega's.

Tabel 4.2 Samenhang tussen werkbeleving en de relatie met collega's en directe chef

	Werktaak	Psychisch	Participatie	Steun	Zelfwaardering
MV-'s (≈ 220)					
<i>Verstandhouding</i>					
Mannelijke collega's	.21**	.29***	.38***	.72***	.31***
Vrouwelijke collega's	.25***	.29**	.29***	.54***	.36***
Directe chef	.28***	.38**	.27***	.54***	.29***
<i>Frequentie conflicten</i>					
Mannelijke collega's	-.05	-.04	-.24***	-.26***	-.01
Vrouwelijke collega's	.07	.10	.04	.09	.16*
Directe chef	-.06	-.20**	-.21***	-.26***	-.12
VM-'s (≈ 34)					
<i>Verstandhouding</i>					
Mannelijke collega's	.30	.45**	.28	.80***	.23
Vrouwelijke collega's	.10	.36*	.48**	.81***	.05
Directe chef	.42**	.50***	.57***	.74***	.15
<i>Frequentie conflicten</i>					
Mannelijke collega's	-.01	.18	.11	-.11	.18
Vrouwelijke collega's	-.00	.01	-.13	.06	-.05
Directe chef	-.32	-.27	-.45**	-.44**	-.06

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05

Bij MV-'s zien we verder dat de verstandhouding met anderen op het werk ook substantiële invloed heeft op alle andere aspecten van de werkbeleving. De verhouding met mannelijke collega's, vrouwelijke collega's en de directe chef wegen daarbij ongeveer even zwaar. De mate waarin zich conflicten voordoen heeft over het geheel genomen beduidend minder invloed op de werkbeleving.

Bij VM-'s zien we een wat ander beeld. Hun zelfwaardering over de werkprestaties lijkt slechts in geringe mate ontleend te worden aan de verstandhouding met collega's. Daarnaast lijkt de verhouding met de directe chef wat zwaarder te wegen dan die met

³⁹ Psychometrische informatie over de betreffende schalen is te vinden in bijlage 2.3.

mannelijke en vrouwelijke collega's. Dit geldt in het bijzonder wanneer de relatie met de directe chef conflictueus is.

4.3 Sekse en genderidentiteit

Werkbeleving

MV-'s en VM-'s scoren op geen enkel aspect van de werkbeleving (beleving werktaak, participatie en terugkoppeling, psychische gesteldheid, sociale steun, zelfwaardering over werkprestaties) significant verschillend. Bij MV-'s zijn in dit opzicht ook geen significante verschillen waarneembaar tussen non-ops, pre-ops en post-ops.⁴⁰ Hetzelfde geldt voor de mate waarin men zich psychisch mannelijk en vrouwelijk percipieert, op welke leeftijd men zich voor het eerst bewust werd 'anders' te zijn⁴¹, de mate waarin men overtuigend overkomt als vrouw (als man geboren) of man (als vrouw geboren) of als zodanig overtuigend over wil komen. Er blijkt slechts een zwakke maar significante samenhang te zijn bij MV-'s met de mate waarin men zich vrouwelijk kleedt op het werk: de participatie en terugkoppeling is dan wat minder ($r = .17$; $p < .01$) en de zelfwaardering over de werkprestaties neemt wat af ($r = .21$; $p < .001$).

Als we de sekse van de directe leidinggevende erbij betrekken zijn echter wel groepsverschillen waarneembaar. Tabel 4.3 laat een aantal significante bevindingen ($p < .05$) zien:

- bij MV-'s met een vrouwelijke chef is zowel de psychische gesteldheid als de zelfwaardering over de werkprestaties hoger dan bij MV-'s met een mannelijke chef;
- VM-'s met een mannelijke chef scoren positiever op psychische gesteldheid en participatie en terugkoppeling dan MV-'s met een mannelijke chef.

Ook het gemiddelde over alle vijf werkbelevingsschalen is in geval van een mannelijke chef bij VM-'s significant ($p < .05$) hoger dan bij MV-'s.

Daarnaast signaleren we de volgende tendensen ($p < .10$):

- MV-'s met een vrouwelijke chef scoren hoger op de beleving van de werktaak en de sociale steun die men ervaart dan MV-'s met een mannelijke chef;
- MV-'s met een vrouwelijke chef scoren positiever op psychische gesteldheid dan VM-'s met een vrouwelijke chef;
- VM-'s met een mannelijke chef scoren positiever op psychische gesteldheid dan VM-'s met een vrouwelijke chef.

Tabel 4.3: Werkbeleving naar sekse leidinggevende (gemiddelde itemscores).

	Werktaak	Psychisch	Participatie	Steun	Zelfwaardering
MV-'s					
Mannelijke leidinggevende (≈ 205)	2,97	2,34 _{a+}	5,08 _a	3,01	4,85 _a
Vrouwelijke leidinggevende (≈ 38)	3,28	2,52 _b	5,33 _{ab}	3,22	5,34 _b
VM-'s Mannelijke leidinggevende (≈ 15)	3,24	2,60 _b	5,67 _b	3,23	5,13 _{ab}
Vrouwelijke leidinggevende (≈ 22)	3,11	2,35 _{ab}	5,26 _{ab}	3,05	4,96 _{ab}

†Verschillende indices duiden op significante verschillen in de betreffende kolom

⁴⁰ De VM-'s zijn vanwege het kleine aantal niet opgesplitst in deze groepen.

⁴¹ De vraag luidde: Hoe oud was u toen u zich er van bewust werd dat u, wat betreft uw transgenderachtergrond, anders was dan anderen.

Verstandhouding met collega's en directe leidinggevende

In tabel 4.4 zijn enige gegevens over de verstandhouding met collega's weergegeven. In deze tabel zien we dat MV-'s de verstandhouding met hun vrouwelijke collega's aanzienlijk positiever beoordelen dan hun verstandhouding met mannelijke collega's. Deze verschillen zijn zeer significant ($p < .001$) voor zowel non-ops, als post-ops (tussen non-ops, pre-ops en post-ops zijn in dit opzicht geen verschillen waarneembaar). Ter illustratie: 81% is (zeer) tevreden over de contacten met de vrouwelijke collega's⁴² tegen slechts 61% over de contacten met mannelijke collega's⁴³. VM-'s geven dezelfde gemiddelde beoordeling aan hun relaties met mannelijke en vrouwelijke collega's.⁴⁴ Ten aanzien van de verstandhouding met de directe chef zien we bij MV-'s als lichte tendens ($p = .11$) eveneens dat de relatie met vrouwelijke chefs positiever is dan die met mannelijke chefs. Bij VM-'s is dat beeld omgekeerd: zij neigen ernaar ($p = .051$) hun verstandhouding met mannelijke chefs positiever te beoordelen dan die met mannelijke chefs. Ook een tendens ($p < .10$) is dat MV-'s hun relatie met vrouwelijke chefs positiever beoordelen dan die met mannelijke chefs, en VM-'s hun verstandhouding met vrouwelijke chefs juist negatiever beoordelen dan die met mannelijke chefs.

Tabel 4.4: Verstandhouding met collega's en directe leidinggevende.

	MV-'s	VM-'s
Mannelijke collega's	3,30 (266)	3,43 (57)
Vrouwelijke collega's	3,74 _a [†] (219)	3,46 _b (38)
Mannelijke leidinggevende	3,69 (199)	4,13 (16)
Vrouwelijke leidinggevende	3,97 (38)	3,41 (22)

† Verschillende indices duiden op significante verschillen in de betreffende rij

Bij MV non-ops en pre-ops is geen verband tussen de mate van genderidentiteitsproblemen⁴⁵ en de verhouding met collega's en directe leidinggevende. Voor VM non-ops en pre-ops is naarmate er meer genderidentiteitsproblemen zijn de verhouding met mannelijke collega's positiever ($r = .52$; $p < .05$). Bij hen is geen samenhang met de verhouding met vrouwelijke collega's en de directe chef.

4.4 Bedrijfs- en functiekenmerken**Personeelsbeleid**

Een belangrijke vraag is in hoeverre het personeelsbeleid binnen een organisatie van invloed is op de werkbeleving van transgenders en op hun relatie met collega's. Drie aspecten zijn onderzocht:

- het wel of niet aanwezig zijn van een klachtencommissie;
- het wel of niet aanwezig zijn van een vertrouwenspersoon;
- de mate waarin op het werk sprake is van diversiteitsmanagement, dat wil zeggen de mate waarin binnen de organisatie activiteiten bijdragen aan het optimaal en duurzaam benutten van alle medewerkers, rekening houdend met al hun verschillen en overeenkomsten (De Vries & Van de Ven, 2005). In dit onderzoek worden daarbij drie aspecten onderscheiden:

⁴² Niet tevreden en niet ontevreden 15%; (zeer) ontevreden vier procent.

⁴³ Niet tevreden en niet ontevreden 34%; (zeer) ontevreden vijf procent.

⁴⁴ VM-'s zijn weliswaar wat vaker (zeer) tevreden over hun vrouwelijke collega's dan over hun mannelijke collega's (72% tegen 63%), maar ook wat vaker (zeer) ontevreden (14% tegen negen procent) Deze verschillen zijn overigens niet significant.

⁴⁵ Zie voor psychometrische informatie van deze schaal bijlage 2.4.

- de mate waarin binnen de organisatie in het algemeen sprake is van een diversiteitscultuur waarbinnen discriminatie van medewerkers wordt tegengegaan en iedereen gelijkwaardig wordt behandeld;
- de mate waarin men binnen de organisatie seksespecifieke verwachtingen heeft van mannen en vrouwen ten aanzien van gedrag en kleding en de mate waarin onderscheid wordt gemaakt tussen 'vrouwen- en mannenwerk';
- de mate waarin transgenders (verwachten) door de organisatie (te) worden gesteund (zowel door het tegengaan van negatieve bejegeningen naar aanleiding van hun transgenderachtergrond als door mogelijkheden te bieden zichzelf te kunnen zijn).⁴⁶

In tabel 4.5 is de correlatieve samenhang te vinden tussen deze variabelen voor alle MV-en VM-'s tezamen. Duidelijk blijkt dat men sterker het gevoel heeft dat transgenders door de leidinggevende/directie worden gesteund en de mogelijkheid hebben zichzelf te kunnen zijn naarmate er op het werk sterker sprake is van een diversiteitscultuur. Als er op het werk een diversiteitscultuur is, is de kans groter dat een vertrouwenspersoon en een klachtencommissie aan de organisatie zijn verbonden.

Tabel 4.5 Samenhang tussen verschillende aspecten van de bedrijfscultuur

	Tegengaan discriminatie transgenders	Sekse-onderscheid	Vertrouwenspersoon	Klachtencommissie
Tegengaan discriminatie algemeen	.69*** (172)	-.20* (169)	.35*** (131)	.38*** (131)
Tegengaan discriminatie transgenders		-.27*** (237)	.25*** (191)	.38*** (199)
Sekseonderscheid			.00 (180)	.00 (185)
Vertrouwenspersoon				.62*** (172)

*** p < .001; * p < .05

In tabel 4.6 is de invloed van beleidsmanagement op de werkbeleving en de verstandhouding met collega's en leidinggevende weergegeven:⁴⁷

- diversiteitsmanagement blijkt in belangrijke mate bij te dragen aan een positieve werkbeleving en aan een goede verstandhouding van transgenders met collega's.⁴⁸ De beleving van de werktaak en de zelfwaardering die men aan het werk ontleent hangen daarentegen, gelet op de zwakke verbanden, slechts indirect (vooral door meer sociale steun) samen met een diversiteitscultuur. Hetzelfde geldt voor de steun die men van de directie/ leidinggevende verwacht ten aanzien van transgenders;
- de mate waarin op het werk specifieke genderrolpatronen gelden heeft relatief weinig invloed;
- ook de aanwezigheid van een klachtencommissie lijkt enigszins bij te dragen aan een beter werkklimaat. Deze samenhang is echter voornamelijk indirect: organisaties met een relatief sterke diversiteitscultuur hebben vaker een klachtencommissie (tabel 4.5).

⁴⁶ Voor psychometrische informatie over de betreffende schalen zie bijlage 2.5.

⁴⁷ Bij de mate waarin er sprake is van een diversiteitscultuur en de mate waarin op de werkplek een sekseonderscheid wordt gemaakt zijn de respondenten die op één van de items van de betreffende schaal geen mening hadden in de analyses buiten beschouwing gelaten. Bij de mate van steun aan transgenders zijn deze respondenten wel in de analyses meegenomen.

⁴⁸ Deze causaliteit staat natuurlijk niet vast. Tevens kan een positieve werkbeleving en goede contacten met collega's tot een gunstige perceptie van het personeelsbeleid leiden.

Voor VM-'s lijkt, gelet op de over het geheel genomen wat sterkere verbanden in tabel 4.6, een diversiteitscultuur en steun aan transgenders nog essentiëler dan voor MV-'s. Deze verschillen tussen MV-'s en VM-'s worden echter volledig verklaard door de oververtegenwoordiging van non-ops bij de MV-'s en post-ops bij de VM-'s. Dit betekent dat de in tabel 4.6 bij de MV-'s gevonden verbanden voornamelijk de samenhang bij non-ops weergeven en bij de VM-'s die bij de post-ops.

Tabel 4.6 Samenhang werkbeleving en bedrijfscultuur

	Tegengaan discriminatie algemeen	Tegengaan discriminatie transgenders	Sekse-onderscheid	Vertrouwens-persoon†	Klachten-commissie
MV-'s	≈ 145	≈ 200	≈ 215	≈ 170	≈ 170
Beleving werktaak	.26***	.15*	-.13	.08	.05
Psychisch welbevinden	.32***	.30***	-.09	.27***	.33***
Participatie/terugkoppeling	.39***	.36***	-.18**	-.02	.02
Sociale steun	.43***	.49***	-.21**	.11	.22**
Zelfwaardering	.20*	.17*	-.07	.03	.08
Verstandhouding ♂♂	.30***	.34***	-.10	.10	.24**
Verstandhouding ♀♀	.41***	.43***	-.07	.15	.25***
Verstandhouding leidinggevende	.36***	.36***	-.19**	-.02	.12
VM-'s	≈ 20	≈ 28	≈ 35		
Beleving werktaak	.24	.25	.17		
Psychisch welbevinden	.60**	.52***	-.14		
Participatie/terugkoppeling	.41	.27	-.06		
Sociale steun	.71***	.74***	-.25		
Zelfwaardering	.33	.29	.18		
Verstandhouding ♂♂	.60**	.71***	-.24		
Verstandhouding ♀♀	.60**	.62***	-.36		
Verstandhouding leidinggevende	.58**	.64***	-.12		

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05

†'Er waren slechts enkele VM-'s bij wie binnen de organisatie geen vertrouwenspersoon of klachtencommissie aanwezig was. Om deze reden zijn de resultaten voor deze groepen niet weergegeven.

In tabel 4.7 zijn de verbanden met de mate waarin in het algemeen discriminatie wordt tegengestaan⁴⁹ daarom opgesplitst in verschillende groepen transgenders.⁵⁰

⁴⁹ De verbanden met 'tegengaan discriminatie transgenders' komen overeen met het in deze tabel getoonde beeld.

⁵⁰ Er waren slechts vier VM non-ops en vijf VM pre-ops waarvan een schaal score op diversiteitscultuur kon worden berekend. Daarom zijn deze transgenders niet in tabel 4.7 opgenomen.

Tabel 4.7 Samenhang werkbeleving met de mate waarin in het algemeen discriminatie wordt tegengegaan voor verschillende groepen transgenders

	MV non-ops (95)	MV pre-ops (31)	MV post-ops (24)	VM post-ops (12)
Beleving werktaak	.33***	-.01	.64***	.52(*)
Psychisch welbevinden	.28**	.18	.59***	.60*
Participatie/terugkoppeling	.41***	.27	.51***	.33
Sociale steun	.38***	.51**	.61***	.81**
Zelfwaardering	.25*	.04	.17	.48
Verstandhouding ♂♂	.16	.52**	.40(*)	.72**
Verstandhouding ♀♀	.35***	.51**	.46*	.68*
Verstandhouding leidinggevende	.30**	.42**	.36(*)	.74*

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05; (*) p < .10

Uit deze tabel blijkt dat deze samenhang zowel bij MV- als VM post-ops sterker is dan over de totale groep MV-'s en VM-'s (tabel 4.6). Dit zou kunnen betekenen dat diversiteitsmanagement in het bijzonder voor post-ops van wezenlijk belang is. Opvallend is dat er bij MV pre-ops relatief weinig samenhang is tussen de mate waarin discriminatie wordt tegengegaan en de werkbeleving, terwijl de correlaties met de verhouding met collega's juist relatief sterk zijn.

Uit de frequentieverdeling van de antwoorden op de items uit 'steun aan transgenders' (tabel 4.8) blijkt dat van een diversiteitsmanagement met betrekking tot transgenders meestal weinig te merken is. Veel transgenders hebben geen idee over de houding van de directie/leidinggevende ten aanzien van transgenders. Een paar voorbeelden:

- de helft heeft geen idee over de houding van de directie/leidinggevende als een werknemer tot geslachtsaanpassing besluit;
- de helft is in het ongewisse over of de directie corrigerend op zal treden als zij worden geconfronteerd met negatieve opmerkingen vanwege iemands transgenderachtergrond.

Ter vergelijking: Wanneer het gaat om negatieve opmerkingen over vrouwen, mannen, homoseksuelen of allochtonen liggen de aantallen 'weet niet' aanzienlijk lager, namelijk tussen 10% en 15% (zie tabel 4.8).

Tabel 4.8 (Verwachte) steun van het management aan transgenders in vergelijking met (verwachte) steun aan andere groepen over MV-'s en VM-'s tezamen (≈ 320) (%)

	Waarschijnlijk/ zeker niet	Geen idee	Waarschijnlijk/ zeker wel
Wanneer iemand een negatieve opmerking maakt vanwege iemands transgenderachtergrond, wordt door de directie corrigerend opgetreden.	26	50	23
Wanneer iemand een geslachtsaanpassing wenst, kan deze alle steun van de directie/leidinggevende verwachten.	17	50	33
Transgenders hebben voldoende mogelijkheden zichzelf te kunnen zijn.	32	35	32
Transgenders kunnen zonder problemen open zijn over hun transgenderachtergrond.	32	34	34
Discriminatie van transgenders wordt bij ons (zal bij ons worden) bestreden.	19	41	40
De directie/leidinggevende treedt corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over homoseksuelen.	40	10	49
De directie/leidinggevende treedt corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over allochtonen.	38	12	50
Wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over vrouwen wordt door de directie/leidinggevende corrigerend opgetreden.	36	13	51
Wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over mannen wordt door de directie/leidinggevende corrigerend opgetreden.	47	15	37

Werkbranches

In tabel 4.9 is in absolute aantallen weergegeven hoeveel transgenders in diverse branches werkzaam zijn. MV-'s zijn het meest werkzaam in de industrie (15%), de ICT (11%), de gezondheids- en welzijnszorg (10%), onderwijs, opleiding en training (9%), vervoer en transport (9%), handel (6%) en bouw (5%). In de overige branches zijn te weinig MV-'s werkzaam om deze mee te kunnen nemen in een vergelijkende analyse.

Bij VM-'s zijn relatief veel respondenten werkzaam in de gezondheids- en welzijnszorg (28%). Een vergelijking van deze branche met andere branches is, gelet op het geringe aantal VM-'s dat daarbinnen werkzaam is, niet mogelijk.

Werk in de bouw en het vervoer wordt nogal eens geassocieerd met respectievelijk 'bouwvakker' en 'vrachtwagenchauffeur'. In de bouwbranche is één op de drie werkzaam op lager beroepsniveau (bijvoorbeeld kraanmachinist, dakwerker, grondwerker of schilder). Anderen zijn bijvoorbeeld werkzaam als meubelmaker, bouwkundig tekenaar, bedrijfsleider, adviseur van de raad van bestuur, directeur of marketingspecialist.

Bij de branche vervoer en transport is slechts één op de acht werkzaam op lager beroepsniveau. Slechts twee geven aan werkzaam te zijn als vrachtwagenchauffeur⁵¹ tegenover drie als piloot.

⁵¹ Vier respondenten geven aan chauffeur te zijn zonder nadere specificatie.

Tabel 4.9 Transgender werkzaam tegen loon of salaris naar branche (absolute aantallen)

	MV-'s (398)	VM-'s (57)
Beleid en bestuur	12	3
Bouw	20	0
Defensie	4	0
Financiën en verzekeringen	12	3
Gezondheids- en welzijnszorg	41	16
Handel	22	2
Horeca	8	1
Industrie	60	2
Informatie en communicatietechnologie (ICT)	44	2
Kunst, cultuur en media	8	3
Landbouw, veeteelt en visserij	3	0
Natuur- en milieubeheer	4	0
Onderwijs, opleiding en training	35	3
Persoonlijke dienstverlening	4	1
Politie, brandweer en beveiliging	9	3
Recreatie, sport en toerisme	7	0
Vervoer en transport	34	5
Anders	71	13

In tabel 4.10 zijn de gemiddelde scores op verschillende aspecten van de werkbeleving voor een aantal branches weergegeven. Slechts drie verschillen zijn significant:

- in de gezondheids- en welzijnszorg is de participatie en terugkoppeling hoger dan bij vervoer en transport;
- in de gezondheids- en welzijnszorg is de sociale steun hoger dan in de industrie;
- de gemiddelde werkbeleving is in de gezondheids- en welzijnszorg positiever dan in de industrie.

Daarnaast scoort de gezondheids- en welzijnszorg gemiddeld significant hoger dan alle overige branches tezamen op alle werkbelevingsaspecten met uitzondering van de zelfwaardering die men aan het werk ontleent.

De industrie scoort daarentegen gemiddeld significant lager dan alle andere branches tezamen op alle werkbelevingsaspecten met uitzondering van de psychische gesteldheid.⁵²

⁵² Weliswaar scoort vervoer/transport nog iets lager op participatie en terugkoppeling, maar door het geringer aantal respondenten in deze branche is het verschil met de overige branches tezamen net niet significant.

Tabel 4.10 Werkbeleving van MV-'s in verschillende branches (gemiddelde itemscores).

	Bouw	Gezondheid	Handel	Industrie	ICT	Onderwijs	Vervoer
Beleving werktaak	2,74	3,56▲	2,78	2,74▼	3,27	3,39	3,00
Participatie	2,38 _{ab} †	2,54 _b ▲	2,32 _{ab}	2,23 _{ab} ▼	2,48 _{ab}	2,38 _{ab}	2,15 _a
Psychisch	5,03	5,51▲	4,82	4,89	5,15	5,07	4,92
Steun	2,99 _{ab}	3,37 _b ▲	3,07 _{ab}	2,74 _a ▼	3,15 _{ab}	2,94 _{ab}	3,16 _{ab}
Zelfwaardering	5,04	5,25	4,69	4,54▼	5,03	5,30	4,81
gemiddeld	3,64 _{ab}	4,01 _b ▲	3,59 _{ab}	3,40 _a ▼	3,86 _{ab}	3,78 _{ab}	3,59 _{ab}

▼▲ = respectievelijk laag of hoog gegeven het totaal gemiddelde

† Verschillende indices duiden op significante verschillen in de betreffende rij

De relatief gunstige scores binnen de gezondheidsbranche kan worden verklaard door een relatief gunstige diversiteitscultuur: de gemiddelde score op diversiteitscultuur is bij gezondheid hoger ($p < .01$) dan bij de overige branches tezamen. De scores binnen de industrie kunnen echter niet worden verklaard door een ongunstige diversiteitscultuur. De gemiddelde score op diversiteitscultuur ligt bij industrie zelfs iets boven het gemiddelde.

In tabel 4.11 is voor de verschillende branches een aantal aspecten van de relatie met mannelijke collega's, vrouwelijke collega's en de directe chef weergegeven. Voor de bouwbranche zijn de gegevens over vrouwelijke collega's niet meegenomen, omdat slechts vier respondenten daar informatie over verschaffen. In deze tabel valt het volgende op:

- op geen enkele variabele zijn er significante verschillen tussen de diverse branches;
- in de industrie is de verstandhouding met mannelijke collega's significant slechter dan in de overige branches tezamen. Dit bevestigt enigszins de resultaten uit tabel 4.10.
- de relatie met collega's is binnen de gezondheids- en welzijnszorg echter niet beter dan in de andere branches. De conflicten met vrouwelijke collega's zijn gemiddeld zelfs significant frequenter dan het gemiddelde over alle andere branches tezamen;
- de verstandhouding met collega's steekt ondanks de relatief slechte werkbeleving (tabel 4.10) bij vervoer en transport gunstig af bij de andere branches: de verstandhouding met zowel mannelijke als vrouwelijke collega's is het meest positief binnen deze branche (de verstandhouding met mannelijke collega's is gemiddeld zelfs positiever dan die over de andere branches tezamen);
- binnen de ICT is de relatie met collega's op alle aspecten veelal boven gemiddeld. Conflicten (met mannelijke collega's en de directe chef) komen er gemiddeld zelfs minder vaak voor dan binnen de andere branches tezamen;
- de verstandhouding met vrouwelijke collega's is binnen alle branches positiever dan die met mannelijke collega's.⁵³ Daarnaast zijn er binnen verschillende branches meer conflicten met mannelijke dan met vrouwelijke collega's.

⁵³ De gemiddelde score op de verstandhouding met de directe chef is in tabel 17 onvergelykbaar met de gemiddelden op de verstandhouding met mannelijke en vrouwelijke collega's, omdat deze variabelen anders zijn geoperationaliseerd.

Tabel 4.11 Relatie met collega's en directe chef naar bedrijfssector (gemiddelde itemscores)

	Bouw	Gezondheid	Handel	Industrie	ICT	Onderwijs	Vervoer
<i>Verstandhouding</i>							
Mannelijke collega's	3,24	3,37	3,23	3,03▼	3,42	3,40	3,55▲
Vrouwelijke collega's		3,82	3,47	3,67	3,77	3,73	3,86
Directe leidinggevende	3,80	3,83	3,77	3,59	3,88	3,71	3,62
<i>Frequentie conflicten</i>							
Mannelijke collega's	1,64	1,63	1,92	1,70	1,48▼	1,75	1,55
Vrouwelijke collega's		1,65▲	1,42	1,33	1,33	1,67▲	1,37
Directe leidinggevende	1,70	1,80	1,69	1,68	1,38▼	1,57	1,76

▼▲ = respectievelijk laag of hoog gegeven het totaal gemiddelde

Overige bedrijfs- en functiekenmerken

In tabel 4.12 is de samenhang tussen een aantal bedrijfs- en functiekenmerken en de werkbeleving voor MV- en VM-transgenders afzonderlijk weergegeven. De gevonden verbanden zijn over het geheel genomen erg zwak en weinig betekenisvol. Voor MV-'s geldt dat een hoger opleidingsniveau (en als gevolg hiervan een meer leidinggevende functie) een gunstige invloed heeft op de werkbeleving. Daarnaast geldt voor MV-'s dat relatief veel vrouwelijke collega's/weinig mannelijke collega's eveneens de werkbeleving positief beïnvloedt. Deze laatste samenhang blijkt echter niet te gelden voor MV post-ops.

Bij VM-'s is geen consistente samenhang met bedrijfs- en functiekenmerken waarneembaar.

Tabel 4.12 Samenhang tussen werkbeleving en bedrijfs- en functiekenmerken

	Werktaak	Psychisch	Participatie	Steun	Zelfwaardering
MV-'s (n ≈ 270)					
Urbanisatiegraad plaats bedrijf	.15*	.03	.19**	.14*	.07
Grootte organisatie	.01	-.04	.19**	.09	.12
Aantal collega's	.12	.03	.22***	.14*	.13*
% vrouwelijke collega's	.17**	.22***	.20***	.20**	.17**
% allochtonen	-.00	-.01	.19**	.10	.01
Mate van contact met collega's	.16*	.09	.16**	.08	.24***
Vrouwelijke leiding	.05	.06	.05	.12	.06
Beroepsniveau werk	.19**	.07	.06	.04	.03
Mate van leiding geven	.26**	.18**	.14*	.18**	.25***
Aantal dagen werkend	.03	-.06	-.00	.03	-.01
Vaste aanstelling	.03	-.00	-.00	-.01	.10
Aantal jaren in bedrijf	.01	.13*	.08	.17**	.07
Leeftijd	-.03	.01	.04	-.08	-.00
Opleidingsniveau	.24***	.22**	.29***	.27***	.18**
VM-'s (n ≈ 38)					
Urbanisatiegraad plaats bedrijf	.08	.24	-.04	.05	.22
Grootte organisatie	-.24	.30(*)	-.02	-.06	-.03
Aantal collega's	-.10	.39*	.13	-.07	.09
% vrouwelijke collega's	-.02	-.15	-.25	-.12	.08
% allochtonen	-.20	-.11	-.15	-.11	-.30(*)
Mate van contact met collega's	-.36*	.37*	.00	.07	-.07
Vrouwelijke leiding	-.07	-.31(*)	-.17	-.12	-.09
Beroepsniveau werk	.23	-.02	-.07	.08	.10
Mate van leiding geven	.23	.04	-.02	.01	.21
Aantal dagen werkend	.06	.33*	.03	-.04	.13
Vaste aanstelling	.12	-.25	.14	-.04	-.02
Aantal jaren in bedrijf	-.06	.16	-.31(*)	-.27	.13
Leeftijd	-.19	-.10	-.06	-.03	-.08
Opleidingsniveau	.03	.07	.24	.01	-.02

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05; (*) p < .10

4.5 Samenvatting

Een aantal aspecten van de werkbeleving van transgenders die werken tegen loon of salaris is nader onderzocht: (1) de beleving van de werktaak; (2) participatie en terugkoppeling (de mate waarin men wordt betrokken bij de gang van zaken op het werk en feedback ervaart over het eigen functioneren); (3) de psychische gesteldheid (een slechte psychische gesteldheid wijst op overbelasting, burn-outverschijnselen en dergelijke); (4) de sociale steun die men van collega's ervaart; (5) de zelfwaardering die men heeft naar aanleiding van de eigen werkprestaties. Over het geheel genomen geldt dat deze aspecten elkaar beïnvloeden. Zo gaat bijvoorbeeld een positieve beleving van de werktaak samen met een positieve psychische gesteldheid, veel sociale steun, veel participatie en terugkoppeling en een positief zelfbeeld op grond van het werk dat men verricht.

De werkbeleving van MV-'s en VM-'s is over het geheel genomen niet verschillend. Ook zijn er bij MV-'s geen verschillen tussen non-ops, pre-ops en post-ops.

Verstandhouding met collega's

Zoals te verwachten geldt dat de werksatisfactie positiever is naarmate de verstandhouding met collega's en directe leidinggevende beter is.

MV-'s, zowel non-ops, pre-ops als post-ops, hebben over het geheel genomen een aanzienlijk betere verstandhouding met vrouwelijke dan met mannelijke collega's. Relatief veel vrouwelijke collega's in vergelijking met mannelijke collega's verhoogt de werksatisfactie bij non-ops en pre-ops MV-'s. Dit laatste geldt echter niet voor post-ops MV-'s. Ook de verstandhouding met vrouwelijke leidinggevendenden is bij MV-'s positiever dan die met mannelijke leidinggevendenden. Daarnaast is de werksatisfactie bij MV-'s op een aantal aspecten positiever in geval van een vrouwelijke leidinggevende.

VM-'s lijken doorgaans een betere relatie te hebben met mannelijke leidinggevendenden dan met vrouwelijke leidinggevendenden. Ook de werksatisfactie is op verschillende punten positiever bij mannelijke leiding. De verstandhouding met mannelijke en vrouwelijke collega's is bij VM-'s echter niet verschillend.

Kortom, MV-'s functioneren beter op een 'vrouwelijke' werkvloer (zowel wat betreft collega's als management) dan op een 'mannelijke' werkvloer. VM-'s lijken daarentegen beter te functioneren bij mannelijk management.

Diversiteitsmanagement

Diversiteitsmanagement blijkt bij transgenders in sterke mate bij te dragen aan een positieve werkbeleving en een goede verstandhouding met collega's en leidinggevendenden. Aandacht voor diversiteit en ingrijpen als er op het werk wordt gediscrimineerd of personen worden lastig gevallen door anderen zijn belangrijke factoren die bijdragen aan een positieve werkbeleving. Niet alleen de steun van de directie of leidinggevende ten aanzien van transgenders, maar ook ten aanzien van homoseksuelen en allochtonen dragen in belangrijke mate bij aan een positieve werkbeleving en een goede verstandhouding met collega's en leidinggevendenden. In het bijzonder geldt dat de sociale steun die men op het werk ervaart in belangrijke mate toeneemt bij een adequaat diversiteitsmanagement. Post-ops lijken nog sterker dan non-ops en pre-ops baat te hebben bij een diversiteitscultuur. In vergelijking met andere branches is de diversiteitscultuur het sterkst binnen gezondheids- en welzijnszorg. In deze branche is bij MV-'s de werksatisfactie dan ook het hoogst.⁵⁴

Of transgenders op steun mogen rekenen van het management is overigens vaak niet duidelijk. Zo heeft de helft geen idee of transgenders al dan niet op steun van het management kunnen rekenen, wanneer zij bekend zouden maken een geslachtsaanpassing te willen. Daarnaast weet de helft niet of de directie of leidinggevende corrigerend zal optreden wanneer een negatieve opmerking gemaakt wordt over iemands transgenderachtergrond. Verder denkt slechts één op drie dat transgenders op het werk voldoende mogelijkheden hebben om zichzelf te kunnen zijn of zonder problemen open kunnen zijn over hun transgenderachtergrond. Gelet op deze grote onzekerheid over de houding van het management ten aanzien van transgenders is dit niet verbazingwekkend.

Overige factoren

Andere bedrijfs- en functiekenmerken zoals de urbanisatiegraad van de plaats waar de organisatie is gehuisvest, de grootte van de organisatie, het aantal dagen dat men per week werkt, het aantal jaren dat men binnen de organisatie werkzaam is, het al dan niet hebben van een vaste aanstelling, het aantal collega's, het percentage allochtone

⁵⁴ VM-'s zijn niet per branche met elkaar vergeleken.

collega's en het beroepsniveau waarop men werkzaam is, zijn nauwelijks of niet van invloed op de werksatisfactie. In hoeverre andere factoren zoals de mate van openheid op het werk over de transgenderachtergrond en transgendernegativiteit op het werk van invloed zijn op de werkbeleving komen verderop aan de orde.

5 OPENHEID OVER DE TRANSGENDERACHTERGROND

5.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het al dan niet open zijn over de transgenderachtergrond op het werk. Deze kwestie is voor non-ops, pre-ops en post-ops verschillend. Pre-ops hebben in feite geen keuze. Vanwege de real life periode is openheid op den duur onvermijdelijk. Wel kan men de besluitvorming hierover enige tijd 'voor zich uit schuiven'. Non-ops en post-ops hebben wel een keuze. Bij non-ops wordt openheid echter noodzakelijker naarmate de genderidentiteit minder in de pas loopt met de biologische sekse. In geval van transgenderisme leidt het steeds verborgen houden van de ook aanwezige 'andere' genderidentiteit onvermijdelijk tot stress en psychische problemen (Vennix, 1989). Voor travestieten (non-ops) en post-ops lijkt openheid het minst noodzakelijk.

Allereerst wordt in dit hoofdstuk het open zijn tijdens sollicitaties besproken. Daarna komt de vraag aan de orde in hoeverre collega's op de hoogte zijn van de transgenderachtergrond. Alleen bij MV-'s kan daarbij een onderscheid worden gemaakt tussen non-ops, pre-ops en post-ops. Ook de redenen van MV-'s om al dan niet open te zijn worden besproken.⁵⁵

Vervolgens wordt nagegaan welke factoren (persoonskenmerken, functiegerelateerde kenmerken, structuur- en cultuurkenmerken van de organisatie, werkbeleving en verstandhouding met collega's) van invloed zijn op de mate van openheid.

Het hoofdstuk sluit af met een bespreking van de strategieën die men bij de coming-out gebruikt.

5.2 Openheid tijdens de sollicitatie

Van 38 MV-'s en 9 VM-'s was de huidige werkgever tijdens de sollicitatie op de hoogte van de transgenderachtergrond. In alle gevallen betreft het daarom geslaagde sollicitaties. Over werkende transgenders die open waren over hun transgenderachtergrond en tijdens de sollicitatie zijn afgewezen is geen informatie beschikbaar.

Openheid tijdens sollicitaties kwam het meest voor bij post-ops:

- bij MV-'s geldt dit voor 33% van de post-ops. Dat is significant ($p < .05$) vaker dan bij non-ops (5%) en pre-ops (11%) het geval is;
- bij VM-transgenders betreft het 30% (8 van 27) van de post-ops tegen geen (van de 10) non-ops en één (van de 12 pre-ops). Ook dit verschil is significant.

MV-'s

Relatief vaak (14%) was bij MV post-ops de werkgever al voorafgaand aan de sollicitatie op de hoogte. Bij non-ops (1%) en pre-ops (0%) was dat laatste nauwelijks het geval.

"Ik deed eerder vrijwilligerswerk voor de instelling waar ik nu werk en werd door hen zelf gevraagd voor mijn huidige baantje. Zij waren ook vooraf op de hoogte van mijn

⁵⁵ Het aantal VM-'s is te klein voor nadere analyses.

transseksualiteit en medische traject, maar bieden me daar graag de ruimte voor. In het begin was er wel wat voorzorg genomen vanuit mijn werkgever door collega's in te lichten en wat druk te zetten achter acceptatie, maar dat bleek onnodig want alles verloopt van het begin af heel soepel." (MV post-op).

Bij de MV-'s werd in bijna de helft van de gevallen (47%) gezegd dat de transgenderachtergrond geen belemmering zou vormen.

"Men gaf er duidelijk de voorkeur aan om het meer te hebben over mijn capaciteiten dan over mijn privé-aangelegenheden. Wat perfect is." (MV non-op)

"Mijn (toekomstige) collega's vonden juist fijn dat ik zo open over mezelf was, dat ik erover begon." (MV post-op)

Tweemaal (5%) had men een voorkeur voor een transgender. Bij de overige transgenders waren er hier en daar wel wat problemen tijdens de sollicitatie. Twee non-ops werden beperkingen opgelegd ten aanzien van de kleding en het uiterlijk, één non-ops werd een andere baan aangeboden en viermaal (bij één non-ops en drie post-ops) vond men het beter om de transgenderachtergrond op het werk te verzwijgen. Ook een paar andere kwesties werden genoemd:

"Ik moest mezelf meer verkopen aan mijn bazin dan de overige nieuw aangestelde collega's. Ze had vragen over mijn hormoongebruik en dacht dat daar altijd stemmingswisselingen bij hoorden." (MV pre-ops)

"Ik wilde oorspronkelijk een meer androgyne uiterlijk, er was wel het verzoek tot kiezen tussen of man, of vrouw. Het werd dus het laatste (wat toch wel een doel was op iets langere termijn)." (MV non-op)

"Men vroeg me wel om, bij intake gesprekken bij mogelijke klanten, niet zelf het onderwerp ter sprake te brengen, tenzij het nodig was om het verdere verloop van het gesprek te garanderen (bijvoorbeeld wanneer iemand een opmerking in die richting zou maken)." (MV pre-op)

VM-'s

Bij de bovengenoemde negen aangenomen VM-'s leverde de transgenderachtergrond geen problemen op bij de sollicitatie: vijfmaal werd aangegeven dat die geen belemmering voor de functie zou betekenen en in drie gevallen had men zelfs een voorkeur voor een transgender.

5.3 Verwachtingen over coming-out bij een sollicitatie

Bovengenoemde verschillen in openheid tijdens de sollicitatie betekenen niet noodzakelijk dat men tijdens een sollicitatie vaker op de hoogte is van de transgenderachtergrond van post-ops dan van die van andere transgenders. Het kan ook betekenen dat men eerder geneigd is post-ops aan te nemen dan andere transgenders. Ondersteuning voor dit laatste vinden we in de antwoorden van transgenders op de vraag hoe groot zij de kans achten (geen kans; minder kans dan anderen; evenveel kans, meer kans) dat transgenders bij hen op het werk zouden worden aangenomen, als zij zich tijdens de sollicitatie zouden outen. Om het concreet te maken werd aan de

vraag toegevoegd dat het een functie betrof die vergelijkbaar was met die van de respondent. De vraag had betrekking op de volgende groepen solliciterende transgenders:

- MV- en VM pre-ops die aangeven dat zij binnenkort een geslachtsaanpassing willen ondervinden;
- MV- en VM post-ops die voor hun geslachtsaanpassing uitkomen;
- MV- en VM transgenderisten die laten weten dat zij op het werk in de rol van de andere sekse willen functioneren, zonder tot geslachtsaanpassing over te gaan;
- MV- en VM transgenderisten die principieel aangeven dat zij op het werk niet in het hokje man of vrouw willen worden geplaatst en niet als man of vrouw willen functioneren.

De volgende condities zijn daarbij onderscheiden:

- transgenders die zich in hun sollicitatiebrief outen. Gevraagd is naar de kans dat zij voor een sollicitatiegesprek worden uitgenodigd;
- transgenders die zich in de brief nog niet outen, maar dat tijdens een sollicitatiegesprek wel doen. Daarbij wordt een onderscheid gemaakt tussen wel en niet overtuigend overkomen als vrouw (MV) of man (VM). Gevraagd is naar de kans dat men voor de betreffende functie wordt aangenomen. Ten aanzien van transgenderisten die niet in een hokje willen, zijn bovenstaande condities niet bevraagd.

In tabel 5.1 zijn de gepercipieerde kansen van de solliciterende transgenders weergegeven. Duidelijk blijkt uit deze tabel dat de meerderheid van de transgenders verwacht dat transgenders die open zijn tijdens hun sollicitatie geen gelijke kans hebben om te worden aangenomen. Daarnaast zijn de volgende verschillende verwachtingen over de kansen van solliciterende transgenders waarneembaar:

- transgenders die niet overtuigend overkomen maken nog vaker minder of geen kans dan transgenders die wel overtuigend overkomen;
- transgenderisten en pre-ops hebben nog minder kans dan post-ops;
- MV-'s lijken over het geheel genomen wat slechter in de markt te liggen dan VM-'s.

Tabel 5.1 Door MV-'s en VM-'s gepercipieerde kansen van transgenders bij een sollicitatie (n ≈ 250) (%)

	Algemeen (kans op sollicitatiegesprek)		Overtuigend overkomend (kans op baan)		Niet overtuigend overkomend (kans op baan)	
	geen kans	minder kans	geen kans	minder kans	geen kans	minder kans
MV pre-ops	35	44	28	47	48	42
MV post-op	16	34	17	29	37	37
MV-transgenderist ♀	39	41	30	44	45	44
MV-transgenderist ♀♂	29	46				
VM pre-ops	29	43	26	44	44	42
VM post-op	13	32	16	30	34	37
VM-transgenderist ♂	25	48	23	45	42	43
VM-transgenderist ♂♂	25	48				

♀ of ♂ met voorkeur op het werk te functioneren in de 'andere' genderrol
 ♀♂ niet in hokje man of vrouw, niet in mannen- of vrouwenrol

Niet overtuigend overkomende transgenderisten die zonder geslachtsaanpassing in de rol van de andere sekse willen werken en niet overtuigend overkomende pre-ops hebben in de ogen van de respondenten slechts 10 (MV) tot 15% (VM) kans op een gelijke behandeling. Overtuigend overkomende post-ops zouden daarentegen volgens iets meer dan de helft (54%) van de transgenders een gelijke kans krijgen.

Uit nadere analyses blijkt het volgende:

- MV-'s en VM-'s beoordelen de kansen voor de solliciterende transgenders niet verschillend wanneer het gaat om transgenders die in de brief openheid geven en om transgenders die niet overtuigend overkomen. De kansen van transgenders die wél overtuigend overkomen worden door VM-'s echter significant hoger ingeschat dan door MV-'s;
- naarmate discriminatie op het werk in het algemeen sterker wordt tegengegaan worden zowel door MV-'s ($r = .53$; $p < .001$) als door VM-'s ($r = .63$; $p < .01$) de kansen bij het solliciteren hoger ingeschat;
- in de bouwbranche acht men de kans om te worden aangenomen kleiner ($p < .01$) dan bij de overige branches tezamen; in de gezondheids- en welzijnsbranche acht men deze kans daarentegen groter ($p < .05$).

De mate waarin men zelf open is op het werk hangt bij MV-'s wél ($r = .41$; $p < .001$) maar bij VM-'s nauwelijks ($r = .19$; n.s.) samen met de gepercipieerde kans om aangenomen te worden.⁵⁶

5.4 Mate van openheid op het werk

In tabel 5.2 is weergegeven in hoeverre transgenders zich op het werk openen. Uit deze tabel blijkt duidelijk dat bij MV-'s vooral non-ops vrijwel niet voor hun transgenderachtergrond uitkomen. Voor VM-'s lijkt dat overigens ook te gelden: van de VM non-ops is bij twee op de drie niemand op de hoogte tegen ongeveer één op de drie bij de pre-ops en de post-ops.

Tabel 5.2 Aantal collega's dat van de transgenderachtergrond op de hoogte is (%)

	MV non-ops (211)	MV pre-ops (82)	MV post-ops (61)	VM-'s (52)
Niemand	63	28	21	40
Een enkeling	19	10	8	12
Meerdere personen	7	20	12	14
Bijna iedereen	6	15	20	19
Iedereen	5	28	39	15
Gemiddelde itemscore†	1,72 _a	3,05 _b	3,48 _b	

† Gemiddelden met verschillende indices zijn significant verschillend

Aan transgenders die aangeven op het werk nooit open te zijn (152 MV-'s en 12 VM-'s) is gevraagd of men dat 'als een last' ervaart. Bij slechts 3 van de 12 VM-'s is dat het geval. Bij MV-'s geldt dit echter voor tweederde. In het bijzonder pre-ops (93%) maar ook veel non-ops (66%) ervaren het als een last. Van de post-ops geeft daarentegen slechts één van de negen dat aan. De volgende redenen worden genoemd: het geeft

⁵⁶ Als operationalisatie van deze gepercipieerde kans zijn verwachtingen bij elkaar opgeteld. Zie voor psychometrische gegevens van deze schaal bijlage 2.6.

stress (23%), men is bang dat anderen er toch achter komen (26%) en men kan door zich niet te outen op het werk niet zichzelf zijn (34%).

5.5 Redenen om al dan niet open te zijn op het werk

Redenen om niet open te zijn

Aan transgenders die op het werk (meestal) niet open zijn, is op een vijfpuntschaal een aantal mogelijke redenen voorgelegd met de vraag aan te geven in welke mate deze daarbij een rol spelen: 1 = geen rol; 5 = een hele grote rol.

In de in tabel 5.3 genoemde redenen om niet open te zijn kunnen drie dimensies worden onderscheiden:

- angst voor hinderlijk gedrag van collega's (3, 5, 9, 10, 13, 15);
- het voor het werk niet relevant vinden van de transgenderachtergrond (1, 2, 4, 5, 7, 8, 9);
- angst dat de transgenderachtergrond de carrière negatief zal beïnvloeden (11, 16, 17).⁵⁷

Tabel 5.3 Redenen die een (hele) grote rol spelen om (meestal) niet open te zijn bij transgenders die (meestal) niet open zijn (itemgemiddelde en %)

	MV non-ops (≈ 155)		MV pre-ops (25)		MV post-ops (≈ 10)		VM-'s (21)	
	Gem.	%	Gem.	%	Gem.	%	Gem.	%
1. Mijn transgenderachtergrond gaat collega's niet aan	3,72 _b [†]	61	2,56 _a	36	4,10 _b	80	3,67	67
2. Ik wil werk en privé gescheiden houden	3,71	67	2,76	36	3,50	70	3,52	62
3. Mijn collega's zouden er niets van begrijpen	3,67 _b	62	3,44 _b	48	2,55 _a	27	3,33	57
4. Ik wil op het werk niet als transgender bekend staan	3,65 _b	61	2,64 _a	28	3,91 _b	73	3,71	62
5. Als ik er meer open over ben gaan collega's op een andere manier met mij om	3,55	55	3,16	44	2,90	40	3,52	57
6. Mijn transgenderachtergrond is op het werk onbelangrijk	3,43 _{ab}	53	2,56 _a	28	4,27 _b	91	3,90	62
7. Ik heb op het werk geen behoefte om uiting te geven aan mijn transgenderachtergrond	3,39	50	2,72	36	4,36	91	3,86	67
8. Niemand op het werk merkt iets van mijn transgenderachtergrond	3,46	53	2,80	36	3,45	64	3,71	57
9. Er zal anders over mij geroddeld worden	3,44	55	2,72	32	2,70	30	2,90▼	29
10. Er worden anders flauwe grappen over mij gemaakt	3,47 _b	54	2,76 _{ab}	32	2,10 _a	30	2,86▼	33
11. Meer openheid zal een negatieve invloed op mijn carrière hebben	3,37 _b	52	3,04 _{ab}	40	2,30 _a	20	2,48▼	14
12. Ik wil collega's daar niet mee lastig vallen	3,39	53	2,83	42	2,80	40	2,10▼	19
13. Ik ben bang er anders mee gepest te worden	3,37 _b	51	2,88 _{ab}	40	2,20 _a	30	2,38▼	19
14. Ik vind het moeilijk om open te zijn	3,30 _b	51	3,24 _b	48	1,90 _a	10	3,00	38
15. Collega's zullen me anders buitensluiten	3,23	45	2,84	24	2,30	20	2,35▼	15
16. Ik zou anders ontslagen kunnen worden	2,89 _{ab}	40	3,36 _b	56	1,90 _a	20	1,52▼	5
17. Bepaalde taken zal ik anders niet meer mogen uitvoeren	2,65	35	2,28	28	2,30	30	1,43▼	5

[†] Verschillende indices duiden op significante verschillen tussen MV-'s in de betreffende rij, □ Lage gemiddelde score in vergelijking met alle MV-'s

Gemiddeld speelt de helft (acht à negen) van de in tabel 5.3 genoemde redenen een (hele) grote rol om niet open te zijn.

De meest voorkomende reden om niet open te zijn is dat men openheid voor het werk niet van belang vindt. Het minst vaak genoemd wordt de angst dat openheid een

⁵⁷ Psychometrische informatie over deze operationalisaties vindt men in bijlage 2.7.

negatieve invloed zal hebben op hun carrière. Dit neemt niet weg dat twee op de vijf transgenders die niet open zijn bang zijn ontslagen te worden als zij meer open zouden zijn. Ongeveer de helft is bang voor geroddel, pesterijen en flauwe grappen naar aanleiding van hun transgenderachtergrond.

Er is een aantal verschillen tussen MV non-ops, pre-ops en post-ops die op het werk niet open zijn:

- pre-ops zijn minder vaak dan non-ops en post-ops van mening dat hun transgendeachtergrond collega's niet aangaat (1). Daarnaast zijn ze vaker dan post-ops bang ontslagen te worden als ze open zouden zijn (16);
- post-ops vinden vaker dan pre-ops dat hun transgenderachtergrond op het werk onbelangrijk is (6);
- non-ops zijn vaker dan post-ops van mening dat openheid een negatieve invloed zal hebben op hun carrière (11). Ook zijn non-ops vaker dan post-ops bang voor flauwe grappen (10) en bang ermee gepest te worden (13);
- post-ops zijn minder bang dan non-ops en pre-ops dat collega's geen begrip kunnen opbrengen (3) en vinden het ook minder vaak moeilijk om open te zijn (14).

Opvallend is verder in tabel 5.3 dat VM-'s in vele opzichten minder vaak dan MV-'s bang zijn voor hinderlijk gedrag van collega's (9, 10, 13, 15) en minder vaak bang zijn dat hun transgenderachtergrond een negatieve invloed zal hebben op hun carrière (11, 16, 17).

In tabel 5.4 is de correlatieve samenhang tussen bovengenoemde dimensies weergegeven. Voor zowel MV-als VM-'s geldt dat de angst voor hinderlijk gedrag van collega's relatief sterk samenhangt met angst voor carrièreverlies. De reden dat de transgenderachtergrond niet van belang is is minder sterk aan de andere redenen gerelateerd.

Tabel 5.4 Correlatieve samenhang tussen de schaalscores op redenen om niet open te zijn (rechter bovendriehoek MV-'s $n \approx 184$; linker onderdriehoek VM-'s $n \approx 21$)

	Angst voor hinderlijk gedrag	Achtergrond niet relevant	Carrièrebarrière
Angst voor hinderlijk gedrag		.45***	.54***
Achtergrond niet relevant	.22		.27***
Carrièrebarrière	.66**	.35	

*** $p < .001$; ** $p < .01$

Als we kijken naar de gemiddelde scores van MV-'s op de drie schalen, vinden we de volgende significante verschillen:

- non-ops scoren hoger op angst voor hinderlijk gedrag van collega's dan post-ops;
- non-ops en post-ops geven vaker aan dat de transgenderachtergrond voor het werk niet relevant is dan pre-ops;

Redenen om wél open te zijn

Aan transgenders die (meestal) wél open zijn is naar de redenen daarvoor gevraagd. Voor MV-'s vindt men de resultaten in tabel 5.5.

Naast een algemene behoefte om open te zijn (1, 6, 8, 9, 12), zijn twee andere aspecten van belang:

- op het werk als transgender willen functioneren (2, 3, 4, 10, 14, 15, 16, 17, 18);
- het willen bevorderen van de empowerment/acceptatie van transgenders (5, 7, 11).⁵⁸

Opvallend is dat drie op de vier transgenders als reden noemen dat door open te zijn ze zich veel beter voelen (2) en zichzelf kunnen zijn (3). Deze redenen worden – naast dat men het toch aan hen kan zien (15) en dat men op het werk uiting wil geven aan de transgenderachtergrond (17) - vaker genoemd door MV pre-ops dan door MV post-ops. Daarnaast zijn MV pre-ops vaker dan MV non-ops en MV post-ops van mening dat men op het werk niet zou kunnen functioneren als men niet open zou zijn (14). Ook het willen functioneren in de gewenste genderrol (10) wordt vaker genoemd door pre-ops dan door non-ops en post-ops. Deze verschillen kunnen betekenen dat bij MV pre-ops openheid over de geplande geslachtsaanpassing vaak tot een positievere werkbeleving heeft geleid.

Tabel 5.5 Redenen die een (hele) grote rol spelen om (meestal) open te zijn bij transgenders die (meestal) open zijn (itemgemiddelden en %)

	MV non-ops (26)		MV pre-ops (39)		MV post-ops (28)		VM-'s (20)	
	Gem.	%	Gem.	%	Gem.	%	Gem.	%
1. Op deze manier hoef ik niks te verbergen	4,15	85	4,18	79	3,96	75	4,00	75
2. Zo voel ik me veel beter	3,88 _{ab} [†]	73	4,41 _b	90	3,68 _a	57	3,85	70
3. Zo kan ik tenminste mezelf zijn	3,81 _{ab}	73	4,51 _b	90	3,61 _a	54	3,95	70
4. Ik wil mezelf niet verloochenen	3,65	69	4,18	79	3,64	61	3,85	75
5. Ik vind dat er met mijn transgender-achtergrond niets mis is, dus waarom zou ik die verzwijgen	3,63	67	4,23	87	3,64	57	3,58	58
		61	4,08	77	3,57	67	3,70	55
6. Je kunt het maar beter zelf vertellen	3,65							
7. Op deze manier bestrijd ik vooroordelen	3,35	50	4,03	82	3,50	54	3,30	50
8. Ik wil misverstanden voorkomen	3,54	54	4,00	72	3,32	46	3,10	45
9. Ik wil eerlijk zijn tegenover mijn collega's	3,12	46	3,87	64	3,75	60	3,45	50
10. Ik wil op het werk kunnen functioneren in de door mij gewenste genderrol	2,77 _a	36	4,26 _b	82	3,18 _a	47	3,00	50
11. Zo bevorder ik de acceptatie van transgenders	3,42	50	3,53	55	3,61	57	3,75	55
12. Als ik het verzwijg kan ik niet spontaan zijn	3,23	46	3,49	64	3,50	54	3,05	40
13. Op mijn werkplek is het geen probleem daar open over te zijn	3,00	33	3,33	51	3,43	50	3,05	35
14. Als ik er niet voor uit zou komen zou ik op het werk niet kunnen functioneren	2,65 _a	39	3,74 _b	67	2,75 _a	39	2,85	45
15. Men ziet het toch aan mij	2,85 _{ab}	39	3,62 _b	60	2,68 _a	32	2,50	40
16. Gelet op mijn transgenderachtergrond heb ik geen andere keuze	2,85	42	3,49	54	2,79	32	2,85	30
17. Ik wil op het werk uiting kunnen geven aan mijn transgenderachtergrond	2,92 _{ab}	42	3,62 _b	62	2,36 _a	25	2,85	40
18. Ik wil dat er op het werk rekening wordt gehouden met mijn transgenderachtergrond	2,31	15	2,92	36	2,36	22	2,45	30

[†] Verschillende indices duiden op significante verschillen in de betreffende rij

⁵⁸ Psychometrische informatie over deze operationalisaties vindt men in bijlage 2.7.

In tabel 5.6 is de mate waarin bovengenoemde dimensies met elkaar samenhangen weergegeven. We zien dat bij MV-'s deze redenen allen sterk met elkaar samenhangen. Bij VM-'s lijkt de bevordering van empowerment echter relatief onafhankelijk van de andere twee redenen.

Tabel 5.6 Correlatieve samenhang tussen de schaalcores op redenen om wel open te zijn (rechter bovendriehoek MV-'s $n \approx 92$; linker onderdriehoek VM-'s $n \approx 19$)

	Algemene behoefte	Als transgender functioneren	Empowerment
Algemene behoefte		.68***	.71***
Als transgender functioneren	.64**		.51***
Empowerment	.37	.20	

*** $p < .001$; ** $p < .01$

MV pre-ops scoren hoger op 'als transgender functioneren' dan MV non-ops en post-ops.

5.6 Factoren die samenhangen met de mate van openheid naar collega's

In tabel 5.7 t/m 5.11 is de samenhang van de mate van openheid met een aantal andere variabelen weergegeven.⁵⁹ Bij de MV-'s is daarbij een onderscheid gemaakt tussen non-ops, pre-ops en post-ops. Daarnaast is tevens nagegaan in hoeverre bepaalde redenen om al dan niet open te zijn met bepaalde factoren samenhangen. Deze resultaten zijn niet in de tabellen opgenomen, maar worden indien ze relevant zijn in de tekst genoemd.

Soms was er een bijzondere aanleiding om meer open te zijn. Een paar voorbeelden:

"Herkenning door verschijning in televisieprogramma." (MV non-op)

"Op mijn huidig diploma had het Ministerie van Onderwijs te Brussel op de achterkant van mijn diploma mijn nieuwe naam genoteerd en er een stempel opgezet. Tenslotte bleef ik altijd geconfronteerd met het feit dat het zichtbaar was dat er een geslachtsaanpassing gebeurd is omdat aan de voorkant nog steeds mijn meisjesnaam stond." (VM post-op)

"Na enkele jaren met regelmatig depressief ziekteverzuim en bij mezelf acceptatie van het geheel heb ik besloten om erover te praten met leidinggevende en collega's omdat het een wezenlijke onderdeel en problematiek voor mij is geweest. Op deze manier hoef ik mij niet meer te verstoppen en kan ik er openlijk over praten. Omdat ik veel met vrouwen werk kan ik nu ook als vrouw complimentjes geven over gedragen kledij etc." (MV non-op)

"We hebben bedrijfskleding en ik kon er echt niet meer tegen toen ik zag wat de volgende nieuwe kleding zou worden voor de dames. Dat trok ik toen niet meer." (VM post-op)

"Herontdekken van mijn travestie en dat toch willen delen." (MV non-op)

⁵⁹ Zie voor operationalisatie van de mate van openheid bijlage 4.8.

"Omdat ik het niet trok een dubbelbestaan te leiden. Ik was eigenlijk van plan de lopende projecten in mijn oude 'rol' af te ronden en in de nieuwe als man in te stappen. De ontwikkeling in mij ging echter in sneltreinvaart toen ik die in gang had kunnen krijgen." (VM post-op)

"Transseksuele collega." (MV non-op)

"Het betreft een collega/vriendin waarmee ik ook naar de sauna ging destijds en de pukkeltjes op mijn benen als gevolg van ontharen deed haar vragen hoe dat kwam en aangezien ik toen bezig was met coming out heb ik het haar verteld." (MV non-op)

"Wilde uit de kast en van dat stiekeme gedoe af, en ook meer naar buiten als vrouw. Er wonen tamelijk veel collega's in de plaats waar ik woon, risico dat ik ze tegen zou komen was aanwezig, vond dus dat ik ze beter kon vertellen dat ik een travestiet ben." (MV non-op)

Verbanden met algemene persoonskenmerken

MV non-ops:

- tabel 5.7 laat zien dat het lidmaatschap van een transgenderorganisatie enigszins bijdraagt tot meer openheid, waarbij het willen bijdragen aan empowerment van transgenders van belang lijkt ($r = .49$; $p < .05$). Het irrelevant vinden van hun transgenderachtergrond ($r = -.26$; $p < .001$) en angst voor hinderlijk gedrag van collega's ($r = -.23$; $p < .01$) zijn bij leden van een transgenderorganisatie wat minder een reden om niet open zijn;
- voor open Belgen is empowerment van transgenders een belangrijkere reden om open te zijn dan voor open Nederlanders ($r = .55$; $p < .01$);
- lager opgeleiden zijn wat sterker geneigd uit angst voor hinderlijk gedrag van collega's niet open te zijn ($r = -.26$; $p < .001$).

MV pre-ops:

- lager opgeleiden zijn minder open. Angst voor hinderlijk gedrag van collega's lijkt een belangrijke reden ($r = -.61$; $p < .01$);
- leden van een vakbond noemen empowerment vaker als reden om open te zijn ($r = .42$; $p < .01$).

MV post-ops:

- ouderen zijn meer open dan jongeren;
- naarmate men seksueel sterker op vrouwen is gericht, is men meer open.

VM-'s:

Binnen deze groep is geen samenhang tussen openheid en algemene persoonskenmerken aantoonbaar.

Tabel 5.7 Samenhang tussen mate van openheid en algemene persoonskenmerken

	MV non-ops (182)	MV pre-ops (63)	MV post-ops (39)	VM-'s (41)
Leeftijd†	.02	-.30(*)	.52**	-.23
Opleidingsniveau	.09	.25*	.07	-.20
Wonend in België (i.p.v. Ned.)	.07	-.04	-.01	.18
Seksueel gericht op ♀♀	-.05	-.10	.42**	.04
Lid transgenderorganisatie	.22**	.16	.09	.06
Lid vakbond	.10	-.04	.14	.25

† Het aantal respondenten is steeds ongeveer tweederde van het aantal aangegeven respondenten, omdat deze variabele zich achteraan in de vragenlijst bevond.

** p < .01; * p < .05; (*) p < .10

Verbanden met transgender persoonskenmerken

MV non-ops:

Tabel 5.8 laat zien dat transgender persoonskenmerken bij MV non-ops niet samenhangen met de mate van openheid.

MV pre-ops:

- het beginnen aan de real life periode leidt vaak tot meer openheid. Ook MV-'s die met de real life periode bezig zijn (n = 50) zijn echter nogal eens geneigd het uit de kast komen uit of af te stellen: van hen is bij een kwart (24%) nog niemand op het werk op de hoogte gesteld. Tien van deze transgenders gaven antwoord op de vraag of ze van plan waren in de toekomst meer open te zijn: drie waren dit op korte termijn ('de komende maanden') van plan, twee wilden daar voorlopig nog niet aan beginnen, drie wisten niet of ze dat überhaupt zouden doen en twee waren dat in het geheel niet van plan. Een deel van de MV pre-ops - zowel van degenen die al aan de real life periode zijn begonnen als van degenen die daar nog niet aan toe zijn, is echter waarschijnlijk (nog) niet open omdat men overweegt ontslag te nemen: MV pre-ops die overwegen ontslag te nemen (n = 19) zijn namelijk minder open (t = 2,97; p < .05) dan MV pre-ops die dit niet overwegen (n = 41). Dit laatste betekent overigens niet dat MV pre-ops vaker dan MV non-ops en MV post-ops ontslag overwegen (er zijn geen significante verschillen tussen deze groepen), maar slechts dat het overwegen van ontslag bij deze groep wel en bij de andere groepen niet samenhangt met de mate van openheid;
- indien men overtuigend als vrouw over kunnen komen belangrijk vindt, speelt het als vrouw kunnen functioneren op het werk een belangrijkere rol om open te zijn (r = .34; p < .05).

MV post-ops:

- geen significante verbanden.

VM-'s:

- de negen van hen die aan de real life periode zijn begonnen scoren gemiddeld (ondanks de kleine aantallen) significant hoger (t = 3,10; p < .05) op openheid naar collega's dan de drie die daar (nog) niet aan zijn begonnen. Bij één van de negen VM-'s die met de real life periode bezig is, is nog niemand op de hoogte gesteld;

- naarmate men het belangrijker vindt overtuigend als man over te komen wordt het als transgender kunnen functioneren op het werk voor open VM-'s een minder belangrijke reden om open te zijn ($r = -.59$; $p < .01$).

Tabel 5.8 Samenhang tussen mate van openheid en transgender persoonskenmerken

	MV non-ops (182)	MV pre-ops (63)	MV post-ops (39)	VM-'s (41)
Genderidentiteitsproblemen	.04	.17		-.09‡
Overtuigend overkomen als vrouw	.13	.04	-.01	
Overtuigend overkomen als man				.09
Belang overtuigend overkomen als vrouw	-.09	.14	-.16	
Belang overtuigend overkomen als man				-.15
Bezig met real life periode		.46***		.70*†

‡ Alleen non-ops en pre-ops ($n = 17$)

† Alleen pre-ops ($n = 12$)

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Verbanden met functiegerelateerde kenmerken

MV non-ops:

- de mate van openheid wordt nauwelijks bepaald door functiegerelateerde aspecten;
- naarmate het beroepsniveau hoger is speelt angst voor carrièreverlies een grotere rol bij het niet open zijn ($r = .21$; $p < .01$);
- bij leidinggevenden is het niet relevant vinden van de transgenderachtergrond vaker een reden om niet open te zijn ($r = .32$; $p < .01$);
- naarmate de baan meer geschikt is voor vrouwen speelt angst voor hinderlijk gedrag wat minder een rol bij de redenen om niet open te zijn ($r = -.20$; $p < .05$). Empowerment speelt dan tevens minder een rol bij het wél open zijn ($r = .41$; $p < .05$).

MV pre-ops:

- naarmate de baan meer geschikt is voor vrouwen is men meer open;
- pre-ops die meer uren werken noemen vaker angst voor carrièreverlies als reden om niet open te zijn ($r = .61$; $p < .001$);
- naarmate men langer in de organisatie werkt wordt angst voor hinderlijk gedrag van collega's een belangrijkere reden om niet open te zijn ($r = .47$; $p < .05$).

MV post-ops:

- post-ops zonder vaste aanstelling zijn minder vaak open dan post-ops met een vaste aanstelling;
- naarmate het beroepsniveau hoger is, is men meer open;
- naarmate de baan meer geschikt is voor vrouwen, wordt empowerment een belangrijkere reden om open te zijn ($r = .45$; $p < .05$).

VM-'s:

- er is wat meer openheid naarmate men langer binnen de organisatie werkzaam is. Het als transgender willen functioneren ($r = .65$; $p < .01$) en empowerment ($r = .47$; $p < .05$) worden dan vaker als redenen genoemd om open te zijn;

- ook is naarmate men meer uren per week werkt empowerment een belangrijkere reden om open te zijn ($r = .60$; $p < .01$). Angst voor hinderlijk gedrag van collega's wordt dan echter ook vaker als reden genoemd om niet open te zijn ($r = .48$; $p < .05$);
- leidinggevendenden noemen vaker angst voor carrièreverlies ($r = .65$; $p < .01$) en angst voor hinderlijk gedrag van collega's ($r = .49$; $p < .05$) als redenen om niet open te zijn;
- naarmate de baan meer geschikt is voor vrouwen wordt minder vaak angst voor carrièreverlies ($r = -.73$; $p < .001$) en angst voor hinderlijk gedrag van collega's ($r = -.51$; $p < .05$) genoemd als redenen om niet open te zijn.

Tabel 5.9 Samenhang tussen mate van openheid en functiegerelateerde kenmerken

	MV non-ops (181)	MV pre-ops (63)	MV post-ops (39)	VM-'s (41)
Beroepsniveau functie	.12	-.13	.38*	-.11
Mate van leiding geven	-.16*	-.25*	.16	.08
Aantal dagen per week werkend	-.14	-.18	.18	.17
Vaste aanstelling	-.13	-.05	.54***	.13
Aantal jaren in bedrijf werkzaam	-.11	-.18	.31*	.31*
Functie geschikter voor vrouwen	.15	.46***	-.05	.13

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Verbanden met structuurkenmerken van de organisatie

MV non-ops:

- er is wat meer openheid als men andere transgender collega's kent, men een vrouwelijke leidinggevende heeft en naarmate het percentage vrouwelijke collega's toeneemt;
- angst voor hinderlijk gedrag van collega's wordt wat vaker genoemd als reden om niet open te zijn naarmate het percentage mannelijke collega's toeneemt ($r = .21$; $p < .01$).

MV pre-ops:

- de openheid is wat groter als men een vrouwelijke leidinggevende en relatief veel vrouwelijke collega's heeft.
- als men relatief veel mannelijke collega's heeft is angst voor carrièreverlies een belangrijkere reden om niet open te zijn ($r = .52$; $p < .01$). Het op het werk als vrouw willen functioneren wordt dan vaker als reden om wél open te zijn genoemd ($r = .39$; $p < .05$).
- als men transgender collega's kent, zijn empowerment ($r = -.44$; $p < .01$) en het als vrouw willen functioneren ($r = -.38$; $p < .05$) minder belangrijke redenen om open te zijn. Ook de algemene behoefte om open te zijn is dan wat minder ($r = -.37$; $p < .05$);
- als men relatief veel contact heeft met collega's (en minder of niet met bijvoorbeeld klanten, leerlingen of patiënten) wordt het op het werk willen functioneren als vrouw een belangrijkere reden om open te zijn ($r = .46$; $p < .01$).

MV post-ops:

- geen significante verbanden.

VM-'s:

- naarmate het percentage vrouwelijke collega's toeneemt, is het op het werk als transgender willen functioneren een belangrijker reden om open te zijn ($r = .49$; $p < .05$).

Tabel 5.10 Samenhang tussen mate van openheid en structuurkenmerken van de organisatie

	MV non-ops (180)	MV pre-ops (63)	MV post-ops (40)	VM-'s (41)
Urbanisatiegraad	.04	.01	-.02	.02
Grootte organisatie	.09	.23	.13	-.01
Aantal collega's	.06	.14	.03	.07
% vrouwen	.20**	.38**	-.29	.22
% allochtonen	.02	-.12	.01	-.10
Transgender collega's	.28***	.19	-.02	.20
Vrouwelijke leidinggevende	.23**	.30*	-.15	-.13
Relatief veel contact met collega's	-.00	.03	-.12	.03

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Verbanden met werkbeleving en verstandhouding met collega's

MV non-ops:

- er is wat meer openheid naarmate de verstandhouding met vrouwelijke collega's beter is;
- hoewel de werkbeleving niet samenhangt met de mate van openheid, geldt wel dat naarmate de werkbeleving negatiever is angst voor hinderlijk gedrag van collega's een belangrijker reden is om niet open te zijn.⁶⁰;
- naarmate de verstandhouding met mannelijke collega's slechter is, is angst voor hinderlijk gedrag een belangrijker reden om niet open te zijn ($r = -.22$; $p < .05$). Hetzelfde geldt voor de verstandhouding met vrouwelijke collega's ($r = -.27$; $p < .01$);
- naarmate de verstandhouding met vrouwelijke collega's beter is, is het op het werk als transgender willen functioneren een belangrijker reden om open te zijn ($r = .57$; $p < .01$).

MV pre-ops:

- een negatievere werkbeleving gaat samen met minder openheid. Dat men vaker ontslag overweegt naarmate de werkbeleving negatiever is⁶¹, hangt daarmee samen;
- naarmate de psychische gesteldheid slechter is vormt angst voor hinderlijk gedrag van collega's een grotere belemmering om open te zijn ($r = -.64$; $p < .01$). Empowerment is dan tevens een minder belangrijke reden om wél open te zijn ($r = .37$; $p < .05$);
- naarmate de verstandhouding met mannelijke collega's slechter is wordt het als vrouw functioneren een belangrijker reden om open te zijn ($r = -.41$; $p < .05$). Bij een goede verstandhouding met vrouwelijke collega's wordt empowerment een belangrijker reden om open te zijn ($r = .36$; $p < .05$).

⁶⁰ Werktaak $r = -.25$; $p < .01$; psychisch $r = -.28$; $p < .001$; steun van collega's $r = -.26$; $p < .01$; zelfwaardering $r = -.19$; $p < .05$.

⁶¹ Werktaak $r = -.29$; $p < .05$; participatie $r = -.34$; $p < .01$; psychisch $r = -.35$; $p < .01$; steun van collega's $r = -.43$; $p < .001$; zelfwaardering $r = -.23$; $p < .10$.

MV post-ops:

- naarmate de verstandhouding met de leidinggevende slechter is, worden angst voor hinderlijk gedrag van collega's ($r = -.81$; $p < .05$) en angst voor carrièrerverlies ($r = -.75$; $p < .05$) belangrijkere redenen om niet open te zijn;
- angst voor hinderlijk gedrag van collega's en angst voor carrièrerverlies worden, naarmate de werkbeleving negatiever is, ook vaker als redenen genoemd. Deze verbanden zijn door het kleine aantal post-ops die niet open zijn echter niet steeds significant.⁶²

VM-'s:

- de mate van zelfwaardering die men aan het werk ontleent gaat samen met meer openheid;
- naarmate de beleving van de werktak positiever is vormt angst voor carrièrerverlies een belangrijkere reden om niet open te zijn ($r = .45$; $p < .05$).

Tabel 5.11 Samenhang mate van openheid met werkbeleving en verstandhouding met collega's

	MV non-ops (≈ 150)	MV pre-ops (≈ 55)	MV post-ops (≈ 35)	VM-'s (≈ 39)
Werktaak	-.10	-.07	-.11	.17
Participatie	.07	.37**	-.08	.27
Psychisch	-.01	.35**	-.06	-.18
Steun	.10	.28*	.01	.11
Zelfwaardering	-.07	.23	-.07	.41**
Verstandhouding mannelijke collega's	-.14	.23	-.01	.16
Verstandhouding vrouwelijke collega's	.23**	.10	.25	.07
Verstandhouding leidinggevende	.07	.24	.08	-.10

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$

Verbanden met cultuurkenmerken

Voor alle groepen transgenders geldt dat men meer open is naarmate men sterker de verwachting heeft dat de directie en leidinggevende transgenders steunen. De causaliteit kan hier echter tevens andersom liggen. Transgenders die open zijn hebben mogelijk veelal nadat zij uit de kast zijn gekomen meer steun gekregen van de directie en leidinggevende dan men aanvankelijk verwachtte. Opvallend is namelijk dat de mate waarin er binnen de organisatie in het algemeen discriminatie wordt tegengaan slechts zwak samenhangt met de mate van openheid.

Tabel 5.12 Samenhang tussen mate van openheid en cultuurkenmerken

	MV non-ops (≈ 130)	MV pre-ops (≈ 55)	MV post-ops (≈ 35)	VM-'s (≈ 33)
Tegengaan discriminatie algemeen	.22*	.12	.20	.20
Tegengaan discriminatie transgenders	.34***	.50***	.42*	.43**
Sekseonderscheid	-.08	.01	-.35(*)	.16
Klachtencommissie	.08	.07	-.21	-.01
Vertrouwenspersoon	.05	.20	.16	.05

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$; (*) $p < .10$

⁶² Verbanden met angst voor hinderlijk gedrag van collega's: participatie $r = -.56$; $p < .10$; psychisch $r = -.60$; $p > .10$; steun collega's $r = -.73$; $p < .05$. Verbanden met angst voor carrièrerverlies: participatie $r = -.65$; $p < .05$; psychisch $r = -.66$; $p < .10$; steun collega's $r = -.68$; $p < .10$.

5.7 Openheid naar anderen

Naast collega's heeft een deel van de transgenders op het werk ook contacten met anderen zoals cliënten/klanten, leerlingen/studenten, patiënten of bejaarden.

Cliënten/klanten

De openheid naar cliënten/klanten is bij zowel MV non-ops, MV pre-ops, MV post-ops en VM-'s gemiddeld aanzienlijk geringer dan de openheid naar collega's (vergelijk tabel 5.13 met tabel 5.2).⁶³ Daarnaast geldt dat MV pre-ops significant meer open zijn dan MV post-ops en MV non-ops. MV post-ops zijn eveneens significant meer open dan MV non-ops. In totaal is slechts bij zes van de 131 MV-'s en twee van de 15 VM-'s (bijna) iedereen van de cliënten/klanten op de hoogte.

Tabel 5.13 Aantal cliënten/klanten dat van de transgenderachtergrond op de hoogte is (%)

	MV non-ops (87)	MV pre-ops (25)	MV post-ops (19)	VM-'s (15)
Niemand	82	36	47	47
Een enkeling	14	20	32	13
Meerdere personen	5	28	11	27
Bijna iedereen	0	4	11	13
Iedereen	0	12	0	0
Gemiddelde itemscore	1,23 _c †	2,36 _a	1,84 _b	

† Gemiddelde scores met verschillende indices zijn significant ($p < .05$) verschillend

Leerlingen/studenten

Slechts 30 MV-'s en twee VM-'s hebben op het werk contacten met studenten of leerlingen. Over de mate van openheid van VM-'s naar studenten of leerlingen kunnen op grond daarvan geen uitspraken worden gedaan. De gegevens over MV-'s vindt men, gelet op het kleine aantal respondenten, in absolute aantallen in tabel 5.13

Uit deze tabel blijkt dat MV non-ops vrijwel niet open zijn naar leerlingen of studenten. MV pre-ops en post-ops lijken wat vaker open naar studenten en leerlingen.

Tabel 5.14 Aantal leerlingen/studenten dat van de transgenderachtergrond op de hoogte is (in absolute aantallen)

	MV non-ops (18)	MV pre-ops (6)	MV post-ops (8)
Niemand	15	2	2
Een enkeling	2	1	2
Meerdere personen	0	1	0
Bijna iedereen	0	0	1
Iedereen	1	2	3
Gemiddelde itemscore	1,33 _b †	2,00 _{ab}	2,50 _a

† Gemiddelde scores met verschillende indices zijn significant verschillend

⁶³Een paarsgewijze t-test leverde voor de verschillende groepen de volgende resultaten op: MV non-ops, $t = 4,21$; $p < .001$; MV pre-ops, $t = 2,91$; $p < .01$; MV post-ops, $t = 4,03$; $p < .001$; VM-'s, $t = 2,51$; $p < .05$.

Patiënten/bejaarden

Door het te kleine aantal respondenten dat op het werk contacten heeft met patiënten of bejaarden ontbreekt informatie over de openheid van transgenders naar deze groepen.

Arboarts of arbeidskundig geneesheer

Ongeveer zeven op de acht (86%) Nederlandse transgenders met een betaalde baan wordt bij (langdurige) arbeidsongeschiktheid verwezen naar een arboarts. Ruim driekwart (78%) van de Vlaamse transgenders komt in dat geval in contact met een arbeidskundig geneesheer.

Driekwart (76%) van de arboartsen (Nederland) en arbeidskundige geneesheren (België) is op de hoogte van de transgenderachtergrond van MV post-ops (n = 45). Bij MV pre-ops (n = 69) geldt dit voor ruim de helft (57%) en voor MV non-ops (n = 188) voor slechts één op zeven (15%). De verschillen tussen deze groepen zijn significant.

Bij VM-'s (n = 45) zijn er geen significante verschillen tussen non-ops, pre-ops en post-ops. De helft (49%) van de arboartsen en arbeidskundige geneesheren is op de hoogte. Naarmate men op het werk meer open is, is de kans groter dat ook de arboarts of arbeidskundig geneesheer op de hoogte is van de transgenderachtergrond. Deze samenhang is bij MV non-ops (r = .43 p < .001) en MV pre-ops (r = .50; p < .001) echter sterker dan bij MV post-ops (r = .25; n.s.). Bij VM-'s is er eveneens een vrij sterke samenhang tussen beide variabelen (r = .47; p < .01).

Bij MV non-ops is de arboarts of arbeidskundig geneesheer significant (p < .05) vaker op de hoogte bij een vrouwelijke leidinggevende (40%; n = 29) dan bij een mannelijke leidinggevende (13%; n = 146) (p < .05).

Bij MV pre-ops is de arboarts of arbeidskundig geneesheer significant (p < .05) vaker ingelicht als men bezig is met de real life periode (68%; n = 39) dan wanneer dat niet het geval is (36%). Ook bij VM pre-ops is deze samenhang significant (p < .05).

5.8 De coming out

Uit het voorafgaande blijkt dat de mate waarin men open is erg uiteen loopt. Slechts een beperkte groep is tot een algehele coming out gekomen. Hierbij werden verschillende strategieën gehanteerd:

- Sommigen besloten min of meer iedereen tegelijk in te lichten:

"Ik had een brief geschreven van vier pagina's lang, die ik aan elk van mijn collega's heb gegeven, met een korte uitleg van mezelf erbij (hoe vaker ik die uitleg doe, hoe gemakkelijker het gaat, nu is de brief niet meer nodig)." (MV pre-op)

"Op een dag alle mannenkleding en schoenen weggeworpen, dus had geen andere keuze meer dan yes go for it, en dat is nog gelukt ook." (MV post-op)

"Individuele gesprekken en een open brief. [...] Er zijn verrassend weinig problemen geweest door de goede voorlichting door mijzelf aan iedereen en door meteen een aanvaardbaar beeld neer te zetten." (MV pre-op)

"Ik heb in een aantal emails de verschillende afdelingen in mijn bedrijf op de hoogte gebracht. De reacties waren vrijwel zonder uitzondering positief. Mijn openheid werd zeer gewaardeerd." (VM post-op)

"Op zekere dag, via een werkvergadering bij mijn directe collega's en werknemers, via een email aan alle collega's van mijn beroepsgroep, en via brieven die ik meegaf aan mijn patiënten in de eerste zes maanden van mijn real-life test. Alle reacties waren positief. De negatieve bereikten me niet, maar waren absoluut in de minderheid." (MV post-op)

"Persoonlijke emotionele (niet zakelijk) brief aan huisadres van elke collega." (MV post-op)

"Een vergaderingetje belegd." (MV post-op)

"Veranderplan en communicatieplan geschreven en uitgevoerd. [...] Brief laten lezen in mijn bijzijn op een nieuwjaarsbijeenkomst. [...] Brief is aandachtig gelezen en mensen waren verwonderd met uitzondering van 1 persoon. De enige vrouw in het gezelschap. Zij reageerde erg vrouwelijk door me te omhelzen." (MV pre-op)

"Twee boekwerken verzameld met informatie et cetera en dit aan een ieder getoond met begeleidend verhaal." (MV pre-op)

- vaak werd eerst de leidinggevende ingelicht, die dan vaak meewerkte aan de verdere coming out:

"Eerst mijn leidinggevende ingelicht. Dit omdat ik hier net werkte en eerst wilde kijken hoe er gereageerd zou worden. De reden dat ik nu hier werk komt omdat mijn vorige coming out bij mijn vorige werkgever heeft geleid tot ontslag. Ik wilde eerst weten hoe men er hier over dacht. Gelukkig vond/vindt men het hier geen probleem." (MV pre-op)

"Op een dag ben ik als vrouw gaan werken. Dit in overleg met mijn overste, er zijn vragen gesteld maar ik heb steeds open kaart gespeeld en elke vraag (hoe gek ook) beantwoord." (MV post-op)

"Arboarts geïnformeerd, goede gesprekken met mijn toenmalig leidinggevende, brief aan collega's, deel collega's thuis ontvangen als mezelf. [...] Positieve reacties... bloemen, mailtjes, telefoontjes, bezoeken." (MV post-op)

"Met de directie is er gesproken over de rust, orde en veiligheid op het moment dat ik dit zou gaan vertellen. De collega's hadden veel vragen en die heb ik eerlijk beantwoord." (VM post-op)

"Samen met mijn leidinggevende heb ik dit besproken hoe wij dit het beste konden aanpakken en vertellen aan de collega's." (MV pre-op)

"Na informeren van de leidinggevende heeft deze zijn collega leidinggevendes geïnformeerd waarop alle collegae gelijktijdig op de hoogte zijn gebracht waarna ik twee weken later in de gewenste geslachtsrol ben gaan leven." (MV pre-op)

"Eerst een gesprek gehad met mijn teamleider, toen een e-mail opgesteld voor alle collega's en deze rondgestuurd. Dit verliep goed; veel positieve reacties." (MV post-op)

"In overleg met de hoogste chef besloten ineens alle collega's in te lichten op personeelsvergadering. Het was zweeten en beangstigend maar ik verkreeg daardoor respect, geen roddels en veel positieve reacties! Lucky me!!! [...] Doordat ik zeer open was en steun had van directie verliep alles prima, openheid en iedereen gelijktijdig inlichten creëerde goede sfeer." (VM pre-op)

"In oktober 2003 ontdekte ik wat er aan de hand was. Toen ik daar zeker van was, heb ik in januari 2004 mijn directe baas (vrouw) en de baas daarboven (man) ingelicht. Op hun verzoek heb ik gewacht met mijn collega's in te lichten, tot ik begon met de gesprekken met de psycholoog. In februari 2004 heb ik mijn collega's ingelicht. Besloten is dat ik intern als man zou worden aangesproken, maar extern (voor klanten dus) nog als vrouw. In juli 2004 ben ik begonnen met hormonen en op dat moment hebben we alle organisaties waar ik regelmatig contact mee heb, op de hoogte gebracht. Vanaf dat moment is ook voor klanten naar mij verwezen als man. Nieuwe klanten heb ik niet ingelicht, en het gewoon op zijn beloop gelaten. Soms werd ik als vrouw gezien en soms als man. Bekende klanten heb ik -waar nodig- wel ingelicht over de situatie." (VM pre-op)

"Door een goed gefundeerd schrijven samen te stellen met de nodige gegevens en verwijzingen naar kennisbronnen. Dit schrijven is eerst besproken met directie en vervolgens door bedrijf gegaan en naar relaties gestuurd." (MV post-op)

"Ik heb eerst de sociale dienst op de hoogte gesteld, de sociale dienst heeft voor mij afspraken geregeld bij de algemene directeur en bij de bedrijfsarts. Er stelden zich geen problemen, ook niet bij de collega's die ik zelf op de hoogte heb gesteld." (MV post-op)

"Nadat ik me had aangemeld bij het genderteam en groen licht had gekregen, heb ik een informatie-email voorbereid voor mijn collega's. Dat mailtje heb ik toen meegenomen naar een gesprek met mijn baas, waarin ik hem heb geïnformeerd over het veranderingsproces waar ik mee bezig was. Die email is een maand later verstuurd, na een tweede gesprek met mijn baas." (MV post-op)

- Soms werd een personeelsfunctionaris (mede) als eerste bij de coming out betrokken.

"Ik heb mijn HR manager geïnformeerd en daarna de dames op de afdeling en samen met de HR manager de heren ingelicht. De reacties waren over het algemeen positief en mijn keuze werd gerespecteerd." (MV pre-op)

"Uitgebreide gespreksronde met directie en HR. Daarna in samenspraak brief opgesteld en aan alle collega's persoonlijk verzonden. [...] Men was zeer onder de indruk van het gegeven en waardeerde de eerlijkheid. Een enkeling heeft afwijzend gereageerd vanuit geloof." (MV post-op)

"Overleg met leidinggevende en P&O. Mail aan allen, direct gevolgd door email van directie dat zij achter mij staan en mij steunen." (MV post-op)

"Mijn leidinggevende in een gesprek geïnformeerd. Bij personeelszaken om advies gevraagd. Mijn directe collega's (van het team) tijdens een vergadering geïnformeerd. Andere collega's (200) via de mail." (VM post-op)

"Eerst P&O manager (vrouw) ingelicht, toen direct leidinggevende (vrouw), daarna het management. Vervolgens in een werkoverleg aan directe collega's, mondeling medegedeeld, direct gevolgd door een email met een persoonlijke brief aan alle personeelsleden. [...] Bekendmaking aan het eind van een werkoverleg en aangekondigd door manager. Verliep heel goed en iedereen was even verbaasd en toen kwamen de vragen, vervolgens is daar een uur voor uitgetrokken." (MV pre-op)

- Anderen kozen ervoor eerst één of enkele collega's in te lichten.

"Collega gezocht waarbij ik het vertrouwen had dat hij/zij iets persoonlijks kon zeggen. Dit was een intensieve voorbereiding die zes maanden heeft gekost. Maar is prima verlopen!!" (MV pre-op)

"Eerst heb ik [...] mijn naaste relaties ingelicht en hun gevraagd het verhaal nog niet verder te vertellen. Pas maanden later, toen de naaste relaties de tijd hebben gehad om de situatie te overzien, heb ik mijn plannen aan de grote groep kennissen bekend gemaakt. Hiervoor kreeg ik trouwens bijzonder en onverwacht veel sympathie. Het is gebleken dat de nauwe relaties een bijzondere rol hebben gespeeld in het correct verder zetten van mijn verhaal, zonder vooroordelen, et cetera. Daarna ben ik van de ene dag op de andere omgegaan. Na enkele dagen was ik en mijn omgeving de nieuwe situatie gewend." (MV post-op)

"Ik heb het eerst aan een paar collega's verteld en toen steeds aan meer. [...] De meeste reageerden heel goed en relaxt, ook mijn leidinggevendenden reageerden positief. [...] De rest ga ik per email verwittigen." (VM pre-op)

"Ik heb collega's waar ik een goede band mee had verteld van mijn transseksualiteit. Daarna leidinggevende toen ik van plan was om hiermee uit de kast te komen. Vanuit haar heb ik meer ruchtbaarheid gegeven naar collega's en daarna cliënten. Trouwens, ik hoefde niet zoveel te vertellen. Mijn overkomen zei veel mensen voldoende. De vragen kwamen vanzelf." (MV pre-op)

"Ik heb een aantal collega's op de hoogte gebracht die zelf ook het nieuws verspreidden." (VM post-op)

"Eerst met collega gepraat. Die is ook transseksueel. Toen vertrouwenspersoon (werk), toen P&O en ploegleiding en mijn collega's." (MV pre-op)

"Ik heb bij mijn directe collega's gepeild wat zij van het fenomeen vonden en langzaam aan verteld dat ik transseksueel dacht te zijn. De reacties waren aanmoedigend en positief. [...] Ik heb op een gegeven moment verteld dat ik privé meestal als vrouw leefde en uitging. Ook heb ik foto's van mezelf laten zien.

Hierdoor moedigde men mij aan zo naar het werk te komen. Iedereen stond achter mij behalve mijn leidinggevende, zij heeft uiteindelijk ontslag genomen.” (MV pre-op)

- Een enkele keer nam het uit de kast komen jaren in beslag.

“ In 2001 mijn directe collega's ingelicht dat ik mijn sterk ontwikkelde vrouwelijke gevoelens heb geaccepteerd en dat ik een dubbelleven leid. Later, eind 2003, in een functioneringsgesprek mijn direct leidinggevende verteld dat ik me bij het VUmc heb aangemeld voor het traject van een geslachtsaanpassing. Gedurende de zogenaamde diagnostische fase in samenwerking met bedrijfsmaatschappelijk werk de afdelingsleiding op de hoogte gehouden van mijn vorderingen. Op het moment dat duidelijk werd dat ik 'groen licht' zou krijgen (september/oktober 2004) in een werkgroep onder leiding van de sectordirecteur mijn "omgang" van man naar vrouw voorbereid. In de werkgroep is met name gesproken hoe de communicatie binnen de organisatie waar ik werkzaam ben te regelen. Van medio november tot medio december 2004 alle collega's, die bij me in hetzelfde bouwdeel werken (circa 60) in een zestal werkoverleggen geïnformeerd over mijn transseksualiteit en dat ik begin januari 2005 als vrouw op kantoor zou komen. 15 December 2004 was mijn laatste werkdag als man op kantoor. Verlof opgenomen van 16/12/2004 t/m 5/1/2005. M.i.v. 16 december 2005 ben ik volledig als vrouw gaan leven. Op 16 december zijn zoals in bovengenoemde werkgroep is afgesproken, een drietal informatiebrieven verzonden. Twee brieven met ondergetekende als afzender aan: (1) de directe collega's die ik reeds in de werkoverleggen had geïnformeerd; (2) mijn intern en externe werkcontacten (ca. 170) en (3) een brief ondertekend door de sectordirecteur aan circa 700 medewerkers van de organisatie waar ik werkzaam ben.” (MV pre-op)

5.9 Samenvatting

Openheid tijdens sollicitaties

Transgenders zijn niet geneigd tijdens sollicitaties hun transgenderachtergrond kenbaar te maken. Dit geldt in het bijzonder voor non-ops en post-ops. Een belangrijke reden is dat men, als men daar open over is, verwacht minder of helemaal geen kans te maken op de betreffende functie.

Kansen bij openheid tijdens solliciteren

Wanneer een transgender open is over de transgenderachtergrond vermindert dit volgens de respondenten de kans dat men wordt aangenomen aanzienlijk. Dit geldt het sterkst voor MV-pre-ops en MV-non-ops die in de rol van de andere sekse willen functioneren zonder geslachtsaanpassing. Vier op de vijf is van mening dat in hun bedrijf deze transgenders dan geen of minder kans maken op de betreffende baan. Als zij niet overtuigend overkomen als vrouw denkt zelfs 90% dat zij dan geen of minder kans maken. Wanneer een MV post-ops open is tijdens de sollicitatie, denkt de helft dat deze dan minder of geen kans maakt. Als deze echter niet overtuigend overkomt als vrouw, is drie op de vier van mening dat de kans op de baan dan nihil of minder groot is.

Van VM pre-ops en VM non-ops die in de rol van de andere sekse willen functioneren zonder geslachtsaanpassing verwacht bijna driekwart dat zij geen of minder kans maken

als zij open zijn bij de sollicitatie. Als zij niet overtuigend overkomen als man heeft 85% van de respondenten deze overtuiging. Van VM-post-ops denkt 45% dat zij geen of minder kans maken. Als zij niet overtuigend overkomen als man is zeven op de tien van mening dat zij geen of minder kans maken.

Mate van openheid op het werk

Bij de meeste MV non-ops is niemand (63%) of slechts een enkeling (19%) van de collega's op de hoogte van hun transgenderachtergrond. Slechts bij 11% is (bijna) iedereen van de collega's op de hoogte. Ook bij twee op de drie VM non-ops is niemand van de collega's op de hoogte.

Van de MV pre-ops heeft 43% (bijna) iedereen ingelicht. Een aanzienlijk aantal heeft echter nog niemand (28%) of slechts een enkeling (10%) op de hoogte gebracht. MV-post-ops zijn het meest open. Bij drie op de vijf is (bijna) iedereen op de hoogte tegen slechts één op de vijf die niemand heeft ingelicht.

Ook bij VM-'s zijn pre- en post-ops meer open naar collega's dan non-ops.

De openheid naar cliënten/klanten is voor alle transgenders aanzienlijk geringer dan naar collega's. Pre-ops lijken echter nog het meest open.⁶⁴

Redenen om niet open te zijn op het werk

Aan transgenders die niet open zijn op het werk is naar de mogelijke redenen hiervoor gevraagd. Het gescheiden willen houden van werk en privé en van mening zijn dat het collega's niet aangaat wordt door drie op vijf genoemd. De transgenderachtergrond vindt men dan voor het werk niet relevant.

Ook angst voor hinderlijk gedrag van collega's speelt echter vrij vaak een rol. Ongeveer de helft is bang dat er dan over hen geroddeld zal worden, flauwe grappen over hen gemaakt zullen worden en dat ze dan gepest zullen worden. Ook angst voor een negatieve invloed op de carrière wordt echter nogal eens genoemd. Zo is twee op de vijf bang dat ze ontslagen zouden kunnen worden als ze open zouden zijn.

Redenen om wél open te zijn op het werk

Transgenders die op het werk wel open zijn is ook gevraagd de redenen hiervoor aan te geven. Uit de antwoorden blijkt dat open zijn vaak een positieve invloed heeft op het functioneren op het werk. Drie op de vier transgenders geven aan dat door open te zijn ze zich veel beter voelen en zichzelf kunnen zijn. De helft vindt zelfs dat men anders op het werk niet zou kunnen functioneren.

Ook een algemene behoefte om open te zijn speelt echter vaak een rol. Het niets hoeven te verbergen wordt door vier op de vijf genoemd; twee op drie vindt dat je het maar beter zelf kan vertellen. Ook empowerment lijkt vaak van belang voor het open zijn: bijna driekwart vindt dat er niets te verbergen valt omdat er niets mis is met hun transgenderachtergrond, tweederde is van mening hierdoor vooroordelen te bestrijden en ruim de helft denkt zo de acceptatie van transgenders te bevorderen.

⁶⁴Betrouwbare informatie over openheid naar leerlingen/studenten en patiënten/bejaarden ontbreekt door het te geringe aantal respondenten dat op de werkplek met deze groepen contact heeft.

Factoren die samenhangen met de mate van openheid

Algemene persoonskenmerken blijken niet consistent samen te hangen met de mate van openheid naar collega's. Dit geldt ook voor transgender persoonskenmerken zoals de mate van genderidentiteitsproblematiek, de mate waarin men overtuigend overkomt in de rol van de andere sekse en het belang dat men daaraan toekent. Voor zowel MV- als VM-pre-ops geldt echter dat het al dan niet bezig zijn met de real life periode⁶⁵ zeer sterk de mate van openheid bepaalt. Een kwart van de MV- pre-ops die al met de real life periode is begonnen heeft desondanks nog niemand ingelicht. Een deel van deze pre-ops schuift het uit de kast komen voor zich uit. Anderen zijn niet open omdat ze overwegen ontslag te nemen.

Functiegerelateerde kenmerken en structuurkenmerken van de organisatie blijken over het geheel genomen weinig samen te hangen met de mate van openheid naar collega's. MV-post-ops zijn zolang ze geen vaste aanstelling hebben minder geneigd open te zijn. MV-pre-ops zijn meer open naarmate hun functie meer geschikt is voor vrouwen, er relatief veel vrouwelijke collega's zijn en wanneer de directe leidinggevende vrouw is. Ook MV-non-ops zijn wat vaker open wanneer er relatief veel vrouwen werkzaam zijn en de directe leidinggevende vrouw is. VM-'s zijn meer open naarmate zij langer binnen de organisatie werkzaam zijn.

Voor alle transgenders geldt dat men meer open is naarmate men sterker de verwachting heeft dat collega's en leidinggevende transgenders zullen steunen.

Bij MV-non-ops, MV-post-ops en VM-'s hangt de mate van openheid niet consistent samen met de werkbeleving en de verstandhouding met collega's en leidinggevende. MV-pre-ops zijn echter wel meer open naarmate de werkbeleving positiever is.

Problemen met niet open zijn

Twee op drie MV-transgenders, die nooit open zijn, ervaren dit als een last. Dit geldt in het bijzonder voor pre-ops (93%), maar ook voor veel non-ops (66%). Slechts één op de negen MV-post-ops ervaart dit zo. Als redenen worden genoemd: het op het werk niet zichzelf kunnen zijn (34%), angst dat men er toch achter komt (26%) en stress (23%).

Van de 12 VM-'s die nooit open zijn ervaren slechts drie dit als een last.

Strategieën bij de coming out

Bij de coming out worden verschillende strategieën gehanteerd. Meestel wordt eerst de leidinggevende ingelicht die dan vaak meewerkt aan de verdere coming out. Anderen kiezen ervoor eerst een personeelsfunctionaris of enkele collega's in te lichten. Sommigen besluiten iedereen tegelijk in te lichten.

⁶⁵ Periode waarin transseksuelen voorafgaande aan de geslachtsaanpassing gaan leven in de rol van het gewenste geslacht

6 TRANSGENDERNEGATIVITEIT

6.1 Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst nagegaan hoe volgens transgenders collega's staan tegenover diverse vormen van genderoverschrijdende expressie als het geen transeksualiteit betreft. Factoren die van invloed zijn op deze gepercipiëerde attitudes worden geëxploreerd.

Daarna wordt verkend in welke mate transgenders te maken hebben met negatieve bejegeningen door collega's, waarbij een onderscheid wordt gemaakt tussen transgenders die op het werk wel en niet open zijn. Nagegaan wordt in hoeverre bepaalde negatieve ervaringen met collega's toegeschreven worden aan de transgenderachtergrond. Daarnaast wordt geïnventariseerd welke factoren van invloed zijn op hinderlijk gedrag van collega's. Ook de invloed van hinderlijk gedrag op de werkbeleving wordt besproken.

Naast negatieve bejegeningen wordt ook nagegaan in welke mate en op welke wijze transgenders zich vanwege hun transgenderachtergrond op het werk gediscrimineerd voelen. Speciale aandacht gaat uit naar ontslagervaringen vanwege de transgenderachtergrond.

Tenslotte wordt besproken in hoeverre de transgenderachtergrond op zichzelf, ook als er geen sprake is van discriminatie, de carrière belemmert.

6.2 Verwachte attitude van collega's ten aanzien genderoverschrijdende expressie op het werk

Respondenten is gevraagd hoe over het geheel genomen hun collega's waarschijnlijk zullen reageren op diverse genderoverschrijdende expressies van niet-transseksuele collega's (non-ops). De vragen zijn gesteld op een zevenpuntsschaal (1 = zeer negatief; 4 = neutraal; 7 = zeer positief). De resultaten met betrekking tot MV- en VM non-ops zijn te vinden in tabel 6.1.

Uit deze tabel blijkt dat de algemene verwachting is dat collega's over het geheel genomen negatief zullen reageren op genderoverschrijdende expressie op het werk, wanneer het niet om transeksualiteit gaat. Dit geldt in het bijzonder voor 'mannen' (MV non-ops) (items 1 t/m 5): afhankelijk van de mate van genderoverschrijdende expressie verwacht 75 tot 85% overwegend negatieve reacties van collega's wanneer 'mannen' zich opmaken op het werk of pumps, een lange rok, borstprotheses of panty's dragen. Wanneer 'vrouwen' (VM non-ops) uitgesproken mannenkleding dragen verwacht een kwart overwegend negatieve reacties. Ook verwacht men meer negatieve reacties (69%) als een 'man' met een meisjesnaam aangesproken wil worden dan wanneer een 'vrouw' op het werk voor een jongensnaam kiest (49%). Verder wordt een gedeeltelijke geslachtsaanpassing bij 'mannen' (item 8) minder geaccepteerd dan bij 'vrouwen' (item 9).

Een coming out voor transgenderisme van 'mannen' stuit daarentegen niet op meer weerstand dan wanneer 'vrouwen' aangeven geen man en geen vrouw te zijn (item 11

en 12). Overwegend positieve reacties op transgenderisme verwacht echter slechts 12% van de transgenders.

Tabel 6.1 Door transgenders (n ≈ 195) gepercipiëerde attitudes van collega's ten aanzien van genderoverschrijdende expressie op het werk van niet-transseksuele collega's (% en gemiddelde) (-- zeer negatief; - negatief; = neutraal; (+)+ (zeer positief) (% en gemiddelde itemscore)

Itemscore	-- 1	- 2-3	= 4	(+)+ 5-7	Gem.
1. Een mannelijke collega met pumps	47	38	11	4	2.04
2. Een mannelijke collega die een lange rok draagt (geschoren benen)	43	40	12	5	2.10
3. Een mannelijke collega die borstprotheses draagt	41	44	12	3	2.11
4. Een mannelijke collega die zich volledig opmaakt	41	37	16	6	2.28
5. Een mannelijke collega die zichtbaar een panty (of kousen) draagt onder zijn pantalon	30	45	20	5	2.48
6. Een mannelijke collega die met een meisjesnaam aangesproken wil worden	31	38	23	8	2.60
7. Een mannelijke collega die mascara op heeft	25	41	27	7	2.71
8. Een mannelijke collega die een gedeeltelijke geslachtsaanpassing (borsten) heeft ondergaan	27	33	27	13	2.89
9. Een vrouwelijke collega die vanwege haar transgender-achtergrond haar borsten heeft laten verwijderen	17	32	37	14	3.22
10. Een vrouwelijke collega die met een jongensnaam aangesproken wil worden	15	34	36	15	3.27
11. Een mannelijke collega die aangeeft geen man en geen vrouw te zijn	14	32	43	12	3.30
12. Een vrouwelijke collega die aangeeft geen vrouw en geen man te zijn	14	29	45	12	3.36
13. Een mannelijke collega die zijn baard heeft weg laten epilieren/laseren	11	15	53	20	3.76
14. Een vrouwelijke collega die uitgesproken mannenkleding draagt	8	18	51	24	3.91

Een principale componentenanalyse over de items in tabel 6.1 leverde twee factoren op die onderling echter .75 correleerden. Om deze reden zijn alle items samengevoegd tot één schaal: de attitude van collega's ten aanzien van genderoverschrijdende expressie van niet-transseksuelen.⁶⁶ De scores op deze schaal zijn exploratief gecorreleerd met een aantal andere variabelen. Hieruit blijkt dat de gepercipiëerde attitude van collega's positiever is naarmate:

- het opleidingsniveau van de transgenders hoger is (r = .21; p < .001);
- het percentage vrouwelijke collega's hoger is (r = .35; p < .001);
- de verstandhouding met mannelijke (r = .36; p < .001) en vrouwelijke collega's (r = .30; p < .001) beter is;
- men minder hinderlijk gedrag van collega's ervaart (r = .39; p < .001) en minder wordt gediscrimineerd vanwege een transgenderachtergrond (r = .45; p < .001);
- de werkbeleving in sommige opzichten positiever is: participatie en terugkoppeling (r = .24; p < .001); psychisch welbevinden (r = .34; p < .001) en sociale steun van collega's (r = .44; p < .001);

⁶⁶ Psychometrische informatie over deze schaal vindt men in bijlage 2.9.

- discriminatie in het algemeen ($r = .60$; $p < .001$) en discriminatie van transgenders in het bijzonder ($r = .62$; $p < .001$) op het werk sterker wordt tegengegaan;
- er op het werk minder sekseonderscheid wordt gemaakt ($r = .24$; $p < .001$)
- meer collega's op de hoogte zijn van de transgenderachtergrond van de respondent ($r = .36$; $p < .001$).

6.3 Negatieve ervaringen met collega's

Aan de respondenten is een lijst met mogelijke negatieve ervaringen met collega's voorgelegd. Gevraagd is hoe vaak (nooit; enkele keren; ongeveer één keer per maand; minstens één keer per week) bepaalde gebeurtenissen de laatste zes werkmaanden zijn voorgekomen.

In tabel 6.2 is weergegeven hoeveel procent van de VM-'s en MV non-ops en pre-ops de laatste zes werkmaanden ervaring heeft met bepaalde vormen van (mogelijk) hinderlijk gedrag of seksuele intimidatie van collega's. Of en in hoeverre men deze gebeurtenissen als hinderlijk heeft ervaren blijkt niet uit deze tabel. Steeds is een onderscheid gemaakt tussen respondenten die (meestal) wel en (meestal) niet open zijn over hun transgenderachtergrond.

Geroddel en flauwe grappen zijn de meest voorkomende gebeurtenissen. Daarnaast wordt men ook relatief vaak sociaal uitgesloten en worden er vrij vaak negatieve opmerkingen gemaakt over het uiterlijk.

Ruim driekwart (77%) van alle MV-'s heeft de laatste zes werkmaanden tenminste ervaring met één vorm van (mogelijk) hinderlijk gedrag tegen tweederde (66%) van alle VM-'s. Ervaring met seksuele intimidatie gedurende deze periode heeft één op de zeven (14%) van de MV-'s en één op de 11 (9%) VM-'s.

Lang niet altijd gaat het echter om pesterijen. We spreken van pesterijen als men tenminste éénmaal per week dezelfde negatieve ervaring heeft gehad over het afgelopen half jaar. In totaal heeft 13% van de MV-'s tegen 6% van de VM-'s de laatste zes werkmaanden last van pesterijen.

In hoeverre mogelijk hinderlijk gedrag samenhangt met de transgenderachtergrond blijkt niet uit deze tabel. Er zijn echter geen significante verschillen tussen transgenders die wel en niet open zijn.

Tabel 6.2 Negatieve bejegeningen door collega's gedurende de laatste zes werkmaanden (%)

	MV non-ops		MV pre-ops		MV post-ops		VM-'s	
	Niet open (117)	Open (20)	Niet open (17)	Open (30)	Niet open (7)	Open (23)	Niet open (15)	Open (15)
<i>Hinderlijk gedrag</i>	72	84	67	83	86	87	71	60
Uitgescholden worden	13	0	3	3	14	9	6	12
Uitgesloten worden	31	25	38	30	28	35	29	29
Belachelijk worden gemaakt	25	15	47	20	29	17	12	12
Bedreigingen	3	5	6	7	0	9	0	0
Hinderlijke nieuwsgierigheid	28	26	19	33	14	26	18	29
Geroddel	57	65	59	77	86	78	59	44
Nare klussen moeten opknappen	21	20	12	13	14	26	29	18
Gespot over privéleven	16	5	12	13	14	17	12	19
Flauwe grappen	37	50	53	43	43	61	35	31
Onnodige kritiek	20	15	35	10	14	30	12	12
Negatieve opmerkingen over uiterlijk/lichaam	28	30	38	27	14	39	29	12
<i>Seksuele intimidatie</i>	13	15	6	20	0	17	12	6
Seksueel lastig worden gevallen	4	5	6	3	0	9	12	0
Ongewenste seksuele aandacht	11	5	0	13	0	13	12	6
Ontmoedigde herhaalde pogingen tot intieme verhouding	6	5	0	7	0	17	6	0
<i>Pesterijen</i>	11	20	24	10	14	13	6	6

Om na te gaan in hoeverre de transgenderachtergrond of andere persoonskenmerken de oorzaak zijn van negatieve ervaringen met collega's is de respondenten een lijst met mogelijke redenen voorgelegd. De resultaten hiervan zijn weergegeven in tabel 6.3. In deze tabel valt op dat bijna de helft van de MV-'s (46%) en bijna twee op drie VM-'s (62%) te kennen geven geen vervelende ervaringen te hebben met collega's. In tabel 6.2 zagen we dat mogelijk hinderlijk gedrag van collega's veel vaker voorkomt. Kennelijk worden niet alle gebeurtenissen als 'vervelend' beschouwd. Van de respondenten die aangegeven door collega's niet vervelend te zijn behandeld geeft bijvoorbeeld 40% toch aan dat collega's over hen roddelen, 19% dat er flauwe grappen over hen zijn gemaakt en 15% dat ze door collega's werden uitgesloten.

Uit tabel 6.3 blijkt verder dat bijna één op vijf (19%) MV-'s en ongeveer één op zeven (15%) VM-'s bepaalde vervelende ervaringen aan hun transgenderachtergrond toeschrijven. Opvallend is dat MV-'s verder relatief veel negatieve ervaringen hebben op grond van persoonskenmerken die mogelijk verband houden met hun transgenderachtergrond zoals uiterlijk, kleding en manier van praten of doen.

Tabel 6.3 Persoonskenmerken waaraan negatieve bejegeningen worden toegeschreven (%)

	MV-'s (213)	VM-'s (34)
Opvattingen, ideeën	22	24
Transgenderachtergrond	19	15
Uiterlijk	22▲	6▼
(Veronderstelde) homoseksualiteit	7	9
Manier van praten, doen	12	3
Kleding	13▲	0▼
Geslacht	4	9
Leeftijd	3	6
Opleidingsniveau	3	6
Geloof	1	3
Etnische/culturele achtergrond	2	0
Lichamelijke handicap	1	0
Huidskleur	0	0
Geen vervelende ervaringen	46▼	62▲

▼▲ = respectievelijk laag of hoog gegeven het percentage in de totale groep

In tabel 6.4 wordt een onderscheid gemaakt tussen transgenders die wel en niet open zijn over hun transgenderachtergrond voor wat betreft de meest voorkomende redenen die men aanvoert voor de negatieve ervaringen met collega's. MV-'s zijn in deze tabel niet verder opgesplitst in non-ops, pre-ops en post-ops omdat deze gegevens gelet op het kleine aantal respondenten dat dan binnen de verschillende groepen zou ontstaan weinig betekenisvol zouden zijn.

Uit deze tabel blijkt dat 71% van de MV-'s die open zijn en door hun collega's vervelend zijn behandeld de negatieve ervaringen mede toeschrijven aan hun transgenderachtergrond. Daarnaast valt op dat MV-'s die open zijn ook meer negatieve ervaringen toeschrijven aan hun kleding dan MV-'s die niet open zijn. Andere redenen worden door hen echter niet minder vaak genoemd.

Bij VM-'s zijn de aantallen te klein om daar conclusies aan te kunnen verbinden.

Tabel 6.4 Kenmerken waaraan negatieve bejegeningen worden toegeschreven bij transgenders die wel en niet open zijn (%)

	Niet open MV-'s (140)	Open MV-'s (73)	Niet open VM-'s (17)	Open VM-'s (17)
Opvattingen, ideeën	24	18	18	29
Transgenderachtergrond	8▼	40▲	6	24
Uiterlijk	21	22	6	6
(Veronderstelde) homoseksualiteit	5	11	12	6
Manier van praten, doen	13	11	6	0
Kleding	9▼	19▲	0	0
Geen vervelende ervaringen	48	44	59	65

▼▲ = respectievelijk laag of hoog gegeven het percentage bij de MV-'s.

Een nog niet beantwoorde vraag is of ervaringen die toegeschreven worden aan de transgenderachtergrond anders van aard zijn dan de ervaringen die men aan andere

persoonskenmerken toekent. In tabel 6.5 is uitsluitend voor MV-'s (voor VM-'s is het door de te kleine aantallen niet zinvol een dergelijke tabel samen te stellen) het verband weergegeven tussen de meest voorkomende persoonskenmerken waar de negatieve ervaringen aan worden toegeschreven en de ervaringen zelf. Negatieve ervaringen die in verband worden gebracht met de transgenderachtergrond zijn relatief vaak geroddel, flauwe grappen en pesterijen. In deze tabel valt verder op dat wanneer men de oorzaak zoekt bij de manier van praten of doen allerlei hinderlijk gedrag van collega's vaker worden genoemd. Wanneer het gaat om (vermeende) homoseksualiteit worden diverse vormen van seksuele intimidatie, maar ook pesterijen relatief vaak genoemd.

Tabel 6.5 Significante verbanden bij MV-'s (n = 112) tussen negatieve bejegeningen en persoonskenmerken waar de ervaringen aan worden toegeschreven

	Trans- gender	Uiterlijk	Kleding	Homo- seksualiteit	Wijze van praten, doen
<i>Hinderlijk gedrag</i>		.25**	.23*		.36***
Uitgescholden worden		.29**			.37***
Uitgesloten worden					.32***
Belachelijk worden gemaakt					.19*
Bedreigingen				.27**	
Hinderlijke nieuwsgierigheid					
Geroddel	.22*	.29**			
Nare klussen moeten opknappen					.25**
Gespot over privéleven				.27**	
Flauwe grappen	.26**			.19*	.26**
Onnodige kritiek					.27**
Negatieve opmerkingen uiterlijk/lichaam		.31***	.25**		
<i>Seksuele intimidatie</i>				.39***	.27**
Seksueel lastig worden gevallen				.25**	.28**
Ongewenste seksuele aandacht				.24**	
Ontmoedigde herhaalde pogingen tot intieme verhouding				.43***	.21*
<i>Pesterijen</i>	.19*			.29**	.23*

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05

Transgenders die vervelend door collega's zijn behandeld is tevens gevraagd of hun dit vaker of minder vaak dan anderen overkomt:

- Van alle MV-'s vindt 14% dat hen dit vaker overkomt, 28% even vaak en 8% minder vaak. Er zijn geen significante verschillen tussen non-ops, pre-ops en post-ops en tussen open en niet open MV-'s. Voor de helft (51%) is deze vraag niet van toepassing omdat zij geen vervelende ervaringen rapporteren.
- Bij VM's is het beeld hetzelfde. Van degenen die vervelend zijn behandeld zijn er wat meer (15%) die dit wat vaker overkomt dan anderen tegen 6% die dat minder vaak overkomt. Daar staat weer tegenover dat 55% geen vervelende ervaringen heeft.

Transgenders is ook gevraagd naar onplezierige zaken waarmee men vanwege de transgenderachtergrond op het werk is geconfronteerd en waar men toen last van had.

Een bloemlezing:

"Sociale uitsluiting, ontslagdreiging, gebrek aan informatie, leuk werk weg, dom en ondergeschikt werk terug, extra veel werk in verhouding tot norm, lullige behandeling door bedrijfsarts bij ziekte." (MV non-op)

"Overdreven nieuwsgierigheid & roddelgedrag van collega's." (VM post-op)

"Roddelen, na/aangestaard worden." (VM post-op)

"Niet serieus genomen worden." (MV post-op)

"Kletsen achter je rug om, opleiding niet kunnen voltooien, opmerkingen als 'je moeder is zeker te arm om schoenen voor je te kopen', opmerking 'dat zijn toch damesschoenen', terwijl je probeert om onopvallende platte damesschoenen te dragen." (MV non-op)

"Onbegrip, verminderde promotiekansen, nieuwsgierigheid." (VM post-op)

"Pesten, intimidatie, schelden." (VM post-op)

"Uitgescholden worden." (MV pre-op)

"Seksuele avances." (MV non-op)

"Nieuwsgierigheid, nieuwe naam niet willen noemen." (VM post-op)

"Discriminatie." (MV post-op)

"De stomme mopjes over het anders zijn." (MV non-op)

"Lacherig gedrag wanneer ik androgyne kleding droeg." (MV non-op)

"Opmerkingen over mijn lichaam en manier van doen. Mij als homo bestempelen." (MV non-op)

"Men merkt dat ik anders ben en probeert mijn geaardheid te ontdekken." (MV non-op)

"In mijn borsten geknepen." (MV non-op)

"Het verspreiden van geruchten met als gevolg het afstand nemen van een vrouwelijke collega naar mij toe." (MV pre-op)

"Een hoeveelheid aan dingen, consequent verkeerd aangesproken worden, genegeerd worden, van informatie onthouden worden, er niet bij horen, gepest worden etc." (VM post-op)

"Een klant heeft gepoogd zijn facturen niet te betalen door de schuld van de niet bekomen resultaten in een bepaalde opdracht bij mijn transgenderachtergrond te leggen. Heb klacht neergelegd bij de onderzoeksrechter bij de correctionele

rechtbank van Gent op basis van laster/smaad en poging tot discriminatie op basis van genderidentiteit en genderexpressie. De klacht is neergelegd met de volledige steun van mijn werkgevers.” (MV post-op)

“Een contract van bepaalde duur van 1 jaar bij een vorige werkgever werd niet verlengd wegens het feit dat ik van plan was een geslachtsaanpassing te ondergaan. Dit was in 1996.” (MV post-op)

“Diverse ernstige problemen bij eerdere werkgevers die daarmee niet wisten om te gaan, tenminste niet bij betrokken wilden zijn, en het afkeurden (ook ‘een stok zoeken om de hond mee te slaan’, terwijl transseksualiteit de eigenlijke reden was van de verstoorde arbeidsrelatie).” (MV pre-op)

“Een vrouwelijke collega (ze werkte toen het speelde bij mij op de kamer) vond dat zij in aanmerking kwam voor een hogere salarisschaal en vond dat de afdelingsleiding zich daar te weinig voor inspande om dat te regelen. Daarentegen werd in haar ogen door de afdelingsleiding en de directie onevenredig veel tijd en energie gestoken in mijn situatie/transseksualiteit) (frequent overleg in werkgroepverband etc.). Zij voelde zich dusdanig achtergesteld dat ze in mijn bijzijn opmerkte: ‘ik denk dat ik morgen maar als man op kantoor kom.’ en inderdaad, de volgende dag kwam ze, gekleed in herenkostuum compleet met stropdas en herenschoenen etcetera, als ‘man’ op kantoor. Dit heb ik als heel kwetsend ervaren, maar ik heb er uit angst voor ‘herrie in de tent’ verder geen stappen tegen ondernomen en heb het maar op zijn beloop gelaten. De samenwerking met deze vrouwelijke collega is momenteel verre van optimaal en zij is eigenlijk de enige collega die zich afzet tegen mijn transseksualiteit.” (MV pre-op)

“Leerlingen van lagere jaren (waar ik geen les aan geef) kunnen soms wel eens vervelende opmerkingen maken.” (MV post-op)

“Ik was op mijn vroeger werk ontslagen omwille van mijn transseksualiteit. [...] De officiële reden was het weigeren van het dragen van het voorgeschreven uniform (in die tijd: broekpak voor mannen en schort voor vrouwen).” (MV post-op)

“Op het moment dat ik mijn collega's wilde inlichten, werd mij aangeraden dat nog niet te doen. Dat was omdat ik nog niet begonnen was met de gesprekken bij de psycholoog en ik dan nog terug kon als ik wilde. Alsof ik mijn bazen zou inlichten als ik niet volledig zeker van mijn zaak was! Op dat moment heb ik daarmee ingestemd, maar achteraf was ik er niet blij mee. Maar ja, dat is me dus éénmaal overkomen en daarna niet meer. Ik ben alerter geworden om dit soort afspraken te voorkomen.” (VM pre-op)

“Vrouwen wilden, toen ik net om was gegaan, niet dat ik het vrouwentoilet ging gebruiken.” (MV post-op)

“Een carpoolingcollega liet me van de ene op de andere dag gewoon staan zonder enige waarschuwing dat ze niet meer wou samenrijden. Maanden aan een stuk positieve reactie van bazin gekregen op mijn kledij en bij de evaluatie kreeg ik op ‘net voorkomen’ een onvoldoende. Plots had ik ook geen inzicht in mijn werk. In

begin veel vriendelijkheid in mijn gezicht, maar achter mijn rug een en al verwijt. Iemand ook onophoudelijk kritiek op mijn werk geven, zelfs bij een complete stipte uitvoering. Veel last van geniepige pesterijen zoals bijvoorbeeld bij 28° C buiten het raam openzetten en meteen een reactie krijgen van dat het tocht. Het is soms moeilijk uit te leggen omdat het er dikwijls heel geniepig en sluw aan toe gaat.” (MV pre-op)

“Aangesproken worden op een verminderde arbeidsprestatie op momenten dat dit door behandelingen [...] niet anders kon.” (MV post-op)

“Dat ze me aanspraken als hij of hem, is meerdere malen voorgekomen. Ik raakte erdoor in verwarring. Gedachten zijn sterk dacht ik toen, wat ik denk dat ik ben straal ik misschien ook uit, door houding en dergelijke. Ik voelde me daardoor een niemand. Op mijn t-shirt staat de schoonmaker. Ben je geen schoonmaakster dan?” (VM non-op)

Wanneer MV-'s vervelend worden behandeld door collega's (n = 105), betreft dit in de helft van de gevallen (50%) uitsluitend mannen en bij een kwart (26%) voornamelijk mannen. Bij één op de vijf (20%) gaat het om zowel mannen als vrouwen en slechts bij 5% om voornamelijk of uitsluitend vrouwen.

Bij VM-'s (n = 14) gaat het viermaal om uitsluitend of voornamelijk mannen, zesmaal om zowel mannen als vrouwen en viermaal om uitsluitend of voornamelijk vrouwen.

6.4 Verbanden met negatieve ervaringen

Voor MV-'s en VM-'s afzonderlijk is nagegaan welke algemene persoons- en transgenderkenmerken samenhangen met de mate waarin men negatieve ervaringen heeft met collega's. Tevens is nagegaan in hoeverre functiegerelateerde kenmerken, structuurkenmerken van de organisatie en cultuurkenmerken hiermee samenhangen. Er is bij de analyses niet opgesplitst in non-ops, pre-ops en post-ops. Met de mate waarin men te maken heeft met seksuele intimidatie⁶⁷ werden geen significante verbanden gevonden.

Hinderlijk gedrag van collega's⁶⁸ komt vaker voor indien:

- Het opleidingsniveau van de transgenders lager is (MV-'s $r = -.26$, $p < .001$; VM-'s $r = -.16$, n.s.)
- relatief veel collega's een allochtone achtergrond hebben (MV-'s $r = .23$; $p < .001$; VM-'s $r = .43$; $p < .05$)⁶⁹
- discriminatie (in het algemeen) minder wordt tegengegaan (MV-'s $r = -.37$, $p < .001$; VM-'s $r = -.58$; $p < .05$).

De mate van openheid blijkt niet samen te hangen met de mate waarin men hinderlijk gedrag van collega's ervaart.

Naarmate men vaker hinderlijk gedrag ervaart is de werkbeleving negatiever (tabel 6.6). Dit geldt in het bijzonder ten aanzien van het psychisch welbevinden en de mate waarin men steun van collega's ervaart.

⁶⁷ Zie voor psychometrische informatie over deze schaal bijlage 2.10.

⁶⁸ Zie voor psychometrische informatie over deze schaal bijlage 2.10.

⁶⁹ De sekseratio hangt niet significant samen met de mate van hinderlijk gedrag.

Tabel 6.6 Verbanden mate van hinderlijk gedrag van collega's met werkbeleving en psychisch welzijn

	MV-'s (≈ 196)	VM-'s (≈ 31)
Beleving werktaak	-.17*	-.19
Participatie en terugkoppeling	-.18*	-.03
Psychisch welbevinden	-.37***	-.33 (*)
Sociale steun collega's	-.51***	-.58*
Zelfwaardering over werkprestaties	-.09	-.11

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$; (*) $p < .10$

6.5 Discriminatie op grond van de transgenderachtergrond

Alleen aan transgenders die open zijn over hun transgenderachtergrond is gevraagd in hoeverre men op het werk wel eens gediscrimineerd is op grond van hun transgenderachtergrond. In tabel 6.7 is weergegeven hoeveel transgenders dat tenminste één enkele keer hebben ervaren.

Tabel 6.7 Aard en omvang van discriminatie op grond van transgenderachtergrond bij transgenders die open zijn (%)

	MV-'s (89)	VM-'s (18)
Uw transgenderachtergrond wordt in conflictsituatie tegen u gebruikt	21	22
Uw positie op het werk wordt door uw transgenderachtergrond negatief beïnvloed	29	22
Een collega maakt een negatieve opmerking over uw transgenderachtergrond	27	39
Een collega of leidinggevende adviseert u uw transgenderachtergrond voor u te houden	29†	22
Er wordt u vanwege uw transgenderachtergrond een promotie geweigerd	10	17
U mag vanwege uw transgenderachtergrond een door u gewenste opleiding niet volgen	3	6
U wordt vanwege uw transgenderachtergrond van een door u gewenste taak ontslagen	9	6
U wordt vanwege uw transgenderachtergrond in uw carrière tegengewerkt	24	17
U wordt vanwege uw transgenderachtergrond met ontslag bedreigd	9	6
U wordt – naar uw mening ten onrechte – gevraagd u anders te kleden	18	6

† Dit gebeurt significant vaker bij MV non-ops dan bij MV post-ops

Ongeveer een kwart van de open MV-'s heeft wel eens meegemaakt dat vanwege hun transgenderachtergrond:

- men wel eens is tegengewerkt in hun carrière;
- hun positie op het werk negatief is beïnvloed;
- men negatieve opmerkingen van collega's te horen kreeg;
- men het advies kreeg hun transgenderachtergrond op het werk niet kenbaar te maken;
- deze in een conflictsituatie tegen hen gebruikt werd.

Daarnaast is ongeveer één op de tien vanwege de transgenderachtergrond

- met ontslag bedreigd;
- een promotie geweigerd;
- van een taak ontheven.

Tabel 6.7 wekt, ondanks het beperkt aantal open VM-'s in deze tabel, tevens de indruk dat ook bij open VM-'s discriminatie op het werk vrij algemeen voorkomt. Significante verschillen met open MV's zijn er niet.

6.6 Ontslag vanwege de transgenderachtergrond

Overwegingen om ontslag te nemen

Ruim 17% van de MV-'s en VM-'s heeft de afgelopen 12 maanden vanwege de transgenderachtergrond overwogen bij hun organisatie weg te gaan.⁷⁰ Verschillende redenen werden daarvoor genoemd:

- vaak speelt - vooral bij non-ops - het niet zichzelf kunnen zijn een belangrijke rol;
"Soms voel ik wel een sterke behoefte om 'opnieuw' te beginnen in een nieuwe situatie waarin je open kunt zijn over je gevoelens." (MV non-op)
"Omdat ik me nu eindelijk als vrouw wil profileren /manifesteren." (MV pre-op)
"Ik wil eindelijk laten zien wie en wat ik werkelijk ben." (MV non-op)
"Ik zou soms op een nieuwe werkplek willen beginnen waarin je over je gevoelens open kunt zijn." (MV non-op)
"Het zou zo mooi zijn om als vrouw te kunnen gaan werken." (MV non-op)
"Om vrouwelijk op mijn werk te kunnen gaan." (MV pre-op)
"Ik voel me anders dan ik in werkelijk ben en voel me gevangen, kan me niet ontplooien zoals ik mezelf voel." (MV non-op)
"Freelance zou bij uitstek een gelegenheid en reden zijn om geheel als vrouw te werk te gaan." (MV non-op)
"Ik zou graag opnieuw ergens willen beginnen waar ik mijn transgendere gevoelens niet meer hoef te verbergen." (MV non-op)
"Geen mogelijkheden om als vrouw naar het werk te gaan." (MV non-op)
- vooral pre-ops, maar ook een aantal post-ops willen soms elders opnieuw beginnen;
"Wilde een nieuwe start maken, en hogerop geraken." (VM pre-op)
"Ik zoek vanwege mijn collega's een andere werkplek. Ik wil naar aan andere afdeling waar ik een nieuwe start kan maken en waar men mij niet als mevrouw gekend heeft. Buiten de organisatie om schat ik mijn kansen klein in." (VM post-op)

⁷⁰ Er zijn geen significante verschillen tussen non-ops, pre-ops en post-ops.

"De hoop, dat je dan fris als 'vrouw' kan beginnen zonder dat je de kans loopt dat er nog mensen (oud collega's en dergelijke) nog hij tegen je zeggen." (MV pre-op)

"Ik wil de coming out niet doen in een organisatie waar zoveel mensen mij kennen." (VM pre-op)

"Omdat ik op het werk getransitioneerd ben, weet iedereen dat ik vroeger vrouw was en velen zien mij nog steeds als vrouw." (VM post-op)

"Ik wil graag ander werk waar ze niets van mijn verleden weten." (MV post-op)

- sommigen hebben het gevoel dat op hun huidige werkplek een geslachtsaanpassing te weinig perspectief biedt;

"Het bedrijf kan geen transseksueel gebruiken binnen het bedrijf. Het is een klein bedrijf en het personeel is als het ware het visitekaartje." (MV pre-op)

"Omdat ik weet als ik mijn geslachtsaanpassing krijg daar toch geen plaats meer is voor mij." (MV pre-op)

"Misschien dat 'omgaan' in mijn organisatie nog wel mogelijk is, eventueel in een andere functie. Maar eigenlijk denk ik dat ik bij mijn huidige werkgever (of in deze branche) niet eens zou willen omgaan." (MV non-op)

- anderen hebben het gevoel dat het werk of de werkomgeving niet (meer) bij hen past;

"Je bent anders, je past niet in een macho-organisatie, je ziet beide kanten, je kan je niet vereenzelvigen met een typisch mannen- of vrouwenstandpunt. Je hebt overlappingen." (MV non-op)

"Identificatie met de mannelijke communicatie begint telkens moeilijker te worden." (MV non-op)

"De veelvuldige contacten verplichten me toch enigzins een 'rol' te spelen, dat staat me niet aan." (MV post-op)

"Voel mij niet meer op mijn plaats in de techniek en wil toch meer met mensen werken." (MV post-op)

"Conservatieve omgeving, weinig tot geen ontplooiing. Deprimerend." (MV non-op)

"Ik wilde werk in seksindustrie." (MV non-op)

"Ik mis de sociale interactie. Het is me te afstandelijk." (MV non-op)

"Het liefst zou ik een vrouwelijke baan hebben. Ik moet me voor mijn gevoel altijd bewijzen (mijn mannelijkheid). Stel je voor: een vrouwelijke gedachte in je hoofd in een mannenwereld (ik heb weinig keus)." (MV non-op)

"Mijn transgenderachtergrond zou ik beter willen inpassen in mijn werk." (MV non-op)

"Ik zou graag meer sociaal werk doen." (MV non-op)

"Te weinig in overeenstemming met wat mijn ziel zoekt." (MV non-op)

- soms is er sprake van discriminatie of voelt men zich niet geaccepteerd;

"Omdat de directie op zeer geraffineerde wijze mij eruit tracht te werken." (MV post-op)

"Ik word moeilijk aanvaard." (MV pre-op)

"Omdat deze situatie onhoudbaar is. [...] Discriminatie, overbelasting. [...] Pesten en jennen." (MV post-op)

"Het wordt [...] niet door iedereen aanvaard. Ik heb ook nooit gevraagd mij te accepteren, maar het gedrag dat sommigen daar tegenover plaatsen, is dikwijls totaal onnodig en ongepast." (MV pre-op)

"Doordat ik zo uit het kader werd geweerd, ik op mijn stoel moest blijven zitten en ik wel degelijke andere ambities heb, ben ik dus elders gaan zoeken." (MV non-op)

Negen MV-'s hebben in een vorige baan de knoop doorgemaakt en vanwege hun transgenderachtergrond daadwerkelijk ontslag genomen. Hetzelfde geldt voor één VM. In tabel 6.8 vindt men de redenen daarvoor. Vaak betrof het meerdere redenen.

Tabel 6.8 Genoemde redenen om ontslag te nemen vanwege transgenderachtergrond

	MV non-ops			MV pre-ops			MV post-ops			VM pre-op
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Werd vanwege tg achtergrond niet geaccepteerd door leidinggevende		X								
Kon op het werk te weinig zichzelf zijn	X	X	X	X	X	X			X	X
Het werk paste niet bij tg achtergrond				X		X			X	
Wilde elders een nieuw leven beginnen met meer ruimte voor tg achtergrond	X		X						X	X
Paste vanwege tg achtergrond niet binnen het team		X								
Durfde op het werk niet uit de kast te komen	X		X							
Was vanwege tg achtergrond niet goed in staat het werk te doen	X			X			X			X

Daarnaast werden nog anderen redenen vermeld of een nadere toelichting gegeven op de aangekruiste redenen:

"Seksistische moppen/opmerkingen." (MV non-op 2)

"Burn out, ADHD." (MV pre-op 1)

"Na mijn studies is het psychisch en sociaal sterk met mij achteruit gegaan. Ik had dan besloten een niet-sociaal beroep te kiezen, namelijk [...]. Ik begon me af te sluiten. Toen kwam de oorzaak van al mijn problemen naar boven, ik ben transseksueel. Een bom die in mijn gezin ontplofte. Na een zelfmoordpoging ben ik in de psychiatrie beland (waar ik nu nog zit) en is het uitgesloten ooit nog als [...] aan de slag te gaan. In september start ik met een opleiding tot [...]." (MV pre-op 5)

"Innerlijke onrust." (MV pre-op 6)

"Geslachtsaanpassing mislukte gedeeltelijk. Voor competente heroperatie moest ik naar Thailand. Ik had gewoon teveel met mezelf te stellen. Ik wilde eerst mijn probleem verwerken en oplossen." (MV post-op 7)

"Mijn gezicht was voor mij altijd een probleem geweest. Dat was de reden dat ik was gestopt met werken en daarna ging alles fout." (MV post-op 8)

"Eerst leek men mijn transformatie redelijk positief op te vatten. Helaas moest ik voor mijn werk regelmatig over straat, waar ik vaak werd uitgelachen. Toen ik aan mijn werkgever vroeg mij gedurende de real-life periode een functie te geven waarbij ik vaker binnen het kantoor kon blijven, begonnen de problemen. Zo werd ik terwijl ik bezig was met mijn stem te werken op een kamer van een kettingrookster geplaatst. Ik wekte jaloezie bij enkele collega's die ook graag een binnendienst wilden hebben. Een jaloezie die achter mijn rug werd uitgespeeld." (MV post-op 9).

"Ik werd er iedere dag te veel mee geconfronteerd omdat ik klanten moest bedienen die me al langer kenden en me steeds al juffrouw of zo aanspraken, dat trok ik uiteindelijk niet meer." (VM pre-op 10).

Redenen voor ontslag door werkgever

Bij 17 van de 37 transgenders die ooit zijn ontslagen om andere redenen dan dat hun arbeidscontract was verlopen, speelde hun transgenderachtergrond mede een rol bij het ontslag. In tabel 6.9 zijn naast de formele redenen voor ontslag tevens de redenen die verband hielden met de transgenderachtergrond weergegeven. Tevens is in deze tabel de mate waarin men het (on)eens was met het ontslag door de werkgever weergegeven.

Uit deze tabel blijkt dat bij 9 van de 17 transgenders de redenen voor het ontslag mede samenhang met het niet geaccepteerd worden door de leidinggevende of collega's en/of vanwege de transgenderachtergrond niet in het team passen. Bij negen transgenders speelde het ziekteverzuim en/of onvoldoende concentratie vanwege de transgenderachtergrond mede een rol bij het ontslag. Soms ging ziekteverzuim en niet

geaccepteerd worden samen. In tabel 6.9 is onduidelijk in hoeverre het ziekteverzuim het gevolg of de oorzaak is van het niet geaccepteerd worden door collega's of leidinggevende.

Tabel 6.9 Redenen ontslag door werkgever die verband houden met transgenderachtergrond

	MV non-ops				MV pre-ops							MV post-ops				VM- pre- op	VM- post- op
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
<i>Formele redenen werkgever</i>																	
Bedrijfseconomische redenen		X			X									X			X
Onvoldoende functioneren								X	X		X						
Verstoorde arbeidsrelatie				X				X	X				X				
Langdurige						X	X	X	X								
arbeidsongeschiktheid																	
Regelmatig ziekteverzuim						X			X		X						
<i>Redenen i.v.m. tg achtergrond</i>																	
Op werk over tg achtergrond verteld				X													
Meer gaan kleden conform tg achtergrond		X					X				X	X					
Wens geslachtsaanpassing kenbaar gemaakt							X				X					X	
Niet geaccepteerd door collega's vanwege tg achtergrond	X		X				X				X	X	X				
Niet geaccepteerd door leidinggevende vanwege tg achtergrond		X							X	X			X			X	
Problemen met de keuze van het toilet											X						
Door problemen met tg achtergrond onvoldoende concentratie op het werk											X						X
Paste vanwege tg achtergrond niet in het team		X				X	X									X	
Vanwege tg achtergrond te vaak ziek				X		X	X				X			X		X	
Vanwege tg achtergrond onvoldoende representatief									X		X		X				
Zou door geslachtsaanpassing te lang ziek zijn													X				
<i>Houding t.a.v. ontslag door werkgever</i>																	
Beslist/eigenlijk wel eens					X	X				X		X		X	X	X	X
Eigenlijk/beslist niet eens	X	X	X	X			X	X	X		X		X				

Naast de in tabel 6.9 genoemde redenen werd nog een aantal andere redenen genoemd of een nadere toelichting op al aangekruiste redenen. Daaruit blijkt soms dat eigenlijk alleen de houding van collega's of leidinggevend en niet lichamelijke of psychische problemen tot het ontslag hebben geleid:

"Mijn transgender zijn werd 'ontdekt' door studenten, die me ook openlijk hun steun betuigden. Vlak voor de aanvang van het volgende academiejaar werd mij koudweg medegedeeld dat er voor mij geen lesopdracht meer inzat. Een week later werd ik vervangen door een onervaren jonge collega." (MV non-op 1)

"Men vond dat ik niet meer in het team paste omdat ik me te vrouwelijk kleepte en gedroeg, dat was de hoofdreden voor ontslag. [...] Ik denk dat ik die baan nu nog had als ik het nooit openbaar had gemaakt. Ik werd door zeker 90% gediscrimineerd omdat ik anders ben dan zij." (MV non-op 2)

"De werksfeer werd verpest en mijn gezag was aangetast. Ik werd blijkbaar herkend op een onschuldige foto, die was genomen op een travestieparty, die zonder mijn weten werd gepubliceerd in een seksboekje dat het bedrijf is rondgegaan. [...] Ik ben niet voor mannen, maar lesbisch ingesteld, dus wat dat betreft geen probleem voor de werkomgeving. [...] Mogelijk zochten zij naar een stok om te slaan. Als uiteindelijke reden van ontslag stond vermeld: 'Voldoet niet aan het juiste profiel'. Daar hebben ze dertig jaar over moeten doen om tot die conclusie te komen. Zielig." (MV non-op 3)

"Doordat ik persoonlijk contact had met cliënten, vond men verder functioneren niet mogelijk." (MV pre-op 10)

Soms was er een causaal verband tussen niet geaccepteerd worden en ziekteverzuim en/of niet kunnen functioneren:

"Ik werd niet als vrouw geaccepteerd en ik moest me maar ziek melden, werd me gezegd [...] Ik was twee jaar in de WAO en werd daardoor automatisch ontslagen. Ik ben daar niet over in beroep gegaan. [...] Ik was flink depressief en liet de boel de boel." (MV pre-op 7)

"Ik had al problemen op het werk in verband met mijn functioneren. Dit leidde tot conflicten met de bazen en de arboarts. Een psychisch zwaar traject dat ik als trans onderga heeft altijd wel invloed op je dagelijks leven en functioneren op het werk. [...] Ik was bezig met de real life periode. Volgens mij hebben de bazen het nooit echt kunnen accepteren. [...] Mijn hoge ziekteverzuim in 2001 en 2002 alsmede het perspectief op een hoog ziekteverzuim in verband met mijn geslachtsaanpassing in 2003 hebben mijn billability negatief beïnvloed en daardoor een rol gespeeld in het ontslag." (MV pre-op 9)

"De werkgever kreeg het te horen via de arbodienst. Ik had me een aantal keren ziek gemeld om naar de gesprekken in het AZG te kunnen (ik kon geen vrij krijgen)." (MV post-op 13)

Bij anderen was duidelijk de psychische gesteldheid de belangrijkste reden voor het ontslag:

"Ik was chronisch depressief omdat ik mezelf niet kon accepteren."
(MV non-op 4)

"Psychische problemen, veel zelfmoordgedachten." (MV pre-op 6)

"Het lag niet aan hen, maar aan mezelf. Ik kon het allemaal bij elkaar niet aan."
(MV post-op 15)

"Het was zeer moeilijk omdat ik veel collega's had en ook met veel vaste patiënten werkte. Kort na het aanvangen van de real life periode ben ik ziek"

geworden en ik heb daarna in overleg mijn ontslag gekregen. Mijn baas was bereid om me te ontslaan, zodat ik tenminste stempelgerechtigd zou zijn na het uitdoen van mijn opzegperiode. Dankzij de arbeidskundig geneesheer heb ik ook mijn opzegperiode niet moeten uitzitten en was ik na mijn ziekteperiode stempelgerechtigd.” (VM pre-op 16)

“ Ik ben helemaal vastgelopen. Ik kon niet meer als xx leven, maar ik durfde ook de behandeling niet te starten. Mijn lichaam voelde helemaal verkeerd aan, maar het was wel een gezond lichaam. Tegelijkertijd werd het ondraaglijk dat [...] collega’s enkel mijn afschuwelijke uiterlijk zagen, en me zo aanspraken, terwijl dat helemaal niet representatief was voor hoe ik me voelde en gezien wou worden. [...] Ik voelde me steeds slechter, depressiever, kon me niet meer concentreren, niets ging nog vooruit. Ik kon mezelf niet meer verdragen. Het waren allemaal ontwikkelingen in verband met mijn transseksualiteit. [...] Men wist op het werk niet dat ik mij man voelde. Daarvoor hebben ze me dus niet ontslagen. Ik presteerde helemaal niet goed, waardoor mijn chef op een bepaald moment zei dat dit zo niet verder kon. Ze hadden me nog een andere (lagere functie) binnen de organisatie aangeboden, maar daarvoor heb ik gepast. Ik voelde dat ik er helemaal door zat en dat het een verplaatsen van het probleem zou zijn. Enkele maanden daarna ben ik dan ook in dagtherapie gegaan.” (VM post-op)

6.7 Invloed transgenderachtergrond op carrière

Niet alleen aan werkloze maar ook aan werkende transgenders is gevraagd of men denkt dat hun transgenderachtergrond de carrière heeft geremd. Meer dan één op de drie (36%) MV-’s⁷¹ (n = 270) en ruim de helft (53%) van de VM-’s (n = 40) denkt dat hun transgenderachtergrond hun carrière heeft geremd. Deze cijfers zijn lager dan die van werkloze transgenders (zie 3.5). Verschillende redenen worden genoemd:

- te weinig stereotiep mannelijk functioneren
 - *“Ik voldeed bij beoordelingen minder aan de norm voor mijn functie; men miste een bepaald soort machogedrag (niet agressief genoeg, te lief).” (MV pre-op)*
 - *“Geen uitgesproken mannelijke uitstraling of presentatie, eerder een behoorlijk vrouwelijke, waardoor functies waarbij die 'duidelijkheid' erg gewenst is onbereikbaar zijn.” (MV non-op)*
 - *“Bij conflicten kan ik niet voldoende agressief optreden om te winnen. Mijn interesse voor techniek zakt ook steeds meer weg. [...] Ik ben emotioneel niet opgewassen tegen de agressieve cultuur. Vrouwen nemen hier op mijn functieniveau allemaal ontslag om dezelfde reden.” (MV non-op)*
 - *“Omdat mensen een man zien, maar ik niet de dominantie heb die veel mannen in een leidinggevende functie tonen. Ik ben over het algemeen ook minder zakelijk dan mannen. Dit maakt dat mensen denken dat ik de baan*

⁷¹ Voor non-ops, pre-ops en post-ops zijn de percentages respectievelijk 32%, 40% en 49%. De verschillen tussen deze groepen zijn echter niet significant.

niet aan kan." (VM post-op)

▪ gebrek aan zelfvertrouwen

- *"Ik voelde me in het verleden vaak onzeker."* (MV non-op)
- *"Als man kom ik minder zelfzeker over als ik zelf wil. Ik vermoed dat ik als vrouw, mits ik overtuigend over zou komen, een stuk zelfzekerder zou zijn en bijgevolg succesvoller."* (MV non-op)
- *"Gesloten, schaamde mij voor alles, durfde niets te zeggen."* (MV pre-op)
- *"Je moet wennen aan je nieuwe rol en zeker worden. Nu ben ik geaccepteerd en word ik langzaam aan weer wat brutaler. In de toekomst werk ik weer op mijn niveau."* (MV pre-op)
- *"Sterk gevoel van verlegenheid/ongemakkelijkheid wat doceren bij tijd en wijle ernstig belemmert."* (MV pre-op)
- *"Ik denk dat ik door mijn transgenderachtergrond onzekerder overkom."* (VM post-op)
- *"Van jongs af aan bang geweest voor reacties, pas na mijn dertigste uit de kast. Laatste jaren veel knopen door gehakt. [...] Nu pas enige jaren acceptatie voor mezelf."* (MV non-op)
- *"Mede door mijn travestie last van schuldgevoel en gebrek aan zelfvertrouwen, heeft mij sterk geremd in verbale communicatie, begin daar nu pas [...] over heen te groeien."* (MV non-op)
- *"Zorgen over genderidentiteit en seksualiteit betekenen geen zelfvertrouwen. Lage zelfwaardering. Het gevoel geen man te zijn heeft geleid tot vermijden van interactie met mannen."* (MV non-op)
- *"Doordat ik zelf eigenlijk niet wist wie ik was, wat ik was en niet wist wat ik hierin kan is er bij mij erg sprake geweest van faalangst. Ik wou voldoen aan de algemene gedachten van man zijn en voelde mij hierin ook ongemakkelijk. Mijn balans in mannelijk en vrouwelijke energie was vaak verstoord."* (MV non-op)

▪ depressiviteit en stress

- *"Ik ben vaak depressief."* (MV pre-op)
- *"Veel persoonlijke stress, dus minder focus op carrière."* (MV non-op)
- *"Stress vanwege bepaalde collega's."* (MV post-op)
- *"Uiteindelijk weet niemand echt werkelijk wie je bent of tenminste wat je verleden was, dit blijft je gans je leven achtervolgen."* (VM post-op)
- *"Het heeft veel energie geveerd om er mee om te leren gaan. Vooral het 'dubbelleven' is emotioneel en daarom ook fysiek vaak erg belastend gebleken."*

- Verlies van goede vrienden was erg pijnlijk. Ook de relationele problemen als gevolg van het 'uit de kast komen' waren de eerste jaren erg groot. Dat is overigens inmiddels geheel veranderd."* (MV non-op)
- *"Soms is de psychologische druk te hoog en denk ik eerder aan ziekenkas of thuis blijven."* (MV non-op)
 - *"Ik ben heel lang gewoon doodongelukkig geweest. Ik wist niet wat er met me was. Ik vond geen aansluiting."* (MV non-op)
 - *"Toch niet dat kunnen zijn of uitdragen wat je werkelijk bent."* (VM pre-op)
 - *"Ik heb de nodige depressies gehad voordat ik erachter kwam wat er speelde. Hierdoor heb ik mijn opleidingen niet kunnen voltooien."* (VM pre-op)
 - *"Ik kan mezelf niet zijn, en dat geeft daarom vaak een gevoel van stress. [...] Ik zou graag werk doen, waar ik me in zijn geheel als vrouwelijk persoonlijkheid kan tonen."* (MV non-op)
 - *"Door psychische disbalans vaak van werk gewisseld. Nu mijn draai gevonden."* (VM post-op)
 - *"Ik ben lange tijd arbeidsongeschikt geweest door psychische problemen (depressie) vanwege mijn transgenderachtergrond."* (VM pre-op)
 - *"Vraagstukken omtrent (seksuele) identiteit geven stress en werken verwarrend. Dit kan belemmerend werken op het functioneren."* (MV non-op)
- concentratieproblemen, preoccupatie met transgenderachtergrond
- *"Periodes in mijn leven liet met name de concentratie op mijn werk te wensen over. Ook is verdere studie geremd vanwege het beslag die mijn transgendergevoelens op mij leggen."* (MV non-op)
 - *"Moeilijkheden met concentratie en er continue aan denken."* (MV non-op)
 - *"Doordat ik te lang het voor mezelf bleef ontkennen, werd het een obsessie en remde het mij in mijn persoonlijke en maatschappelijke ontwikkeling."* (MV non-op)
 - *"Transgender zijn vergt tijd en domineert tot op zekere hoogte het doen en denken."* (MV non-op)
 - *"Mijn anders zijn heeft vaak geleid tot een gebrek aan concentratie. Het vrouw zijn was altijd ook aanwezig."* (MV non-op)
 - *"Een groot deel van mijn creatieve energie vloeit als het ware weg."* (MV non-op)
 - *"Moeilijkheden met concentratie. Niet je zelf durven zijn. Leven met een geheim. Slecht slapen."* (MV non-op)
 - *"Ik heb heel veel tijd besteed aan internet tijdens werktijd om transgender-*

- gerelateerde informatie te zoeken en te lezen omdat ik in de knel zat met mezelf. Het werk verslofte en niemand had wat in de gaten. Ik zat (en zit regelmatig) absoluut niet lekker in mijn vel en word te veel afgeleid van mijn werkzaamheden door het gevoel 'ik zou graag ...'." (MV non-op)*
- *"Ik ben er erg mee bezig, veel denken, en ook onzeker omdat je een knop moet omzetten, van vrouw naar man." (MV non-op)*
 - *"Mijn transgenderachtergrond heeft mijn hele leven mijn functioneren beïnvloed. Vanzelfsprekend heeft dat zijn weerslag op carrièremogelijkheden en promoties." (MV post-op)*
 - *"Onbegrip omgeving, zelf veel psychisch bezig met de transformatie." (VM post-op)*
 - *"Ik ben er veel mee bezig en dat beïnvloedt mijn concentratie op mijn werk." (MV non-op)*
- onvoldoende zichzelf kunnen zijn
 - *"Mijn creativiteit wordt geremd, omdat ik me niet geheel kan uitdrukken." (MV non-op)*
 - *"Een dubbelleven kost zoveel energie dat persoonlijke ontplooiing wordt geremd." (MV non-op)*
 - *"Ik kan mezelf niet zijn en zit er te veel over te denken. Ik voel me gevangen en wil me meer uiten over hoe ik me voel en wil gedragen." (MV non-op)*
 - *"Je kunt nooit helemaal jezelf zijn en erover praten. Niet iedereen hoeft alles van je te weten, maar het zou gewoon bespreekbaar moeten zijn. Het is nog steeds een taboe." (MV non-op)*
 - *"Omdat ik toch wat ingehouden ben." (MV non-op)*
 - *"Toch niet dat kunnen zijn of uitdragen wat je werkelijk bent." (VM pre-op)*
 - *"Het heeft veel energie gevegd om ermee om te leren gaan; vooral het 'dubbelleven' is emotioneel en daarom ook fysiek vaak erg belastend gebleken." (MV non-op)*
 - *"Ik kon mijn eigen persoon niet zijn." (VM pre-op)*
 - *"Uiteindelijk weet niemand echt werkelijk wie je bent of wat tenminste je verleden was. Dit blijft je gans je leven achtervolgen." (VM post-op)*
 - te mannelijk beroep
 - *"Het is een mannelijk beroep en de contacten met de klanten wordt een probleem." (MV pre-op)*
 - *"Het is een mannelijke omgeving en als leidinggevende zou ik het moeilijk krijgen." (MV non-op)*

- *"Door hormoongebruik is mijn fysieke kracht enorm afgenomen."* (MV post-op)
- *"Mensen lijken te verwachten dat als je jezelf ziet en ervaart als vrouw, je eigenlijk een meer traditionele vrouwenbaan zou moeten hebben. Het vreemde is eigenlijk dat vooral mensen uit de hulpverlening en 'lotgenoten' er zo over denken. Collega's en vrienden (en ik zelf) zien dat probleem niet. Ik zie het meer als emancipatie."* (MV pre-op)
- *"Je kan toch niet als vrouw een huisaansluiting maken."* (MV non-op)
- *"Deze baan past niet bij me (macho cultuurtje)."* (MV non-op)
- *"Vanaf mijn zestiende ben ik bezig met typische mannenberoepen, net of ik iets moest bewijzen."* (MV non-op)
- *"Het was een bewuste keuze, een typisch mannelijk beroep te nemen om dat ik mezelf als man wilde bewijzen, wat achteraf gezien erg stom was. [...] Indien ik ,mezelf eerder had aanvaard, zou ik vermoedelijk een meer vrouwelijk beroep gekozen hebben."* (MV non-op)
- *"Ik heb de baan gekozen omdat ik tijd wilde om uit te klaren wie ik echt was. Een vorige ik compenseerde zijn twijfel door zich te mannelijk voor te doen, of te snel intiem, met misverstanden als gevolg. [...] Mijn toekomst ligt elders als ik mezelf eerlijk in de spiegel weet te kijken."* (MV non-op)
- *"Ik zou graag een baan hebben die meer bij mijn vrouwelijke karakter past dan de baan die ik nu heb."* (MV non-op)
- *"Door de hormonen ben ik minder sterk en moet ik daarom meer moeite doen voor mijn functie."* (MV pre-op)
- problemen met studie of beroepskeuze
 - *"Al tijdens mijn lagere-schoolperiode ben ik geremd in mijn ontwikkeling. Ik zat voortdurend met mijn hoofd ergens anders met als gevolg onvoldoende resultaat. Hoewel ik wel degelijk over een goed stel hersenen beschik ben ik door mijn identiteit niet ver genoeg gevorderd in mijn carrière. Mijn huidige beroep, dat ik al 27 jaar uitoefen en zeer goed beheers, vind ik vanaf het begin al een verschrikking en past in het geheel niet bij mijn innerlijke gevoel. Kortom, een zeer ongelukkig leven met veel depressies. Ik zou het erg op prijs stellen, wanneer er vandaag nog iemand bij mij aan de deur zou komen met de mededeling mij uit de kast te halen en een leuke baan aanbiedt. Uiteraard in goede harmonie met mijn echtgenote. IK WIL ZO GRAAG MAAR KAN HET NIET !!!"* (MV non-op)
 - *"Indien in de jeugd al meer duidelijkheid was geweest en hier positief op was gereageerd, dan had ik minder onzekerheden gehad, en had ik mij meer met mijn studie en studiekeuze kunnen bezighouden. Dan had ik langer doorgestudeerd om nu een betere baan te kunnen hebben."* (MV post-op)
 - *"Te lang wezen worstelen met wie ben ik, hoe ik invulling moet geven in de relatie en werk. [...] Je hoort nergens bij, je bent anders in gevoel, je voelt*

- beide kanten, je kan geen keuze maken voor een overwegend mannelijk of vrouwelijk beroep.*" (MV non-op)
- *"Door mijn transgenderachtergrond heb ik nooit naar de universiteit durven gaan."* (VM post-op)
 - *"Ik had een betere opleiding kunnen hebben als vrouw."* (MV non-op)
 - *"Wegens coming out gestopt met MBO opleiding."* (MV pre-op)
 - *"Enerzijds in opleiding, anderzijds in de keuzes die ik in relatie tot de maatschappij geboden kreeg."* (MV pre-op)
 - *"Nooit opleiding afgemaakt vanwege sociale angst om niet als man gezien te worden tijdens en vlak na omschakeling; negatief zelfbeeld, voornamelijk vanwege transgenderverleden. [...] Het transgenderverleden heeft me lange tijd dwarsgezet: bang dat anderen 'iets' aan me konden zien, bang om 'door de mand te vallen'. Mede daardoor nooit opleiding afgemaakt, nooit naar functie gesolliciteerd waarbij ik mogelijk in het middelpunt zou staan."* (VM post-op)
 - *"Door pesterij op school en niet lekker in mijn vel zitten heb ik vroegtijdig de school verlaten. Dit is de reden dat ik geen papieren op zak heb en dus via een andere manier de ladder op moet klimmen."* (MV post-op)
 - *"Niet vanwege (directe) discriminatie, maar omdat ik veel en sterk aan mijzelf heb getwijfeld. Dat maakt een beroepskeuze en carrièrelijn iets gecompliceerder."* (VM post-op)
 - *"Jong aan transformatie begonnen, jong uit huis gegaan (17 jaar). Relatie met ouders dramatisch verslechterd door transformatie, geen support van familie gehad tijdens transformatie. Geen financiële support gehad tijdens studie, ernstig met mezelf overhoop gelegen, nooit een opleiding afgemaakt."* (VM post-op)
 - *"Ik heb veel tijd verspild door mijn problemen. Ik ben pas gaan studeren toen ik 36 jaar was."* (VM post-op)
 - *"Door beperkte belastbaarheid en beschikbaarheid (het laatste door medische behandelingen nu) kan ik niet elke baan aan. Door eerdere psychische en sociale problemen heb ik het afstudeerproject (bedrijfsopdracht) van mijn HBO-opleiding niet kunnen volbrengen ondanks mijn intelligentie en kennisniveau."* (MV pre-op)
 - *"Ik heb veel tijd in mijzelf gestoken, die anderen in mijn omgeving in studie hebben gestoken. Ik heb genoeg genomen tot nog toe met een lager niveau."* (VM post-op)
 - *"Indien op jongere leeftijd duidelijk was geweest wat er aan de hand was en daar veel eerder iets aan was gedaan, dan had ik in mijn jeugd minder onzekerheden gekend en had ik ook qua studie betere keuzes kunnen maken."* (MV post-op)

- *"Als ik geen tijd verloren had met leren wie ik ben en hoe ik wil leven, had ik meer mogelijkheden gehad door te groeien in mijn vak/beroep. Anderzijds: pas bij de derde studie /opleiding was het raak en ben ik in dat vak blijven hangen."* (MV post-op)
- *"Doordat ik nooit zeker genoeg was van mezelf heb ik 'mijn plaats' nooit ingenomen. Ik wist zelfs niet welke studierichting ik moest kiezen vroeger, geen ambities doordat ik mezelf niet durfde te zijn. Ik voelde me abnormaal en functioneerde niet in de maatschappij. Dus koos ik een simpel jobke waar ik niet opviel tussen de massa. Later volgde ik avondschoon en behaalde diploma [...], maar nog niet sterk genoeg om hogere functie waar te nemen. Nu zou ik dat wel kunnen."* (VM pre-op)
- het niet aandurven van ander werk of een andere werkplek
 - *"Vroeger wilde ik iets met zang, toneel/film of iets dergelijks doen, maar het publiciteitscircus dat daaromheen hangt en de mogelijkheid dat mijn privé-achtergrond dan 'overbelicht' raakt, hebben me doen besluiten voor een wat anoniemer bestaan te kiezen."* (VM post-op)
 - *"Ik heb een groot verschil van mening met mijn chef, met name over zijn functioneren. Ik vind dat hij het erg slecht doet, en ik krijg de indruk dat hij dat niet vindt. Voor mij is dat reden om ander werk te zoeken. Helaas voel ik mij door mijn transgenderachtergrond genoodzaakt hier nog even mee te wachten. Want ik verwacht niet dat mensen iemand willen aannemen die geen diploma's heeft en met een maand weer geopereerd gaat worden."* (VM pre-op)
 - *"Het weerhoudt me er soms van te solliciteren op functies die ik wel ambieer, maar waarin ik het me niet kan veroorloven dat bekend wordt dat ik transgender ben."* (MV non-op)
 - *"Mijn vaste aanstelling kwam na aankondiging van de transitie. Er werd me in verband met gezondheidsrisico's een lagere post aangeboden. Dat had zo veel voordelen dat ik er graag op in ging. Ik ben verder weinig ambitieus en heb de instelling dat ik werk om te leven zodat ik nog niet geprobeerd heb hoger op te komen."* (MV post-op)
 - *"Ik had jaren geleden al willen wegsolliciteren, maar in huidige situatie ben ik bang om geen werk meer te krijgen."* (MV pre-op)
 - *"Ik durf minder goed uitdagingen aan te gaan die mij kunnen stimuleren om hoger op te komen. Ik verwacht afwijzing omdat ik bang ben dat men 'voelt' dat er iets mis met mij is."* (MV post-op)
 - *"Ik ben in het werk toe aan nieuwe uitdagingen. De belangrijkste reden om niet te veranderen van werk is dat ik bang ben niet geaccepteerd te worden vanwege mijn vrouwelijk uiterlijk. [...] Als ik me als een 'standaard' man zou gedragen en willen kleden, zou ik veel gemakkelijker kunnen overstappen naar een baan met meer uitdaging. [...] In mijn vak is de kledingcode voor (met name) mannen streng. 'Jasje-dasje' is verplicht om serieus genomen te*

- worden. Bij mijn huidige werkgever heb ik voldoende krediet opgebouwd, maar dat heeft enige jaren gekost." (MV non-op)
- "Ik heb gekozen voor een beroep waarin ik alleen kon zijn zonder veel contact met anderen zodat ik geen schijn hoefde op te houden. [...] Hoewel ik graag hogere studies had gedaan voelde ik me te geremd om deze aan te vatten. [...] Door mijn genderdysforie heb ik vroeger een rolletje gespeeld en daarmee ook de kansen op een andere job verkeken. [...] Hoe kan je een carrière opbouwen als je geen zelfvertrouwen hebt of je niet goed in je vel voelt." (MV post-op)
 - "Ik heb steeds de optie open gehouden om uiteindelijk toch 'om' te gaan en daardoor zware verplichtingen een beetje te ontlopen." (MV post-op)
 - "Ik heb jarenlang niet gesolliciteerd omdat ik wettelijk verplicht was mijn transgenderachtergrond te melden bij een sollicitatie. Pas toen dit is gewijzigd, heb ik gesolliciteerd." (VM post-op)
 - "Als androgyn is het moeilijk een hoge publieke functie te bekleden. Je moet jezelf altijd extra bewijzen en dat kost veel energie, je bent ook onzekerder over jezelf en ook dat remt, ik ben mede daardoor veel minder ambitieus en carrièregericht geworden, maar ik vind dat ook beslist niet erg." (MV post-op)
 - "Vermits men hier in België niet tot een aanpassing van het diploma kan komen, weerhoudt dit mij soms om op een sollicitatie in te gaan (hoewel dat de laatste jaren niet echt meer het geval is: ik heb een vaste job en heb bij een sollicitatie eigenlijk niets te verliezen)." (MV post-op)
 - "Ik houd het niet uit met mensen. Ik krijg geen lucht door de stress die ik ervaar om 'iemand' neer te moeten zetten, ik ben steeds op mijn hoede, wat moet ik zeggen als ze me aanspreken. Daarom heb ik geen opleiding. [...] Ik wil een duidelijk iemand neerzetten, een man en daar over kunnen vertellen. Dat doe ik niet, dus valt er niets te vertellen en geeft al het contact op de werkvloer stress. Dus ik zoek werk waarin ik zo min mogelijk met mensen om moet gaan. Ik speel toneel. Dat vind ik lullig voor de mensen waar ik mee omga. Het doet me pijn. Daarom vermijd ik sociaal contact zoveel mogelijk. [...] Ik zit mijn leven uit en ervaar stress hoe ik blijvend mijn geld kan verdienen. Ik wil geen hogere functie. Een hogere functie betekent meer omgang met mensen, dat kan ik niet aan. [...] Bijna iedere dag wil ik weg, ik heb nog geen geld genoeg, maar ben steeds aan het berekenen wanneer ik weer minder kan werken en minder aanwezig hoef te zijn tussen mensen." (VM non-op)
 - "Niet zozeer binnen de organisatie waar ik nu werk, maar het is moeilijk om open te kijken naar mogelijkheden elders: een beetje het effect van 'ze zien me daar aankomen'." (MV non-op)
 - "Ik heb hier zelf om gevraagd. Mijn eigenlijke werk vraagt momenteel te veel van me en dit is een stuk relaxter voor me." (VM pre-op)
 - "De transitieperiode kent nu eenmaal veel - vaak tijdrovende - behandelingen. Dat heeft (overigens in goed overleg) geleid tot de afspraak dat ik tot het

- moment waarop ik geheel hersteld ben, er geen carrièrebewegingen zijn anders dan de normale periodieke loonsverhogingen.” (MV post-op)*
- *“Ik zou als vrouw waarschijnlijk een andere functie hebben gehad (waarschijnlijk een lagere, maar ja). Ik vind dat dat altijd remmend heeft gewerkt op mijn carrière, alhoewel het moeilijk uit te leggen valt dat je liever een ‘lagere carrière’ hebt willen nastreven.” (MV non-op)*
 - *“Bepaalde uitdagingen heb ik speciaal laten liggen omdat ik op voorhand wist dat ze problemen zouden geven hebben bij mijn coming out.” (MV pre-op)*
 - *“Hier gaat het goed. Hoe gaat het op een nieuwe werkplek?” (MV non-op)*
- discriminatie, gebrek aan acceptatie op het werk
- *“Mijn directie wil mijn transseksualiteit niet accepteren. Ik ben al ruim een jaar in de ziektewet en probeer nu via Mediation weer aan het werk te kunnen. Ik heb weinig vertrouwen in een goede afloop en houd rekening met een juridische procedure.” (MV post-op)*
 - *“Het visitekaartje bij biologische mannen of vrouwen is beter ten opzichte van een werkgever.” (MV post-op)*
 - *“Ik moet twee keer zo hard knokken om hetzelfde te bereiken als een normaal iemand.” (MV post-op)*
 - *“Ik denk dat ik in het verleden te open ben geweest met het dragen van hakken en dat zoiets wel leidde tot afwijzing van sollicitaties en banen van meer niveau.” (MV non-op)*
 - *“Ik ben als het ware een besmet persoon. Ik ben uit de meeste commissies gegooid, ik ben feitelijk gedegradeerd hoewel er op mijn functioneren niets was aan te merken. [...] Ik word als enige niet uitgenodigd voor de vergaderingen. Ik heb gelukkig nog wel contact met enkele collega's, maar dan mijden we publieke ruimtes. [...] Leuke collega's die op hetzelfde gebied werken, durven duidelijk geen contact te onderhouden. Het leuke, interessante werk heeft men me zoveel mogelijk trachten af te nemen. Daarvoor in de plaats is dom werk gekomen waarbij je meestal in een ondergeschikte positie geplaatst wordt. Verder geeft men vaak extra veel werk in verhouding tot de beschikbare tijd. [...] Ik word vaak gekleineerd, gepest, gemeden, enzovoort.” (MV non-op)*
 - *“Ik word onderschat, en regelmatig niet serieus genomen. [...] Het moeilijkste onderdeel van mijn werk is de omgang met collega's.” (VM post-op)*
 - *“Jaren zonder werk door eerlijk te zijn. Toen verzwegen en aangenomen.” (VM post-op)*
 - *“Ik had een kaderfunctie op het oog, en dat is me - na lang twifelen door de directie - geweigerd, waarbij ik achteraf hoorde dat mijn toestand - die ze instabiel noemen - hier een belangrijke reden toe was. [...] Door mijn openheid over mijn transgender-zijn, zijn ze me wat van het voorplan gaan terugdringen*

- tot waar ik weer minder contact met klanten had, en waar ze me beter konden controleren. [...] Ik begrijp hen wel hoor. Klanten afschrikken is niet verstandig, en een 'labiel' kaderlid kun je missen als kiespijn."* (MV non-op)
- *"Binnen ons concern zien ze het liever niet, een beetje ouderwetse opvattingen houden ze erop na."* (MV pre-op)
 - *"Op een zijspoor gezet, capaciteiten worden niet meer echt gewaardeerd."* (MV post-op)
 - *"Ik ben nog op contractuele basis, een vaste betrekking willen ze me niet geven."* (MV pre-op)
 - *"Ik ben vijf jaar werkloos geweest in de transitieperiode en heb specifiek werk waarin mijn verleden een voordeel is. [...] Heel veel mislukte sollicitatie-gesprekken en ontslag."* (MV post-op)
 - *"Ze weten niet wat ze met me aan moeten en proberen me toch op een of andere manier het bedrijf uit te werken. Ik doe mijn werk naar behoren, maar krijg steeds te horen van niet. Ik weet dat dit met mijn transgenderachtergrond te maken heeft."* (VM pre-op)
 - *"Ik heb meer dan twee jaar vruchteloos gesolliciteerd, wat ervoor gezorgd heeft dat ik, wat mijn carrière betreft, uiteindelijk in een andere branche terecht gekomen ben, waar mijn vroegere werkervaring minder relevant is."* (MV pre-op)
 - *"Ik wil graag vrouw worden maar ik weet zeker dat mijn omgeving dit niet accepteert."* (MV pre-op)
 - *"Ik werd als docente aan een hogeschool ontslagen vanwege mijn transgenderisme, op heel gemene manier. Anderzijds geef ik nu freelance nog steeds les aan een andere hogeschool, en werd (en word) daar perfect ondersteund in het transitieproces."* (MV non-op)
 - *"Het heeft geleid tot ontslag bij de vorige werkgever. Hier werkten zelfs geen vrouwen op de werkvloer, er was zeker geen plaats voor transgenders. [...] Ondanks duidelijke technische kennis en zeer veel ervaring, werd ik nooit uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek bij vermelding van de transseksualiteit. Reeds vooraf als niet geschikt bestempeld. Dit voor jobs waar ik zeker bekwaam in zou zijn. Mijn eerste sollicitatie als vrouw, zonder vermelding van transgender, bracht reeds een baan met zich mee."* (MV post-op)
 - *"Carrièrekansen zullen afnemen tot bijna nul. Klanten, collega's werkgever en dergelijke zullen mij niet meer serieus nemen."* (MV non-op)
 - *"Een groot aantal kansen op een vaste baan zijn mij ontnomen door een vermeend gebrek aan 'representativiteit'."* (MV post-op)
 - *"Ik ben wel eens aangerand op mijn vorige werk. Mannen zien je niet meer als een volledig mens. Je wordt uitgesloten."* (MV non-op)

- *"Heb een keer geprobeerd om leraar te worden (nog in de real life periode) en werd afgewezen van twee scholen 'gezien mijn situatie'. Het was duidelijk een geval van discriminatie."* (VM post-op)
- *"Omdat enorm véél mensen mij niet accepteren zoals ik ben (indirect of direct gediscrimineerd dus)." (MV post-op)*
- *"Machtsconflicten met übermannelijke collega's,- ruzie en wegwijnende ik."* (MV non-op)
- *"De leidinggevenden kunnen niet omgaan met die informatie en schermen bepaalde functies af."* (MV non-op)
- *soms is de transgenderachtergrond de aanleiding om op het werk overplaatsing aan te vragen, hetgeen overigens niet steeds ten koste ging van de carrière*
 - *"Ik werkte eerst op een andere universiteit maar ik was er zeker van dat mijn baas en collega's niet met mijn transgenderachtergrond overweg zouden kunnen; ik heb toen gesolliciteerd bij een andere universiteit."* (MV pre-op)
 - *"Eerst werkte ik bij [...]. Dat was zeer stressy en toen dat samenviel met mijn transitie kreeg ik hyperventilatie. Ik vroeg overplaatsing en verkreeg dit zonder probleem."* (VM pre-op)
 - *"Ik was leidinggevende van een afdeling met [...] Hard werken en erg veel inzet, zowel op het werk als in vrijwilligerswerk in mijn vrije tijd, was altijd mijn manier om me te verstoppen voor mijn gevoelens. Ik heb dit tientallen jaren gedaan omdat ik niet de moed had om een echte keuze te maken. Nadat ik de keuze had gemaakt om voor mijn genderidentiteit uit te komen en mij aan te melden bij het genderteam van de VU, had ik die verstopfunctie niet meer nodig en ben ik samen met de directeur een andere functie binnen de organisatie gaan zoeken en heb die gevonden. Met instemming van mezelf en van het management. Ik ben er zeer tevreden mee."* (MV pre-op)
 - *"Arbeidsconflict, tijdelijke overplaatsing met resultaat ontbinding van het arbeidscontract."* (VM post-op)
 - *"Ik kan moeilijk omgaan met 'haantjesgedrag' en heb daarom moeite met sommige collega's. Er is daarom in het bedrijf waar ik werk één afdeling waar ik met tegenzin werk. Ik raak daar zeer gestrest van. Men houdt daar een beetje/weinig rekening mee. Maar wat kan ik de leiding verwijten als ik niet open ben over mijn 'afwijking'."* (MV non-op)
 - *"Het aantal pesterijen die soms wel te heftig werden. Ik heb met mensen over mutatie gepraat (vakbondsmensen, mensen van het genderteam), maar wil me niet zomaar gewonnen geven. Zij hebben een probleem met mij, ik niet met hen. Ik hoop van sommigen dat ze vroeg of laat zich eens van hun handelen bewust worden."* (MV pre-op)
 - *"Burn-out. Na overleg overgeplaatst naar andere afdeling."* (MV non-op)
 - *"De aanleiding was een conflict tussen twee afdelingen. Het hoofd van de*

- andere afdeling heeft erop aangedrongen om mij uit het project te zetten. Ik kreeg binnen mijn eigen afdeling wel bescherming, maar geen echte steun om de strijd aan te binden. Toen heb ik naar ander werk gezocht.” (MV non-op)*
- *“Ik werd nu al veel gepest in het bedrijf, dus wilde ik een nieuwe start maken in een nieuwe winkel met nieuwe collega's. Ik krijg geen overplaatsing omdat ze te weinig personeel hebben in de winkel waar ik nu werk.” (VM pre-op)*
 - *“Ik heb zelf mijn huidige functie gecreëerd en dat gedaan omdat ik al met mijn voorbereidingen bezig was voor mijn transitie.” (MV pre-op)*
 - *“Omdat ik meer met vrouwen kon samenwerken, voel mij daar goed bij, ze accepteren je beter.” (MV pre-op)*
 - *“Uiteindelijk kwam ik er na twee jaar achter dat men er nog steeds niet aan gewend was en men mij bleef negeren, pesten et cetera. Ik verwachtte dat dit over zou gaan. [...] Ik ben zes keer overgeplaatst (binnen één jaar tijd) naar een andere werkplek, wel met dezelfde functie. Mijn leidinggevende gaf aan dat mijn transseksualiteit geen rol speelde.” (VM post-op)*
- Een enkeling gaf aan dat de transgenderachtergrond juist een positieve invloed heeft gehad
 - *“Ik denk dat het erkennen van mijn transgenderachtergrond mij heeft geholpen in mijn werk (ik ben veel zachter, vriendelijker, minder drammerig geworden, ook in mannenkleren).” (MV non-op)*

6.8 Samenvatting

Gepercipieerde attitude collega's ten aanzien van genderoverschrijdende expressie

De algemene verwachting van transgenders is dat collega's over het geheel genomen negatief zullen reageren op genderoverschrijdende expressie op het werk als het niet om transseksualiteit gaat. Dit geldt in het bijzonder indien het 'mannen' (MV non-ops) betreft: wanneer 'mannen' zich op het werk opmaken of uitgesproken vrouwenkleding dragen verwacht, afhankelijk van hoe men zich manifesteert, 75 tot 85% overwegend negatieve reacties van collega's. Wanneer 'vrouwen' (VM non-ops) uitgesproken mannenkleding dragen verwacht een kwart overwegend negatieve reacties. Dit laatste betekent dat ook genderoverschrijdende expressie van vrouwen op het werk zeker nog niet algemeen is aanvaard.

Indien men op het werk aangeeft geen man en geen vrouw te zijn, verwacht bijna de helft van de respondenten overwegend negatieve reacties van collega's (en slechts één op de acht overwegend positieve reacties), ongeacht of het een MV- of VM-transgenderist betreft.

De inschatting van de attitude van collega's ten aanzien van genderoverschrijdende expressie op het werk is sterk afhankelijk van de mate waarin er op het werk sprake is van diversiteitsmanagement. Ook geldt dat naarmate men zelf meer open is over de transgenderachtergrond de attitudes van collega's ten aanzien van genderoverschrijdende expressie positiever worden gepercipieerd. Deze samenhang is mogelijk bicausaal. Deze openheid kan het gevolg zijn van deze positievere perceptie. Het kan

ook zijn dat openheid tot een positievere perceptie heeft geleid. Dit laatste kan betekenen dat de perceptie van een deel van de transgenders te negatief is gekleurd.

Negatieve ervaringen met collega's

Ruim de helft (54%) van de MV-'s en bijna twee op de vijf (38%) van de VM-'s geeft aan de laatste zes werkmaanden te zijn geconfronteerd met bejegeningen door collega's die zij als vervelend ervaren. Van de transgenders die aangeven *niet* vervelend door collega's te zijn behandeld geeft echter 40% toch aan dat collega's over hen roddelen, 19% dat er flauwe grappen over hen worden gemaakt en 15% dat zij door collega's worden uitgesloten. Als we ook dergelijke niet expliciet als vervelend beschouwde ervaringen met collega's meerekenen komen we tot een nog ongunstiger beeld: driekwart (77%) van alle MV-'s heeft de laatste zes werkmaanden tenminste ervaring met één vorm van (mogelijk) hinderlijk gedrag van collega's tegen tweederde (66%) van alle VM-'s. Geroddel wordt verreweg het meest genoemd, gevolgd door flauwe grappen van collega's.

Ervaring met seksuele intimidatie gedurende deze periode heeft één op de zeven (14%) van de MV-'s en één op de 11 (9%) VM-'s. Dertien procent van de MV-'s tegen 6% van de VM-'s heeft de laatste zes werkmaanden last van pesterijen, dat wil zeggen het tenminste éénmaal per week voorkomen van dezelfde negatieve bejegeningen door collega's.

MV-'s die open zijn over hun transgenderachtergrond en bepaalde bejegeningen van collega's als vervelend ervaren schrijven deze negatieve ervaringen meestal (71%) toe aan hun transgenderachtergrond, maar vaak ook mede aan hun uiterlijk en kleding.⁷² MV-'s worden vooral geconfronteerd met vervelend gedrag van mannelijke collega's.

Hinderlijk gedrag komt vaker voor naarmate er binnen de organisatie minder sprake is van diversiteitsmanagement. Opvallend is dat transgenders die open zijn niet meer hinderlijke ervaringen met collega's rapporteren dan degenen die niet open zijn. Daarnaast hebben transgenders over het geheel genomen niet de indruk dat zij vaker vervelend worden behandeld dan collega's.

In vergelijking met resultaten uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden (NEA) 2006 (Bossche et al., 2007) hebben transgenders echter relatief veel te maken met hinderlijk gedrag van collega's:

- 5% van de vrouwen en 2% van de mannen uit de NEA werd (van een enkele keer tot en met zeer vaak) gedurende het laatste jaar seksueel lastig gevallen door collega's tegenover 10% van de MV-'s en 9% van de VM-'s gedurende het laatste half jaar;
- 9% van de mannen en 12% van de vrouwen uit de NEA werd het laatste jaar (een enkele keer t/m zeer vaak) gepest door collega's. In dit onderzoek is daar niet letterlijk naar gevraagd. Een paar voorbeelden van negatieve ervaringen over het laatste half jaar laten echter zien dat transgenders evident vaker te maken hebben met hinderlijk gedrag van collega's:
 - 31% van de MV-'s en 29% van de VM-'s zijn buitengesloten door collega's;
 - 25% van de MV-'s en 12% van de VM-'s zijn door collega's belachelijk gemaakt;
 - 27% van de MV-'s en 23% van de VM-'s hebben ervaren dat collega's op

⁷² Het aantal VM-'s dat open is en negatieve ervaringen heeft met collega's is te klein om daar betrouwbare uitspraken over te doen.

- een hinderlijke wijze nieuwsgierig zijn naar hun privé-leven;
- 20% van de MV-'s en 23% van de VM-'s moeten steeds de nare klussen opknappen;
 - 14% van de MV-'s en 15% van de VM-'s zijn door collega's bespot over hun privé-leven.

Hinderlijk gedrag van collega's ondermijnt het psychisch welbevinden op het werk. Ook ervaart men dan minder steun van collega's.

Discriminatie

Naast hinderlijk gedrag van collega's rapporteert ongeveer een kwart van de MV-'s die open zijn over hun transgenderachtergrond dat zij hierdoor in hun carrière zijn tegengewerkt. Ongeveer 30% vindt dat hun positie door hun transgenderachtergrond negatief wordt beïnvloed, 10% is om die reden wel eens een promotie geweigerd en 9% met ontslag bedreigd.

Ontslag vanwege een transgenderachtergrond

Eén op de zes MV-'s en VM-'s heeft het laatste jaar vanwege de transgenderachtergrond overwogen ontslag te nemen. Bij non-ops speelt het niet zichzelf kunnen zijn daarbij vaak een belangrijke rol. Pre-ops willen vaak elders een nieuwe start maken. Soms ziet men weinig perspectief op de huidige werkplek bij een geslachtsaanpassing. Soms is discriminatie of zich niet geaccepteerd voelen de reden.

Bij 18 van de 38 transgenders die ooit zijn ontslagen om andere redenen dan dat het arbeidscontract was verlopen speelde de transgenderachtergrond mede een rol bij het ontslag. De belangrijkste redenen waren ziekteverzuim en/of psychische problemen en het niet geaccepteerd worden door collega's en/of leidinggevende vanwege de transgenderachtergrond.

Transgenderachtergrond als carrièrebarrière

Meer dan één op de drie (36%) MV-'s⁷³ en ruim de helft (53%) van de VM-'s in loondienst denkt dat hun transgenderachtergrond de carrière heeft geremd. Deze cijfers zijn lager dan die van de werkloze transgenders. Verschillende redenen worden bij herhaling genoemd:

- gebrek aan zelfvertrouwen;
- depressiviteit en stress;
- concentratieproblemen en/of preoccupatie met transgenderachtergrond;
- onvoldoende zichzelf kunnen zijn;
- problemen met studie of beroepskeuze;
- het niet aandurven van ander werk of een andere werkplek;
- discriminatie en/of gebrek aan acceptatie;
- een te mannelijk beroep en/of onvoldoende 'mannelijk' kunnen functioneren.

⁷³ Voor non-ops, pre-ops en post-ops zijn de percentages respectievelijk 32%, 40% en 49%. De verschillen tussen deze groepen zijn echter niet significant.

7 DE REAL LIFE PERIODE

7.1 Inleiding

In dit hoofdstuk worden ervaringen van transgenders tijdens hun real life periode besproken. Dit is een periode waarin men anderhalf jaar (Nederland) tot twee jaar (België) in de rol van het gewenste geslacht moet leven alvorens voor een geslachtsaanpassing in aanmerking te komen. In deze fase wordt al wel begonnen met de hormoonbehandeling. Voor transgenders heeft dit als consequentie dat men zich op het werk moet outen teneinde zich in de gewenste genderrol te kunnen manifesteren. Allereerst komt de houding van collega's en directe leidinggevende aan de orde tijdens deze periode. Hierbij wordt ingegaan op de reacties na het bekend maken dat men een geslachtsaanpassing wil ondervinden en de eventuele steun of tegenwerking die men daarbij heeft ervaren. Tevens wordt nagegaan welke factoren van invloed zijn op de houding van de directe werkomgeving. Ook de invloed van de attitude van de werkomgeving op de werkbeleving wordt besproken.

Consequenties van de real life periode zijn dat men gebruik gaat maken van het 'andere' toilet en een andere naam kiest. Hoe collega's hiermee omgaan komt eveneens aan de orde.

Uitgebreid aandacht wordt besteed aan hoe men in de nieuwe genderrol functioneert. Het hoofdstuk sluit af met een bespreking van eventuele steun die men van hulpverleners en transgenderorganisaties tijdens de real life periode heeft ervaren.

Vaak komen de transgenders zelf uitgebreid aan het woord omdat over bovengenoemde onderwerpen veelal open vragen zijn gesteld.

Door een bug in de vragenlijst heeft het eerste deel van de respondenten de vragen over de real life periode niet kunnen invullen. Derhalve zijn slechts van 55 MV-'s en 15 VM-'s de ervaringen tijdens de real life periode bekend. Ongeveer twee op de vijf (27) transgenders hadden, toen zij de vragenlijst invulden, reeds een geslachtsaanpassing ondervonden. Twaalf transgenders hebben de baan die zij toen hadden nu niet meer. Dit betekent dat voor een belangrijk deel de antwoorden op de vragen retrospectief zijn. Dit neemt niet weg dat de ervaringen tijdens de real life periode meestal vrij recent zijn. Ongeveer de helft is pas in 2004 of 2005 met de real life periode begonnen (zie tabel 7.1)

Tabel 7.1 Begin real life periode (%)

	MV-'s (46)	VM-'s (11)
Voor 2000	6	18
2000-2003	31	36
2004	35	46
2005	28	0

7.2 Houding directe werkomgeving

Op een vijfpuntsschaal is gevraagd naar de houding van collega's en de directe leidinggevende op de dimensies 'vol onbegrip – vol begrip', 'afwijzend – accepterend', 'niet geïnteresseerd – belangstellend', 'gespannen – ontspannen' en 'negatief – positief'.

In tabel 7.2 zijn de resultaten in procenten weergegeven. De score 3 (neutraal) is daar niet in verwerkt.

Tabel 7.2 Houding collega's en leidinggevende gedurende de real life periode (%)

	MV-'s			VM-'s		
	Mannen (54)	Vrouwen (51)	Leiding- gevende (55)	Mannen (12)	Vrouwen (14)	Leiding- gevende (15)
Onbegrip (1-2)	15	6	16	8	14	0
Begrip (4-5)	39	77	69	67	71	73
Afwijzend (1-2)	15	2	14	8	14	7
Accepterend (4-5)	59	84	70	58	71	73
Niet geïnteresseerd (1-2)	20	4	23	0	0	7
Belangstellend (4-5)	42	85	57	50	78	73
Gespannen (1-2)	18	6	25	25	21	13
Ontspannen (4-5)	44	73	53	42	64	67
Negatief (1-2)	15	4	16	8	14	7
Positief (4-5)	54	79	54	33	71	60

Mannelijke en vrouwelijke collega's

Uit tabel 7.2 blijkt dat vrouwelijke collega's over het geheel genomen tijdens de real life periode meer accepterend zijn, meer begrip tonen en meer belangstelling hebben dan mannelijke collega's. Ook gaan zij er meer ontspannen mee om.

Ook mannelijke collega's zijn echter doorgaans meer accepterend dan afwijzend. Dit neemt niet weg dat veel mannelijke collega's weinig reflectie tonen: vaak wordt de score 3 aangekruist. Daarnaast wordt ongeveer één op de zeven transseksuelen door de meeste mannelijke collega's afgewezen.

De verschillen tussen mannelijke en vrouwelijke collega's worden nader geïllustreerd in tabel 7.3 en 7.4. Daarin zijn de ervaringen van VM-'s (tabel 7.3) en MV-'s (tabel 7.4) met hun mannelijke en vrouwelijke collega's naast elkaar gezet.

Tabel 7.3 Door VM-transseksuelen ervaren steun of tegenwerking van mannelijke en vrouwelijke collega's tijdens de real life periode

Mannelijke collega's	Vrouwelijke collega's
1. Steun: interesse in wat er allemaal gebeurt. Tips en leuke grapjes.	1. Steun: interesse.
2. Ik werd als gelijke benaderd, we konden vaak mannenpraat hebben.	2. Het werd als spannend ervaren. Ze zijn gecharmeerd van me, werd af en toe wel buiten vrouwenpraat gehouden. Overigens niet op een nare manier, ze voelden wel onderscheid (is mij verteld tijdens afscheid). Een paar enigszins verliefd.
3. De meeste mannen reageerden goed en ik kreeg voldoende steun. [...] Er werden leuke grappen gemaakt, ook door mijzelf en er werd veel gelachen.	3. Helaas kreeg ik van de dames geen steun, maar dat maak ik in de burgerij ook mee.
4. De enige mannelijke collega is mijn chef en alles wat boven hem staat houdt hij tot mijn grote geluk ook op de hoogte.	4. Ze behandelen me als man. Twee collega's zijn ook mee geweest naar gesprekken en onderzoeken bij de VU. Als het minder met me gaat kan ik ze dag en nacht bellen.
5. Belangstelling, positieve reacties en tips over mannendingen, erkenning.	5. Positieve reacties en complimentjes, belangstelling en erkenning.

Tabel 7.4 Door MV-transseksuelen ervaren steun of tegenwerking van mannelijke en vrouwelijke collega's tijdens de real life periode

Mannelijke collega's	Vrouwelijke collega's
1. Het feit dat ik zonder problemen mijn werk kan blijven doen, ervaar ik als steun van hen. Verder kan ik soms mijn verhaal doen.	1. Ik kan bij veel vrouwelijke collega's heel open over mijn vrouwelijke gevoelens praten. Op het persoonlijke vlak, gewoon met hen praten over de dingen die vrouwen bezig houden. Kortom, ik ben één van hen.
2. Ze doen hun best om mijn oude naam niet meer te noemen.	2. Bezorgd.
3. Geen tegenwerking. Vanaf het begin is mijn nieuwe naam gebruikt. Sommige collega's kwamen regelmatig een praatje maken en gaven me complimentjes over mijn uiterlijk.	3. Geen tegenwerking. Veel steun. Adviezen voor kleding. Regelmatig complimentjes, regelmatig tips. Aanbod om samen te gaan shoppen. Ik werd uitgenodigd om samen met de vrouwen van de afdeling gezamenlijk activiteiten te ondernemen waarvoor ik als man nooit was uitgenodigd.
4. Noch steun noch tegenwerking.	4. Steun door advies te geven betreffende uiterlijk.
5. Op een paar uitzonderingen na geen uitgesproken steun of tegenwerking.	5. Grote interesse en acceptatie in hun 'kring'.
6. In het begin belangstelling; nu is het geen issue meer.	6. Volledige acceptatie en 'welkom bij de club'.

<p>7. Gewoon er kunnen over praten geeft al steun.</p> <p>8. Bij sommigen kan ik af en toe mijn problemen bespreken. Natuurlijk doe je dat niet met iedereen. Sommige mensen liggen je beter dan anderen.</p> <p>9. Belangstellend, ondersteunend.</p> <p>10. Van het ogenblik dat ik out kwam noemen ze me bij mijn nieuwe voornaam.</p> <p>11. Veel steun ondervonden, wat merkbaar was aan de moeite die zij ook deden om mij te accepteren en te wennen dat 'zij' nu tussen hen in zat.</p> <p>12. Men probeert zo normaal mogelijk met me om te gaan zoals ze dat ook eerder gewend waren.</p> <p>13. Mijn collega's hebben na de bekendmaking heel positief gereageerd. Ik heb zo'n veertig reacties per e-mail ontvangen, en ontving veel respect voor de levensmoed die ik liet zien door deze stap te zetten.</p> <p>14. Ze schamen zich vaak.</p> <p>15. Weinig steun maar men toonde wel enigszins belangstelling en deed verder gewoon normaal. Overigens vind ik normaal doen tegen mij als trans ook steun. Je moet het toch zelf doen.</p> <p>16. Gewoon blijven doen.</p>	<p>7. Het gevoel hebben dat ze mij als vrouw beschouwen</p> <p>8. Voor vrouwen geldt hetzelfde, al heb ik wel het idee dat vrouwen zich er wat meer emotioneel bij betrokken voelen. Bij mannen is de interesse vaak meer de praktische kant, bij vrouwen meer de emotionele.</p> <p>9. Uitstekend, veel meeleven.</p> <p>10. Interesse, want ik hoor nu bij hen.</p> <p>11. Ook veel steun ondervonden, middels adviezen of raadgevingen. Ook veel vragen naar psychische en lichamelijke achtergronden.</p> <p>12. Men probeert zo normaal mogelijk met me om te gaan zoals ze dat gewend waren en vragen belangstellend hoe het met me gaat, soms krijg ik zelfs 'n complimentje over hoe ik het doe.</p> <p>13. De snelheid van gewenning ligt bij vrouwen i.h.a. veel hoger dan bij mannen. De directiesecretaresse heeft mij een paar keer thuis opgezocht. De dag dat ik voor het eerst als vrouw naar mijn werk zou gaan heeft ze me thuis opgehaald. Ik zag er als een berg tegenop, en mede dankzij haar werd die berg een tikje kleiner. Het contact met hen werd wel anders, wat intiemer. Nu ik er over nadenk denk ik dat ze me inderdaad als vrouw hebben opgenomen. We spraken onder elkaar over vrouwenonderwerpen. Dingen die een vrouw niet zomaar met een man deelt, zoals de zwangerschap van één van hen, mode, dat soort dingen.</p> <p>14. Vol begrip.</p> <p>15. Idem, wel iets meer belangstelling en respect.</p> <p>16. Gewoon blijven doen. Complimenten voor mijn smaak van kleden.</p>
---	---

<p>17. Ze hebben zo gewoon mogelijk gedaan en zijn duidelijk voorzichtig met me geweest, qua grapjes en pesterijen en zo. Dat durfde men later pas weer.</p> <p>18. Pesten en jennen.</p> <p>19. Minder steun.</p> <p>20. Sommigen hebben moeite met de verandering, met name de nieuwe naam, en ze vonden het deels onzin.</p> <p>21. Meestal stond men er neutraal tegenover.</p> <p>22. Matige interesse. In het algemeen ervaar ik dat mannen het onderwerp mijden.</p> <p>23. Neutraal.</p> <p>24. Met enkele collega's kan ik zeer goed opschieten, ook wat betreft mijn transgender-zijn. Met anderen is het contact eerder oppervlakkig.</p> <p>25. Morele steun/bemoediging.</p> <p>26. Schampere opmerkingen: "Laat je jezelf ook ombouwen."</p> <p>27. Maximale steun want het is geen onderwerp.</p> <p>28. Vragen van 'hoe zit dat nu met jou'. Ze bleven afstand houden ('het is mijn ding niet'). Over het algemeen: mannelijke collega's kunnen het moeilijker begrijpen. Wel ben ik over het algemeen in mijn waarde gelaten.</p> <p>29. Schelden.</p> <p>30. Irritaties.</p>	<p>17. Complimenten en interesse. Ook stimulerend om mee te gaan naar uitjes en sportschool en zo. Doorgeefluik van roddels over mij, zodat ik wist wie ik aandacht moest geven.</p> <p>18. Redelijke acceptatie.</p> <p>19. Meer steun.</p> <p>20. Van vrouwen heb ik nog nooit een negatieve ervaring gehad. De generieke reactie is 'welkom'.</p> <p>21. Heel veel steun.</p> <p>22. Grote interesse. Respect en volwaardige behandeling als vrouwelijke collega.</p> <p>23. Sympathie.</p> <p>24. De meeste vrouwelijke collega's lijken geen probleem te hebben met wie ik ben. Een enkeling is eerder negatief, zeker als het onderwerp kleedkamer (ondertussen opgelost) of toiletten ter sprake komt.</p> <p>25. Morele steun/bemoediging, maar vooral veel humor.</p> <p>26. Ze waren heel begripvol.</p> <p>27. Maximale steun want het is geen onderwerp. Ik word als vrouw gezien en behandeld. Het eerste jaar hield men nadrukkelijk rekening met mijn gevoelens. Heel lief dus.</p> <p>28. Belangstelling; vragen; ook vragen naar ex-partner en kinderen. Over het algemeen: Veel zachtaardiger en acceptender.</p> <p>29. Ze vonden dat ik lef had.</p> <p>30. Verzorgingsfoutjes wegwerken met make-up.</p>
--	---

Leidinggevenden

Gelet op het beperkt aantal vrouwelijke leidinggevenden tijdens de real life periode van transseksuelen, zijn leidinggevenden in tabel 7.2 niet opgesplitst naar sekse. Uit tabel 7.2 blijkt dat transseksuelen meestal weinig problemen met hun leidinggevenden ervaren tijdens de real life periode. Veelal is er begrip en acceptatie. Dit lijkt wat sterker te gelden voor VM-transseksuelen dan voor MV-transseksuelen. Ongeveer één op zes MV-'s en één op de 14 VM-'s ervaren de houding van de leidinggevende als negatief. Deze verschillen zijn echter niet significant.

- Meestal is de houding van leidinggevenden echter ondersteunend. Enige voorbeelden:

"De sectordirecteur heeft me ooit gezegd dat wanneer een collega zich negatief over mijn transseksualiteit zou uitlaten, hij of zij met hem te maken zou krijgen. Zijn onvoorwaardelijke steun werkt door in de hele gemeentelijke organisatie, waarin ik werkzaam ben. Dus eigenlijk is mijn transseksualiteit geen issue en word ik net zo behandeld als alle andere collega's. Tijdens mijn real life periode heb ik wekelijks onder werktijd een logopediesessie en heb ik periodiek gesprekken met een psychotherapeut (seksuoloog). Zowel de logopediesessies als de gesprekken worden zonder probleem als doktersbezoek aangemerkt." (MV post-op)

"Mijn direct leidinggevende stelde letterlijk 'als iemand jou onheus bejegt, sla ik hem persoonlijk op z'n bek'." (MV post-op)

"Ik krijg alle medewerking. Toen ik door de werking van de hormonen en de verandering in mijn leven een tijdje wat minder geconcentreerd was op het werk, is dat volledig geaccepteerd. Een voorbeeld: de directeur zei: 'Je denkt toch niet dat je dit kunt doen zonder dat er consequenties zijn!' Ik mocht vanaf dat moment wat minder uren werken als dat nodig was." (MV pre-op)

"De directeur van de vestiging waar ik werkte heeft er bij de bekendmaking per email aan mijn collega's een begeleidend schrijven bij gedaan. Mijn superieuren hebben, toen ik het vertelde, vol begrip gereageerd en erg gestimuleerd om nu eerst een poos met ziekteverlof te gaan om tot mezelf te komen. Die periode heb ik benut om te beslissen of ik als vrouw wilde gaan leven." (MV post-op)

"Begrip voor slechte prestaties en de impact die het op me heeft en voor mijn coming out had. Als ik het had kunnen opbrengen had ik mogen blijven maar ik had me tot mijn coming out suf gewerkt en dat kon ik niet meer. Zeker de eerste tijd was ik met heel andere dingen bezig, ongeconcentreerd en had veel meer tijd voor mezelf nodig." (MV pre-op)

"Flinke steun in de rug zodat ik in het begin geen problemen zou krijgen met collega's, vervolgens tijd/ruimte voor medische behandeling en verder evenveel kansen als ieder ander, ruime waardering en geen discriminatie wat transseksualiteit betreft. Zelfs onlangs contractverlenging met de wetenschap dat ik door operaties enkele maanden zal uitvallen, juist om me daar alle ruimte voor te geven." (MV pre-op)

"In geval van even een dip hebben, kan je altijd binnenlopen voor een gesprekje." (MV pre-op)

"Steun bij praktische zaken zoals ziekenverlof en dergelijke, en voor de rest behandelde hij me normaal (wat ik toen ook als steunend ervaarde)." (MV post-op)

"Volledige support voor zover nodig, en regelmatig belangstelling over hoe het gaat. Verder business as usual." (MV pre-op)

"Vragen over hoe het gaat, woorden van steun." (MV post-op)

"Wekelijkse overleg met betrekking tot voortgang, sociale aspecten, belangstelling, terugkoppeling. Steun en hulp. Met name het 'achter me gaan staan' is heel belangrijk geweest. Dat heeft geholpen om door te kunnen gaan." (MV post-op)

"In begin veel steun, ze wilde dat ik terugkwam en hielp me met terug inwerken (me wat ontlasten, eerste reacties opvangen). Nadien vlug vergeten, word gelijk behandeld, op zich positief, maar geen aandacht meer voor specifieke noden/moeilijkheden etcetera." (VM pre-op)

"Vooraf veel steun. Na overleg gedeeltelijk minder werken zonder loonkorting; volop begrip als het even niet ging." (MV post-op)

"Complimenten en interesse. Een (wellicht wat overmatige) afscherming naar klanten toe, met name in de eerste fase." (MV post-op)

"Mijn directe chef heeft ervoor gezorgd dat ik een aparte omkleedruimte heb. Ik kan eigenlijk altijd rekenen op mijn ploegbaas." (MV pre-op)

"Mijn chef wil met alles op de hoogte gehouden worden, staat ook achter me en heeft de papieren geregeld dat alles op de heer kwam te staan en dat de juiste bedrijfskleding kwam. Hij heeft me erop gewezen waar ik bij sommigen op moest letten. Ik heb eigenlijk een top bedrijfsleider." (VM post-op)

"Met warme belangstelling informeren ze hoe het gaat, hoe collega's reageren en hoe lang ik nog moet wachten op de operatie." (MV pre-op)

"Mijn directe meerdere heeft mij in de periode dat ik met ziekteverlof was een aantal keren ontmoet in mijn vrouwelijke hoedanigheid en positief gereageerd, bijvoorbeeld door me te complimenteren met de rust die ik nu uitstraalde." (MV post-op)

"Ze lieten me zoveel mogelijk vrouw zijn en me daaraan ook aanpassen." (MV pre-op)

"Steun: alle ziekenhuisafspraken vielen onder ziekteverlof, ik heb nergens vrij voor hoeven te nemen." (VM post-op)

- Een enkele keer trad een leidinggevende corrigerend op:

"Te vrouwelijk gekleed, ik moest het geleidelijk aan doen, en niet direct met te vrouwelijk." (MV pre-op)
- Zoals uit tabel 7.1 blijkt was een minderheid echter niet erg geïnteresseerd:

"Hij trok er zich niks van aan. Hij had belangrijker dingen aan zijn hoofd." (VM post-op)

"Geen tegenwerking, maar ook geen echte steun. Ik wist dat ze achter me stond. Verder is ze altijd erg druk." (MV pre-op)

"Weinig interesse, tenzij doemdenkerij van zijn kant." (MV pre-op)

"Als het werk maar gedaan was, was het nu vrouw of man maakte niet uit." (MV post-op)
- Sommige leidinggevendenden toonden weinig solidariteit wanneer er zich problemen voordeden:

"De directie is van mening dat ik een negatieve invloed zou hebben op leerlingen en protesten van ouders. [...] Zij willen mijn transseksualiteit niet accepteren." (MV post-op)

"Ze koos voor de groep en ging soms achter mij staan. Uiteindelijk doorzag ze niet dat veel collega's er niet mee om konden gaan." (VM post-op)
- Een enkeling had wel problemen met de direct leidinggevende, maar werd door de directie gesteund:

"Mijn inmiddels vertrokken leidinggevende was er tegen dat ik als vrouw naar mijn werk zou komen. Zij heeft haar leidinggevende (nu ook die van mij) gezegd 'hij of zij eruit'. Achteraf bleek dat zij de situatie gebruikte om een andere functie te kunnen bekleden. Een en ander heeft mij zeer aangegrepen en ik heb vervolgens drie maanden thuis gezeten. De werkgever heeft mij overduidelijk gesteund en geregeld dat ik psychologische hulp kreeg. Uiteindelijk ben ik sterker dan daarvoor weer gaan werken, gesteund door het feit dat bijna iedereen aan mijn kant stond. De leidinggevende in kwestie heeft nog haar excuses aangeboden en ongevraagd verteld dat ze de situatie eigenlijk had aangewend voor zichzelf. Ik heb hier nauwelijks op gereageerd want ze had me erg gekwetst door haar optreden." (MV pre-op)

7.3 Factoren van invloed op de houding van de directe werkomgeving

Nagegaan is welke factoren van invloed zijn op de houding van de directe omgeving tijdens de real life periode.⁷⁴ Factoren die voor MV-'s en/of VM-'s voor mannelijke collega's, vrouwelijke collega's of de direct leidinggevende tenminste

⁷⁴ Zie voor psychometrische informatie van deze operationalisaties bijlage 2.12.

een significant verband opleverden zijn weergegeven in tabel 7.5. De belangrijkste bevindingen zijn:
naarmate VM-'s tijdens de real life periode een sterkere aversie tegen het vrouw-zijn hebben, lijkt de houding van hun directe omgeving positiever. Voor MV-'s geldt dit mogelijk ook wat hun vrouwelijke collega's betreft;
diversiteitsmanagement gericht op tegengaan van discriminatie in het algemeen gaat gepaard met een positievere attitude van de directe omgeving. Dit geldt in het algemeen en in het bijzonder als discriminatie van transgenders wordt tegengaan.

Tabel 7.5 Factoren van invloed op houding mannelijke collega's, vrouwelijke collega's en directe leidinggevende gedurende de real life periode

	MV-'s			VM-'s		
	Mannen	Vrouwen	Leiding	Mannen	Vrouwen	Leiding
Sterkte aversie tegen eigen sekse	.11	.30(*)	.06	.48	.55(*)	.60*
Opleidingsniveau	.27	.25	.32*	-.32	-.37	-.29
Tegengaan discriminatie algemeen	.46*	.20	.53**	.75 (*)	.42	.58
Tegengaan discriminatie transgenders	.80***	.40**	.67***	.72*	.37*	.77**

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05; (*) p < .10

Een positieve houding van de directe omgeving tijdens de real life periode draagt in belangrijke mate bij aan een positieve werkbeleving (tabel 7.6).

Tabel 7.6 Verbanden houding mannelijke collega's, vrouwelijke collega's en directe leidinggevende met werkbeleving

	MV-'s			VM-'s		
	Mannen (n ≈ 47)	Vrouwen (n ≈ 44)	Leiding (n ≈ 47)	Mannen (n = 10)	Vrouwen (n = 12)	Leiding (n = 12)
Beleving werktaak	.07	.44**	.11	.32	-.07	-.24
Participatie en terugkoppeling	.29*	.38**	.37*	.60(*)	.08	.58*
Psychisch welbevinden	.37*	.27(*)	.43**	-.09	-.23	-.01
Sociale steun collega's	.61***	.46**	.61***	.78**	.50(*)	.83***
Zelfwaardering over werkprestaties	.11	.39**	.05	.59(*)	.06	.17

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05; (*) p < .10

7.4 Veranderingen in toiletkeuze

Aan de respondenten is een aantal vragen voorgelegd met betrekking tot het toilet waar men op het werk gebruik van maakt en wil maken, en naar eventuele problemen die zich daarbij voordoen. In tabel 6.8 zagen we dat problemen met betrekking tot de keuze van het toilet in twee gevallen mede de oorzaak was van gedwongen ontslag.

Over het geheel genomen levert de keuze voor het 'andere' toilet echter weinig problemen op.

"In het verleden werd er gegrapt dat ik naar het verkeerde toilet ging, toen ik nog naar het herentoilet ging." (MV pre-op)

"Hé, leuk dat je hier bent, welkom bij de groep. Wacht maar tot je ongesteld wordt. Dan denk je wel anders over deze plek. Ben door collega vrouwen geholpen op toilet met kapsel en make-up." (MV post-op)

"Het is een uitstekende plek om bij te roddelen en men voelt zich daar vaak ook wat vrijer om wat intiemere vragen te stellen. Vaak ook de plek voor complimenten over uiterlijk over en weer. [...] Een enkele dame verkoos een andere toiletgroep, soms wat al te opzichtig. Lekker gelaten voor wat het is. Voordeel van een groot kantoor en ook dat is vanzelf over gegaan." (MV post-op)

"Vriendelijkheid en groeten op het toilet. Totaal geen gêne of afwijzing van jij mag hier niet komen." (MV pre-op)

"Vragen over hoe en wat ... en ook normaal omgaan met mij en vooral mij daar op die plek accepteren. [...] Enkelen vonden het gewoon niks. Zagen de vent in mij, denk ik. Ze lieten dat soms ook merken. Veel mannelijke collega's vooral. Eentje heeft zelfs een poging gedaan dat mij te verbieden." (MV post-op)

Slechts één (van de zes) MV non-ops die gebruik maken van het damestoilet rapporteert negatieve reacties van vrouwelijke collega's. Alle MV pre-ops (n = 26) en post-ops (n = 35) die gebruik maken van het damestoilet noemen geen problemen. Drie MV-'s die bezig zijn met de real life periode maken echter nog gebruik van het herentoilet. Slechts één van hen heeft echter een voorkeur voor het damestoilet. Waarom zij desondanks gebruik maakt van het herentoilet is onbekend.

Bij VM-'s kunnen in het geheel geen onregelmatigheden met collega's worden geconstateerd. Wel was er op het herentoilet niet steeds de mogelijkheid maandverband op te bergen:

"Het zou wel heel handig zijn wanneer er emmertjes komen te staan. Want iedere maand is het weer een gehannes, hoe ik het kwijt raak. En op het damestoilet ben ik niet meer welkom." (VM post-op)

7.5 Naamswijziging

Van 41 MV-'s die op het werk hun voornaam hebben veranderd in een meisjesnaam zijn er zes (15%) meerdere malen op een vervelende manier met hun oude jongensnaam aangesproken; 13 MV-'s (32%) hebben dit een enkele keer meegemaakt. Van acht VM-'s die overgegaan zijn op een jongensnaam hebben twee VM-'s meerdere malen en twee VM-'s een enkele keer een soortgelijke ervaring.

"Er was één collega die weigerde om mij bij mijn nieuwe voornaam aan te spreken. Pas nadat ik hem bedreigd heb met een pak slaag en hem een vergelijkend rotgevoel had geven is hij overstag gegaan." (VM post-op)

- Vaak betreft het echter versprekingen of vergissingen:

"Gezien het lange arbeidsverband (22 jaar) leefde aan het begin van de real life test nog het beeld van 'hij' met een jurk aan. Ook veel versprekingen vonden nog plaats." (MV post-op)

"Het gaat om de chef daarboven, met wie ik ook veel te maken heb. Hij zegt dat hij belangstellend en accepterend is, maar hij bleef zich lang vergissen in vooral het hij/zij. Zelfs nu nog gaat het af en toe fout, terwijl alle andere collega's het bijna meteen foutloos deden." (VM pre-op)

7.6 Functioneren in de nieuwe genderrol

Transgenders is gevraagd of men er in het begin van de real life test in slaagde in de nieuwe genderrol te functioneren. De resultaten zijn te vinden in tabel 7.7.

Tabel 7.7 Was het mogelijk vanaf het begin van de real life periode op het werk te functioneren in de nieuwe genderrol (%)

	MV-'s (67)	VM-'s (17)
Beslist wel	25	29
Eigenlijk wel	30	12
Eigenlijk niet	12	12
Beslist niet	6	6
Er was geen nieuwe genderrol	27	41

Uit deze tabel blijkt dat de real life periode voor een deel van de transseksuelen niet betekende dat men ging functioneren in een nieuwe genderrol: dat gold voor 18 van de 67 MV-'s en voor 7 van de 17 VM-'s. De meerderheid van de transgenders voor wie de real life periode wel gepaard ging met (moeten) functioneren in een nieuwe genderrol slaagde daar ook wel in.

Verskillende redenen werden genoemd:

- veel transseksuelen noemden (mede) het belang van open zijn naar anderen toe:
 - *"Vanwege mijn zeer open houding. [...] Geen problemen ondervonden, alles ging vanzelf."* (MV post-op)
 - *"Vanwege mijn openheid. Het is cruciaal geweest dat ik open was en dat iedereen alles aan mij kon vragen. Dit is doorslaggevend geweest in zowel acceptatie door anderen als mijn eigen welbevinden. [...] Directe chef ingelicht. Persoonlijk al mijn directe collega's geïnformeerd en hen 'op hun gemak gesteld': Mijn uiterlijk veranderde, maar IK niet. Wat lijntjes in de organisatie uitgezet om 'knelpunten' vroegtijdig te kunnen onderscheppen. Aan het eind met e-mail rondgestuurd dat ik mijn naam vanaf nu wijzigde. Ik heb meer dan honderd positieve e-mails hierop terugontvangen. De meeste spraken van moed en bewondering. Dat heeft me heel veel steun gegeven. [...] Mijn werkgever is zeer zeker een positieve werkgever geweest EN heeft beleid opgesteld over hoe men met deze situaties moet omgaan."* (MV post-op)
 - *"Door een goede voorbereiding en veel gesprekken op het werk. Door heel open te zijn over elk onderwerp wat met transgender te maken heeft. [...] Belangrijk is dat op eigen werkplek en binnen eigen werksfeer door een ieder veel gedaan is aan acceptatie. Erg belangrijk is ook om te laten zien dat je als persoon past bij de rol die je uitstraalt. Laat ook zien dat je over voldoende zelfvertrouwen beschikt. Enige problemen die zich voordeden, waren die bij mensen buiten de organisatie die nog niet op de hoogte waren en af en toe aangesproken worden als mijnheer. Voorbeeld van de goede aanpak van mijn werkgever was het feit dat er op mijn eerste werkdag een doosje met nieuwe visitekaartjes stond met de juiste naamvermelding en functie."* (MV post-op)
 - *"Openheid!!! En goed uitleggen. [...] Ik ging gewoon mijn gang en heb als daar*

- behoefte aan was informatie gegeven over mijn proces.” (MV pre-op)*
- *“Openheid over waar ik mee bezig was. [...] Collega's kwamen er achter dat mijn nieuwe naam en ander uiterlijk niks af deed aan de kwaliteit van mijn werk.” (MV post-op)*
 - *“Door mijn eigen open opstelling en de informatievoorziening van mijn kant. Daarnaast klopt het plaatje uiterlijk ook. [...] Geen specifiek overleg, geen begeleiding, aanpak op basis van mijn eigen veranderplan. Geleidelijke vervrouwelijking in kleding en make-up, gerichte communicatie naar sommige zakelijke relaties. Resultaat positief.” (MV non-op)*
 - *“De acceptatie is overwegend positief geweest. [...] Er was/is positieve belangstelling. Een interview met grote openheid over mezelf is in het personeelsblad geplaatst. Hierdoor weet bijna iedereen wie ik ben en waar ik voor ga. Er is ook door mannelijke collega's met respect en warmte gereageerd. Als eerder opgemerkt, mannen zijn in het algemeen iets afstandelijker merk ik. Soms merk ik wel eens een spanning als ik ergens verschijn maar dat is snel verdwenen als (de meeste) mensen er normaal mee omgaan. Als ik begin te praten met lagere stem, kijkt men nog wel eens op met discrete verbazing.” (MV pre-op)*
 - *“Een zeer openminded organisatie. In de ICT speelt sekse geen rol. [...] Verder gewoon openheid en heel heel belangrijk een groot gevoel voor relativerende humor. En vakmatig sta ik mijn mannetje. Als niemand er meer uitkomt, komt het probleem bij mij en weet ik het, tot nu toe, altijd op te lossen. Ze willen me niet kwijt. Verder zeer sociaal en dat helpt ook.” (MV post-op)*
 - *“Voordat ik bij de VU terecht kwam gedroeg ik mij al mannelijk en de collega's hebben geen verschil gemerkt in mijn gedrag, alleen mijn uiterlijk veranderde. [...] Eerste gesprek met de directie, toen met de collega's. Er kwamen veel vragen die ik eerlijk en open heb beantwoord. Het enige wat vervelend was in de real life periode was dat mijn stem oversloeg en in mijn werk is een goede en luide stem soms van levensbelang. Eigenlijk moet ik zeggen dat ik op een enkel conflict na geen moeilijkheden heb gehad. Maar dat komt omdat ik open en eerlijk was en een behoorlijke dosis zelfspot had/heb.” (VM post-op)*
 - *“Ik denk dat ik als persoon gewaardeerd word en ook open ben over de gang van zaken.” (VM post-op)*
- een tweede belangrijke factor was het overtuigend overkomen in de nieuwe genderrol:
 - *“Ik heb mijn lijf mee en ik heb er nadrukkelijk voor gekozen alles stapje voor stapje te doen. Hierdoor kan zowel ik als mijn omgeving het blijven bevatten.” (MV pre-op)*
 - *“Ik kom erg overtuigend over op mensen. [...] Er waren geen problemen in dat opzicht. In die periode ging ik ook mee op klantenbezoek en beurzen.” (MV post-op)*
 - *“Goede uitstraling/overtuigend overkomen. [...] Goed, geen enkel probleem,*

- gewoon geaccepteerd zoals ik was of mij voelde.” (MV post-op)*
- *“Ik heb de natuur wel wat mee en zie er dus al redelijk vrouwelijk uit en kan mijn stem wisselen [...] Ik doe alles alleen. Ik bezoek elke dag steeds weer andere klanten om hun toestel te herstellen en bij 98% kom ik overtuigend over als vrouw, al is een techniker voor de meeste mensen nog steeds een man en is mijn kleding nu ook niet echt charmerend voor mijn figuurtje.” (MV pre-op)*
 - *“Goede voorbereiding, passabel uiterlijk, nuchtere houding van mijzelf en alle uitingen vanuit het werk zijn direct aangepast (e-mail, correspondentie en zo). [...] We hebben lang de tijd genomen voor voorbereidende gesprekken voorafgaande aan de RLE75 en de omzetting van e-mail en dergelijke is op dag 1 gebeurd. Brief aan collega's voor RLE verzonden. Daarna is eigenlijk alles zo z'n gangetje gegaan en was er pas weer overleg nodig in verband met lang ziekteverzuim wegens SRS76. Met een enkel individu heb ik kort na de RLE persoonlijk wat dieper gesproken omdat die wat meer moeite met mijn keuze hadden, maar ook dat loste zich snel op.” (MV post-op)*
 - *“Steun van collega's, overtuigend overkomen, durf. [...] Iedereen was snel op de hoogte door mijn mail aan allemaal tegelijk. Men reageerde positief. Geen problemen tegengekomen.” (MV post-op)*
 - *“Door mijn doorzetten en overkomen als vrouw. [...] Het ging en gaat op het werk goed zolang ik niet uit de band spring. Dus niet kwaad worden en alles rustig bekijken.” (MV post-op)*
- een paar transseksuelen wezen op het belang om zo normaal mogelijk te doen:
- *“Op de eerste plaats door mezelf. Maar ook gewoon meegesleept door collega's, gestuurd door leidinggevende in situaties die ik zelf geneigd was nog even uit de weg te gaan zoals extern ook je nieuwe gezicht laten zien. [...] Gewoon... dag 1 heftig als vrouw om effe de toon te zetten (men was voorbereid) en daarna gewoon normaal hetzelfde doen als je vrouwelijke collega's in kleding, gedrag en make-up. Dat was niet moeilijk, want het was precies wat ik wilde. De dames hadden al snel zo iets van join the club... sommige mannen zoenden me bij terugkeer op de werkplek... bij oud en nieuw was dat een groter deel en op mijn verjaardag zo ongeveer iedereen. En voor de rest kon ik gewoon mijn ding doen. [...] Er had wel (vooral vanuit het VUmc) een betere (objectieve) voorlichting richting werkgever moeten zijn over de zwaarte van de behandeling.” (MV post-op)*
 - *“Ik gedroeg en kleepte me normaal, echter vrouwelijker. Gewoon niet overdrijven.” (MV pre-op)*
 - *“Omdat de coming out en het 'omgaan' goed was voorbereid en de beklede functie in wezen sekseneutraal is. [...] Na mijn beperkte coming out in bescheiden groep is mijn coming out ten opzichte van de gehele organisatie goed voorbereid en na een pauze van twee weken ben ik in mijn vrouwelijke*

⁷⁵ Real life experience = real life periode.

⁷⁶ Sex reassignment surgery.

verschijning aan het werk gegaan waarbij ik ook ten aanzien van mijn outfit met gewenning rekening hield. Alles in goed overleg, wat de acceptatie alleen maar gunstig heeft beïnvloed.” (MV pre-op)

- een paar andere reacties:
 - *“Jezelf zijn is makkelijker dan een rol spelen: het ging beter dan vroeger. Meer kracht, meer levensvreugde. Natuurlijk, meer zelfbewust. [...] Intern: ik draaide buro toen alleen in verband met ziekte van ex-partner. Contact met opdrachtgevers etc: ik heb medegedeeld, een klein jaar daarvoor al, dat het 'hij' werd en een andere naam. Verder is er eigenlijk niet over gesproken en heb ik ook geen problemen ervaren. Er zal misschien best over me geluld zijn waar ik niet bij was, maar ik heb niets gemerkt. Ik werd net zo serieus genomen als daarvoor. Het werd als gegeven aangenomen en er werd naar gehandeld.” (VM post-op)*
 - *“Het functioneren in de nieuwe genderrol mag je niet te zwart-wit zien. Het is eerder een langzaam evolueren naar mijn nieuwe gender en mijn collega's evolueren langzaam mee, misschien wel onbewust. [...] Ik zit nu in het begin van mijn real life periode (één maand hormonen), al heeft men mij hiervoor ook wel zien evolueren naar meer vrouw-zijn. De meeste van mijn collega's hebben mij dus stilaan zien evolueren. Enkele vrouwelijke collega's hebben zich druk gemaakt over waar ik mij in de toekomst zou omkleden en welk toilet ik zou gebruiken. Mijn ploegbaas heeft dit wat betreft kleedkamer opgelost. De personeelsdienst heeft eigenlijk geen beleid specifiek gericht naar transgenders.” (MV pre-op)*

Ook ten aanzien van het niet goed kunnen functioneren in de nieuwe genderrol werden verschillende redenen genoemd:

- niet overtuigend overkomen:
 - *“Ik had veel telefonisch contact met collega's binnen de winkelorganisatie waar ik werkte en werd door mijn stem behandeld als man. [...] Binnen het kantoor kreeg ik een functie waarbij er weinig contact was met de collega's en naar buiten toe werd ik aan mijn lot overgelaten. Ik moest alles zelf opknappen. [...] Beter begeleiding van directie/VUmc.” (MV pre-op)*
 - *“Ik was nog te mannelijk. [...] Ik werd niet als vrouw geaccepteerd en ik moest me maar ziek melden, werd me gezegd. Toen ik ziek thuis was hoorde ik nergens meer iets van. Ik was toen twee jaar in de WAO en werd daardoor automatisch ontslagen. Ik ben daartegen niet in beroep gegaan.” (MV pre-op)*
 - *“De real life periode zou verloren moeite zijn geweest. Ik zag er gewoon te vrouwelijk uit om voor een man door te gaan (te grote borsten). [...] De real life periode is daarom door de artsen overgeslagen omdat ik sowieso niet voor een man kon doorgaan omdat mijn borsten te groot waren.” (VM post-op)*
 - *“Niet passabel genoeg.” (VM pre-op)*
 - *“Ik had hetzelfde werk, maar was onpassabel en ik functioneerde zelf ook niet erg goed. (Heb drie maanden betaald gewerkt als vrouw). [...] Niet veel*

problemen. Ik stond zelfs verbaasd, dat ook niemand zich schaamde om met me over straat te gaan vanaf het prille begin. Op een heel onzeker collegaatje na, die schaamde zich wel maar die deed het evengoed.” (MV pre-op)

- gebrek aan acceptatie, discriminatie en/of verkeerd beleid:
 - *“Geen acceptatie en op non-actief gesteld.” (MV pre-op)*
 - *“Men bleef mij als homoseksueel zien. [...] Weinig steun. Men vond het vreemd dat ik nu in een andere gedaante ook op vrouwen viel. Dus was ik nu lesbisch. [...] Ik had eerder openlijk voor mijn gevoelens uit moeten komen.” (MV non-op)*
 - *“Het negatieve beeld dat mensen hebben over ons zit in de kortzichtige geest van klanten en collega’s.” (MV pre-op)*
 - *“Collega's behandelden me zoals vroeger (als vrouw). Ik antwoordde op alle vragen, maar ze bleven me als vrouw behandelen. Ik werd niet begeleid. Er is nergens over overlegd. Er was geen aanpak. Door het feit dat er vaak nieuwe collega's bijkomen, zorgen die er eigenlijk voor dat de oude collega's me meer en meer als man behandelen omdat ze merken dat de nieuwe collega's totaal geen vrouw in me zien.” (VM post-op)*
 - *“De belasting was in het begin van de real life periode nog acceptabel. Later ging men de belasting weer opvoeren naar het mannelijke. [...] Aanvankelijk werd alles goed doorgesproken en afspraken gemaakt over alles en vooral over de krachtsvermindering. Gaandeweg is er weinig of niks van waargemaakt!! Dit heeft geleid tot een zeer explosieve situatie.” (MV post-op)*
 - *“Je moet wel, als mevrouw wilde ik ook niet meer. Het kostte me echter wel heel veel energie en daar hebben ik en mijn leidinggevende ook geen rekening mee gehouden dus de productie moest gelijk blijven. [...] Was er maar een aanpak of begeleiding. Ik heb uiteindelijk nadat niemand op het werk iets voor me kon betekenen bij mijn directe collega's in het werkoverleg een mededeling gedaan (mijn leidinggevende was hiervan op de hoogte). En de rest een mailtje gestuurd van een half A4-tje dat ik voortaan als hij en man door het leven ging en zo ook aangesproken wilde worden. Ik kreeg een aantal positieve mailtjes terug. Helaas van geen enkele leidinggevende of iemand van het management. In de kantine werd ik nagewezen door collega's en werd er gesmoesd. [...] Was er maar een plan of enige rugdekking of kennis in de organisatie. Men gaf aan dat ook personeelszaken in een bedrijf waar ruim 4000 mensen werken niemand van iets wist.” (VM post-op)*
 - *“In het begin waren de problemen nog te hanteren. Dit escaleerde echter snel doordat afspraken steeds vaker niet werden nagekomen. [...] Nadat mij werkzaamheden waren afgenomen (zonder motivatie) en ik tegen mijn zin naar een andere locatie moest, had ik mij door de spanningen al gedeeltelijk ziek gemeld. Reïntegratie-inspanningen kwamen pas na vijf maanden traag op gang en zonder resultaat. Heb daarom een deskundigenoordeel bij het UWV aangevraagd en deze was zeer helder. Er was geen grond om mij uit mijn oorspronkelijke werk te nemen en het advies was dan ook: terugkeer op oude*

werkplek en oorspronkelijke locatie. Dit alles wordt door de directie genegeerd en van tafel geveegd. Gevolgen: langdurig ziek, vier maanden in twee herstellingsoorden doorgebracht en een bijna geslaagde poging tot zelfdoding ondernomen.” (MV post-op)

- *Ik heb mijn bazen mijn verhaal verteld en zij wilden het graag rond vertellen. Verder hebben ze niets gedaan, gewoon afgewacht wat er ging gebeuren. Ondanks weinig belangstelling en steun gaven zij wel aan mij niet om deze reden te willen ontslaan. (toch wel meegespeeld bij uiteindelijk ontslag). Overigens viel het bij mijn collega's ook beter dan de bazen hadden verwacht en zij waren ook wel te spreken over mijn uiterlijke vertoning, dat blijft toch heel lastig het eerste jaar. [...] De arboarts had meer contact met de werkgever moeten zoeken en de bazen hadden wel wat meer begrip en belangstelling kunnen tonen. Buiten hun om was iedereen redelijk tot heel geïnteresseerd en positief. Ik heb zowel op het werk als daar buiten veel complimenten gehad. Mijn bazen hadden sowieso een heel onpersoonlijk beleid dat tot groot verloop en enkele ontslagen heeft geleid.” (MV pre-op)*
- *“Collega's zagen me als vrouw. Punt.” (VM post-op)*
- een enkeling vond het moeilijk iedereen in te lichten:
 - *“Ik vond het moeilijk om heel het ziekenhuis waarin ik werkte in te lichten over de verandering van sekserol. [...] Het was zeer moeilijk omdat ik veel collega's had en ook met veel vaste patiënten werkte. Kort na het aanvangen van de real life periode ben ik ziek geworden en ik heb daarna in overleg mijn ontslag gekregen. Mijn baas was bereid om me te ontslaan, zodat ik tenminste stempelgerechtigd zou zijn na het uitdoen van mijn opzegperiode. Dankzij de arbeidskundig geneesheer heb ik ook mijn opzegperiode niet moeten uitzitten en was ik na mijn ziekteperiode stempelgerechtigd.” (VM pre-op)*
- voor een ander was nog niet duidelijk of men al in een andere genderrol zou gaan leven. Bovendien speelden ook privéproblemen een rol:
 - *“Ik was er voor mezelf toen nog niet uit of ik als vrouw wilde gaan leven. Die onzekere periode heeft voor mij persoonlijk niet zo lang geduurd. Ik heb echter de volle zes maanden van de ziekteverlofperiode benut om ook de andere gevolgen van mijn transitie een plek te geven: echtscheiding, verhuizing. [...] Het ging eigenlijk heel goed. Ik had al een half jaar als vrouw geleefd in de ziekteverlofperiode en dat scheelde in de hoeveelheid zelfvertrouwen. De secretaresses hielden een oogje in het zeil met betrekking tot mijn kleding. De afspraak was dat zij mij zouden waarschuwen als ik over de schreef ging. Dat is slechts één keer voorgekomen.” (MV post-op)*

7.7 Steun tijdens real life periode

Een deel van de werkende pre-ops en post-ops heeft aangegeven of zij tijdens de real life periode steun hebben gezocht bij verschillende hulpverleners en organisaties en of men daar tevreden over is. Er is niet gevraagd in hoeverre deze steun ook betrekking heeft op de werksituatie. Uit tabel 7.8 blijkt dat de overgrote meerderheid tevreden is over deze steun.

Tabel 7.8 Evaluatie steun van verschillende hulpverleners/organisaties (in aantallen)

	Ontevreden	Neutraal	Tevreden
Een vertrouwenspersoon	3	2	17
Bedrijfsarts/arboarts/arbeidskundig geneesheer	1	7	19
Humanitas	1	2	14
Het Genderteam van de VU of een ander genderteam	2	1	20
Vlaamse Gender Kring	1	0	6
Belgische Genderstichting	1	1	9
Andere transgenderorganisaties	1	0	13
Huisarts	1	3	25
Andere hulpverlening(sinstantie)	1	0	18

De vertrouwenspersoon waar respondenten naar refereerden betrof meestal niet een officiële vertrouwenspersoon van het bedrijf. Het waren uiteenlopende personen, die men in vertrouwen had genomen. Soms betrof het meerdere personen:

"Ik had verschillende vertrouwenspersonen: mijn directe meerdere, de directiesecretaresse en een goede collega. Allen hebben me heel goed geholpen in het proces." (MV post-op)

"De postmeester (hoogste chef) heeft me al zijn steun toegezegd in de personeelsvergadering ter informatie van mijn geslachtsverandering aan mijn collega's. Citaat: "ik sta 100% achter [...] en hoop van jullie hetzelfde!" Hij stond erop hem in te lichten mocht er gediscrimineerd worden en wou dat ik volledig als man kon integreren op het werk!" (VM pre-op)

"Mijn maatschappelijk werkster." (MV pre-op)

"Mijn psychiater." (MV pre-op)

"Wel van enkele vrouwelijke collega's waarmee een vertrouwelijke relatie bestond of is ontstaan." (MV pre-op)

"De vrouwelijke P&O-manager." (MV pre-op)

"Een medewerkster van P&O werd als een soort persoonlijke coach benoemd." (MV post-op)

"Vrienden en mijn ex, maar niet professioneel." (MV pre-op)

Van arboartsen en bedrijfsartsen werd meestal vooral het getoonde begrip gewaardeerd, maar soms was er meer⁷⁷:

"Begrip en een luisterend oor van de arboarts." (MV post-op)

⁷⁷ Ingeval van langdurig ziekteverzuim blijkt de houding van de arboarts/bedrijfsarts/arbeidskundig geneesheer soms minder gunstig (zie 8.2).

"De bedrijfsarts was een luisterend oor, toonde veel begrip en sprak bemoedigend, gaf raad." (VM pre-op)

"Steun en hulp in de voortgang." (MV post-op)

"Begrip van de arboarts." (MV pre-op)

"Begrip en steun bij het geleidelijk weer deelnemen aan het arbeidsproces na mijn ziekteperiode." (MV post-op)

"De bedrijfsarts heeft me prima begeleid. Hij had al eerder bij een andere organisatie een dergelijk traject begeleid en kon me goede adviezen geven." (MV pre-op)

"Om ermee te beginnen was hij zeer positief om mezelf ermee door te zien gaan en in te zien dat ik een sterke persoonlijkheid in me heb." (MV pre-op)

Hoewel expliciet werd gevraagd of men steun had gekregen van het genderteam van het VUmc, hadden de antwoorden soms betrekking op een ander genderteam:

"Nee, maar daarbij de opmerking dat ik word behandeld door het UZ Gent. Met het VUmc heb ik zéér negatieve ervaringen. Over het UZ Gent niets dan lof." (MV pre-op)

"Onder behandeling geweest bij het AZG." (MV post-op)

Bijzonder opvallend is de positieve evaluatie van de steun van de huisarts, daar men mag verwachten dat deze als generalist relatief weinig deskundig is. Een 'luisterend oor' werd vaak erg op prijs gesteld, maar soms was er ook deskundigheid:

"Hij heeft me liefdevol omringd." (MV pre-op)

"Hij was zeer geïnteresseerd en wilde altijd op de hoogte gehouden worden." (VM post-op)

"Goede steun en bijstand." (VM pre-op)

"Ze heeft me in contact gebracht met het genderteam." (VM pre-op)

"Mijn huisarts ondersteunde me goed." (MV pre-op)

"Begrip en ze schreef me ziek toen ik het niet meer aan kon, ze begreep dat." (VM pre-op)

"Open en begripvol mogelijkheden beschouwd." (MV pre-op)

"Heeft de bedrijfsarts geïnformeerd/voorgelicht in een periode dat het echt even niet meer ging door medicatie en de zoveelste keer dat de operatie door geklungel van de VU werd uitgesteld." (MV post-op)

"Zij was de eerste waar ik naartoe ging en ze heeft mij doorverwezen naar Amsterdam, en ik merk ook dat zij zich naderhand uitgebreid heeft ingelezen. Er staat ook een afspraak dat ik bij problemen onmiddellijk contact met haar opneem. Een deel van mijn medicatie gaat ook sinds kort via haar." (MV pre-op)

"Mijn huisarts heeft me bij het VUmc aangemeld." (MV pre-op)

"Hulp en advies." (MV pre-op)

"Ik kon daar mijn verhaal kwijt." (MV pre-op)

"Informatie en steun bij de behandeling en zoektocht." (MV pre-op)

"In alle opzichten positief." (MV post-op)

"Veel medewerking en een luisterend oor als het even wat moeilijker was." (MV post-op)

"Ze heeft me doorverwezen naar de juiste instanties en me morele steun gegeven door te luisteren naar mijn verhaal." (MV post-op)

"Ze heeft gewoon een luisterend oor gehad en dat was al veel." (MV pre-op)

"Ze heeft me volledig geaccepteerd, dat was al heel belangrijk. Ik was al de derde in haar praktijk en ze wist veel over het traject. Ze kende ook enkele contactpersonen bij het VUmc." (MV pre-op)

7.8 Samenvatting

Houding directe omgeving tijdens real life periode

Vrouwelijke collega's zijn over het geheel genomen voor transseksuelen tijdens de real life periode meer acceptierend en tonen meer begrip en meer belangstelling dan mannelijke collega's. Ook gaan zij er meer ontspannen mee om. Mannelijke collega's hebben vaak een wat neutrale houding, maar ook zij zijn doorgaans meer acceptierend dan afwijzend. Dit neemt niet weg dat ongeveer één op de zeven transseksuelen door de meeste mannelijke collega's tijdens de real life periode wordt afgewezen.

Transseksuelen ervaren meestal weinig problemen met hun directe leidinggevenden tijdens de real life periode. Veelal is er begrip en acceptatie. Desondanks ervaren ongeveer één op zes MV-'s en één op de 14 VM-'s de houding van de leidinggevende als negatief.

De houding van de directe omgeving is over het geheel genomen aanzienlijk positiever naarmate discriminatie in het algemeen sterker wordt tegengegaan (diversiteitsmanagement) en discriminatie van transgenders in het bijzonder. Daarnaast lijkt het erop dat naarmate de genderoverschrijdende identiteit sterker is, de houding van de directe omgeving met name bij VM-'s eveneens positiever is. Een positievere houding van de directe omgeving gaat verder samen met een positievere werkbeleving.

De overgang naar het 'andere' toilet geeft over het geheel genomen weinig problemen bij collega's. Een praktisch probleem voor VM-'s die naar het herentoilet gaan is evenwel dat daar niet altijd de mogelijkheid is maandverband weg te gooien in een afvalbak. In incidentele gevallen wordt men na naamswijziging nog op een vervelende manier met de oude voornaam aangesproken. Vaak gaat het wanneer men nog met de oude naam wordt aangesproken om versprekingen of vergissingen.

Houding van collega's heeft mogelijk andere consequenties voor MV pre-ops en VM pre-ops

Dat vrouwelijke collega's doorgaans een positievere houding hebben ten aanzien van transseksualiteit dan mannelijke collega's betekent mogelijk dat MV pre-ops en VM pre-ops voor een deel de real-lifeperiode op het werk verschillend ervaren. MV pre-ops worden meestal vrij gemakkelijk door hun vrouwelijke collega's 'opgenomen' en ervaren van hen vaak veel sociale steun tijdens de transitie. In hoeverre VM pre-ops het moeilijker hebben binnen het 'mannendomein' te worden toegelaten, is gelet op het geringe aantal VM-transseksuelen waarover informatie beschikbaar is niet aantoonbaar. Gelet op de sekseverschillen in acceptatie van transseksualiteit mag zeker niet worden uitgesloten dat 'integratie' bij de 'nieuwe' sekse voor VM pre-ops moeizamer kan verlopen dan voor MV pre-ops.

Functioneren in nieuwe genderrol

De meerderheid van de transgenders voor wie de real life periode samengaat met op het werk functioneren in de nieuwe genderrol slaagt daar wel in. Vaak werd daarbij het belang van het open zijn naar anderen genoemd. Een andere belangrijke factor was het overtuigend overkomen in de nieuwe genderrol.

Als men daarentegen minder in de nieuwe genderrol slaagde had dat juist vaak te maken met het niet overtuigend over kunnen komen. Andere genoemde redenen waren gebrek aan acceptatie, discriminatie en/of een verkeerd beleid.

Steun van hulpverleners en organisaties

Een deel van de transgenders heeft tijdens de real life periode hulp gezocht bij een bedrijfsarts/arboarts/arbeidskundig geneesheer, de huisarts, een genderteam, Humanitas, de Belgische Genderstichting of andere transgenderorganisaties of hulpverleningsinstanties. Meestal was men tevreden over deze steun. Van arboartsen, bedrijfsartsen en huisartsen werd vooral de vaak empathische houding, de acceptatie en de soms adequate doorverwijzingen gewaardeerd.

8 GEZONDHEID

8.1 Inleiding

Ten aanzien van gezondheid worden de volgende aspecten onderscheiden:

- *gezondheid*. Dit betreft de beoordeling van de eigen gezondheid op een vijfpuntsschaal;
- aantal *lichamelijke klachten* gedurende de laatste veertien dagen. Het betreft de volgende klachten: hoofdpijn, moeheid, slapeloosheid, rugpijn en pijn in spieren of gewrichten;
- *psychisch welbevinden* gedurende de afgelopen vier weken (zie bijlage 2.13);
- aantal *ziekmeldingen* gedurende de afgelopen 12 maanden;
- aantal *ziektedagen* gedurende de afgelopen 12 maanden.

Gezondheid en het aantal lichamelijke klachten correleren onderling -0.44 . Een onderscheid tussen gezondheid en aantal lichamelijke klachten wordt hierdoor gerechtvaardigd.

Allereerst wordt het ziekteverzuim van transgenders nader beschouwd. Hierbij wordt tevens ingegaan op de houding van de directe werkomgeving en bedrijfsartsen ten aanzien van het ziekteverzuim van transgenders.

In de daarop volgende paragrafen worden naast verschillen tussen non-ops, pre-ops en post-ops de volgende factoren onderzocht op hun samenhang met gezondheidskenmerken (gezondheid, lichamelijke klachten en psychisch welbevinden):

- leeftijd en opleidingsniveau;
- structuurkenmerken van de organisatie;
- de werkbeleving en verstandhouding met collega's;
- de mate van openheid over eigen transgenderachtergrond.

8.2 Ziekteverzuim

MV non-ops zijn het laatste jaar gemiddeld 14 werkdagen ziek/arbeidsongeschikt, pre-ops 34 dagen en post-ops 36 dagen.⁷⁸ Een belangrijk deel van de post-ops heeft echter in het jaar voorafgaande aan de enquête een geslachtsaanpassing ondervonden. Daarnaast hebben veel pre-ops in het jaar voorafgaande aan de enquête besloten de geslachtsaanpassing aan te gaan, mogelijk als gevolg van psychische problemen die het werk (deels) belemmerden. De besluitvorming ervoor te gaan, kan weer leiden tot relatieproblemen, problemen met de kinderen, zorgen over de onafwendbare coming out, enzovoort. Het aantal non-ops, pre-ops en post-ops dat zich het afgelopen jaar niet ziek heeft gemeld is echter voor alle groepen gelijk: 42 tot 43%. De transgenderachtergrond was bij MV non-ops (63%) minder vaak ($p < .05$) een oorzaak van ziekteverzuim van tenminste één week dan dan bij pre-ops (86%) en post-ops (74%). Persoonlijke problemen als gevolg van de transgenderachtergrond waren evenwel voor zowel non-ops, pre-ops als post-ops de meest voorkomende oorzaken:⁷⁹

⁷⁸ Non-ops hebben significant minder ziekteverzuim in vergelijking met pre-ops en post-ops tezamen.

⁷⁹ Hoewel VM-'s niet nader zijn geanalyseerd, wordt ook hun commentaar hieronder weergegeven.

"De leiding wilde me niet in dienst houden omwille van mijn transseksuele achtergrond." (MV pre-op)

"Door onvrede op mijn werk wilde ik tot rust komen door mij op mijn vrouwelijke manier te presenteren en dat geeft mij erg veel rust." (MV non-op)

"Door transgendergevoelens veel relatieproblemen thuis en daardoor slecht slapen, slechte concentratie." (MV non-op)

"Ik had al problemen op het werk in verband met mijn functioneren. Dit leidde tot conflicten met de bazen en de arboarts. Een psychisch zwaar traject dat ik als trans onderga heeft altijd wel invloed op je dagelijks leven en functioneren op het werk. Velen ervaren dit wel geloof ik. Het kan ook bijna niet anders in verband met het ingewikkelde proces waar je dan in zit. Ik werkte wel maar slechts gedeeltelijk productief in verband met chronische vermoeidheid." (MV pre-op)

"De transgenderachtergrond is een grote bron van depressies." (MV non-op)

"Ik heb door mijn gesprekken in de kliniek veel depressies gehad." (MV pre-op)

"Ik moet altijd verborgen houden wie en wat ik echt ben." (MV non-op)

"Je hebt het ondanks je vurige wens, toch heel moeilijk met jezelf en alle toestanden, dus ook op het werk." (MV post-op)

"Onzeker over mijzelf. Na mijn instorting heb ik weer geleerd met mijzelf om te gaan en te kijken hoe ik dit kon toepassen op het werk." (MV non-op)

"Stress." (MV non-op)

"Discriminatie, overbelasting, enzovoort." (MV post-op)

"Discriminatie op het werk." (VM post-op)

"Er is een conflict met de directeur. Mijn kijk op mezelf en mijn manier van handelen hebben natuurlijk invloed, al weet hij niets van mijn transgender achtergrond." (VM non-op)

"Mijn transgenderachtergrond was mede oorzaak voor overspannenheid. Ik heb eerst vier weken volledig thuis gezeten, en ben daarna steeds meer gaan werken, tot ik - bijna een jaar later - weer volledig werk." (VM pre-op)

Daar slechts gevraagd is naar langdurig ziekteverzuim over het laatste jaar is over de houding van de werkomgeving ten aanzien van langdurig ziekteverzuim vanwege de transgenderachtergrond te weinig informatie om dit nader statistisch te analyseren. Daarom worden hier alleen enige impressies weergegeven met betrekking tot de houding van de arboarts/arbeidskundig geneesheer, de directe leidinggevende en de collega's. Alle antwoorden van transgenders op open vragen over dit thema zijn hieronder weergegeven.

Houding arboarts/arbeidskundig geneesheer

De ervaringen met de arboarts of bedrijfskundig arbeidskundig geneesheer bij ziekteverzuim of arbeidsongeschiktheid als gevolg van de transgenderachtergrond

blijken erg verschillend. Van de positieve ervaringen die men noemt, valt vooral het getoonde 'begrip' op:

"Begrip, ruimte om te herstellen en psychisch te stabiliseren na operaties." (VM post-op)

"Begrip, en hulp bij initiatief dat ik wil nemen zoals reïntegratie, maar ook dat ik niet (weer) per ongeluk uitgeschreven ben als ik in het ziekenhuis lig enzo." (MV pre-op)

"De arboarts had veel begrip voor mijn situatie, en gaf me alle ruimte en medewerking. Eigenlijk heb ik mijzelf gereïntegreerd, met fiat van de arboarts. Verder heeft hij ook meteen mijn naam aangepast in zijn bestand. Erg prettig." (VM pre-op)

"De erkenning dat ik toendertijd nog een hele weg had te gaan. Begrip zat erin dat van meet af aan gesteld is: Je moet zoveel mogelijk aan het werk blijven. Ook al is het maar therapeutisch. Dus er is zowel bedrijfsmatig gekeken hoe zo snel mogelijk weer te integreren als gekeken naar wat 'de patiënt' werkelijk aankon." (MV post-op)

"Mijn arboarts toont begrip en erkent dat ik tot het uiterste ben gegaan om te blijven werken, maar dat het gewoon niet meer haalbaar was." (VM post-op)

"Begrip." (VM post-op)

"Begrip en interesse. Men was bijna 'te voorzichtig' met me." (MV post-op)

"Een goed luisterend oor en hij is echt met me begaan." (MV non-op)

"Had begrip voor verzuim door ernstige vermoeidheidsklachten en wist dat de operatie geestelijk en lichamelijk een zware belasting was." (MV post-op)

"De ruimte die ik heb gekregen om een en ander te verwerken en te doen ten aanzien van mijn transseksualiteit." (MV pre-op)

"Begrip voor mijn situatie." (MV post-op)

Hoewel de bijdrage van arboartsen/arbeidskundige geneesheren tijdens de real life periode over het geheel genomen positief wordt geëvalueerd (zie 7.6), geldt dit niet altijd als er sprake is van lang ziekteverzuim:

"Er is een wisseling van de wacht opgetreden. De laatste bedrijfsarts dacht dat ik gewoon wat meer moest bewegen en me minder zorgen moest maken. Daarmee waren de huisarts en mijn psychologe het niet echt eens, dus moest de bedrijfsarts inbinden en dat heeft ze uiteindelijk ook gedaan." (MV post-op)

"Ze zijn absoluut niet op de hoogte van mijn gecompliceerde 'problematiek'. [...] Het voordeel is dat je de artsen zo lekker kunt bespelen." (MV post-op)

"De arboarts discrimineert net zo hard mee!!!!!" (MV post-op)

"Hij wou me zo snel mogelijk weer aan het werk hebben. Privéproblemen zijn privé en daar heb je op het werk geen last van. Ongeïnteresseerd, zelfs na bekendmaking dat hierin een belangrijk deel van de problematiek lag, heeft hij geen contact

opgenomen met de psycholoog waar ik onder behandeling ben en waarvoor ik toestemming heb gegeven. Hij gaf ook verkeerde inlichtingen aan de leidinggevende (wel gezegd dat contact was opgenomen, terwijl dit niet zo is geweest). Helaas is dit een bedrijfsarts die geschikt is voor uiterlijke ziektes en niet voor psychische problematiek.” (MV non-op)

“Er is geen echt reïntegratietraject.” (MV pre-op)

“Er is niets gedaan om me een andere baan of omscholing te geven.” (MV pre-op)

“De arboarts kijkt alleen naar mijn arbeidsgeschiktheid, maar bemoeit zich niet (zichtbaar voor mij) met mijn transseksualiteit. Ziet dat wél als oorzaak.” (MV post-op)

Houding leidinggevenden

Over de houding van leidinggevenden tijdens het ziekteverzuim was men meestal tevreden:

“Ze waren lief en hebben er best moeite voor gedaan me te behouden, terwijl ik al langere tijd slecht presteerde.” (MV pre-op)

“Ik ben redelijk tevreden, men begreep dat het zwaar voor me was. Maar na een tijd geraakte het geduld wel op en moest ik er weer ‘staan’. Ze hebben meer begrip voor iets wat ze herkennen, bijvoorbeeld een collega met kanker.” (VM pre-op)

“Mijn direct leidinggevende is een prettige dame. Ze heeft oog voor de werknemers, en ze biedt ruimte. Het enige nadeel is dat ze soms te weinig ruggegraat durft te geven voor mijn mannelijke leidinggevende, die totaal ongeschikt voor zijn functie is.” (VM pre-op)

“Acceptatie van de ziekte en het daarbij behorende verzuim. De leidinggevende heeft zich als mens en als leidinggevende opgesteld. Het werk werd bewaakt met aandacht voor de mens.” (MV post-op)

“Dat ik ondanks een advies van de bedrijfsarts om me te dwingen weer aan het werk te gaan te horen kreeg dat de leidinggevende en ik andere afspraken hadden en dat we ons daaraan gingen houden, hetgeen voor de leidinggevende in de richting van de hogere opperhoofden tot forse verantwoordingsproblemen leidde.” (MV post-op)

“Dat ze me in mijn waarde lieten en echt hun best deden om mij te accepteren zoals ik het graag wilde, al moet het voor hun ook moeilijk geweest zijn.” (MV post-op)

“Toch wel het begrip dat zij toonde. Maar tevens is er kritiek omdat ook hier weer de nadruk gelegd wordt op ‘privéproblemen hou je thuis’. Terwijl deze problematiek echt in je hele leven en functioneren speelt.” (MV non-op)

Een paar transgenders lieten echter een ander geluid horen:

“Geen begrip.” (VM post-op)

“Gebrek aan privacy en respect.” (MV post-op)

"Er is een conflict met de directeur. Mijn kijk op mezelf en mijn manier van handelen hebben natuurlijk invloed, al weet hij niets van mijn transgendere achtergrond. Mijn directeur verbiedt mijn collega's met mij om te gaan." (VM non-op)

Houding collega's

Ook over de houding van collega's tijdens het ziekteverzuim was men meestal tevreden:

"Algehele houding en acceptatie." (MV pre-op)

"Collega blijft na mijn ontslag contact met me houden." (VM pre-op)

"Twee van mijn collega's waren de eerste twee die ik het überhaupt vertelde. Een man omdat ik daar altijd heel open mee praatte en een vrouw omdat ze het ontdekte (make-upresten en dergelijke). [...] Mensen kunnen ook heel lief zijn, terwijl je daar toch heel erg buitenstaander van kan worden. Ze behandelen je wel anders, zonder dat dat op een gemene manier is. Ze zijn te begripvol, te behulpzaam. Daar ga je je gehandicapt en anders van voelen." (MV pre-op)

"Ze laten me in mijn waarde. Hebben begrip voor de situatie. Ze vroegen af en toe per mail hoe het met mij ging." (VM pre-op)

"Kaartje van collega's, steun en begrip." (VM post-op)

"Interesse en opvang werk. Begrip voor mijn geleidelijke terugkeer en wat mindere belasting in die periode." (MV post-op)

"Twee van mijn directe collega's zijn ook vrienden van mij en zij zijn een aantal keren op ziekenbezoek geweest." (MV pre-op)

"Nooit een kwaad woord. Altijd toch even bellen en betrekken bij wat er speelde en voortdurend aangeven dat ze het allemaal wel begrepen, maar ook zo graag zouden zien dat ik snel weer terug zou zijn omdat het werk zich ophoopte, vanwege de gezelligheid en omdat ze hoopten dat ik niet zou verpieteren door alleen overspannen thuis te zitten." (MV post-op)

"Ach, ze hebben een en ander heel laconiek opgevat. En waar nodig mij hulpvaardig een zetje gegeven richting WAO." (MV post-op)

"Voor hen was het ook moeilijk, maar ik heb later bewondering voor hen kunnen hebben over hun acceptatie." (MV post-op)

"Ze begrepen dat het een zware operatie was en volledig herstel lang zou gaan duren." (MV post-op)

Sommige transgenders waren echter minder tevreden. Vaak ging het om gebrek aan belangstelling en interesse:

"De collega's hebben er zich gewoon niks van aangetrokken. Ze hebben hun eigen zorgen." (VM post-op)

"Toen ik ziek thuis was hoorde ik nergens meer iets van." (MV pre-op)

"Weinig contact en ondersteuning, veel afstand." (VM pre-op)

"Geen begrip." (VM post-op)

"Nagenoeg al mijn collega's lieten mij vallen toen het fout ging. Voornamelijk op de locatie waar ik oorspronkelijk mijn werk deed. Vermoedelijk uit angst betrokken te raken." (MV post-op)

"Geen reactie van mijn collega's gehad." (MV non-op)

"Geen steun, vanuit de directie was er een verbod om contact met mij te hebben." (VM non-op)

"Het is een grote mannelijke kliek die elkaar opjutten, ook de vrouwelijke collega's." (MV post-op)

"Doordat ik regelmatig thuis zat kon ik voelen dat zij dit eigenlijk zat waren. Wel heb ik het gevoel dat er meer begrip is gekomen doordat ik nu verteld heb wat de diepere oorzaak is geweest. Er wordt hier eigenlijk maar weinig met mij over gesproken, maar dat komt door de heersende cultuur van privé is privé. Zelfs de zorg is de laatste jaren verzakelijkt." (MV non-op)

8.3 Met gezondheid samenhangende factoren

Verschillen tussen MV non-ops, pre-ops en post-ops

MV non-ops, pre-ops en post-ops scoren niet significant verschillend op gezondheid en lichamelijke klachten. Het psychisch welbevinden⁸⁰ van MV post-ops is echter lager dan dat van non-ops ($p < .05$). Ook op een aantal afzonderlijke items scoren post-ops significant ongunstig:

- zij vinden vaker dan non-ops dat zij minder bereikt hebben dan men zou willen;
- zij voelen zich vaker dan non-ops zo erg in de put dat niets hen kan opvrolijken;
- zij voelen zich minder vaak gelukkig dan non-ops en pre-ops.

Daarnaast hebben MV post-ops vaker last van slapeloosheid dan pre-ops en (over het laatste jaar) vaker een depressieve periode dan non-ops.

Leeftijd en opleidingsniveau

Leeftijd blijkt slechts zwak en veelal niet significant samen te hangen met gezondheidskenmerken (tabel 8.1). Hoger opgeleiden ervaren wat minder psychische problemen en minder lichamelijke klachten dan lager opgeleiden. Ook deze verbanden zijn niet steeds significant. Naarmate het opleidingsniveau hoger is, beoordelen VM-'s hun gezondheid positiever.

⁸⁰ Zie voor psychometrische informatie over deze variabele bijlage 2.13.

Tabel 8.1 Verbanden van leeftijd en opleidingsniveau met gezondheidskenmerken

	Gezondheid	Lichamelijke klachten	Psychisch welbevinden
MV non- ops (n ≈ 160)			
Leeftijd	.10	-.21**	.16*
Opleidingsniveau	.15*	-.13	.20*
MV pre-ops (n ≈ 58)			
Leeftijd	.04	-.07	-.18
Opleidingsniveau	.24	-.34*	.32*
MV post-ops (n ≈ 48)			
Leeftijd	-.11	-.19	.06
Opleidingsniveau	.12	-.37*	.22
VM-'s (n ≈ 42)			
Leeftijd	.01	-.03	.02
Opleidingsniveau	.47**	-.18	.27

** p < .01; * p < .0

Taakgerelateerde kenmerken en bedrijfskenmerken

Voor MV non-ops, MV pre-ops, MV post-ops en VM-'s is nagegaan in hoeverre verschillende kenmerken die verband houden met de functie en de organisatie waar men werkzaam is van invloed zijn op verschillende aspecten van gezondheid. Het betreft de volgende factoren: urbanisatiegraad van de plaats waar de organisatie is gehuisvest, de grootte van de organisatie, het aantal dagen dat men per week werkt, het aantal jaren dat men binnen de organisatie werkzaam is, al of niet een vaste aanstelling, het aantal collega's, de man-vrouw ratio op het werk, het percentage allochtone collega's, de aanwezigheid van andere transgenders, de mate van contact met collega's in vergelijking met anderen (cliënten, patiënten, leerlingen, studenten, bejaarden en dergelijke), het beroepsniveau waarop men werkzaam is, de sekse van de direct leidinggevende en de mate van geschiktheid van de functie voor vrouwen in vergelijking met mannen.

Het aantal gevonden significante verbanden bleek niet groter dan op grond van toeval mocht worden verwacht. Dit betekent dat er vrijwel geen betekenisvolle samenhang is van taakgerelateerde kenmerken en bedrijfskenmerken met gezondheid. Slechts één opvallend resultaat kan worden genoemd. MV pre-ops (n = 40) waren meer dagen ziek of arbeidsongeschikt naarmate hun functie meer geschikt was voor mannen (r = .68; p < .001).

Werkbeleving, omgang met collega's en diversiteitsmanagement

Het psychisch welbevinden blijkt in sterke mate samen te hangen met de werkbeleving en de verstandhouding met collega's (tabel 8.2). De verbanden met de algemene gezondheid en de mate waarin men lichamelijke klachten heeft, zijn wat zwakker (tabel 8.3) en lijken voor een belangrijk deel indirect met psychisch welbevinden als interveniërende variabele. Dit geldt ook voor het aantal dagen dat men het afgelopen jaar ziek/arbeitsongeschikt is geweest (tabel 8.4). Opvallend is dat de mate waarin transgenders open zijn naar collega's over hun transgenderachtergrond weinig samenhang vertoont met psychisch welbevinden (tabel 8.2) en gezondheid (tabel 8.3 en 8.4).

Ook hinderlijk gedrag van collega's heeft op de eerste plaats een negatieve invloed op het psychisch welbevinden en slechts indirect op de lichamelijke gezondheid.

De mate waarin er op het werk sprake is van een diversiteitscultuur heeft eveneens vooral invloed op de psychische gesteldheid van transgenders.

Tabel 8.2 Verbanden van werkbeleving, verstandhouding met collega's en diversiteitsmanagement met psychisch welbevinden

	MV non-ops	MV pre-ops	MV post-op	VM-'s
<i>Werkbeleving</i>	(n ≈ 128)	(n ≈ 39)	(n ≈ 30)	(n ≈ 32)
Beleving van werktaak	.30***	.14	.34 (*)	.29
Participatie en terugkoppeling	.11	.45**	.40*	.50**
Psychisch	.52***	.59***	.65***	.53**
Sociale steun collega's	.48***	.44**	.66***	.64***
Zelfwaardering over werkprestaties	.32***	.49**	.24	.58***
<i>Verstandhouding met collega's</i>	(n ≈ 117)	(n ≈ 38)	(n ≈ 28)	(n ≈ 31)
Mannelijke collega's	.32***	.45**	.62***	.68***
Vrouwelijke collega's	.29**	.26	.56**	.39*
Directe leidinggevende	.26**	.32*	.14	.32(*)
Mate van openheid naar collega's	-.04	.23	.11	.02
<i>Negatieve ervaringen met collega's</i>	(n ≈ 126)	(n ≈ 38)	(n = 30)	(n ≈ 31)
Hinderlijk gedrag	-.26**	-.15	-.41*	-.49**
Seksuele intimidatie	-.01	-.17	-.11	-.14
Pesterijen	-.17 (*)	-.29 (*)	-.21	-.28
<i>Attitude t.a.v transgenderachtergrond</i>	(≈ 25)	(≈ 28)	(≈ 24)	(≈ 17)
Mannelijke collega's	.05	.30	.60**	.67**
Vrouwelijke collega's	.17	.38 (*)	.34	.37
Directe leidinggevende	.11	.48**	.21	.38
<i>Houding tijdens real life periode</i>	(= 0)	(≈ 30)	(≈ 19)	(≈ 13)
Mannelijke collega's		.17	.61**	.77**
Vrouwelijke collega's		.05	.43(*)	.38
Directe leidinggevende		.38*	.60**	.34
<i>Diversiteitscultuur op het werk</i>	(87-138)	(26-39)	(20-29)	(18-32)
Tegengaan discriminatie algemeen	.24*	.19	.34	.70***
Tegengaan discriminatie transgenders	.14	.44**	.51**	.45**
Sekseonderscheid op het werk	.05	.07	.01	-.11

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05; (*) p < .10

Tabel 8.3 Verbanden van werkbeleving, verstandhouding met collega's en diversiteitsmanagement met algemene gezondheid (AG) en lichamelijke klachten (LK)

	MV non-op		MV pre-op		MV post-op		VM-'s	
	AG	LK	AG	LK	AG	LK	AG	LK
<i>Werkbeleving</i>	(≈ 132)	(≈ 125)	(≈ 40)	(≈ 38)	(≈ 30)	(≈ 30)	(≈ 32)	(≈ 32)
Beleving van werктаak	.18*	-.11	.06	-.14	.15	-.10	.07	-.14
Participatie en terugkoppeling	.09	.10	.45**	-.24	.08	-.03	.39*	-.28
Psychisch	.46***	-.35***	.46**	-.56***	.30	-.30	.34(*)	-.33(*)
Sociale steun collega's	.27**	-.07	.26	-.22	.14	-.14	.21	-.28
Zelfwaardering over werkprestaties	.19*	-.04	.27	-.24	.12	.03	.20	-.34(*)
<i>Verstandhouding met collega's</i>	(≈ 122)	(≈ 114)	(≈ 39)	(≈ 36)	(≈ 28)	(≈ 28)	(≈ 31)	(≈ 31)
Mannelijke collega's	.08	-.14	.25	-.35*	-.01	-.10	.11	-.30
Vrouwelijke collega's	.18 (*)	-.15	.11	-.21	.03	-.19	.31(*)	-.09
Directe leidinggevende	.16 (*)	-.01	.11	-.32*	.03	-.11	.33(*)	-.32(*)
Mate van openheid naar collega's	.00	.04	.23	.05	.08	-.01	-.12	.02
<i>Negatieve ervaringen met collega's</i>	(≈ 130)	(≈ 122)	(≈ 39)	(≈ 37)	(30)	(30)	(≈ 31)	(≈ 31)
Hinderlijk gedrag	-.18*	.24**	-.21	.29 (*)	-.16	.38*	-.04	.23
Seksuele intimidatie	-.06	.21*	-.15	.07	.22	.20	.19	-.04
Pesterijen	-.03	-.01	-.05	.34*	.14	.26	.17	-.04
<i>Attitude transgenderachtergrond</i>	(≈ 25)	(≈ 24)	(≈ 28)	(≈ 28)	(≈ 24)	(≈ 24)	(≈ 17)	(≈ 17)
Mannelijke collega's	.14	.00	.30	-.22	-.09	-.24	-.21	-.04
Vrouwelijke collega's	.11	-.21	.31	-.22	-.16	.06	.15	.13
Directe leidinggevende	.12	-.12	.37*	-.37*	-.09	.05	.12	.17
<i>Houding tijdens real life periode</i>	(0)	(0)	(≈ 29)	(≈ 29)	(≈ 19)	(≈ 19)	(≈ 13)	(≈ 13)
Mannelijke collega's			.35(*)	.06	.37	-.59**	.15	-.38
Vrouwelijke collega's			.09	-.13	.12	-.13	.15	-.14
Directe leidinggevende			.26	-.50**	.16	-.37	.20	-.32
<i>Diversiteitscultuur op het werk</i>	(90-134)	(84-126)	(27-40)	(25-38)	(20-29)	(20-29)	(18-32)	(18-32)
Tegengaan discriminatie algemeen	.17	-.18(*)	.28	-.40*	.22	-.19	.14	-.24
Tegengaan discriminatie tg's	.10	-.05	.39*	-.27	.15	-.26	.13	-.05
Sekseonderscheid op het werk	.18*	-.01	.21	-.08	-.45*	.28	-.15	-.01

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05; (*) p < .10

Tabel 8.4 Verbanden van werkbeleving, verstandhouding met collega's en diversiteitsmanagement met aantal dagen ziek/arbeidsongeschikt

	MV non-ops	MV pre-ops	MV post-op	VM-'s
<i>Werkbeleving</i>	(≈ 133)	(≈ 40)	(≈ 30)	(≈ 32)
Beleving van werktaak	.01	-.14	-.28	-.14
Participatie en terugkoppeling	.01	-.26	-.33 (*)	-.20
Psychisch	-.14	-.16	-.52**	-.39*
Sociale steun collega's	-.03	-.28 (*)	-.31 (*)	-.23
Zelfwaardering over werkprestaties	.02	-.25	-.14	-.08
<i>Verstandhouding met collega's</i>	(≈ 122)	(≈ 38)	(≈ 28)	(≈ 31)
Mannelijke collega's	.06	-.32 (*)	-.21	-.05
Vrouwelijke collega's	-.04	.15	-.11	-.23
Directe leidinggevende	-.05	-.11	-.50**	-.12
Mate van openheid naar collega's	-.13	-.16	-.03	.08
<i>Negatieve ervaringen met collega's</i>	(≈ 129)	(≈ 39)	(30)	(≈ 32)
Hinderlijk gedrag	.08	-.03	.48**	.06
Seksuele intimidatie	.00	-.08	.06	.19
Pesterijen	.03	-.02	.65***	-.02
<i>Attitude transgenderachtergrond</i>	(≈ 25)	(≈ 28)	(≈ 24)	(≈ 17)
Mannelijke collega's	-.20	.16	-.43*	.29
Vrouwelijke collega's	.04	.12	-.20	-.22
Directe leidinggevende	.01	-.41*	-.39(*)	-.12
<i>Houding tijdens real life periode</i>	(0)	(≈ 30)	(≈ 18)	(≈ 13)
Mannelijke collega's		-.16	-.42(*)	-.05
Vrouwelijke collega's		.10	-.28	.22
Directe leidinggevende		-.19	-.16	.12
<i>Diversiteitscultuur op het werk</i>	(90/134)	(27/40)	(20/29)	(18/32)
Tegengaan discriminatie algemeen	-.25*	.15	-.44 (*)	-.20
Tegengaan discriminatie transgenders	-.04	-.26	-.29	-.12
Sekseonderscheid op het werk	.03	-.31 (*)	-.02	.23

*** p < .001; ** p < .01; * p < .05; (*) p < .10

8.5 Samenvatting

Ingeval van langdurig ziekteverzuim is de transgenderachtergrond vaak (mede) een oorzaak van het verzuim. Vaak betreft het psychische problemen. De houding van collega's en leidinggevende tijdens langdurig ziekteverzuim is doorgaans positief. Dit geldt over het geheel genomen ook voor arboartsen/arbeidskundige geneesheren, hoewel sommige artsen weinig begrip op kunnen brengen wanneer het psychische problemen betreft.

Taakgerelateerde kenmerken en bedrijfskenmerken hangen niet samen met het psychisch welbevinden en gezondheidsaspecten van transgenders. Het psychisch welbevinden blijkt wel in sterke mate afhankelijk van de werkbeleving en de

verstandhouding met collega's. De algemene gezondheid, de mate waarin men lichamelijke klachten heeft en het aantal dagen dat men ziek/arbeidsongeschikt is, is indirect afhankelijk van de werkbeleving en verstandhouding met collega's: psychische klachten als gevolg van een negatieve werkbeleving of slechte verstandhouding met collega's hebben een negatieve invloed op de gezondheid. Ook hinderlijk gedrag van collega's heeft op de eerste plaats een negatieve invloed op het psychisch welbevinden en slechts indirect op de lichamelijke gezondheid.

Opvallend is dat de mate waarin men naar collega's open is over de transgenderachtergrond niet aantoonbaar samenhangt met psychisch welbevinden en gezondheid. De mate waarin er op het werk sprake is van een diversiteitscultuur heeft eveneens vooral invloed op de psychische gesteldheid van transgenders.

9 CONCLUSIES

Dit onderzoek is erop gericht de arbeidssituatie van transgenders exploratief in kaart te brengen. Hierdoor kan vastgesteld worden op welke terreinen deze arbeidssituatie te kort schiet. Een andere doelstelling van het onderzoek is naar aanleiding van de onderzoeksresultaten tot (beleids)suggesties te komen die tot verbetering van de arbeidssituatie kunnen leiden. In dit hoofdstuk worden slechts de voor verbetering van de arbeidssituatie relevante onderzoeksresultaten samengevat.

Een opmerkelijk onderzoeksresultaat, dat geen betrekking heeft op de arbeidssituatie van transgenders, dient echter te worden vermeld. MV-transseksuelen zijn, in tegenstelling tot wat uit eerder onderzoek blijkt, in seksueel opzicht doorgaans meer geïnteresseerd in vrouwen dan in mannen (zie 2.5).

Als we de arbeidssituatie van transgenders willen verbeteren is het niet alleen van belang de focus te richten op de problemen die het onderzoek aan het licht brengt. Door ook relatief gunstige onderzoeksresultaten onder de aandacht te brengen, wordt immers pas duidelijk waar de aanpak van problemen vooral naar uit dient te gaan. Daarnaast dient aandacht besteed te worden aan de condities waaronder bepaalde problemen zich al dan niet voordoen. Op grond daarvan komen we tot de volgende driedeling:

- relatief gunstige onderzoeksresultaten;
- relatief ongunstige onderzoeksresultaten;
- factoren van invloed op de mate waarin zich problemen voordoen.

9.1 Relatief gunstige onderzoeksresultaten

Houding collega's en leidinggevenden tijdens real life periode

Transseksuelen die van plan zijn een geslachtsaanpassing te ondervinden ervaren doorgaans weinig problemen met de meeste collega's. De houding van vrouwelijke collega's is tijdens de real life periode meestal overwegend acceptierend, belangstellend en begripvol. Bij mannelijke collega's is vaak sprake van een wat meer neutrale houding. Dit neemt niet weg dat ook zij doorgaans meer acceptierend dan afwijzend staan tegenover transseksuelen die een geslachtsaanpassing willen ondervinden. Ook directe leidinggevenden tonen meestal begrip en acceptatie. Tevens ondersteunen zij vaak transseksuelen bij hun coming out en transitie. Ook personeelsfunctionarissen gaan meestal op een positieve manier om met transseksuelen tijdens hun transitie.

Desondanks wordt ongeveer één op de zeven transseksuelen door de meeste mannelijke collega's afgewezen tijdens de transitie. Bovendien ervaren ongeveer één op zes MV-'s en één op de 14 VM-'s de houding van de direct leidinggevende als negatief.

Daarnaast komen negatieve ervaringen met een minderheid van de collega's relatief vaak voor (zie 9.2).

Functioneren in nieuwe genderrol

De meerderheid van de transgenders voor wie de real life periode samengaat met op het werk functioneren in de nieuwe genderrol slaagt daar wel in. Vaak werd daarbij het belang van het open zijn naar anderen genoemd. Een andere belangrijke factor was het overtuigend overkomen in de nieuwe genderrol.

Als men daarentegen minder in de nieuwe genderrol slaagde had dat juist vaak te maken met het niet overtuigend over kunnen komen. Andere genoemde redenen waren gebrek aan acceptatie, discriminatie en/of een verkeerd beleid.

Steun van hulpverleners en organisaties

Een deel van de transgenders heeft tijdens de real life periode hulp gezocht bij een bedrijfsarts/arboarts/arbeidskundig geneesheer, de huisarts, een genderteam, Humanitas, de Belgische Genderstichting of andere transgenderorganisaties of hulpverleningsinstanties. De overgrote meerderheid was tevreden over deze steun. Van huisartsen werd vooral de vaak empathische houding, de acceptatie en de soms adequate doorverwijzingen gewaardeerd. Dit gold over het geheel genomen ook voor arboartsen. Als zich echter problemen voordeden, die gepaard gingen met langdurig ziekteverzuim, was een deel van de transseksuelen over hen minder tevreden.

9.2 Relatief ongunstige onderzoeksresultaten

Transgenderachtergrond vaak carrièrebarrière

Twee op de drie werkloze MV-'s geeft aan dat hun transgenderachtergrond hen remt in hun carrière of in het verleden heeft geremd.⁸¹ De belangrijkste redenen die daarbij worden genoemd zijn:

- psychische problemen vanwege hun transgenderachtergrond;
- gebrek aan maatschappelijke acceptatie;
- ervaren problemen op het werk (met ontslag als gevolg) vanwege hun transgenderachtergrond;
- het moeilijk een baan kunnen vinden waarin men als transgender wordt geaccepteerd;
- discriminatie bij sollicitatie. Bijna de helft vermoedt of is er van overtuigd vanwege hun transgenderachtergrond voor een baan te zijn geweigerd.

Van de transgenders in loondienst denkt meer dan één op de drie (36%) MV-'s⁸² en ruim de helft (53%) van de VM-'s dat hun transgenderachtergrond hun carrière heeft geremd. Deze cijfers zijn lager dan die van de werkloze transgenders. Verschillende redenen worden bij herhaling genoemd:

- gebrek aan zelfvertrouwen;
- depressiviteit en stress;
- concentratieproblemen en/of preoccupatie met transgenderachtergrond;
- onvoldoende zichzelf kunnen zijn op het werk;
- problemen met studie of beroepskeuze;
- het niet aandurven van ander werk of een andere werkplek;
- discriminatie en/of gebrek aan acceptatie;
- een te mannelijk beroep en/of onvoldoende 'mannelijk' kunnen functioneren (alleen MV-'s).

Wat betreft de ondervertegenwoordiging in hoge functies in het bedrijfsleven gaat het dus niet alleen om vrouwen en holebi's, maar ook om transgenders. We zouden dan ook niet alleen moeten spreken van een roze of een glazen plafond, maar in het algemeen

⁸¹ Het aantal aan het onderzoek deelnemende werkloze VM-'s is te klein om daar informatie over te verstrekken.

⁸² Voor non-ops, pre-ops en post-ops zijn de percentages respectievelijk 32%, 40% en 49%. De verschillen tussen deze groepen zijn echter niet significant.

van een mozaïekplafond: een glazen plafond in regenboogkleuren, dat aangeeft dat vrouwen, holebi's én transgenders gehinderd worden in hun carrière.

Weinig kansen bij sollicitaties

Niet alleen werkloze transgenders denken dat zij vanwege hun transgenderachtergrond (zullen) worden gediscrimineerd bij sollicitaties. Ook werkende transgenders zijn van mening dat transgenders geen of minder kans op de betreffende baan maken wanneer zij zich tijdens sollicitaties outen. Dit geldt het sterkst voor MV-'s die in de rol van de andere sekse willen functioneren zonder geslachtsaanpassing. Vier op de vijf is van mening dat deze transgenders in hun bedrijf dan geen of minder kans maken op de betreffende baan. Als zij niet overtuigend overkomen als vrouw denkt zelfs 90% dat zij dan geen of minder kans maken. Wanneer een MV post-op zich out tijdens de sollicitatie, denkt de helft dat deze dan minder of geen kans maakt. Als deze echter niet overtuigend over komt als vrouw is drie op de vier van mening dat de kans op de baan dan nihil of minder groot is.

Van VM pre-ops en VM non-ops die in de rol van de andere sekse willen functioneren zonder geslachtsaanpassing verwacht bijna driekwart dat zij geen of minder kans maken als zij zich outen bij de sollicitatie. Als zij niet overtuigend overkomen als man heeft 85% van de respondenten deze overtuiging. Van VM post-ops denkt 45% dat zij geen of minder kans maken. Als zij niet overtuigend overkomen als man is zeven op de tien van mening dat zij geen of minder kans maken.

Niet overtuigend overkomen en zich niet willen conformeren aan een van de genderrollen lijken de kansen van transgenders bij het solliciteren het negatiefst te beïnvloeden. De verschillen tussen MV's en VM's zijn slechts gradueel.

Adequate hulp om als transgender werk te vinden ontbreekt vaak

De hulp van (re-)integratiebureaus en (re-)integratieafdelingen van bepaalde instellingen zijn vaak te weinig afgestemd op de persoonlijke situatie van werkloze transgenders. De helft van de werkloze MV-'s⁸³ geeft aan behoefte te hebben aan hulp om als transgender werk te vinden.

Veel transgenders in de kast

Veel transgenders houden hun transgenderachtergrond voor collega's verborgen. Dit geldt vooral voor non-ops. Bij twee op de drie van hen is niemand van de collega's op de hoogte.

Voor pre-ops is het vanwege hun transitie na enige tijd vrijwel onvermijdelijk zich te outen. Een deel van hen schuift de coming out evenwel voor zich uit tot het niet anders meer kan. Het al dan niet bezig zijn met de real life periode⁸⁴ bepaalt voor hen zeer sterk de mate van openheid.

Collega's van post-ops zijn uiteraard op de hoogte als zij de transitie hebben meegemaakt.

⁸³Het aantal aan het onderzoek deelnemende werkloze VM-'s is te klein om over deze groep uitspraken te kunnen doen.

⁸⁴ Periode waarin transseksuelen voorafgaande aan de geslachtsaanpassing gaan leven in de rol van het gewenste geslacht

De openheid naar cliënten/klanten is voor alle transgenders nog aanzienlijk geringer dan naar collega's.

Angst voor hinderlijk gedrag van collega's en angst voor een negatieve invloed op de carrière zijn belangrijke redenen om niet open te zijn. Niet open kunnen/durven zijn wordt door vrijwel alle pre-ops, maar ook door twee op de drie non-ops als een last ervaren: het geeft stress, men is bang dat anderen er toch achter komen en men kan daardoor op het werk niet zichzelf zijn.

Openheid heeft daarentegen vaak een positieve invloed op het welzijn. Driekwart voelt zich hierdoor beter en kan meer zichzelf zijn op het werk. De helft vindt zelfs dat men niet zou kunnen functioneren als men niet open zou zijn op het werk.

Negatieve attitude ten aanzien van genderoverschrijdende expressie

Hoewel men over het geheel genomen op het werk transseksualiteit redelijk lijkt te accepteren, is de algemene verwachting dat collega's negatiever zullen reageren op genderoverschrijdende expressie als het niet om transseksualiteit gaat. Dit geldt in het bijzonder voor MV non-ops. Bijvoorbeeld, als zij zich op het werk opmaken of uitgesproken vrouwenkleding dragen, verwacht afhankelijk van hoe men zich manifesteert 75 tot 85% overwegend negatieve reacties van collega's. Wanneer VM non-ops uitgesproken mannenkleding dragen verwacht eenkwart van de transgenders overwegend negatieve reacties van collega's. Dit laatste betekent dat genderoverschrijdende expressie ook voor VM non-ops zeker niet algemeen aanvaard is. Duidelijker blijkt dit uit andere cijfers. Indien een VM non-op op het werk met een jongensnaam aangesproken wil worden, wordt dit volgens de helft van de transgenders door de meerderheid van de collega's niet geaccepteerd. Wanneer een VM transgenderist op het werk uitlegt geen man en geen vrouw te zijn verwacht 43% overwegend negatieve reacties van collega's.

Transgenders die zelf open zijn hebben overigens minder negatieve verwachtingen dan transgenders die dat niet zijn. Deze samenhang is mogelijk bicausaal. Openheid kan het gevolg zijn van deze positievere perceptie. Het kan ook zijn dat openheid tot een positievere perceptie heeft geleid. Dit laatste kan betekenen dat de perceptie van een deel van de transgenders te negatief is gekleurd.

Hinderlijk gedrag van collega's

Transgenders worden in vergelijking met de resultaten uit de Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden 2006 (Bossche et al, 2007) veel vaker geconfronteerd met hinderlijk gedrag van collega's.⁸⁵

Ruim de helft van de MV-'s en bijna twee op de vijf VM-'s geeft aan de laatste zes werkmaanden te zijn geconfronteerd met bejegeningen door collega's die zij als vervelend ervaren. Van de transgenders die aangeven *niet* vervelend door collega's te zijn behandeld geeft echter 40% toch aan dat collega's over hen roddelen, 19% dat er flauwe grappen over hen worden gemaakt en 15% dat zij door collega's worden uitgesloten. Indien we ook dergelijke niet expliciet als vervelend beschouwde ervaringen met collega's meerekenen komen we tot een nog ongunstiger beeld: driekwart (77%) van alle MV-'s heeft de laatste zes werkmaanden tenminste ervaring met één vorm van

⁸⁵ In 6.8 vindt men een vergelijking met het onderzoek van Bossche.

(mogelijk) hinderlijk gedrag van collega's tegen tweederde (66%) van alle VM-'s. Geroddel wordt verreweg het meest genoemd, gevolgd door flauwe grappen van collega's.

Ervaring met seksuele intimidatie gedurende deze periode heeft één op de zeven (14%) van de MV-'s en één op de 11 (9%) VM-'s. Dertien procent van de MV-'s tegen 6% van de VM-'s heeft de laatste zes werkmaanden last van pesterijen, dat wil zeggen het tenminste éénmaal per week voorkomen van dezelfde negatieve bejegeningen door collega's.

MV-'s die open zijn over hun transgenderachtergrond en bepaalde bejegeningen van collega's als vervelend ervaren, schrijven deze negatieve ervaringen meestal (71%) toe aan hun transgenderachtergrond, maar vaak ook mede aan hun uiterlijk en kleding.⁸⁶ MV-'s worden vooral geconfronteerd met hinderlijk gedrag van mannelijke collega's.

Bovenstaande geeft aan dat, hoewel vaak de meerderheid van de collega's althans een positieve of neutrale houding heeft ten aanzien van transseksuelen (zie 10.2.1), de kans groot is dat men als transgenders negatief door bepaalde collega's wordt bejegend.

Onduidelijkheid over houding management ten aanzien van transgenders

Over de houding van het management ten aanzien van transgenders tast men vaak in het duister. Zo is het voor de helft van de transgenders onduidelijk of de directie of direct leidinggevende corrigerend zal optreden als iemand vanwege zijn/haar transgenderachtergrond door een collega negatief wordt bejegend, terwijl men dit meestal wel verwacht als bijvoorbeeld holebi's onheus worden behandeld. Daarnaast heeft de helft van de transgenders geen idee of transseksuelen, wanneer zij bekend zouden maken een geslachtsaanpassing te willen ondervinden, al dan niet op steun van het management kunnen rekenen. Dit laatste blijkt in de praktijk meestal wel het geval (zie vorige paragraaf). Ook hieruit blijkt dat verwachtingen van een deel van de transgenders te negatief gekleurd zijn.

Verkeerde beroepskeuze

Relatief veel MV-'s betreuren achteraf hun beroepskeuze omdat die niet in de pas loopt met hun genderidentiteit. Zij komen te vaak terecht in een 'mannelijke' werkomgeving met voornamelijk mannelijke collega's waarbij zij zich weinig thuis voelen. MV-'s met overwegend mannelijke collega's en/of een mannelijke direct leidinggevende hebben gemiddeld een negatievere werkbeleving dan MV-'s met overwegend vrouwelijke collega's en/of een vrouwelijke leidinggevende. Ook de verstandhouding met vrouwelijke collega's is bij MV-'s doorgaans beter dan die met mannelijke collega's.

9.3 Factoren van invloed op problemen transgenders

Diversiteitsmanagement

Diversiteitsmanagement blijkt bij transgenders in sterke mate bij te dragen aan een positieve werkbeleving en een goede verstandhouding met collega's en leidinggevend. Aandacht voor diversiteit en ingrijpen als er op het werk wordt gediscrimineerd of personen worden lastig gevallen door anderen zijn belangrijke factoren die bijdragen aan

⁸⁶ Het aantal VM-'s dat open is en negatieve ervaringen heeft met collega's is te klein om daar betrouwbare uitspraken over te doen.

een positieve werkbeleving. In het bijzonder geldt dat de sociale steun die men op het werk ervaart in belangrijke mate toeneemt bij een adequaat diversiteitsmanagement. Ook hinderlijk gedrag van collega's komt dan minder vaak voor. Daarnaast is de houding van collega's tijdens de transitieperiode van transgenders positiever bij een adequaat diversiteitsmanagement. Diversiteitsmanagement bevordert ook de openheid van transgenders over hun transgenderachtergrond. Bovendien heeft diversiteitsmanagement een positieve invloed op de psychische gesteldheid van transgenders.

Sekse collega's en direct leidinggevende

Vrouwelijke collega's en leidinggevenden hebben over het geheel genomen een positievere houding ten aanzien van transgenders dan mannelijke collega's en leidinggevenden. Met name bij MV-'s is de werksatisfactie hoger in een 'vrouwelijke' dan een 'mannelijke' werkomgeving.

Niet overtuigend overkomen

Naarmate MV-'s minder overtuigend als vrouw over (kunnen) komen neemt de kans op werkloosheid toe. De kans om bij een sollicitatie aangenomen te worden is zowel voor MV-'s als VM-'s kleiner naarmate men minder past in het hokje 'vrouw' of 'man'. Deze kans is ook kleiner als men op het werk niet genegen is als 'man' of als 'vrouw' te functioneren. Naarmate transgenders in de real life periode minder overtuigend overkomen in de nieuwe genderrol zijn zij minder goed in staat op het werk in deze nieuwe rol te functioneren.

Mate van openheid

Openheid over de transgenderachtergrond leidt vaak tot minder stress en een positievere werkbeleving.

Werkloosheid en genderidentiteit bij MV-'s

Werkloosheid komt bij MV-'s vaker voor naarmate de vrouwelijke identiteit sterker is en de mannelijke identiteit zwakker⁸⁷:

- post-ops zijn vaker werkloos dan non-ops
- non- en pre-ops zijn vaker werkloos naarmate zij meer genderidentiteitsproblemen hebben en zich psychisch minder sterk man en sterker vrouw voelen.

Verschillen tussen MV-'s en VM-'s

MV-'s werken vaker dan VM-'s in een 'mannelijke' werkomgeving, waar transgenders relatief weinig worden geaccepteerd.

Daarnaast wordt genderoverschrijdende expressie van MV non-ops op het werk nog minder geaccepteerd dan van VM non-ops. Dit betekent ook dat MV non-ops doorgaans nog minder vaak dan VM non-ops op acceptatie van collega's kunnen rekenen als zij open zijn over hun transgenderachtergrond.

Dat mannen over het geheel genomen een minder positieve attitude hebben ten aanzien van transseksualiteit dan vrouwen, heeft echter in het bijzonder voor VM pre-ops (maar ook post-ops die open zijn over hun transgenderachtergrond) waarschijnlijk weer bepaalde nadelen. Zij worden hierdoor minder gemakkelijk als man tot de

⁸⁷ Het aantal aan het onderzoek deelnemende werkloze VM-'s is te klein om over deze groep uitspraken te kunnen doen.

mannengemeenschap op het werk toegelaten. MV-transseksuelen vinden daarentegen relatief veel sociale steun van vrouwen en worden waarschijnlijk gemakkelijker door vrouwen 'opgenomen'.⁸⁸

⁸⁸ Door het te geringe aantal VM-transseksuelen waarover op het werk gedurende de transitie informatie beschikbaar is, biedt het onderzoek hierover evenwel onvoldoende evidentie.

10 BELEIDSAANBEVELINGEN

10.1 Achterstand transgenders

In Nederland zijn tientallen onderzoeken naar de arbeidsparticipatie van homoseksuelen gesubsidieerd (zie 1.3). Subsidie voor onderzoek naar de arbeidsparticipatie van transgenders is daarentegen nooit toegekend, ook niet voor dit onderzoek.⁸⁹ Dit hangt waarschijnlijk samen met de marginale positie die transgenders in Nederland innemen:

- Het aantal transeksuelen in Nederland wordt nog te vaak te laag geschat op grond van gedateerde gegevens. Het zou gaan om 1:11.900 MV-transeksuelen en 1: 30.400 VM-transeksuelen (Bakker et al., 1993; Van Kesteren et al., 1996),⁹⁰ maar recentere gegevens laten een ander beeld zien (Olyslager & Conway, 2007; 2008). De kans dat een kind later transeksueel blijkt te zijn is voor Nederland bij jongens nu naar schatting tenminste 1:3500 en bij meisjes tenminste 1:6200.⁹¹ Transeksuelen zijn tot aan hun transitie echter meestal onzichtbaar omdat zij zich daarvoor nog niet outen. Tijdens en na de transitie proberen zij zich vaak te conformeren aan hun nieuwe geslachtsrol. Behoudens transeksuelen die niet overtuigend overkomen in deze nieuwe rol worden zij daardoor wederom onzichtbaar. Ook dit versterkt de marginale positie van transeksuelen.
- Transgenderisme is in Nederland, waarschijnlijk mede door het gangbare genderdichotome denken, ook in wetenschappelijke publicaties lange tijd ontkend, dan wel genegeerd. Pas in de nieuwste Van Dale is 'transgenderist' opgenomen.⁹² Voor een gedeeltelijke geslachtsaanpassing, noodzakelijk voor een deel van de transgenderisten, kijken zij vaak uit naar België of Thailand. In Nederland kunnen transgenderisten ondanks de al in 2001 gepubliceerde internationale richtlijnen voor gedeeltelijke geslachtsaanpassing (Meyer et al., 2001) nog steeds niet terecht. Inmiddels is bekend dat van de Nederlandse mannen en vrouwen ongeveer 5% een genderidentiteit tussen 'man' en 'vrouw' in heeft (Kuyper, 2006). Onduidelijk is hoeveel van hen tevens onvrede hebben met (een deel van) hun geslachtskenmerken. Uit deze cijfers wordt duidelijk dat transgenderisme geen marginaal verschijnsel is. Doordat men zich vaak niet als transgenderist durft te laten zien, blijft transgenderisme echter vrijwel onzichtbaar.
- Ook travestieten laten zich, wanneer het een serieus persoonlijkheidskenmerk betreft, in het openbaar vrijwel nooit als zodanig zien. Hierdoor blijft ook travestie relatief onzichtbaar. Van de Nederlandse mannen trekt echter 3% wel eens vrouwenkleding aan om hun mannelijke identiteit te overschrijden⁹³ (De Graaf & Vanwesenbeeck, 2006). Een kwart daarvan doet dit (heel) vaak. Anders gesteld: ongeveer één op de 100 mannen zou men in travestie op straat tegen kunnen komen als 'vrouwenkleding' ook voor mannen maatschappelijk zou zijn

⁸⁹ Dit onderzoek is in vrije tijd op kosten van de onderzoeker uitgevoerd.

⁹⁰ Het VUmc hanteert nog steeds deze verouderde gegevens (zie bijvoorbeeld Wouters et al., 2008).

⁹¹ Voor Vlaanderen gelden ongeveer dezelfde cijfers. De kans dat men later transeksueel blijkt te zijn, wordt voor Vlaanderen bij jongens nu geschat op tenminste 1:3600 en bij meisjes op tenminste 1:6700.

⁹² Het woord 'transgender' is nog steeds niet opgenomen in Van Dale.

⁹³ Indien men vrouwenkleding aantrekt om de vrouwelijke identiteit te bevestigen, gaat het niet om travestie, maar om transgenderisme of transseksualiteit.

geaccepteerd. Bij vrouwen komt travestie (als identiteitsoverschrijding) bij 0,1% voor (De Graaf & Vanwesenbeeck, 2006).⁹⁴

Gelet op de achterstand van transgenders in Nederland dient er niet alleen beleid dat direct gericht is op verbetering van de arbeidspositie van transgenders tot stand te komen. Er zijn vele algemene tekortkomingen in het transgenderbeleid die tenminste indirect de arbeidspositie van transgenders verslechteren. De zorg voor transgenders is in Nederland nog steeds niet goed geregeld. Daarnaast is er in Nederland nog steeds een negatieve perceptie ten aanzien van genderoverschrijdende expressie, in het bijzonder als het mannen betreft. Depressiviteit en ziekteverzuim onder in het bijzonder transgenderisten en transseksuelen zijn hierdoor onnodig hoog (Vennix, 1997; dit onderzoek).

In de volgende paragraaf worden in het kort de doelstellingen van Nederland (en Europa) om de (marginale) positie van transgenders te verbeteren in kaart gebracht. Hoe die doelstellingen mogelijk gerealiseerd kunnen worden, wordt in de volgende paragrafen uitgewerkt. Eerst wordt aangegeven hoe algemene beleidsaanbevelingen die kunnen leiden tot een verbetering van de arbeidspositie van transgenders mogelijk gerealiseerd kunnen worden. In de daarop volgende paragraaf volgen concrete aanbevelingen die er op gericht zijn discriminatie van transgenders tegen te gaan. Daarna volgen directe aanbevelingen voor de verbetering van de arbeidspositie van transgenders.

10.2 Europese en Nederlandse doelstellingen

- Recent zijn door verschillende instanties algemene beleidsaanbevelingen gepubliceerd voor transgenders: COC Nederland en Movisie hebben in 2007 belangrijke aanbevelingen gepubliceerd met betrekking tot verbetering van het holebi- en transgenderbeleid in Nederland (COC Nederland & Movisie, 2007).⁹⁵ Deze aanbevelingen zijn over het geheel genomen evenwel weinig transgenderspecifiek.
- In 2006 zijn beginselen voor de toepassing van het internationaal recht inzake mensenrechten met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit opgesteld (O'Flaherty, 2007).⁹⁶ Deze zogeheten Yogyakarta-beginselen geven ook met betrekking tot genderidentiteit⁹⁷ duidelijke aanbevelingen voor alle staten. Een aantal van deze beginselen en aanbevelingen kan direct of indirect de arbeidspositie van transgenders in Nederland verbeteren.

⁹⁴ Indien vrouwen mannenkleding aantrekken, gaat met meestal niet om travestie, maar om het uitdragen van een mannelijke identiteit.

⁹⁵ Zie <http://www.publiek.coc.nl/dossiers/politieke-lobby/Beleidsvisie-HLBT-2007.pdf>.

⁹⁶ Bij citaten uit deze publicatie wordt, hoewel het niet de gezaghebbende tekst is, gebruik gemaakt van de Nederlandse vertaling van Boris Dittrich op http://www.transman.nl/downloads/yogyakarta_beginselen.pdf.

⁹⁷ 'Genderidentiteit' wordt in de Yogyakarta beginselen als volgt omschreven: *Onder genderidentiteit wordt verstaan eenieders diepgevoelde, persoonlijke beleving van zijn gender, dat al dan niet overeen kan komen met het bij de geboorte meegekregen geslacht, met inbegrip van de persoonlijke beleving van het lichaam (waarbij het kan gaan om aanpassing van het uiterlijk of van lichaamsfuncties door een medische of chirurgische ingreep of anderszins, mits daarvoor in vrijheid is gekozen) en andere genderuitingen, waaronder kleding, spraak en gedrag.* Deze beginselen betreffen tenminste transgenderisten en transseksuelen. Travestieten vallen daar mogelijk buiten.

- De Raad van Europa heeft onlangs in een paper de sociale positie van transgenders in Europa geschetst (Hammarberg, 2009).⁹⁸ Deze paper besluit met 12 aanbevelingen voor transgenderbeleid in Europa en de lidstaten.⁹⁹

Inmiddels is er in Nederland sinds het verschijnen van de nota 'Gewoon homo zijn' (Plasterk, 2007) ook al enig beleid in gang gezet. Zie de brief van Plasterk aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal van 1 oktober 2009 (TK, 2009/2010). In deze brief wordt als leidraad voor een verdere ontwikkeling van transgenderbeleid in Nederland de 12 aanbevelingen van de Raad van Europa genoemd:

1. *Neem de Yogyakarta (mensenrechten) beginselen als uitgangspunt;*
2. *Pak transfobische hatecrimes aan;*
3. *Zorg voor duidelijke en snelle procedures voor juridische geslachtsverandering;*
4. *Schrap de eis van absolute onvruchtbaarheid;*
5. *Zorg voor goede hulpverlening (medische en sociaal-psychische) en verzekeringen;*
6. *Schrap gedwongen echtscheiding (geldt in Nederland niet);*
7. *Pak discriminatie op werk, in onderwijs en zorg aan;*
8. *Betrek transgenderorganisaties bij beleid;*
9. *Promoot de mensenrechten van transgenders;*
10. *Zorg voor training van hulpverleners;*
11. *Zorg voor aandacht voor transgenders bij instanties als Commissie Gelijke Behandeling;*
12. *Doe meer onderzoek naar de positie van transgenders.*" (TK 2009/2010, blz 3)

Deze aanbevelingen geven evenwel slechts aan waar transgenderbeleid zich op zou moeten richten. Er wordt echter niet steeds aangegeven hoe bovengenoemde doelstellingen mogelijk gerealiseerd kunnen worden. In de volgende paragrafen volgen meer concrete aanbevelingen.

Naar de Yogyakarta beginselen wordt verderop bij de aanbevelingen het meest gerefereerd.

10.3 Algemene aanbevelingen

Doorbreking van de man-vrouw dichotomie

Transgenderisten passen niet in de gangbare tweedeling man-vrouw die voor mannen en vrouwen verschillende stereotiepe genderrollen impliceert. Op het werk (en ook elders) conformeren zij zich echter in uiterlijk en gedrag wel vaak aan een (van de twee) genderrollen. Een belangrijk deel van henzelf wordt hierdoor verloochend. Dit leidt tot stress en depressiviteit. Op grond van overigens inmiddels gedateerde informatie heeft één op de zes transgenderisten één of meer suïcidepogingen ondernomen (Vennix, 1997).¹⁰⁰ Ook interseksuelen kunnen psychische problemen ondervinden als zij onvoldoende overeenstemmen met het gangbare man- of vrouwbeeld. Daarnaast

⁹⁸ Deze paper is voor een deel gebaseerd op twee publicaties van de European Union Agency for Fundamental Rights (FRA, 2008, 2009).

⁹⁹ Ten aanzien van transseksualiteit werden deze aanbevelingen op 28 oktober 2009 door deelnemers aan de ILGA conferentie in Malta onderschreven (zie http://ilga-europe.org/europe/about_us/annual_conference/malta_2009/conference_day_by_day/day_4_1_november_2009/the_endorsed_trans_declaration).

¹⁰⁰ Deze cijfers geven een ondergrens aan, omdat transgenderisten die bij een dergelijke poging om het leven waren gekomen, uiteraard niet aan dit onderzoek hebben deelgenomen.

kunnen transseksuelen die menen niet aan de gangbare criteria voor 'man' of 'vrouw' te voldoen, eveneens psychische problemen krijgen.¹⁰¹ Het is noodzakelijk dat het genderdichotome denken wordt doorbroken. Het sluit transgenders die niet passen in het hokje 'man' of 'vrouw' uit en het doet de werkelijkheid geweld aan: transgenders bestaan niet uitsluitend uit mannen en vrouwen en uit mensen die duidelijk op mannen en vrouwen (willen) lijken.¹⁰² Mensen zijn genderdivers en dit dient ook in Nederland aan het licht te komen. Transgenders die niet (willen en/of kunnen) passen in het hokje 'man' of 'vrouw' moeten als zodanig een plaats krijgen in onze samenleving. Daarvoor zijn tenminste de volgende maatregelen noodzakelijk:

- De seksregistratie moet worden afgeschaft of zodanig worden herzien dat mensen die niet passen in de hokjes 'man' en 'vrouw' een plaats krijgen.¹⁰³ De Commissie Gelijke Behandeling (Graven & Van den Brink, 2008) stelt dat het schrappen van de (verplichting tot) seksregistratie weliswaar aanpassingen vergt, maar dat deze niet onoverkomelijk lijken.
- Het verdient aanbeveling bij de aanduiding van het geslacht op schriftelijke en digitale formulieren steeds een extra categorie 'anders, namelijk' toe te voegen.¹⁰⁴
- De Commissie Gelijke Behandeling stelt dat in het recht "het binaire seksmodel volledig in stand wordt gelaten" (Graven & Van den Brink, 2008, blz. 62), terwijl de redenen daarvoor nogal vaag worden gehouden. De Commissie Gelijke behandeling pleit in de slotconclusie van Graven en Van den Brink voor doorbreking van het genderdichotome denken in de wetgeving: "Wij menen dat het recht juist eenvoudiger, consistent en rechtvaardiger kan worden wanneer het man/vrouw-seksmodel wordt losgelaten. Tegelijk verwachten wij dat dat niet alleen transen ten goede zal komen, maar ook goed zal zijn voor sekse/gender – en homogelijkheid in Nederland." (blz. 63). Vast staat dat de wetgeving in het geheel dient te worden aangepast aan de realiteit, dat wil zeggen aan genderdiversiteit en aan het gegeven dat mensen niet uitsluitend zijn onder te verdelen in 'mannen' en 'vrouwen'.
- Ten aanzien van seksuele gerichtheid wordt doorgaans slechts onderscheid gemaakt in mannen en vrouwen die seksueel op mannen, vrouwen of mannen én vrouwen gericht zijn. Hierdoor worden (een deel van de) transgenders en mensen die seksueel op transgenders zijn gericht buitengesloten. Daarnaast dient asexualiteit/non-libidoïsme als categorie te worden toegevoegd.¹⁰⁵
- In het (voortgezet) onderwijs dient het thema genderdiversiteit opgenomen te worden in de seksuele vorming, met onder andere aandacht voor het gehele transgenderspectrum.¹⁰⁶ Voor Vlaanderen is er al een uitstekende website, Gender in de blender¹⁰⁷, met divers materiaal over transgenders voor jongeren, waaronder een uitgebreid educatief pakket (Gender in de blender, 2008). Ook in

¹⁰¹ Woertman (1994) liet zien dat discrepantie tussen het beleefde en het (door de genderrollnormen aangereikte) ideale lichaamsbeeld in het algemeen het innerlijk welbevinden schaadt.

¹⁰² De Jong (1999) liet, door in zijn boek *Man of vrouw, min of meer* transgenders van divers pluimage aan het woord te laten, al zien dat veel transgenders niet passen binnen de genderdichotomie man-vrouw. Zie verder bijvoorbeeld ook Bornstein (1994), Butler (1990), Vennix (1999) en het digitaal tijdschrift over genderdiversiteit *Het continuüm* (<http://www.continuum.nl>).

¹⁰³ Zie bijvoorbeeld Spink (1998) en het interview met jurist Frans van der Reijt in De Jong (1999). Zie ook de aanbeveling van COC Nederland & Movisie (2007) op blz. 14.

¹⁰⁴ Zie ook de aanbeveling van COC Nederland & Movisie (2007) op blz. 14.

¹⁰⁵ Uit onderzoek (Vennix, 1997) blijkt dat 5% van de transgenders asexueel zijn.

¹⁰⁶ Hiervoor is het noodzakelijk dat ook docenten worden bijgeschoold op het terrein van genderdiversiteit. Zie ook de aanbeveling van COC Nederland en Movisie (2007) op blz. 41.

¹⁰⁷ <http://www.genderindeblender.be>.

leraren- en managementopleidingen is aandacht voor de doorbreking van de genderdichotomie nodig in combinatie met aandacht voor het gehele transgenderspectrum. Tevens is het wenselijk dat ook anderen beroepshalve, van politieagenten tot politici, nader geïnformeerd worden over genderdiversiteit inclusief het gehele transgenderspectrum.¹⁰⁸

- Gedeeltelijke geslachtsaanpassing (inclusief vergoeding door zorgverzekeraars) moet conform de richtlijnen van de The Harry Benjamin International Gender Dysphoria Association's Standards Of Care (Meyer et al., 2001) ook in Nederland mogelijk worden. Het VUmc heeft tot nu toe aanvragen voor gedeeltelijke geslachtsaanpassing bij MV-'s¹⁰⁹ niet willen honoreren en discrimineert daardoor transgenderisten. Het bij voorbaat uitsluiten van transgenders die een gedeeltelijke geslachtsaanpassing willen, lijkt strijdig met Yogyakarta-beginsel 17 (het recht op het hoogst bereikbare gezondheidsniveau).¹¹⁰ De mogelijkheid tot gedeeltelijke geslachtsaanpassing zal in belangrijke mate bijdragen aan de doorbreking van het genderdichotome denken. Pas als gedeeltelijke geslachtsaanpassing in Nederland tot de mogelijkheden behoort, wordt transgenderisme, mogelijk ook op de werkplek, erkend.
- Transgenders die er zonder geslachtsaanpassing voor kiezen te leven in de rol van het gewenste 'andere' geslacht, dienen het recht te hebben officieel als dat 'andere' geslacht geregistreerd te worden. Het man- en/of vrouw-zijn wordt immers niet bepaald door een geslachtsaanpassing, maar door de genderidentiteit.¹¹¹ Dit betekent dat deze genderidentiteit ook wettelijk dient te worden erkend. Dit sluit aan bij Yogyakarta beginsel 3 (Het recht op erkenning voor de wet), waarin gesteld wordt dat "niemand mag worden gedwongen om een medische behandeling te ondergaan, zoals een geslachts-veranderingsoperatie, sterilisatie of hormoontherapie, als voorwaarde voor wettelijke erkenning van de genderidentiteit".¹¹²

108 Dit sluit aan bij: (1) aanbeveling F van Yogyakarta-beginsel 2 (Het recht op gelijkheid en non-discriminatie): Alle staten moeten alle passende maatregelen nemen, met inbegrip van onderwijs- en opleidingsprogramma's, om vooroordelen of discriminerende houdingen of praktijken af te schaffen die verband houden met het idee dat een seksuele geaardheid, genderidentiteit of genderuiting inferieur of superieur is; (2) aanbeveling D van Yogyakarta-beginsel 16 (Het recht op onderwijs): Alle staten moeten ervoor zorgen dat onderwijsmethoden, leerplannen en lesmiddelen dienen voor een beter begrip van en meer respect voor inter alia verschillende seksuele geaardheden en genderidentiteiten, met inbegrip van de daarmee samenhangende specifieke behoeften van scholieren en studenten en van hun ouders en andere gezinsleden.

109 Bij VM-'s is er de mogelijkheid om te kiezen voor geen of wel phalloplastie.

110 Zie: (1) aanbeveling F: Alle staten moeten ervoor zorgen dat alle gezondheids-, educatie-, preventie-, zorg- en behandelingsprogramma's en -diensten op het gebied van seksuele en reproductieve gezondheid de diversiteit van seksuele geaardheden en genderidentiteiten respecteren en voor eenieder in gelijke mate beschikbaar zijn zonder discriminatie; (2) aanbeveling G: Alle staten moeten voor diegenen die lichaamsaanpassingen wensen in verband met genderverandering de toegang vergemakkelijken tot adequate, niet-discriminerende behandeling, zorg en ondersteuning.

111 In de praktijk dient dit ook te betekenen dat men reeds bij aanvang van de real life periode, zich officieel kan laten registreren in overeenstemming met het gewenste geslacht.

112 Onder Yogyakarta-beginsel 3 worden onder andere de volgende hiermee verband houdende aanbevelingen geformuleerd: (1) B. Alle staten moeten alle noodzakelijke wettelijke, bestuursrechtelijke en andere maatregelen nemen om de door eenieder bij zichzelf vastgestelde genderidentiteit volledig te respecteren en wettelijk te erkennen; (2) C. Alle staten moeten alle noodzakelijke wettelijke, bestuursrechtelijke en andere maatregelen nemen om te zorgen voor procedures waarbij alle door de Staat verstrekte identiteitsbewijzen waarin iemands gender/geslacht is vermeld – waaronder geboorteakten, paspoorten, kiesregisters en andere documenten – de door die persoon beleefde en bij hemzelf vastgestelde genderidentiteit weergeven; (3) E. Alle staten moeten ervoor zorgen dat wijzigingen in identiteitsbewijzen in alle situaties worden erkend waarin identificatie of uitsplitsing van personen naar gender wettelijk of beleidsmatig verplicht is.

Juiste beeldvorming

Ten aanzien van travestieten bestaan vele vooroordelen en misverstanden. Dit wordt mede veroorzaakt door de weinig representatieve beelden in de media over travestie (Vennix, 1997). Transgenderisme is in Nederland nog vrijwel onbekend en wordt mede daardoor vaak niet serieus genomen. Ook met transseksualiteit wordt, zoals uit deze studie blijkt, op het werk nogal eens de spot gedreven. Het is belangrijk dat er een juiste beeldvorming over transgenders wordt ontwikkeld:

- Het is noodzakelijk dat travestie, transgenderisme en transseksualiteit net als homoseksualiteit (in voorlichting en onderwijs) als een persoonlijkheidskenmerk in plaats van een psychische stoornis wordt gepresenteerd. De opvatting dat transgenders psychisch gestoord zouden zijn, is verouderd en niet steekhoudend (zie bijvoorbeeld Vennix, 1997; 1999i). Zowel homoseksualiteit als transseksualiteit zijn gerelateerd aan bepaalde specifieke kenmerken van de hypothalamus (zie bijvoorbeeld Swaab & Hofmann, 1995; Zhou et al., 1995). Homoseksualiteit is als psychische stoornis geschrapt (zie bijvoorbeeld Marmor, 1980), maar transseksualiteit niet, terwijl het een analoog hersenkenmerk betreft. In de Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM) en de International Classification of Diseases (ICD) dienen transseksualiteit en travestie ook te worden geschrapt: transgenders lopen wat dat betreft bijna dertig jaar achter op holebi's.¹¹³ Onderbouwing daarvoor vindt men o.a. in Vennix (1997, 1999i).¹¹⁴
- Geslachtsaanpassing wordt in Nederland slechts (grotendeels) vergoed omdat transseksualiteit door zorgverzekeraars als psychische stoornis wordt 'erkend'. Transseksuelen zijn echter niet psychisch gestoord, maar geslachtsaanpassing is voor hen vaak van levensbelang. De conditie 'psychische stoornis' om voor vergoeding in aanmerking te komen, dient voor transseksuelen te worden geschrapt.¹¹⁵
- Diverse gemeenten voeren een beleid gericht op de ontwikkeling van een positieve beeldvorming over homoseksualiteit. In dit beleid dient ook de ontwikkeling van een positieve beeldvorming van transgenders een plaats te krijgen.
- Bijzondere aandacht verdient de ontwikkeling van een positieve beeldvorming onder etnische groepen.
- In Nederland is genderoverschrijdende expressie in bijvoorbeeld kleding en make-up legaal. Genderoverschrijdende expressie van in het bijzonder mannen wordt echter nog nauwelijks geaccepteerd. Het toepassen van maatregelen gericht op acceptatie van in het bijzonder genderoverschrijdende expressie van

¹¹³ In Zweden zijn per 1 januari 2009 travestie en 'genderidentiteitsstoornissen in de jeugd' reeds als psychische stoornis geschrapt (zie bijvoorbeeld <http://www.thelocal.se/15728/20081117>).

¹¹⁴ Dit sluit aan bij aanbeveling F van Yogyakarta-beginsel 18 (Bescherming tegen medisch misbruik): *Alle staten moeten ervoor zorgen dat bij medische of psychologische behandeling of counseling seksuele geaardheid en genderidentiteit niet expliciet of impliciet worden beschouwd als aandoeningen die behandeld, verzorgd of onderdrukt moeten worden.* Ook in de schets van de sociale positie van transgenders door de Raad van Europa (Hammarberg, 2009) wordt sterk aanbevolen transgender als psychische stoornis te schrappen.

¹¹⁵ In Nederland is er een discussie gaande over of transseksualiteit al dan niet als een psychische stoornis dient te worden geschrapt. Tegenstanders van 'schrappen' zijn veelal niet zozeer van mening dat transseksualiteit een psychische stoornis betreft, maar wijzen er vooral op dat, indien transseksualiteit niet langer als psychische stoornis wordt beschouwd, zorgverzekeraars een geslachtsaanpassing niet vergoeden. Om financiële redenen worden in Nederland transseksuelen kennelijk nog steeds als psychisch gestoord aangemerkt.

mannen (maar ook van vrouwen), ook op het werk, is noodzakelijk. Duidelijk moet worden dat kleding en make-up niet noodzakelijk seksegebonden is.¹¹⁶

- De berichtgeving in de media over transgenders dient correct te zijn. Wanneer men naar het transitieproces van transseksuelen verwijst, wordt nog vaak over 'ombouwen' gesproken. Transseksualiteit wordt ten onrechte regelmatig aangeduid als 'seksuele voorkeur' of 'seksuele geaardheid'. Ten aanzien van travestie wordt nog vaak over 'verkleeden' in plaats van 'omkleeden' gesproken. Aanbevolen wordt om in de media de leidraad voor journalisten te volgen die door de Vlaamse Genderstichting en Planet Gender¹¹⁷ ontwikkeld zijn (Van Hove, 2006).¹¹⁸ Aanvullende aanbeveling O van de Yogyakarta-beginselen sluit hier op aan: *"Alle leden van de samenleving en van de internationale gemeenschap hebben verantwoordelijkheden met betrekking tot de verwezenlijking van mensenrechten. Derhalve bevelen wij aan dat [...] O. De massamedia het gebruik van stereotypen vermijden met betrekking tot seksuele geaardheid en genderidentiteit en zowel tolerantie bevorderen als de acceptatie van de diversiteit van menselijke seksuele geaardheden en genderidentiteiten, en het publiek bewust maken van deze thema's."*

Vergoeding van zorg aan transgenders

Van Trotsenburg en Smand (2007) hebben naar aanleiding van vrij recente beperkingen in de vergoeding van zorg aan transseksuelen geadviseerd de aanpassing van secundaire geslachtsaanpassingen van transseksuelen voor een deel wederom op te nemen in het zorgverzekeringspakket. Dit is voor transseksuelen noodzakelijk omdat secundaire geslachtskenmerken, in overeenstemming met wie zij zijn, cruciaal zijn voor de bevestiging van hun identiteit. Als deze aanpassing niet wordt gerealiseerd zijn zij, omdat zij hierdoor niet of minder overtuigend overkomen in overeenstemming met het gewenste geslacht, bovendien bijzonder kwetsbaar in onze cultuur die nog steeds op genderdichotomie is gebaseerd.

Van Trotsenburg en Smand geven echter alleen advies ten aanzien van de vergoeding van zorg ten laste van de basisverzekering voor transseksuelen. Ook transgenderisten dienen, indien hun uiterlijk tot psychische problemen leidt, evenwel in aanmerking te komen voor een deel van de door Van Trotsenburg en Smand voorgestelde adviezen.¹¹⁹ Adviezen voor de vergoeding van zorg aan transgenderisten ten laste van de basisverzekering dienen, naast die aan transseksuelen, eveneens worden geformuleerd.

Vertaling nota Lesbisch- en homo-emancipatiebeleid 2008-2011 'Gewoon homo zijn' naar transgenderbeleid in de praktijk

In de nota Lesbisch- en homo-emancipatiebeleid 2008-2011 (Plasterk, 2007) worden in een voetnoot ook transgenders gerekend tot de doelgroep holebi's, tenzij dit anders in de tekst is aangegeven:

¹¹⁶ Deze aanbeveling sluit aan bij aanbeveling C van Yogyakarta-beginsel 19 (Het recht op vrijheid van mening en van meningsuiting): *Alle staten moeten alle noodzakelijke wettelijke, bestuursrechtelijke en andere maatregelen nemen om het daadwerkelijk genot te waarborgen van het recht om identiteit of persoonlijkheid te uiten, onder andere via spraak, gedrag, kleding, lichaamskenmerken, naamskeuze of anderszins.*

¹¹⁷ Zie <http://www.planetgender.com>.

¹¹⁸ Zie op http://www.genderstichting.be/nl/files/leidraad_journalistiek_transgender.pdf.

¹¹⁹ Transgenderisme wordt echter - overigens terecht - niet als psychische stoornis beschouwd. Het betekent wel dat zorgverzekeraars geslachtsaanpassingen van transgenderisten niet vergoeden.

"Met de term 'homo' of 'homoseksuelen' wordt in deze nota bedoeld: lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuele mannen en vrouwen en transgender personen, tenzij dit anders in de tekst is aangegeven. De term 'homoseksualiteit' wordt in deze nota gebruikt in brede zin als onderdeel van de persoonlijke en sociale identiteitsbeleving van individuen en niet enkel het aspect van seksualiteit." (blz 5).

In feite heeft het overgrote deel van deze nota evenwel alleen betrekking op holebi's. Zo worden er diverse onderzoeksresultaten genoemd die uitsluitend betrekking hebben op holebi's en niet op transgenders, zonder dit in de tekst aan te geven. Dat deze onderzoeken geen betrekking hebben op transgenders wordt slechts impliciet aangegeven:

"Over de specifieke knelpunten van de naar voorzichtige schatting dertig tot honderdduizend transgender personen is in ons land maar weinig bekend. Met 'transgender' wordt bedoeld personen die buiten de traditionele indeling in de twee geslachten vallen. Het kabinet wil dat dit meer zichtbaar wordt. Het landelijk netwerk van transgender personen zal een bijdrage krijgen voor een project op dit terrein. Deze is vooral bedoeld om de grote onbekendheid over dit thema in het algemeen en onder hulpverleners in het bijzonder te doorbreken." (blz. 23).

Transgenderisme en travestie in Nederland (en Vlaanderen) is evenwel al diepgaand onderzocht (Vennix, 1997). Ook specifieke knelpunten zijn daarbij boven water gekomen. Het Nationaal Fonds Geestelijke Volksgezondheid heeft naar aanleiding van dit onderzoek al in 1998 subsidie toegekend om transgenders nader onder de aandacht te brengen van hulpverleners. Dit heeft geleid tot een NISSO-brochure over voornamelijk travestie en transgenderisme (Vennix, 1999), die gratis onder hulpverleners is verspreid.¹²⁰ Ook de studie van Vroege et al. (2001) naar onder andere de hulpverlening aan transgenders in Nederland heeft tot verbetering van de hulpverlening geleid. Daarnaast is er inmiddels op internet voldoende informatie voor hulpverleners aanwezig. Het opnieuw onder de aandacht brengen van het thema 'transgender' onder hulpverleners is zinvol, maar heeft zeker niet de allerhoogste prioriteit. Hulpverleners zijn redelijk op de hoogte, zoals blijkt uit dit onderzoek. Het is noodzakelijk om direct aan de slag te gaan en naast de in de recente brief van de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap aan de voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal (Plasterk, 2009) genoemde leidraad voor een verdere ontwikkeling van transgenderbeleid te concretiseren.

10.4 Aanbevelingen voor non-discriminatie van transgenders

Transgenders expliciet opnemen in de Algemene Wet Gelijke Behandeling

In de Algemene Wet Gelijke Behandeling (artikel 1 van de Grondwet) worden transeksuelen, transgenderisten en travestieten niet vermeld, ook niet onder de paraplu-term transgenders. In 1994, toen deze wet werd aangenomen, bestonden de concepten 'transgenderist' en 'transgender' echter in Nederland nog niet.

¹²⁰ Bovendien zijn er door deze subsidie van het NFGV diverse artikelen voor hulpverleners (Vennix (1999a, 1999b, 1999c, 1999d, 1999e, 1999f, 1999g, 1999h, 1999i, 1999j, 2000a, 2000b, 2002) gepubliceerd.

Mede verwijzend naar een uitspraak van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen, is volgens de Commissie Gelijke behandeling onderscheid op grond van geslachtsverandering tevens onderscheid op grond van geslacht.¹²¹ Ook onderscheid op grond van travestie is volgens een uitspraak van deze commissie onderscheid op grond van geslacht:

*Indien jegens iemand onderscheid wordt gemaakt, omdat hij of zij zich uiterlijk presenteert als iemand van het andere geslacht, is naar het oordeel van de Commissie sprake van onderscheid op grond van geslacht. Immers, indien van vrouwen wel wordt geaccepteerd dat zij een jurk dragen en zich opmaken, terwijl dit van mannen niet wordt geaccepteerd, is het onderscheidend criterium het geslacht van betrokkene.*¹²²

Het argument dat achterstelling van transgenders niet expliciet in Algemene Wet Gelijke Behandeling opgenomen hoeft te worden, omdat dergelijke discriminatie valt onder discriminatie op grond van geslacht is, geldt evenwel ook voor holebi's. Immers, als van vrouwen wel wordt geaccepteerd dat zij een seksuele relatie met een man hebben, terwijl dit van mannen niet wordt geaccepteerd, is het onderscheidend criterium het geslacht van de betrokkene.

Anders gesteld: in het Gelijke-Kansenbeleid en antidiscriminatiebeleid in Nederland worden transgenders in vergelijking met holebi's gediscrimineerd, doordat zij als doelgroep niet expliciet in de Algemene Wet Gelijke Behandeling worden vermeld.

Daarnaast zijn er andere redenen om transgenders als doelgroep expliciet in de Algemene Wet Gelijke Behandeling op te nemen:

- Discriminatie van transgenderisten valt niet (evident) onder onderscheid op grond van geslacht. Als zowel MV-'s als VM-'s vanwege een vergelijkbare androgyne presentatie en/of genderidentiteit op dezelfde wijze worden onderscheiden van andere mannen en vrouwen, worden MV-'s en VM-'s gelijk behandeld. Er is dan geen onderscheid naar geslacht.
- De aanleiding van discriminatie van transgenders is vrijwel steeds genderoverschrijding, het niet voldoen aan de sociale en culturele kenmerken van een bepaalde sekse. Bij transseksuelen betreft dit vaak het onvoldoende overtuigend voldoen aan deze gendercriteria. Het buiten de genderdichotomie vallen is bij transgenderisten meestal de aanleiding. Bij travestieten gaat het om het bewust overschrijden van de gendercriteria. Door expliciet 'genderidentiteit' en 'genderexpressie' naast geslacht op te nemen in de Algemene Wet Gelijke Behandeling worden transgenders waarschijnlijk voldoende beschermd.
- Door het expliciet opnemen van transgenders in de Algemene Wet Gelijke Behandeling wordt transgender als gediscrimineerde doelgroep erkend. Dit zal bedrijven stimuleren hun aandacht tevens te richten op de werksituatie van transgenders. Voorlichting gericht op gelijke behandeling van transgenders zal daardoor tevens worden bevorderd. Organisaties die discriminatie willen bestrijden zullen daardoor ook aandacht besteden aan transgenders.

De aanbeveling om transgenders expliciet op te nemen in artikel 1 van de sluit aan bij aanbeveling A van Yokyakarta-beginsel 2 (Het recht op gelijkheid en non-discriminatie): *Alle staten moeten voor zover dat nog niet is gebeurd in hun nationale grondwet of in*

¹²¹ Zie bijvoorbeeld oordeel 2003-139 op <http://www.cqb.nl/opinion-full.php?id=453055281>.

¹²² Zie oordeel 2007-201 op <http://www.cqb.nl/opinion-full.php?id=453056780>.

andere passende wetgeving het beginsel van gelijkheid en non-discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit opnemen, onder meer door middel van amendement en interpretatie, en zorgen voor de doelmatige verwezenlijking van deze beginselen.

Specifieke aandacht voor discriminatie van transgenders

Omdat transgenders niet in artikel 1 zijn opgenomen, besteden organisaties die zich bezighouden met non-discriminatie doorgaans geen of nauwelijks aandacht aan transgenders. Dit wordt geïllustreerd door het in december 2008 gepubliceerde handboek 'Iedereen aan de slag' voor P&O-medewerkers, over gelijke behandeling tijdens werving- en selectieprocedures en op het werk van Art.1¹²³ (Art.1, 2008a). Art.1 [spreek uit: artikel 1] is de landelijke vereniging voor het voorkomen en bestrijden van discriminatie op alle gronden (geslacht, huidskleur, leeftijd, handicap, geloof, seksuele gerichtheid, etc.). Het landelijk bureau van Art.1 is het expertisecentrum op het gebied van discriminatie. Het adviseert over (overheids)beleid, doet onderzoek en is dienstverlenend aan lokaal en regionaal werkende antidiscriminatiebureaus. In het handboek van dit expertisecentrum worden in afzonderlijke hoofdstukken ras/etnische afkomst, godsdienst en levensbeschouwing, handicap en chronische ziekte, leeftijd, seksuele gerichtheid en sekse uitgebreid besproken. Over transgenders - zowel travestieten, transgenderisten als transseksuelen - wordt in het handboek niet gerept.¹²⁴ Als transgenders in artikel 1 waren opgenomen, zou zonder twijfel tevens een hoofdstuk aan hen zijn gewijd.

Het is noodzakelijk dat organisaties die zich bezighouden met discriminatie zich bijscholen op het terrein van transgenders en vervolgens expliciete aandacht besteden aan deze voor hen veelal nieuwe doelgroep, door middel van voorlichting over en ondersteuning van transgenders. Expliciete vermelding in artikel 1 draagt daar in zeer belangrijke mate aan bij.

10.5 Aanbevelingen voor verbetering van de arbeidssituatie van transgenders

De beleidsnota van COC Nederland en Movisie (2007) geeft weinig aanbevelingen die op de arbeidssituatie van transgenders zijn toegespitst.

Beginsel 12 (Het recht op werk) van de Yogyakarta-beginselen geeft twee aanbevelingen.

Alle staten moeten:

- *A. Alle noodzakelijke wettelijke, bestuursrechtelijke en andere maatregelen nemen om discriminatie op grond van seksuele geaardheid en genderidentiteit te verbieden en uit te bannen in de publieke en private arbeidssector, onder andere met betrekking tot beroepsopleidingen, werving, promotie, ontslag, arbeidsvoorwaarden en lonen;*
- *B. Discriminatie op grond van seksuele geaardheid of genderidentiteit uitbannen om te zorgen voor gelijke arbeids- en ontwikkelingskansen in alle sectoren van de publieke dienstverlening, waaronder alle overheidsdiensten en functies in de publieke sector, met inbegrip van functies bij de politie en in het leger, en passende opleidings- en bewustmakingsprogramma's aanbieden om een eind te maken aan discriminerende houdingen.*

¹²³ Zie www.art1.nl.

¹²⁴ In een andere publicatie van Art.1 (art.1, 2008b) worden transgenders terloops genoemd.

In deze paragraaf volgen meer specifieke aanbevelingen.

Studie- en beroepskeuzeadvies aan transgenders

Omdat transgenders vaak in een werkomgeving terecht komen waar zij zich gelet op hun genderidentiteit niet thuis voelen, is het noodzakelijk (jeugdige) transgenders bij hun studie- en beroepskeuze te adviseren een keuze te maken die aansluit bij hun genderidentiteit. Met name voor MV-'s geldt dat hun arbeidssituatie doorgaans gunstiger is in een 'vrouwelijke' werkomgeving. Ook op educatieve transgenderwebsites zoals bijvoorbeeld 'Gender in de blender' is het zinvol daar aandacht aan te besteden. Daarnaast moeten er extra mogelijkheden voor transgenders worden gecreëerd om zich om te scholen.

Diversiteitsbeleid

Diversiteitsbeleid draagt bij aan een positieve werkbeleving voor iedereen, ook voor degenen die niet tot de doelgroepen van het diversiteitsbeleid behoren (zie bijvoorbeeld De Graaf et al., 2003b, 2003c). Ook dit onderzoek laat zien dat diversiteitsbeleid een positieve invloed heeft op onder andere de werksatisfactie van transgenders, al behoren zij zelden tot de doelgroepen waarop het diversiteitsbeleid zich richt.

Bij het diversiteitsbeleid ligt het accent vooral op vrouwen en allochtonen. Hetzelfde geldt overigens voor het antidiscriminatiebeleid en het Gelijke-Kansenbeleid. Voor verbetering van de arbeidspositie van holebi's heeft de Nederlandse overheid echter nu wat geld beschikbaar gesteld (zie 10.1). Ook sommige grote bedrijven, waaronder TNT, ING, Shell en ABN Amro, hebben holebi's als doelgroep opgenomen. Voor transgenders is echter nog nauwelijks aandacht.

Er zijn verscheidene argumenten om transgenders expliciet als doelgroep op te nemen in het diversiteitsbeleid, het antidiscriminatiebeleid en het Gelijke-Kansenbeleid:

- Transgenders vormen een achterstandsgroep omdat hun transgenderachtergrond een carrièrebarrière betekent (zie 3.5, 6.7 en 9.2). Daarnaast zijn zij in het bedrijfsleven veelal onzichtbaar, omdat zij zich niet outen. Dit brengt ook met zich mee dat zij in hogere functies ondervertegenwoordigd zijn. In 9.2 werd daarom, wat gender en seksuele gerichtheid betreft, aangegeven dat het in plaats van een glazen (vrouwen) en/of roze (holebi's) plafond in wezen gaat om een mozaïekplafond van regenboog (holebi's en transgenders) glas (vrouwen).
- De prevalentie van transgenders, met name van transseksuelen en transgenderisten, is aanzienlijk hoger dan tot nu toe werd aangenomen (zie 10.1). Beleid gericht op verbetering van de arbeidspositie van transgenders heeft daarom een veel groter rendement dan tot voor kort is verondersteld.
- Veel transgenders hebben, mede door het ontbreken van een transgenderbeleid, geen idee over de houding van het management van hun bedrijf ten aanzien van transgenders (zie 9.2). Dit kan leiden tot stress en een onveilig gevoel.
- Relatief veel transgenders hebben op het werk te maken met diverse vormen van transgendernegativiteit, zoals discriminatie, pesterijen, sociale uitsluiting (zelfs door middel van ontslag), seksuele intimidatie en geweld (zie hoofdstuk 6).
- Transgenderbeleid zal bij managers de mogelijkheid vergroten om adequaat om te gaan met werknemers die transgender zijn. Ook kan het leiden tot meer begrip en acceptatie.
- Door transgenderbeleid voelen transgenders zich op het werk (eindelijk) geaccepteerd. Dit vergroot hun zelfwaardering en zelfvertrouwen.
- Transgenderbeleid leidt ertoe dat meer transgenders zich durven outen. Hierdoor kunnen zij op het werk (eindelijk) zichzelf zijn. Van belang is dat transgenders

daardoor op het werk (eindelijk) zichtbaar worden. De emancipatie en empowerment van transgenders kan daardoor aanzienlijk worden versneld. Bedrijven dienen daarom gestimuleerd te worden om, naast onder andere holebi's, ook transgenders expliciet op te nemen in hun antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid.¹²⁵ De Vlaamse Twerkgroep¹²⁶ (Convents, 2008)¹²⁷ heeft een leidraad geschreven voor managers in het kader van de ontwikkeling van een diversiteitsbeleid voor transgenders. Daarnaast heeft ook de Human Rights Campaign Foundation (Luther, 2008) richtlijnen ontworpen om transgenders op het werk te integreren. Dit leidt na beperkte aanvullingen/wijzigingen tot de volgende aanbevelingen:

- Maak in personeelsadvertenties duidelijk dat het bedrijf ook gelijke kansen biedt voor transgenders.
- Neem in het diversiteitsbeleid expliciet het hele transgenderspectrum op als doelgroep. Maak hierin expliciet dat er een antidiscriminatiebeleid is ten aanzien van transgenders en (trans)genderexpressie en dat er ruimte is voor een andere categorie dan 'man' of 'vrouw'.
- Neem in een diversiteitstraining ook transgenders mee als doelgroep.
- Pas de naam en de sekse van transgenders aan in (personeels)bestanden en op visitekaartjes in overeenstemming met de genderidentiteit als dat gewenst wordt. Bied daarbij een alternatief aan voor de tweedeling man-vrouw.
- Zorg voor genderneutrale dresscodes. Als er seksestereotiepe kledingvoorschriften zijn voor mannen en vrouwen, bied werknemers dan de mogelijkheid voor een androgyn kledingkeuze. Als een transgender een duidelijke en permanente voorkeur heeft voor genderoverschrijdende expressie, sta dit dan binnen de gangbare dresscode voor mannen en vrouwen toe.¹²⁸ In de praktijk betekent dit meestal dat de genderexpressie in het bijzonder voor MV-transgenders wordt verruimd.¹²⁹
- Bied (eventueel) binnen bepaalde grenzen ruimte voor vrijheid van gender, dat wil zeggen, genderexpressie naar keuze ongeacht de sekse. Verleen toegang tot toiletten en eventuele kleedkamers overeenkomstig iemands permanente genderexpressie.
- Stel richtlijnen op voor transgenders in transitie, hun leidinggevenden, personeelszaken en collega's. Walworth (2003) heeft specifieke beleidsaanbevelingen gegeven ten aanzien van transseksuelen tijdens hun transitie. Na aanvullingen en wijzigingen leidt dit tot de volgende aanbevelingen:
 - Betrek de transseksueel bij de te ondernemen stappen tijdens de transitie.
 - Spreek van tevoren af hoe de transseksuele werknemer zich in de nieuwe genderrol zal presenteren. Exploreer wat de mogelijkheden zijn, als de transseksuele werknemer zich in zijn/haar presentatie niet wil conformeren aan de geldende genderrollen en/of niet overtuigend over wil/kan komen.
 - Verstrek andere werknemers geen informatie voorafgaande aan de coming out, als dit niet noodzakelijk is.
 - Geef (na de coming out) collega's en managers voorlichting over transseksualiteit, afgestemd op de persoonlijke omstandigheden van de

¹²⁵ Zie bijvoorbeeld Currah & Minter (2006).

¹²⁶ Zie <http://www.twerkgroep.be>.

¹²⁷ Op http://files.twerkgroep.be/bestanden/Transgender_op_de_werkvloer.pdf.

¹²⁸ Frye (2001) wijst erop dat steeds weer switchen van mannen- naar vrouwenkleding/expressie/rol of andersom meer onrust veroorzaakt op de werkvloer, dan wanneer men zich permanent crossgender presenteert. Onaangekondigd switchen van 'man' naar 'vrouw' of andersom zou volgens haar dan ook niet moeten worden geaccepteerd.

¹²⁹ Vrouwen hebben meer ruimte in kledingkeuze en genderexpressie dan mannen.

- transseksuele werknemer. Maak hierin (of in een training) duidelijk hoe men correct en ondersteunend om kan gaan met een werknemer in transitie.
- Maak vanaf het hoogste niveau duidelijk dat de organisatie de transitie ondersteunt.
 - Ontwikkel een gedetailleerd plan over transitie-aspecten zoals toiletkeuze, aanpassing persoonlijke gegevens, contacten buiten de organisatie (coming out, visitekaartjes enz.).
 - Maak indien nodig aan het personeel duidelijk dat pesterijen en dergelijke vanwege de transitie absoluut onaanvaardbaar zijn.
 - Volg op lange termijn de aanpassing van de transseksuele werknemer en zijn/haar collega's aan zijn/haar nieuwe genderrol.

Ontwikkeling gedrags-/diversiteitscode

Companies CARE is bezig met de ontwikkeling van een gedrags-/diversiteitscode gericht op non-discriminatie en het bevorderen van diversiteit op het werk.¹³⁰ De hierboven genoemde aanbevelingen dienen meegenomen te worden bij de ontwikkeling van deze codes.

Aanpassing diploma's en getuigschriften

Transgenders hebben, zo blijkt uit dit onderzoek, geen gelijke kansen bij sollicitaties. Door zich niet te outen wordt de kans groter dat zij worden aangenomen. Onderwijsinstellingen zijn echter niet altijd bereid na een geslachtsaanpassende behandeling van transseksuelen ook hun diploma's aan te passen. Hierdoor worden transseksuelen gedwongen zich te outen. Onderwijsinstellingen en werkgevers dienen daarom verplicht te worden diploma's en getuigschriften aan te passen.¹³¹

Brochures en workshops over transgender en werk

FNV Bondgenoten (2001a, 2001b) heeft twee voorlichtingsbrochures voor kaderleden, bestuurders en collega's van transseksuelen uitgegeven over transseksualiteit op het werk. Deze brochures dienen aangepast te worden aan de huidige stand van zaken.¹³² Recente literatuur over transseksualiteit en werk dient daarin verwerkt te worden. Tevens dienen deze brochures aandacht te besteden aan het gehele transgenderspectrum (inclusief travestie en transgenderisme), en genderdichotomie aan de kaak te stellen.¹³³

Daarnaast zijn voorlichtingsbrochures over transgenders voor onder andere arbo- en bedrijfsartsen, P&O-medewerkers en re-integratie- en antidiscriminatiebureaus onontbeerlijk.

Bovendien is het belangrijk dat er een brochure over werk verschijnt voor transgenders zelf. Hierin kunnen ook sollicitatietips (zie bijvoorbeeld Israel, 2000) en aspecten van de coming-out worden opgenomen.

Daarnaast zijn workshops over transgender en werk noodzakelijk om een belangrijk deel van bovengenoemde doelgroepen nader te informeren.

¹³⁰ Zie <http://www.diversiteitcode.nl>.

¹³¹ Zie ook de aanbeveling van COC Nederland & Movisie (2007) op blz. 45.

¹³² In december 2008 is wel een brochure gepubliceerd, gericht op verbetering van de arbeidssituatie van holebi's (ABVAKABO FNV, 2008), maar daarin wordt voorbijgegaan aan transgenders.

¹³³ De Belgische Genderstichting is met een brochure gekomen over transseksualiteit en werk (Genderstichting, s.a.) waarin wel aandacht is voor het transgenderspectrum. Daarnaast hebben zij nog een meer uitgebreide voorlichtingspublicatie over transgenders gepubliceerd (Genderstichting, 2006).

CAO

In CAO's moeten standaardafspraken staan over onder andere discriminatie van transgenders, genderexpressie en begeleiding van transseksuelen in transitie. Daarnaast dient in CAO's een diversiteitsbeleid opgenomen te worden, waarin tevens expliciete aandacht is voor transgenders.

UWV Werkbedrijf en re-integratiebureau's

Per 1 januari 2009 zijn de Centrale Organisatie voor Werk en Inkomen (CWI) en het Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen (UWV) gefuseerd tot UWV Werkbedrijf. UWV Werkbedrijf kan de re-integratie van transgenders op de arbeidsmarkt bevorderen onder de volgende condities:

- Transgenders dienen bij hun intake open te zijn over hun transgenderachtergrond. UWV Werkbedrijf kan dit bevorderen door een op transgenders afstemde ondersteuning aan te bieden bij het zoeken naar werk.
- UWV Werkbedrijf zou (op de Locaties Werk en Inkomen) moeten beschikken over gespecialiseerde arbeidsadviseurs, die op de hoogte zijn van transgendervriendelijke werkgevers.

Specialisatie van re-integratiecoaches op het terrein van 'transgender en werk' is overigens niet alleen binnen UWV Werkbedrijf, maar ook daarbuiten noodzakelijk.

Website

Gelet op de specifieke problemen waar transgenders op het werk of bij het vinden van werk mee te maken kunnen hebben, is de ontwikkeling van een website 'transgenders en werk' essentieel. Deze website kan eventueel ondergebracht worden bij een website van een transgenderorganisatie of op <http://fnvroze.hyves.nl/>. De website kan dienen als vraagbaak en discussieplatform. Transgenders kunnen er hun ervaringen op het werk uitwisselen. Dit kan tevens leiden tot een lijst met transgendervriendelijke werkgevers.

10.6 Samenvattende aanbevelingen voor het kabinet

Bovenstaande aanbevelingen betreffen niet alleen het overheidsbeleid. De aanbevelingen die het kabinet betreffen worden hieronder samengevat:

- Onderken dat transgenders geen marginale groep vormen.
- Stel het nodige geld beschikbaar om de achterstand van transgenders op te heffen.
- Zorg ervoor dat ook in Nederland gedeeltelijke geslachtsaanpassing mogelijk wordt.
- Verbeter de beeldvorming over transgenders in onderwijs en voorlichting.
- Doorbreek de man-vrouw dichotomie in woord en geschrift. Neem genderdiversiteit ook op in onderwijs en voorlichting.
- Pas de sekserregistratie zodanig aan, dat genderidentiteit in plaats van het biologisch geslacht, bepalend kan zijn.
- Doorbreek in de wetgeving het binaire seksemodel.
- Breng het Lesbisch- en homo-emancipatiebeleid 2008-2011 ook voor transgenders volledig in praktijk.
- Schrap 'transgender' als psychische stoornis.
- Volg de aanbevelingen in de Yogyakarta-beginselen op.
- Vermeld transgenders expliciet in de Wet Gelijke Behandeling.

- Zorg ervoor dat in het diversiteitsbeleid, antidiscriminatiebeleid en Gelijke-Kansenbeleid transgenders zowel bij de overheid als binnen bedrijven expliciet als doelgroep worden opgenomen.
- Zorg dat antidiscriminatieorganisaties en -bewegingen evenveel aandacht aan transgenders besteden dan aan de doelgroepen die al in artikel 1 van de Grondwet zijn opgenomen.
- Zorg voor meer sociale acceptatie van transgenders op het werk.
- Stimuleer expliciet aandacht aan de wensen van transgenders op de werkvloer.
- Zorg ervoor dat transgenders beter integreren in het arbeidsproces.
- Stimuleer op het werk adequate ondersteuning voor en informatie over transgenders in transitie.
- Zorg ervoor dat in studie- en beroepskeuzeadvies aandacht wordt besteed aan transgenders en/of dat er specifiek advies voor transgenders wordt gerealiseerd.
- Verplicht expliciete aandacht voor transgenders bij organisaties die zich met re-integratie bezighouden, zoals onder andere UVW werkbedrijf en re-integratiebureaus.
- Gelast dat getuigschriften en diploma's, indien gewenst, worden aangepast aan de sociale genderexpressie van transgenders, ongeacht of men een (algehele) geslachtenaanpassing heeft ondervonden.
- Zorg voor een betere instroom van transgenders die bij sollicitaties worden gediscrimineerd.
- Zorg ervoor dat transgenders zonder problemen op het werk uit de kast kunnen komen.
- Bevorder dat arboartsen en bedrijfsartsen meer inzicht krijgen in de problematiek van transgenders en hun werksituatie.
- Bevorder dat er betere brochures komen voor transgenders zelf, maar ook voor arboartsen, bedrijfsartsen en personeelsfunctionarissen.
- Zorg ervoor dat in CAO's ook aan transgenders aandacht wordt besteed.

Literatuur

- ABVAKABO FNV (2008). *Homoseksuele mannen, lesbische vrouwen en biseksuelen aan het werk*. Amsterdam: FNV Pers.
- Art.1 (2008a). *Iedereen aan de slag*. Rotterdam.
[http://www.art1.nl/artikel/8389-Training en handboek Iedereen aan de slag](http://www.art1.nl/artikel/8389-Training%20en%20handboek%20Iedereen%20aan%20de%20slag)
(bezoekt op 19 februari 2009).
- Art.1 (2008b). *Op weg naar gelijke behandeling! Aandachtspunten voor het bevorderen van diversiteit en inclusie van verschillende groepen op het werk*. Rotterdam.
[http://www.art1.nl/artikel/8389-Training en handboek Iedereen aan de slag](http://www.art1.nl/artikel/8389-Training%20en%20handboek%20Iedereen%20aan%20de%20slag) (bezoekt op 19 februari 2009).
- Bakker, A., Kesteren, P.J.M. van, Gooren, L.J.G. et al. (1993). The prevalence of transsexualism in the Netherlands. *Acta psychiatrica scandinavica*. 72, 237-238.
- Basten, C. van (2001). Geboren in een verkeerd lichaam: transseksualiteit op de werkplek. *FNV magazine*, 25, 20 september, 24-26.
- Bem, S.L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*. 42, 155-162.
- Bergers, G.P.A, Marcelissen, F.H.G., Wolff, Ch. de (1986). *VOS-D: Vragenlijst Organisatie Stress-D: handleiding*. Nijmegen: KU.
- Billings, D.B. & Urban, T. (1996). The socio-medical construction of transsexualism: an interpretation and critique. In: R. Ekins & D. King (Eds.). *Blending genders: social aspects of cross-dressing and sex-changing*. London: Routledge, 99-117.
- Blanchard, R., Clemmensen, L.H. & Steiner, B.W. (1985). Social desirability response set and systematic distortion in the self-report of adult male gender patients. *Archives of sexual behavior*, 14, 505-515.
- Bolin, A. (1988). *In search of Eve: transsexual rites of passage*. West Port: Greenwood Publishing Group.
- Bornstein, K. (1994). *Gender outlaw: on men, women, and the rest of us*. New York: Routledge.
- Bos, H. & Sandfort, Th. (1998). *Seksuele voorkeur en werk: een vergelijking tussen homo- en heteroseksuele personen*. Zoetermeer: ABVAKABO FNV.
- Bos, H. & Sandfort, Th. (1999). *Homoseksuele mannen en vrouwen over hun werksituatie: "de prijs die ik betaal"*. Utrecht: NISSO en Homostudies/Universiteit Utrecht.
- Bosche S.N.J. van den, Hupkens C.L.H., Ree, S.J.M. de., et al. (2007). *Nationale enquête arbeidsomstandigheden 2006: methodologie en globale resultaten*. Hoofddorp: TNO.
- Butler, J. (1990). *Gender trouble: feminism and the subversion of identity*. New York: Routledge.
- COC Nederland & Movisie (2007). *Beleidsvisie. Homo-, lesbisch, biseksueel en transgenderbeleid. Visie van de Nederlandse homobeweging op de in het coalitieakkoord uitgezette lijn*. Amsterdam/Utrecht, COC Nederland/Movisie.
<http://www.publiek.coc.nl/dossiers/politieke-lobby/Beleidsvisie-HLBT-2007.pdf>
(bezoekt op 19 februari 2009).
- Convents, Ch. (2008). *Transgender items in de werkomgeving. Een leidraad voor managers*. Berchem, Twerkgroep.
[http://files.twerkgroep.be/bestanden/Transgender op de werkvloer.pdf](http://files.twerkgroep.be/bestanden/Transgender%20op%20de%20werkvloer.pdf) (bezoekt op 19 februari 2009).

Currah, P. & Minter, Sh. (2006). *Transgender equality: a handbook for activists and policymakers*. San Fransisco: National Center for Lesbian Rights. <http://www.thetaskforce.org/downloads/reports/reports/TransgenderEquality.pdf> (bezocht op 19 februari 2009).

Doorn, C.D. (1997). *Towards a gender identity theory of transsexualism*. Amsterdam: Vumc.

Eisfeld, J., Schuyf, J. & Stoop, R. (2006). *Factsheet transseksueel,, transgender, travestie, interseksueel: Definities, een analyse en aanbevelingen*. Movisie Lesbisch en Homobeleid. [http://www.movisie.nl/Publicaties//2007/776/Factsheet transgender.pdf](http://www.movisie.nl/Publicaties//2007/776/Factsheet_transgender.pdf) (bezocht op 19 februari 2009).

FNV Bondgenoten (2001a). *Belangenbehartiging voor transseksuelen op de werkplek: spoorboekje voor kaderleden en bestuurders*. SI: FNV Bondgenoten.

FNV Bondgenoten (2001b). *Mijn collega is transseksueel; verandert er nu veel?: de 10 meest gestelde vragen over transseksualiteit op het werk*. SI: FNV Bondgenoten. <http://www.lkgtent.nl/index.php?pag=http://www.lkgtent.nl/lkgtent/brochures/brochures3.html> (bezocht op 19 februari 2009).

FRA (2008) *Homophobia and discrimination on grounds of sexual orientation in the EU Member States, Part 1 Legal analysis*. http://fra.europa.eu/fraWebsite/material/pub/comparativestudy/FRA_hdgso_part1_en.pdf (bezocht op 1 oktober 2009).

FRA (2009) *Homophobia and Discrimination on Grounds of Sexual Orientation and Gender Identity in the EU Member States: Part II – The Social Situation* [http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA_hdgso_report Part%202 en.pdf](http://fra.europa.eu/fraWebsite/attachments/FRA_hdgso_report_Part%202_en.pdf) (bezocht op 1 oktober 2009).

Frye, Ph. (2001). The International Bill of Gender Rights vs. The Cide House Rules: Transgenders struggle with the courts over what clothing they are allowed to wear on the job, which restroom they are allowed to use on the job, their right to marry, and the very definition of their sex. *William and Mary Journal of Women and the Law*, 139–145. <http://transgenderlegal.com/cider1.htm> (bezocht op 19 februari 2009).

Gender in de blender (2008). *Educatief pakket over genderdiversiteit en transgender*. <http://www.genderindeblender.be/images/lesmap%20-%20GENDERINDEBLENDER.pdf> (bezocht op 19 februari 2009).

Genderstichting (2006). *Infomap genderthematiek*. Gent: Genderstichting. http://www.genderstichting.be/nl/files/infomap_genderthematiek.pdf (bezocht op 19 februari 2009).

Graaf, H. de & Sandfort, Th. (2000). *De maatschappelijke positie van homoseksuele mannen en lesbische vrouwen: tien jaar sociaal-wetenschappelijk onderzoek*. Delft: Eburon.

Graaf, H. de, Meerendonk, B. van de, Vennix, P., Vanwesenbeeck, I. (2003a). *Werkbeleving en gezondheid van homo- en biseksuele mannen en vrouwen in het onderwijs*. Utrecht, Rutgers Nisso Groep.

Graaf, H. de, Meerendonk, B. van de, P. Vennix, P., Vanwesenbeeck, I. (2003b). *Beter voor de klas, beter voor de school: Werkbeleving en gezondheid van homo- en biseksuele mannen en vrouwen in het onderwijs*. Amsterdam / Utrecht: COC Nederland/AOb/APS.

- Graaf, H. de, Meerendonk, B. van de, P. Vennix, P., Vanwesenbeeck, I. (2003c). *Healthy teacher, healthy school: Job perception and health of homosexual and bisexual teachers*. Amsterdam / Utrecht: COC Nederland/AOb/APS.
- Graaf, H. de & Vanwesenbeeck, I. (2006). Controversiële verlangens. In F. Bakker en I. Vanwesenbeeck (Eds.), *Seksuele gezondheid in Nederland 2006* (pp 47-66). Delft: Eburon.
- Graven, M. & Brink, M. van den (2008). Trans m/v: genderdiversiteit, seksegelijkheid en het recht. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 11, 52-66. Zie ook: http://www.transgendernetwerk.nl/site/system/files/artikel_trans_mofv_11042008.pdf (bezoekt op 6 augustus 2009).
- Haas, S. de, Zaagsma, M., Höing, M. W. van Berlo & Vanwesenbeeck, I. (2007). *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie anno 2006*. Delft: Eburon.
- Hammarberg, Th. *Human rights and gender identity*. Strasbourg, Concil of Europe Commissioner for Human Rights. <https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?id=1476365> (bezoekt op 1 oktober 2009).
- Hausman, B.L. (1995). *Changing sex: transsexualism, technology, and the idea of gender*. Durham: Duke University Press.
- Hendriks, R. (2003). Transgenders. *Aaneen*, 23, 28 maart, 26-31.
- Hengeveld, R. (1993). Genderoverleg februari 1993: werksituatie speerpunt nummer één. *Transformatie*, 10, 5-6.
- Hove, M. van (2006). *Transgender. Leidraad voor journalisten en opiniemakers*. Genderstichting/Planet Gender. http://www.genderstichting.be/nl/files/leidraad_journalistiek_transgender.pdf (bezoekt op 19 februari 2009).
- Hubert, A.B. (1996). *Mobbing, pestgedrag op de werkplek: een exploratief onderzoek*. Leiden: RUL.
- Israel, G.E. (2000). Werk voor genderdysforici. *Nieuwsbrief Belgische Genderstichting*, nr 1, 3-12. <http://www.genderstichting.be/nl/files/nieuwsbrief%20januari%202000.pdf> (bezoekt op 19 februari 2009).
- Jong, T. de (1999). *Man of vrouw, min of meer. Gesprekken over een niet gangbare sekse*. Amsterdam: Schorer boeken.
- Kesteren, P.J. van, Gooren, L.J. & Megens, J.A.. (1996). An epimediological and demographic study of transsexuals in the Netherlands. *Archives of sexual behavior*, 25, 589-600.
- Ketting, E., & Soesbeek, K. (Red.) (1992). *Homoseksualiteit & Krijgsmacht: een onderzoek naar geneigdheid en praktijk van discriminatie op grond van seksuele voorkeur binnen de Nederlandse Krijgsmacht*. Delft: Eburon.
- Keuzenkamp, S., Bos, D., Duyvendak, J.W. & Hekma, G. (2006). *Gewoon doen: Acceptatie van homoseksualiteit in Nederland*. Den Haag: SCP.
- Kuiper, A.J. (1991). *Transseksualiteit: evaluatie van een geslachtsaanpassende behandeling*. Utrecht: Elinkwijk.
- Kuyper, L. (2006). Seksualiteit en seksuele gezondheid bij homo- en biseksuelen. In F. Bakker en I. Vanwesenbeeck (Eds.), *Seksuele gezondheid in Nederland 2006* (pp 167-188). Delft: Eburon.
- Kuyper, L. & F. Bakker (2006). *De houding ten opzichte van homoseksualiteit. Een beschrijvende literatuurstudie*. Den Haag: SCP.

- Lehtonen, J. & Mustola, K. (ed.) (2004). *'Straight people don't tell, do they...?'* *Negotiating the boundaries of sexuality at work*. Helsinki: Ministry of Labor, Finland (ESF Research Report Series).
- Luther, S. (2008). *Transgender inclusion in the workspace*. Washington: Human Rights Campaign Foundation. http://www.hrc.org/documents/HRC_Foundation_-_Transgender_Inclusion_in_the_Workplace_2nd_Edition_-_2008.pdf (bezoekt op 19 februari 2009).
- Marmor, J. (1980). Epilogue: homosexuality and the issue of mental illness. In : J. Marmor (Ed.) *Homosexuality: a modern reappraisal*. New York: Basic Books, 391-401.
- Meyer, W., Bockting, W.O., Cohen-Kettenis, P. et al. (2001). *The Harry Benjamin International Gender Dysphoria Association's Standards Of Care For Gender Identity Disorders, Sixth Version*. <http://wpath.org/Documents2/socv6.pdf> (bezoekt op 19 februari 2009).
- Motmans, J. (2009). *Leven als transgender in België: de sociale en juridische situatie van transgender personen in kaart gebracht*. Brussel: Instituut voor de gelijkheid van mannen en vrouwen. http://igvm-iefh.belgium.be/nl/binaries/34%20-%20Transgender_NL_tcm336-81093.pdf (bezoekt op 22 december 2009).
- Mulder, H.W. (1992). *Gevraagd: werknemer m/v: een onderzoek naar de arbeidsparticipatie van transsexuelen voor en na de geslachtsaanpassende behandeling*. Utrecht: SGG.
- Narimanov, I.V. (2005). *Arbeidsparticipatie/arbeids(on)geschiktheid bij transseksuelen tijdens de geslachtsaanpassende behandeling*. Utrecht: NSPOH.
- Nieuwstraten, A., Vanwesenbeeck, I. & Sandfort, Th. (2000). *Inventarisatie en evaluatie van het beleid tegen seksuele intimidatie binnen de politieorganisatie*. Utrecht, NISSO.
- O'Flaherty (2007). *The Yogyakarta principles: principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity*. Jakarta: Yogyakarta Principles. http://www.iiav.nl/epublications/2007/yogyakarta_principles.pdf (bezoekt op 16 juli 2009).
- Olyslager, F. & Conway, L. (2007). *On the calculation of the prevalence of transsexualism*. Paper presented at the WPATH 20th International Symposium, Chicago, Illinois, September 5-8. <http://ai.eecs.umich.edu/people/conway/TS/Prevalence/Reports/Prevalence%20of%20Transsexualism.pdf> (bezoekt op 19 februari 2009).
- Olyslager, F. & Conway, L. (2008). *Transseksualiteit komt vaker voor dan u denkt: een nieuwe kijk op de prevalentie van transseksualiteit in Nederland en België*. *Tijdschrift voor Genderstudies*, 1, 39-51.
- Plasterk, R.H.A. (2007). *Nota Lesbisch - en homo- emancipatiebeleid 2008-2001 'Gewoon homo zijn'*. Den Haag: Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen.
- Sandfort, Th. (2000). *Vrouwen, homoseksuelen en allochtonen bij de politie: gegevens uit kwalitatieve interviews*. Utrecht: NISSO.
- Sandfort, Th. & Bos, H. (1998). *Sexual preference and work: a comparison between homosexual and heterosexual persons*. Utrecht: NISSO.
- Sandfort, Th. & Klevelaan, A. (2000). *Knelpunten van vertrouwenspersonen bij de Nederlandse politie: een inventariserend onderzoek*. Utrecht: NISSO.
- Sandfort, Th. & Vanwesenbeeck, I. (2000). *Omgangsvormen, werkbeleving en diversiteit bij de Nederlandse politie*. Delft: Eburon.

- Sandfort, Th., Bergh, M. von & Vanwesenbeeck, I. (2000). *Werkbeleving en minderheidsposities bij de politie*. Utrecht: NISSO.
- Schaufeli, W.B. & Dierendonck, D. (1991). *Burnout, een begrip gemeten: De Nederlandse versie van de Maslach Burnout Inventory (MLB-NL)*. Nijmegen: KUN.
- Sonderen, E. van (1991). *Het meten van sociale steun*. Groningen: RUG.
- Spaink, K. (1998) m/v: doorhalen wat niet van toepassing is. Over transseksualiteit, interseksualiteit en wat dat nu toch is: sekse. In: K. Spaink. *m/v doorhalen wat niet van toepassing is*. Amsterdam: Nijgh & Van Ditmar, 15-54.
- Swaab, D.F. & Hofman, M.A. (1995). Sexual differentiation of the human hypothalamus in relation to gender en sexual orientation. *Trends in neurosciences*. 6, 264-270.
- TK (2009/2010) *Homo-emancipatiebeleid*. Tweede Kamer, vergaderjaar 2009-2010, 27017 nr. 56.
- Trotsenburg, M.A.A. van & Smand, C.R. (2007). *Advies vergoeding van zorg aan transseksuelen ten laste van de basisverzekering van Zorgcentrum voor Genderdysforie VUmc, Stichting Nederlands Gender Centrum Humanitas, Genderteam UMCG*.
http://www.cvz.nl/resources/pakketadvies07_transseksuelen%20advies_tcm28-22701.pdf (bezocht op 19 februari 2009).
- Vanwesenbeeck, I., Sandfort, Th. & Bergh, M. von. (2000). *Seksuele intimidatie bij de Nederlandse politie: vóórkomen, achtergronden en gevolgen*. Utrecht: NISSO.
- Veldhoven, M. van & Meijman, T.J. (1994). *Het meten van psychosociale arbeidsbeleving met een vragenlijst: de vragenlijst beleving en beoordeling van de arbeidssituatie*. Amsterdam: NIA.
- Vennix, P. (1997). *Travestie in Nederland en Vlaanderen*. Delft: Eburon.
- Vennix, P. (1999a). *Travestie, een serieuze (nood)zaak*. Delft, Eburon.
- Vennix, P. (1999b). Het NISSO-onderzoek over travestie. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 17-27.
- Vennix, P. (1999c). Betekenisgeving aan travestie. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 28-34.
- Vennix, P. (1999d). Travestie en lichaamsbeleving. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 91-96.
- Vennix, P. (1999e). Travestie in heterorelaties. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 97-107.
- Vennix, P. (1999f). Uit de kast komen bij travestie. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 148-158.
- Vennix, P. (1999g). Travestie en hulpverlening. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 159-166.
- Vennix, P. (1999h). Transgenderisme. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 211-217.
- Vennix, P. (1999i). Travestie, transgenderisme, transseksualiteit en geestelijke gezondheid. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 218-222.
- Vennix, P. (1999j). Emancipatorische hulpverlening bij travestie en transgenderisme. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 223-226.
- Vennix, P. (2000a). Wanneer travestie serieus wordt. *Psychopraxis*, 2, 225-229.
- Vennix, P. (2000b). Travestie: richtlijnen voor hulpverleners. *Psychopraxis*, 2, 225-229.
- Vennix, P. (2001). *Travestie, een serieuze (nood)zaak*. Tweede herziene druk. Delft: Eburon.

Vennix, P. (2002). Genderidentiteit en werk bij man-naar-vrouw transgenders. *Tijdschrift voor seksuologie*, 26, 245-252. Ook op: <http://www.tijdschriftvoorseksuologie.nl/archief/tvs2002-04/Vennix.pdf>. (bezoekt op 19 februari 2009).

Vennix, P. & Delft, M. van. (1993). *'Een kwestie van kijken' bekeken: effectonderzoek van een cursus die discriminatie van vrouwen, homoseksuelen en allochtonen beoogt tegen te gaan bij de Koninklijke Luchtmacht*. Utrecht: NISSO.

Vennix, P. & Vanwesenbeeck, I. (2001). *ROOD maakt werk van omgangsvormen: een onderzoek naar de omgangsvormen bij de Regionale Operationele Ondersteunende Diensten (ROOD) van de Politie Rotterdam Rijnmond*. Utrecht: NISSO.

Vries, S. de & Ven, C. van de (2005). *Wat is diversiteitsmanagement?* TNO. http://www.diversityatwork.net/NL/Docs/Wat_is_Diversiteitsmanagement.pdf (bezoekt op 19 februari 2009).

Vroege, J., Nicolai, L. en Wiel, H. van de (2001). *Seksualiteitshulpverlening in Nederland*. Delft: Eburon.

Walworth, J.R. (1997). Sex reassignment surgery in male-to-female transsexuals: client satisfaction in relation to selection criteria. In B. Bullough, V.L. Bullough & J. Elias (Eds.). *Gender blending*. New York: Prometheus Books, 352-369.

Walworth, J. (2003). *Managing transsexual transition in the workplace*. <http://www.usc.edu/student-affairs/glbss/PDFS/ManagingTransitioninWorkplace.pdf> (bezoekt op 8 januari 2009).

Whittle, S. (2000). *Employment discrimination and transsexual people*. The Gender Identity Research and Education Society. <http://www.gires.org.uk/Text Assets/Employment Disc Full Paper.pdf> (bezoekt op 19 februari 2009).

Whittle, S., Turner, L. & Al-Ami, M. (2007). *Engendered penalties: Transgender and transsexual peoples experiences of inequality and discrimination*. Manchester: Manchester Metropolitan University. <http://www.pfc.org.uk/files/EngenderedPenalties.pdf> (bezoekt op 19 februari 2009).

Woertman, L. (1994). *Beelden van een lichaam. De mentale representatie van lichaamsbeelden*. Lisse: Swets & Zeitlinger.

Wouters, F., Schagen, S., Cohen-Kettenis, P. et al. (2008). Klinisch beleid ten aanzien van adolescenten met genderidentiteitsstoornis. *Tijdschrift voor seksuologie*, 32, 193-195.

Zhou, J.N., Hofman, M.A., Gooren, L.J.G. et al. (1995). A sex difference in the human brain and its relation to transsexuality. *Nature*, 378, 68-70.

Bijlage 1 Verklarende woordenlijst

Gender: de sociale en culturele betekenis van mannelijk- en vrouwelijkheid.

Genderdichotomie: De maatschappelijke tweedeling man-vrouw, die voorbij gaat aan genderdiversiteit.

Genderdiversiteit: Verscheidenheid van genderrol, - expressie en – identiteit.

Genderidentiteit: De mate waarin men het gevoel heeft man en/of vrouw zijn.

Holebi's: Parapluterm voor homoseksuelen, lesbiennes en biseksuelen.

Interseksueel: Persoon waarbij geslachtskenmerken van beide seksen aanwezig zijn.

MV: Als man geboren transgender.

Non-op: Transgender die zich nooit voor een geslachtsaanpassing heeft aangemeld.

Post-op: Transgender die een geslachtsaanpassing heeft ondervonden.

Pre-op: Transgender die zich voor een geslachtsaanpassing heeft aangemeld, maar deze nog niet heeft ondervonden.

Real life periode: Periode waarin men voorafgaande aan de geslachtsaanpassing gaat leven in de geprefereerde genderrol.

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.

VM: als vrouw geboren transgender.

Bijlage 2 Psychometrische gegevens van de gebruikte schalen

1 Openheid tijdens solliciteren (in 3.4)

Redenen verzwijgen van transgenderachtergrond

Angst voor hinderlijk gedrag collega's, Cronbach's alpha = .95, werkloze transgenders, n = 63, 1 = speelt geen rol, 5 = speelt een hele grote rol.¹³⁴

- er worden anders op het werk flauwe grappen over mij gemaakt	.89
- collega's zullen mij op het werk anders buitensluiten	.84
- als men het zou weten wordt daar op het werk over geroddeld	.87
- ik ben bang dat ik er op het werk anders mee gepest wordt	.89

Transgenderachtergrond niet relevant, Cronbach's alpha = .88, werkloze transgenders, n = 64, 1 = speelt geen rol, 5 = speelt een hele grote rol.

- mijn transgenderachtergrond vind ik geen onderwerp voor een sollicitatie	.65
- het gaat anderen niets aan	.69
- ik wil op het werk niet als transgender bekend staan	.70
- ik heb geen behoefte om op het werk uiting te geven aan mijn transgenderachtergrond	.77
- mijn transgenderachtergrond is op het werk onbelangrijk	.77

Redenen openheid over transgenderachtergrond

Transgender assertiviteit, Cronbach's alpha = .89, werkloze transgenders, n = 60, 1 = speelt geen rol, 5 = speelt een hele grote rol.

- ik wil dat op het werk rekening wordt gehouden met mijn transgenderachtergrond	.68
- ik vind dat met mijn transgenderachtergrond niets mis is, dus waarom zou ik die verzwijgen	.61
- ik wil op de werkplek mezelf kunnen zijn	.70
- mijn transgenderachtergrond is een te belangrijk aspect van mij	.72
- ik wil mezelf niet verloochenen	.73
- men ziet het toch aan mij	.64
- ik wil op het werk kunnen functioneren in de door mij gewenste genderrol	.54
- ik wil op het werk uiting kunnen geven aan mijn transgenderachtergrond	.64

Algemene behoefte om open te zijn, Cronbach's alpha = .95, werkloze transgenders, n = 60, 1 = speelt geen rol, 5 = speelt een hele grote rol.

- je kunt dat maar beter zelf vertellen	.90
- ik wil daar eerlijk over zijn	.91
- ik wil misverstanden voorkomen	.87

¹³⁴ In de tabellen staat steeds voor elk item de item-rest correlatie.

2 Werkbeleving (vanaf 4.1)

Beleving van de werктаak, Cronbach's alpha = .92, n = 369, 1 = helemaal mee oneens; 5 = helemaal mee eens

- mijn werk is uitdagend	.76
- de belangrijkste dingen in mijn leven hebben met mijn werk te maken	.69
- mijn werk stimuleert mij om steeds beter te presteren	.80
- mijn werk stimuleert mij om creatief te zijn	.80
- een groot deel van mijn vrije tijd besteed ik aan mijn werk	.56
- mijn werk is erg interessant	.81
- mijn werk stimuleert mij om nieuwe dingen te leren	.78
- de meeste voldoening in mijn leven haal ik uit mijn werk	.68

Participatie en terugkoppeling, Cronbach's alpha = .80, n = 313, 1 = nooit; 3 = vaak

- biedt u werk u mogelijkheden om er achter te komen hoe goed u uw werk doet	.51
- is het duidelijk bij wie u binnen uw werk moet zijn voor bepaalde problemen	.46
- geeft u leidinggevende u informatie over hoe goed u uw werk doet	.59
- hoort u voldoende over de gang van zaken op het werk	.67
- geven uw collega's u informatie over hoe goed u uw werk doet	.51
- wordt u van de belangrijkste dingen bij u op uw werk goed op de hoogte gehouden	.59

Psychisch welbevinden werk, Cronbach's alpha = .91, n = 337, 1 = vrijwel altijd; 7 = nooit

- hoe tevreden bent u over uw werk, alles bij elkaar genomen (1 = zeer ontevreden; 5 = zeer tevreden)	.58
- ik voel me mentaal uitgeput door mijn werk	.71
- ik twijfel aan het nut van mijn werk	.52
- een hele dag werken vormt voor mij een zware belasting	.63
- ik ben niet meer zo enthousiast als vroeger over mijn werk	.70
- aan het eind van een werkdag voel ik me leeg	.74
- ik voel me 'opgebrand' door mijn werk	.83
- ik merk dat ik teveel afstand heb gekregen van mijn werk	.69
- ik voel me vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt	.72
- ik ben cynischer geworden over de effecten van mijn werk	.69

Sociale steun van collega's, Cronbach's alpha = .93, n = 322, 1 = beslist niet; 4 = beslist wel

- heeft u het gevoel dat u er op uw werk bij hoort	.71
- heeft u het gevoel op uw werk in de steek te worden gelaten (o)	.68
- geven uw collega's u het gevoel dat u op hen kunt rekenen	.76
- voelt u zich verbonden met de mensen op uw werk	.64
- heeft u het gevoel dat u met uw collega's kunt bespreken wat u bezighoudt	.56
- heeft u het gevoel gewaardeerd te worden op uw werk	.72
- heeft u het gevoel dat u op uw werk een stommiteit kunt laten merken	.55
- heeft u het gevoel op uw werk alleen te staan (o)	.64
- heeft u het gevoel dat men op het werk aandacht voor u heeft	.75
- heeft u op het werk het gevoel er buiten te worden gelaten (o)	.72
- voelt u zich veilig bij de collega's op uw werk	.71
- heeft u het gevoel dat men u laat vallen op uw werk (o)	.71
- heeft u het gevoel dat u op uw werk wordt tegengewerkt (o)	.60

Zelfwaardering over werkprestaties, Cronbach's alpha = .79, n = 341, 1 = nooit; 7 = vrijwel altijd

- ik vind dat ik mijn werk goed doe	.56
- als ik op mijn werk iets afrond vrolijkt me dat op	.55
- ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een positieve bijdrage lever aan het functioneren van de organisatie	.65
- ik heb in deze baan veel waardevolle dingen gedaan	.56
- op mijn werk blaak ik van zelfvertrouwen	.57

3 Verstandhouding met collega's (vanaf 4.2)

Verstandhouding met mannelijke collega's, Cronbach's alfa .80, n = 218

- hoe is de verstandhouding met uw mannelijke collega's (1 = slecht; 5 = zeer goed)	.64
- wanneer er problemen óp uw werk zijn, kunt u er dan met uw mannelijke collega's over praten (1 = nooit; 4 = altijd)	.63
- in hoeverre voelt u zich betrokken bij uw mannelijke collega's (1 = helemaal niet; 5 = zeer)	.62
- kunt u, wanneer u dat zou willen, persoonlijke problemen met uw mannelijke collega's bespreken (1 = nooit; 5 = zeer vaak)	.53
- hoe tevreden bent u met de contacten met uw mannelijke collega's, alles bij elkaar genomen (1 = zeer ontevreden; 5 = zeer tevreden)	.62

Verstandhouding met vrouwelijke collega's, Cronbach's alfa .80, n = 213

- hoe is de verstandhouding met uw vrouwelijke collega's (1 = slecht; 5 = zeer goed)	.60
- wanneer er problemen óp uw werk zijn, kunt u er dan met uw vrouwelijke collega's over praten (1 = nooit; 4 = altijd)	.57
- in hoeverre voelt u zich betrokken bij uw vrouwelijke collega's (1 = helemaal niet; 5 = zeer)	.59
- kunt u, wanneer u dat zou willen, persoonlijke problemen met uw vrouwelijke collega's bespreken (1 = nooit; 5 = zeer vaak)	.60
- hoe tevreden bent u met de contacten met uw vrouwelijke collega's, alles bij elkaar genomen (1 = zeer ontevreden; 5 = zeer tevreden)	.65

4 Genderidentiteitsproblemen (vanaf 4.3)

Genderidentiteitsproblemen MV-'s, Cronbach's alpha = .85, MV non-ops en pre-ops, n = 429

In hoeverre ervaart u zich psychisch als man (rating 1 - 10) (O)	.80
In hoeverre ervaart u zich psychisch als vrouw (rating 1 - 10)	.79
Heeft u er een hekel aan man te zijn (1 = beslist wel; 4 = beslist niet) (O)	.77
Bent u liever vrouw dan man (1 = beslist wel; 4 = beslist niet) (O)	.65
Heeft u het gevoel geen man te zijn (1 = beslist wel; 4 = beslist niet) (O)	.65
Heeft u het gevoel een vrouw te zijn (1 = beslist wel; 4 = beslist niet) (O)	.73

Genderidentiteitsproblemen VM-'s, Cronbach's alpha = .83, VM non-ops en pre-ops; n = 62

In hoeverre ervaart u zich psychisch als man (rating 1 - 10)	.72
In hoeverre ervaart u zich psychisch als vrouw (rating 1 - 10) (O)	.73
Heeft u er een hekel aan vrouw te zijn (1 = beslist wel; 4 = beslist niet) (O)	.69
Bent u liever man dan vrouw (1 = beslist wel; 4 = beslist niet) (O)	.65
Heeft u het gevoel geen vrouw te zijn (1 = beslist wel; 4 = beslist niet) (O)	.44
Heeft u het gevoel een man te zijn (1 = beslist wel; 4 = beslist niet) (O)	.72

5 Diversiteitsmanagement (vanaf 4.4)

Tegengaan discriminatie algemeen, Cronbach's alpha = .93, n = 201, 1 = niet het geval,
5 = zeer sterk het geval

- mannen en vrouwen worden in het algemeen gelijk behandeld	.60
- werknemers worden gestimuleerd om kennis te nemen van verschillende leefstijlen en culturen	.69
- de directie/leidinggevende treedt corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over homoseksuelen	.85
- er wordt aandacht besteed aan het omgaan met minderheidsgroepen	.80
- de directie/leidinggevende treedt corrigerend op wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over allochtonen	
- heteroseksuelen en homoseksuelen worden gelijkwaardig behandeld	.84
- bij ons bestaat een beleid om discriminatie van mensen uit minderheden tegen te gaan	.64 .69
- wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over vrouwen wordt door de directie/leidinggevende corrigerend opgetreden	.84
- wanneer iemand negatieve opmerkingen maakt over mannen wordt door de directie/leidinggevende corrigerend opgetreden	.71

Sekseonderscheid op de werkplek, Cronbach's alpha = .66, n = 286, 1 = niet het geval,
5 = zeer sterk het geval

- bij ons bestaan voor mannen en vrouwen verschillende verwachtingen over hoe zij zich gedragen	.52
- er wordt een duidelijk onderscheid gemaakt tussen 'typisch vrouwenwerk' en 'typisch mannenwerk'	.42
- bij ons bestaan voor mannen en vrouwen verschillende verwachtingen over hoe zij zich kleden	.49

Tegengaan discriminatie transgenders, Cronbach's alpha = .93, n = 315, 1 = zeker niet,
5 = zeker wel

- wanneer iemand een negatieve opmerking maakt vanwege iemands transgenderachtergrond wordt door de directie/leidinggevende corrigerend opgetreden	.78
- wanneer iemand een geslachtsaanpassing wenst, kan deze alle steun van de directie/leidinggevende verwachten	.78
- transgenders hebben voldoende mogelijkheden om zichzelf te kunnen zijn	.83
- transgenders kunnen zonder problemen open zijn over hun transgenderachtergrond	.84
- discriminatie van transgenders wordt bij ons (zal bij ons worden) bestreden	.81

6 Gepercipieerde kansen van transgenders bij sollicitatie (in 5.3)

Gepercipieerde kansen transgender sollicitanten in vergelijking met andere sollicitanten, Chronbach's alpha = .97, n = 227, 1 = geen kans; 2 = minder kans; 3 = evenveel kans; 4 = meer kans

Hoeveel kans om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek, maken volgens u de volgende personen in vergelijking met andere kandidaten, wanneer zij zouden solliciteren op een functie die vergelijkbaar is met die van u	
- een MV(man-naar-vrouw)-transseksueel die binnenkort een geslachtsaanpassing wil ondergaan	.79
- een VM(vrouw-naar-man)-transseksueel die binnenkort een geslachtsaanpassing wil ondergaan	.73
- een VM-transseksueel die al een geslachtsaanpassing heeft ondergaan	.76
- een MV-transseksueel die al een geslachtsaanpassing heeft ondergaan	.75
- een MV-transgender die aangeeft op het werk als vrouw te willen functioneren (zonder lichamelijke geslachtsaanpassing)	.78
- een VM-transgender die aangeeft op het werk als man te willen functioneren (zonder lichamelijke geslachtsaanpassing)	.76
- een MV-transgender die principieel aangeeft niet in het hokje man of vrouw te willen worden geplaatst en ook niet als man of vrouw te willen functioneren	.68
- een VM-transgender die principieel aangeeft niet in het hokje man of vrouw te willen worden geplaatst en ook niet als man of vrouw te willen functioneren	.70
Stel dat de transgenders in hun sollicitatie hun transgenderachtergrond hebben verzwegen en zijn uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek. Pas in dat gesprek zijn ze open over hun transgenderachtergrond. Tevens blijkt dat ze overtuigend overkomen in de door hen gewenste sekserol. Hoe groot acht u dan in vergelijking met de overgebleven andere kandidaten hun kans om voor de functie die met die van u vergelijkbaar is in aanmerking te komen?	
- de MV-transseksueel die binnenkort een geslachtsaanpassing wil ondergaan	.79
- de VM-transseksueel die binnenkort een geslachtsaanpassing wil ondergaan	.78
- de MV-transseksueel die al een geslachtsaanpassing heeft ondergaan	.77
- de VM-transseksueel die al een geslachtsaanpassing heeft ondergaan	.78
- de MV-transgender die op het werk als vrouw wil functioneren	.78
- de VM-transgender die op het werk als man wil functioneren	.76
De vraag gaat weer over de solliciterende transgenders die pas tijdens hun sollicitatiegesprek hun transgenderachtergrond kenbaar maken. In dit geval blijkt echter dat zij niet overtuigend en niet representatief kunnen of willen overkomen in de andere sekserol. Hoe groot acht u nu de kans in vergelijking met die van de overgebleven andere kandidaten dat zij in aanmerking komen voor de functie die met die van u vergelijkbaar is?	
- de MV-transseksueel die binnenkort een geslachtsaanpassing wil ondergaan	.78
- de VM-transseksueel die binnenkort een geslachtsaanpassing wil ondergaan	.79
- de MV-transseksueel die al een geslachtsaanpassing heeft ondergaan	.73
- de VM-transseksueel die al een geslachtsaanpassing heeft ondergaan	.76
- de MV-transgender die op het werk als vrouw wil functioneren	.74
- de VM-transgender die op het werk als vrouw wil functioneren.	.75

7 Redenen om al dan niet open te zijn op het werk (in 5.5 en 5.6)**Niet open**

Angst voor hinderlijk gedrag van collega's, Cronbach's alpha = .90, transgenders die niet open zijn, n = 242,

1 = speelt geen rol, 5 = speelt een hele grote rol

- er worden anders flauwe grappen over mij gemaakt	.71
- collega's zullen me anders buitensluiten	.75
- als ik er meer open over ben gaan collega's op een andere manier met mij om	.64
- mijn collega's zouden er niets van begrijpen	.70
- er zal anders over mij geroddeld worden	.77
- ik ben bang er anders mee gepest te worden	.80

Transgenderachtergrond niet relevant, Cronbach's alpha = .90, transgenders die niet open zijn, n = 243,

1 = speelt geen rol, 5 = speelt een hele grote rol

- ik wil werk en privé gescheiden houden	.62
- het gaat collega's niet aan	.71
- ik wil op het werk niet als transgender bekend staan	.66
- mijn transgenderachtergrond gaat collega's niet aan	.81
- niemand op het werk merkt iets van mijn transgenderachtergrond	.68
- ik heb op het werk geen behoefte om uiting te geven aan mijn transgenderachtergrond	.75
- mijn transgenderachtergrond is op het werk onbelangrijk	.65

Carrièrebarrière, Cronbach's alpha = .78, transgenders die niet open zijn, n = 251, 1 = speelt geen rol, 5 = speelt een hele grote rol

- bepaalde taken zal ik anders niet meer mogen uitvoeren	.62
- meer openheid zal een negatieve invloed op mijn carrière hebben	.61
- ik zou anders ontslagen kunnen worden	.63

Wel open

Als transgender willen functioneren, Cronbach's alpha = .90, transgenders die open zijn, n = 131, 1 = speelt geen rol, 5 = speelt een hele grote rol

- zo voel ik me veel beter	.68
- zo kan ik tenminste mezelf zijn	.73
- men ziet het toch aan mij	.55
- ik wil mezelf niet verloochenen	.69
- ik wil dat er op het werk rekening wordt gehouden met mijn transgenderachtergrond	.57
- gelet op mijn transgenderachtergrond heb ik geen andere keuze	.60
- ik wil op het werk kunnen functioneren in de door mij gewenste genderrol	.73
- Ik wil op het werk uiting kunnen geven aan mijn transgenderachtergrond	.73
- als ik er niet voor uit zou komen zou ik op het werk niet kunnen functioneren	.74

Algemene behoefte om open te zijn, Cronbach's alpha = .85, transgenders die open zijn,
n = 134, 1 = speelt geen rol, 5 = speelt een hele grote rol

- je kunt het maar beter zelf vertellen	.68
- als ik het verzwijg kan ik niet spontaan zijn	.63
- ik wil eerlijk zijn tegenover mijn collega's	.69
- op deze manier hoef ik niks te verbergen	.62
- ik wil misverstanden voorkomen	.67

Bevordering acceptatie/empowerment van transgenders, Cronbach's alpha = .71,
transgenders die open zijn, n = 130, 1 = speelt geen rol, 5 = speelt een hele grote rol

150g Op deze manier bestrijd ik vooroordelen	.50
151a Ik vind dat er met mijn transgenderachtergrond niets mis is, dus waarom zou ik die verzwijgen	.48
151b Zo bevorder ik de acceptatie van transgenders	.63

8 Mate van openheid op de werkplek (vanaf 5.6)

Mate van openheid naar collega's op de werkplek, Cronbach's alpha = .91, n = 377

142 Bent u op uw werk open over uw transgenderachtergrond? (1 = nooit; 4 = altijd)	.86
153 Hoeveel van uw collega's zijn van uw transgenderachtergrond op de hoogte (1 = niemand; 5 = iedereen)	.86

9 Attitude collega's ten aanzien van genderoverschrijdende expressie (vanaf 6.2)

Attitude collega's ten aanzien van genderoverschrijdende expressie van niet-transseksuele collega's, Cronbach's alpha = .96, n = 293, 1 = zeer negatief, 7 = zeer positief

Hoe zullen uw collega's over het geheel genomen waarschijnlijk reageren op de volgende er ook verder (tamelijk) vrouwelijk uitziende mannelijke collega's die al open zijn over hun transgenderachtergrond? Het gaat niet om collega's die een geslachtsaanpassing van plan zijn. Het gaat om travestieten of transgenderisten die uiting willen geven aan hun vrouwelijke kant.	
- een mannelijke collega die op het werk mascara op heeft	.83
- een mannelijke collega die borstproheses draagt	.81
- een mannelijke collega die zichtbaar een panty(of kniekousjes) draagt onder zijn pantalon	.82
- en mannelijke collega die een lange rolk draagt (geschoren benen)	.81
- een mannelijke collega met pumps	.80
- een mannelijke collega die met een meisjesnaam aangesproken wil worden	.85
- een mannelijke collega die zich volledig opmaakt	.85
- een mannelijke collega die een gedeeltelijke geslachtsaanpassing (wel borsten, geen vagina) heeft ondergaan	.80
- een mannelijke collega die zijn baard heeft weg laten epilieren/laseren	.73
- een mannelijke collega die aangeeft geen man en geen vrouw te zijn	.76
Hoe zullen uw collega's over het geheel genomen waarschijnlijk reageren op de volgende er ook verder (tamelijk) mannelijk uitziende vrouwelijke collega's die al open zijn over hun transgenderachtergrond? Het gaat niet om collega's die een geslachtsaanpassing van plan zijn. Het gaat om vrouwelijke travestieten of transgenderisten die uiting willen geven aan hun mannelijke kant.	
- een vrouwelijke collega die vanwege haar transgenderachtergrond haar borsten heeft laten verwijderen	.77
- een vrouwelijke collega die met een jongensnaam aangesproken wil worden	.80
- een vrouwelijke collega die aangeeft geen vrouw en geen man te zijn	.76
- een vrouwelijke collega die uitgesproken mannenkleding draagt	.65

10 Negatieve bejegingen door collega's tijdens de afgelopen zes maanden (vanaf 6.3)

Hinderlijk gedrag door collega's, Cronbach's alpha = .83, n = 264, 1 = nooit; 4 = minimaal 1x per week

- collega's schelden u uit	.47
- collega's sluiten u buiten	.54
- collega's maken u belachelijk	.58
- collega's bedreigen u	.35
- collega's zijn op een hinderlijke wijze nieuwsgierig naar uw privé-leven	.51
- collega's roddelen over u	.54
- u moet steeds de nare klussen opknappen	.42
- collega's spotten met uw privé-leven	.50
- collega's maken flauwe grappen over u	.54
- collega's leveren onnodig veel kritiek op u	.57
- een collega maakt opmerkingen over uw uiterlijk of uw lichaam die u niet op prijs stelt	.48

Seksuele intimidatie door collega's, Cronbach's alpha = .70, n = 280, 1 = nooit; 4 = minimaal 1x per week

254g u wordt seksueel lastig gevallen door een collega	.56
255f een collega's geeft u seksuele aandacht waar u niet van gediend bent	.58
255g een collega probeert een intieme verhouding met u aan te knopen ondanks pogingen van uw kant om dat te ontmoedigen	.47

11 Transgender discriminatie

Discriminatie, Cronbach's alpha = .89, transgenders die open zijn, n = 123, 1 = nooit, 5 = vaak

266a uw transgenderachtergrond wordt in een conflictsituatie tegen u gebruikt	.68
266b uw positie op het werk wordt door uw transgenderachtergrond negatief beïnvloed	.84
267a er wordt u vanwege uw transgenderachtergrond een promotie geweigerd	.68
267b u mag vanwege uw transgenderachtergrond een door u gewenste opleiding niet volgen	.58
267c u wordt vanwege uw transgenderachtergrond van een door u gewenste taak ontslagen	.65
267d u wordt vanwege uw transgenderachtergrond in uw carrière tegengewerkt	.84
267e u wordt vanwege uw transgenderachtergrond met ontslag bedreigd	.69

12 Houding directe werkomgeving ten aanzien van transgenders tijdens de real life periode

Houding mannelijke collega's, Cronbach's alpha = .90, pre-ops en post-ops die open zijn/waren tijdens de transitie, n = 120

1 = vol onbegrip, 5 = vol begrip	.75
1 = afwijzend, 5 = acceptierend	.78
1 = gespannen, 5 = ontspannen	.76
1 = negatief, 5 = positief	.84

Houding vrouwelijke collega's, Cronbach's alpha = .91, pre-ops en post-ops die open zijn/waren tijdens de transitie, n = 127

1 = vol onbegrip, 5 = vol begrip	.70
1 = afwijzend, 5 = acceptierend	.84
1 = gespannen, 5 = ontspannen	.81
1 = negatief, 5 = positief	.84

Houding directe leidinggevende, Cronbach's alpha = .94, pre-ops en post-ops die open zijn/waren tijdens de transitie, n = 125

1 = vol onbegrip, 5 = vol begrip	.84
1 = afwijzend, 5 = acceptierend	.89
1 = gespannen, 5 = ontspannen	.80
1 = negatief, 5 = positief	.90

13 Psychisch welbevinden

Psychische welbevinden, Chronbach's alpha = .88, n = 385, 1 = voortdurend, 6 = nooit

Hoe vaak voelde u zich de afgelopen vier weken....?	
433a erg zenuwachtig	.65
433b zo erg in de put dat niets u kon opvrolijken	.79
433c kalm en rustig (o)	.67
433d erg energiek (o)	.55
433 ^e neerslachtig en somber	.75
433f een gelukkig mens (o)	.76

