

GENDERIDENTITEIT EN WERK BIJ MAN-NAAR-VROUW TRANSGENDERS¹

Paul Vennix²

In het rapport 'Travestie in Nederland en Vlaanderen' (Vennix, 1997) zijn de werksituatie en ervaringen met ontslag bij een coming out van de man-naar-vrouw transgenders niet gerelateerd aan persoonlijkheidskenmerken die verband houden met genderidentiteit. In deze studie worden de resultaten van deze aanvullende analyses besproken. Transgenderisten komen vaker in de WAO terecht dan travestieten. Daarnaast lopen transgenderisten een groter risico vanwege hun genderidentiteit hun baan te verliezen dan travestieten. Hieruit blijkt dat transgenderisten bijzondere problemen op de werkplek ervaren, waaraan tot nu toe voorbij is gegaan.

In dit artikel wordt aan de hand van secundaire analyses over de data van het onderzoek "Travestie in Nederland en Vlaanderen" (Vennix, 1997) besproken wat de invloed is van persoonlijkheidskenmerken die verband houden met genderidentiteit van man-naar-vrouw transgenders op de werksituatie.

Genderidentiteit betreft de mate waarin men het gevoel heeft man en/of vrouw te zijn. Een mannelijke en een vrouwelijke identiteit kunnen naast elkaar voorkomen (Doorn et al., 1994; Doorn, 1997). Deze identiteiten kunnen van elkaar verschillen in sterkte, maar het kan ook zijn dat ze ongeveer even sterk zijn.

Het begrip *transgender* wordt gebruikt voor mensen die (overwegend) transgendergedrag (= gedrag tegengesteld aan de biologische sekse waartoe men behoort) vertonen (zie bijvoorbeeld Bockting, 1998; Israel en Tarver, 1997), zoals onder andere travestieten, transgenderisten en transseksuelen.

Uitgaande van een biologische man worden daarbij in dit artikel de volgende definities gehanteerd:

- *travestie*: de mannelijke identiteit is duidelijk sterker dan de vrouwelijke identiteit
- *transgenderisme*: de mannelijke en vrouwelijke identiteit zijn ongeveer even sterk³
- *transseksualiteit*: de vrouwelijke identiteit is duidelijk sterker dan de mannelijke identiteit.

Verder wordt het begrip transgender in dit artikel ook gebruikt als paraplueterm voor de respondenten die aan het onderzoek "Travestie in Nederland en Vlaanderen" (Vennix, 1997) hebben deelgenomen.

Werksituatie van transseksuelen

Dat met name veel transseksuelen hun werksituatie

als problematisch ervaren wordt in Nederland reeds geruime tijd onderkend. Op 11 februari 1993 vond in Amsterdam op initiatief van de Genderstichting een bijeenkomst plaats van organisaties die zich bezighouden met problemen rond transseksualiteit. Tijdens deze bijeenkomst werd de problematiek rond de werksituatie van transseksuelen bij acclamatie uitgeroepen tot speerpunt nummer één (Hengeveld, 1993). Onderzoekspublicaties waarin ook aandacht is besteed aan de werksituatie van transseksuelen zijn sindsdien echter niet meer verschenen. Kuiper (1991) heeft daarvoor enige aandacht aan dit thema besteed. Daarnaast verscheen nog een scriptie van de Opleiding Sociale Geneeskunde te Utrecht (Mulder, 1992) over de arbeidsparticipatie van transseksuelen.

Aan het onderzoek van Kuiper werd in 1982 deelgenomen door transseksuelen die als zodanig waren gediagnosticeerd en op zijn minst met de hormoonbehandeling waren begonnen. Een gedeelte ervan had reeds een volledige geslachtsaanpassing ondergaan. In 1990 werd een deel van deze transseksuelen, die toen allen hun geslachtsaanpassing hadden voltooid, opnieuw ondervraagd.

In 1982 had van de man-naar-vrouw transseksuelen waarvan de behandeling nog niet voltooid was (n=50) 72% geen werk, van degenen bij wie de behandeling was afgerond (n=55) 60%.

In 1990 was nog steeds zes op de tien (59%) van deze man-naar-vrouw transseksuelen (n=44) zonder werk

Van de vrouw-naar-man transseksuelen die in 1982 nog in behandeling waren (n=11) had toen 64% geen werk, van degenen bij wie de behandeling was voltooid (n=25) 40%. In 1990 was van deze groep (n=25)

¹ Geaccepteerd voor publicatie: 28 oktober 2002. Dit artikel werd financieel mogelijk gemaakt door het Nationaal Fonds Geestelijke Volksgezondheid (NFGV), Utrecht.

² Dr. P. Vennix, psycholoog NISSO. Adres: Oudenoord 182, 3512 EV Utrecht.

³ In de nieuwe Van Dale wordt transgenderist als volgt omschreven: "man of vrouw die zich deels man en deels vrouw voelt".

nog slechts 16% werkeloos.

Aan het onderzoek van Mulder namen transseksuelen deel die tenminste een half jaar eerder hun geslachtsaanpassende behandeling hadden voltooid. Van de man-naar vrouw transseksuelen (n=74) was 42% voor de geslachtsaanpassende behandeling niet werkzaam en 62% na de behandeling. Voor vrouw-naar-man transseksuelen (n=40) gold dit voor respectievelijk 42% en 45%. Van de man-naar-vrouw transseksuelen die na de behandeling geen werk hadden (n=46) vond 28% zich niet arbeidsgeschikt, van de vrouw-naar-man transseksuelen zonder werk na de behandeling (n=18) gold dit voor 39%.

Opvallend is dat veel van de werkende transseksuelen werkzaam zijn als zelfstandige. Dit geldt voor 71% van de werkende man-naar-vrouw transseksuelen (n=24) en voor 58% van de werkende vrouw-naar-man transseksuelen (n=19).

Uit deze onderzoeken blijkt dat in het bijzonder onder man-naar-vrouw transseksuelen het aantal werklozen bijzonder hoog is. Voor vrouw-naar-man transseksuelen geldt dit vanaf tenminste de real life test⁴ (proefperiode van tenminste anderhalf jaar waarin men in de rol van vrouw leeft alvorens voor een geslachtsaanpassende behandeling in aanmerking te kunnen komen) tot minstens een half jaar na de geslachtsaanpassende behandeling.

Dat na geslachtsaanpassing werkloosheid onder man-naar-vrouw transseksuelen vaker voorkomt dan onder vrouw-naar-man transseksuelen is waarschijnlijk het gevolg van meerdere factoren:

- man-naar-vrouw transseksuelen komen vaker minder overtuigend over in de rol van de gewenste sekse dan vrouw-naar-man transseksuelen en zijn daardoor minder vaak representatief op de werkplek;
- man-naar-vrouw transseksualiteit lijkt - omdat de mannenrol sterker is afgebakend dan de vrouwenrol (Vennix, 1989) - maatschappelijk meer geaccepteerd dan vrouw-naar-man transseksualiteit;
- man-naar-vrouw transseksuelen ervaren over het geheel genomen meer psychische problemen dan vrouw-naar-man transseksuelen (Doorn, 1997; Kuiper, 1991).

Deze problematiek van transseksuelen wordt ook door vakbonden onderkend (zie bijvoorbeeld Van Basten, 2001). FNV Bondgenoten (2001a, 2001b) heeft twee brochures uitgegeven in verband met transseksualiteit op de werkplek.

Werksituatie van transgenders die zich niet voor een geslachtsaanpassing hebben aangemeld

Over de werksituatie van vrouw-naar-man transgenders die zich niet voor geslachtsaanpassing hebben aangemeld is uit onderzoek niets bekend.

De meest recente gegevens over man-naar-vrouw transgenders die geen geslachtsaanpassing hebben ondergaan zijn afkomstig van het onderzoek van Vennix (1997). Aan dit onderzoek werd deelgenomen door 479 transgenders die geen geslachtsaanpassing hadden ondergaan en geen duidelijke primaire transseksuele gevoelens hadden. De werving van respondenten voor dit onderzoek vond plaats van februari 1994 tot juni 1995.

Van 303 transgenders met een baan (of studerend) geeft 66% aan dat men minder vaak vrouwenkleding draagt dan men zou willen omdat het op het werk niet kan.

Een deel van deze werkende transgenders zou verder willen gaan, maar ervaart daarbij (onder meer⁵) het werk als een belemmering. Dit geldt voor:

- 66% van 80 transgenders die (eigenlijk) hun voornaam willen veranderen in een meisjesnaam
- 85% van 87 transgenders die (eigenlijk) hun mannenkleding weg willen doen
- 58% van 99 transgenders die (eigenlijk) hun gezicht cosmetisch willen laten aanpassen
- 65% van 68 transgenders die (eigenlijk) een stembandoperatie zouden willen ondergaan
- 59% van 135 transgenders die (eigenlijk) hormonen zouden willen gaan gebruiken
- 67% van 152 transgenders die (eigenlijk) borsten zouden willen
- 62% van 93 transgenders die (eigenlijk) een volledige geslachtsaanpassing zouden willen ondergaan.

Bovenstaande wensen zijn kenmerkend voor transgenders die ruimte willen geven aan een bij hen (ook) aanwezige vrouwelijke identiteit. Dit betekent dat bij deze groep geen sprake is van travestie, maar van transgenderisme of eventueel transseksualiteit. Immers, indien zoals bij travestie (overwegend) sprake is van een mannelijke identiteit komen bovengenoemde wensen alleen als seksuele fantasie voor. Zij hebben dan als functie overschrijding van de mannelijke identiteit. In geval van transgenderisme en transseksualiteit gaat het daarentegen om bevestiging van de vrouwelijke identiteit (Vennix, 1997; 1999b).

Voor deze transgenders geldt dat men zich (mede)

⁴ De laatste tijd spreekt men ook van real life experience in plaats van real life test (Becker et al, 1998; Levine et al, 1998).

⁵ Naast het werk zijn verder de partner en in wat mindere mate de kinderen de belangrijkste belemmeringen.

door het werk belemmerd voelt om voldoende ruimte te geven aan de hen aanwezige vrouwelijke identiteit. Wanneer er sprake is van transgenderisme (of transseksualiteit) schat men echter in dat de werkplek onvoldoende ruimte biedt om zich als "vrouw" te manifesteren.

Uit het onderzoek blijkt verder dat de meeste transgenders op hun werkplek niet uitkomen voor hun transgender zijn. Slechts 5% draagt op het werk wel eens vrouwenkleding en slechts 23% van de 303 werkende transgenders heeft één of meer collega's ingelicht. De houding van deze collega's blijkt meestal (overwegend) positief (44%) of neutraal (46%) is. Tien procent meldt dat de houding van collega's (overwegend) negatief is. Aangenomen mag echter worden dat men meestal collega's zal inlichten, waarvan men verwacht dat zij geen negatieve houding hebben ten aanzien van transgenders.

Achttien transgenders (3,8%) geven aan ooit hun baan te hebben verloren vanwege hun genderidentiteit. Negen van hen hadden toen het onderzoek plaats vond weer werk.

Op de vraag naar de huidige werksituatie zijn de antwoorden in dat onderzoek als volgt verdeeld: werkend 64%; student 2%; pensioen/AOW 6%; huisman of -vrouw 1%; WW-uitkering 6%; WAO/AAW 7%; sociale dienst 3%; anders 11%. De categorie 'anders' is niet nader toegelicht.

In het onderzoek zijn de werksituatie en de ervaringen met ontslag bij een coming out niet gerelateerd aan persoonlijkheidskenmerken die verband houden met genderidentiteit. De vraag rijst of en in hoeverre de belemmeringen die men op de werkplek ervaart een negatieve invloed hebben op de werksituatie. Indien dit het geval is, zal naarmate de vrouwelijke identiteit sterker is de werksituatie negatiever zijn.

Methoden

Proefpersonen

In 1994 startte het NISSO in Nederland en Vlaanderen een uitgebreid onderzoek naar travestie (Vennix, 1997). Er werden 479 transgenders geïnterviewd, waarvan 42 uit Vlaanderen. Geen van deze transgenders had een geslachtsaanpassing ondergaan. Daarnaast werden er 25 geïnterviewd. Een verslag van het veldwerk en een beschrijving van de steekproef vindt men in Vennix (1999a).

Instrumenten

Om een indruk te krijgen van de genderidentiteit van de respondenten werden vier relatief onafhankelijke

aspecten daarvan geoperationaliseerd, waarbij met toevoeging van een paar nieuwe items gebruik werd gemaakt van de Utrechtse Gender Schaal (Cohen-Kettenis en Kuiper, 1985):

- *Aversie tegen het man-zijn (MZNEG)*. Men scoorde hoger op deze schaal naarmate men het meer eens was met de volgende uitspraken: (1) dat ik een man ben maakt me ongelukkig; (2) ik voel me ongelukkig omdat ik een mannenlichaam heb; (3) ik kan nooit gelukkig worden als man; (4) ik hou van travestie omdat ik mijn man-zijn niet accepteer; (5) ik was het liefst als meisje geboren; (6) ik voel me in ziekenhuis op mannenafdeling niet thuis; (7) het staat me tegen om staande te plassen. Men scoorde daarentegen lager naarmate men het meer eens was met: (1) het leven als man ervaar ik als zeer positief, en (2) ik vind het prettig me seksueel als man te gedragen.

- *Wens tot vrouw-zijn (VZPOS)*. Men scoorde hoger op deze schaal naarmate men het meer eens was met de volgende uitspraken: (1) ik gedraag me het liefst als vrouw; (2) ik vind het heerlijk indien men mij met mevrouw aanspreekt; (3) ik wil werk waar ik vrouwenkleding moet dragen; (4) ik zou een partner willen die mij als vrouw behandelde; (5) ik ben jaloers op de hoge stem van vrouwen; (6) indien mogelijk zou ik willen menstrueren; (7) vrouwenkleding staat me beter dan mannenkleding; (8) ik voel me energiever als ik vrouwenkleding draag; (9) ik zou indien mogelijk kinderen willen baren. Men scoorde daarentegen lager naarmate men het sterker eens is met: (10) ik zou nooit gelukkig kunnen worden als vrouw.

- *Psychisch vrouwelijk*. Dit betrof een zelfbeoordeling van de mate waarin men zich psychisch als vrouw ervaart op een schaal van 1 ("helemaal niet") t/m 10 ("helemaal wel").

- *Psychisch mannelijk*. Dit betrof een zelfbeoordeling van de mate waarin men zich psychisch als man ervaart op een schaal van 1 ("helemaal niet") t/m 10 ("helemaal wel").

De betrouwbaarheden (alfa) van deze schalen waren respectievelijk .91, .87, .76 en .76.

De betekenisgeving aan travestie werd gemeten met een aantal relatief van elkaar onafhankelijke travestiemotivatieschalen met betrouwbaarheden (alfa) van .78 tot .96:

- *Anders-zijn (MOTAZ)* Hoogscorers op deze schaal vinden het belangrijk vrouwenkleding te dragen omdat: (1) men zich dan een heel ander mens voelt; (2) men het prettig vindt zich totaal anders te voelen en te gedragen; (3) men zich dan heel anders gaat gedragen; (4) men ruimte wil geven aan het andere ik.

- *Seksuele opwindning (MOTSO)* Hoogscissors op deze schaal vinden het dragen van vrouwenkleding belangrijk: (1) vanwege de seksuele opwindning; (2) vanwege het erotische gevoel; (3) als erotische fantasie; (4) als stimulatie van de seksuele fantasie; (5) vanwege de seksuele aantrekkingskracht van die kleding.

- *Gendertranspositie (MOTGT)*. Hoogscissors op deze schaal vinden het belangrijk vrouwenkleding te dragen omdat (1) ze uitdrukking willen geven aan hun vrouwelijke kant; (2) omdat men zich vrouw voelt; (3) omdat de vrouwenrol meer voldoening geeft; (4) men dan beter in staat is zich te voelen zoals men is; (5) om de vrouwelijke persoonlijkheid te versterken. Het gaat hierbij dus om de expressie van een (ook) aanwezige vrouwelijke identiteit.

- *Innerlijk welbevinden (MOTIW)* Hoogscissors op deze schaal vinden het dragen van vrouwenkleding belangrijk omdat: (1) het hen uit de put helpt; (2) omdat men zich dan op allerlei manieren prettiger voelt; (3) omdat het hen meer zelfvertrouwen geeft; (4) omdat het de innerlijke spanningen vermindert; (5) omdat men zich minder emotioneel geremd voelt; (6) het fungeert als uitlaatklep voor hun gevoelens; (7) omdat het hen opkikkert; (8) omdat ze zich meer op hun gemak voelen in vrouwenkleding; (9) omdat men zich dan minder eenzaam voelt.

- *Sociale contacten als vrouw (MOTSCV)*. Hoogscissors op deze schaal vinden het belangrijk vrouwenkleding te dragen omdat (1) men de sociale contacten als vrouw anders beleeft; (2) men als vrouw met andere mensen dan gewoonlijk in contact komt; (3) men zich dan gemakkelijker kan openstellen voor anderen; (4) men zich dan gemakkelijker aan anderen kan geven; (5) men dan door andere mensen aardiger wordt behandeld; (6) men het fijn vindt zich als vrouw aan anderen te tonen. In feite meet deze schaal een bijzondere vorm van

- *Gebrekkige mannelijke identiteit (MOTGMI)*. Hoogscissors op deze schaal dragen vrouwenkleding vanwege (1) een gebrekkig gevoel van man-zijn; (2) omdat men zich niet prettig voel in mannenkleden; (3) omdat men het gevoel heeft in een verkeerd lichaam te zitten en (4) omdat men de minder aantrekkelijke mannelijke kant terzijde wil schuiven.

Daarnaast is gebruik gemaakt van de volgende schalen:

- *Innerlijk Welbevinden (WELBEV)*, bestaande uit de volgende items: (1) ik voel me vaak neerslachtig (helemaal wel-helemaal niet); (2) ik voel me meestal opgewekt (helemaal niet-helemaal wel); (3)

hoe voelt U zich de afgelopen drie maanden (zeer ontevreden-zeer tevreden); (4) ik vind het leven zinloos (helemaal wel-helemaal niet); (5) ik ben vaak gespannen (helemaal wel-helemaal niet); (6) ik sta 's morgens fris en uitgerust weer op (helemaal niet-helemaal wel); (7) mijn gedachten dwalen vaak af (helemaal wel-helemaal niet); (8) ik word gauw moe (helemaal wel-helemaal niet).

- *Aversie tegen het dragen van mannenkleding (AVDRMKL)*. Hoogscissors op deze schaal hebben een sterke aversie tegen het dragen van mannenkleding. Deze schaal bestaat uit de volgende items met vier antwoordcategorieën op de dimensie "oneens-eens": (1) het dragen van mannenkleding staat me vaak tegen; (2) het dragen van mannenkleding geeft me een opgesloten gevoel; (3) mannenkleding past niet bij mij.

- *Preoccupatie met travestie (PTV)*. Hoogscissors op PTV hebben een sterke preoccupatie met travestie. Deze schaal bestaat uit de volgende items met vier antwoordcategorieën op de dimensie "oneens-eens": (1) in gedachten ben ik dagelijks bezig met het dragen van vrouwenkleding; (2) travestie neemt mijn hele leven in beslag; (3) vrijwel altijd als dat mogelijk is wil ik me omkleden; (4) het dragen van vrouwenkleding is voor mij een obsessie.

- *Perceptie overtuigend overkomen als vrouw (POV)*. Hoogscissors op POV zijn van mening dat men in vrouwenkleden niet als man herkenbaar is. Deze schaal bestaat uit de volgende items met vier antwoordcategorieën op de dimensie "oneens-eens": (1) wanneer ik me optimaal als vrouw kleed, ziet vrijwel niemand dat ik een man ben; (2) wanneer ik als vrouw naar buiten ga, val ik door mijn figuur direct door de mand⁶.

De betrouwbaarheid (alfa) van deze schalen varieert van .72 tot .89.

Resultaten

Verschillen tussen werkende transgenders en transgenders in de WAO

De scores op een aantal variabelen die betrekking hebben op persoonlijkheidskenmerken die betrekking hebben op genderidentiteit van transgenders in de WAO zijn vergeleken met die van werkende transgenders. In tabel 1 zijn de gevonden verschillen tussen beide groepen weergegeven. Gelet op de verschillen in grootte tussen beide groepen is de Mann-Whitney U toets gebruikt.

⁶ Dit item werd tegengesteld gescoord.

Tabel 1 Gemiddelde scores van transgenders in de WAO (n = 34) en van werkende transgenders (n = 300) op variabelen die betrekking hebben op genderidentiteit

	WAO	werkend	p 2-zijdig
Aversie tegen het manzijn (MZNEG)	23,5	17,7	.000
Wens vrouw te zijn (VZPOS)	26,6	23,8	.034
Geneigdheid uit de kast te komen (UKK)	11,7	10,6	.081
Gebrekkige mannelijke identiteit (MOTGMI)	12,1	8,2	.000
Seksuele opwinding (MOTSO)	15,5	18,0	.029
Aversie tegen mannenkleding (AVDRMKL)	7,6	5,7	.001
Frequentie leven als vrouw (1 = nooit; 5 = altijd)	2,3	1,8	.024
Voorkeur voor leven als vrouw (1 = nooit; 5 = altijd)	3,7	3,1	.011
Psychisch man (rating 1-10)	5,5	6,8	.010
Psychisch vrouw (rating 1-10)	5,9	4,8	.022
Overtuigend overkomen als vrouw (POV)	4,4	5,2	.021
Innerlijk welbevinden (WELBEV)	22,0	24,7	.008

Uit deze tabel blijkt dat:

- de aversie tegen het man zijn aanzienlijk sterker is onder WAO-ers dan onder werkenden.
- de wens vrouw te zijn sterker is onder WAO-ers dan onder werkenden.
- WAO-ers tenderen eerder uit de kast te komen dan werkenden
- de motivatie om vrouwenkleding te dragen vanwege een gebrekkige mannelijke identiteit aanzienlijk sterker is onder WAO-ers dan onder werkenden.
- de motivatie om vrouwenkleding te dragen vanwege seksuele opwinding zwakker is onder WAO-ers dan onder werkenden.
- de aversie tegen het dragen van mannenkleding onder WAO-ers aanzienlijk sterker is dan onder werkenden.
- WAO-ers vaker gedurende langere periode (tijdelijk) als vrouw leven dan werkenden.
- WAO-ers er vaker de voorkeur aan geven als vrouw te leven dan werkenden. 66% van de WAO-ers tegen 35% van de werkenden geeft er de voorkeur aan om meestal of altijd als vrouw te leven.
- WAO-ers zichzelf psychisch sterker "als vrouw" ervaren dan werkenden.
- WAO-ers zichzelf psychisch minder sterk "als man" ervaren dan werkenden.
- WAO-ers minder het gevoel hebben overtuigend als vrouw over te (kunnen) komen dan werkenden.
- het innerlijk welbevinden onder WAO-ers lager is dan onder werkenden.

Tabel 1 laat ook zien dat werkenden gemiddeld aanzienlijk en zeer significant ($p < .001$) hoger op 'psychisch man' dan op 'psychisch vrouw' scoren. WAO-ers scoren daarentegen gemiddeld wat hoger op psy-

chisch vrouwelijk dan psychisch mannelijk, al zijn deze verschillen verre van significant.

De vraag rijst of "niet mannelijk" of "vrouwelijk" de belangrijkste predictor is voor WAO. Om dit na te gaan zijn de transgenders in vier groepen opgesplitst: (1) mannelijk en niet vrouwelijk; (2) mannelijk en vrouwelijk; (3) niet mannelijk en niet vrouwelijk; (4) vrouwelijk⁷. De ratio werkend:WAO onder deze groepen is als volgt:

- mannelijk en niet vrouwelijk 94:6 (n=106)
- mannelijk en vrouwelijk 86:14 (n=42)
- niet mannelijk en niet vrouwelijk 78:22 (n=18)
- vrouwelijk en niet mannelijk 81:19 (n=67).

Deze resultaten suggereren dat wanneer transgenders voldoen aan de maatschappelijke verwachtingen over mannen ("mannelijk en niet vrouwelijk") zij zich relatief gemakkelijk op de werkplek kunnen handhaven. Wanneer men naast mannelijk ook vrouwelijk is ("mannelijk en vrouwelijk") kunnen er echter al problemen ontstaan. Indien men "niet mannelijk" is lijkt daarentegen "vrouwelijkheid" de kans om in de WAO te belanden niet verder te versterken.

Verschillen tussen werkende en werkeloze transgenders

Transgenders met een WW-uitkering (n=27) en werkende transgenders (n=300) blijken op geen persoonlijkheidskenmerk dat betrekking heeft op genderidentiteit significant van elkaar te verschillen.

Verschillen tussen transgenders die ooit vanwege hun genderidentiteit hun baan hebben verloren en overige transgenders

⁷ Arbitrair gelden hierbij de volgende criteria: Mannelijk, score op psychisch man 6-10; vrouwelijk, score op psychisch vrouw 6-10; niet mannelijk, score op psychisch man 1-5; niet vrouwelijk, score op psychisch vrouw 1-5.

Tabel 2 Gemiddelde scores van transgenders die ooit vanwege hun genderidentiteit hun baan hebben verloren (n = 18) en van de overige transgenders (n = 440) op variabelen die betrekking hebben op genderidentiteit

	ooit ontslag	overigen	p 2-zijdig
Aversie tegen het manzijn (MZNEG)	25,0	17,9	.000
Wens vrouw te zijn (VZPOS)	28,4	24,2	.045
Gebrekkige mannelijke identiteit (MOTGMI)	10,5	8,6	.051
Gendertranspositie (MOTGT)	19,0	16,7	.085
Seksuele opwinding (MOTSO)	14,7	17,5	.084
Aversie tegen mannenkleding (AVDRMKL)	7,4	5,9	.054
Frequentie leven als vrouw (1 = nooit; 5 = altijd)	2,4	1,9	.029
Voorkeur voor leven als vrouw (1 = nooit; 5 = altijd)	3,9	3,2	.010
Psychisch vrouw (rating 1-10)	6,7	4,9	.008
Psychisch man (rating 1-10)	5,4	6,7	.035
Preoccupatie met travestie (PTV)	12,2	10,4	.006
Innerlijk welbevinden (WELBEV)	21,6	24,4	.043

Een vergelijking van transgenders die ooit vanwege hun genderidentiteit hun baan hebben verloren met de overige transgenders leverde wel een aantal verschillen op. In tabel 2 worden deze weergegeven.

Uit tabel 2 blijkt dat transgenders die ooit vanwege hun genderidentiteit hun baan hebben verloren:

- een aanzienlijk sterkere aversie hebben tegen het man zijn dan de overige transgenders
- sterker de wens hebben vrouw te zijn dan de overige transgenders
- een sterkere motivatie hebben vrouwenkleding te dragen vanwege een gebrekkige mannelijk identiteit dan de overige transgenders
- sterker tenderen vrouwenkleding te dragen vanwege een behoefte om uiting te geven aan hun vrouwelijke identiteit dan de overige transgenders
- een aanzienlijk sterkere aversie hebben tegen het dragen van mannenkleding dan de overige transgenders
- vaker (tijdelijk) als vrouw te leven dan de overige transgenders
- sterker de voorkeur hebben als vrouw te leven dan de overige transgenders
- aanzienlijk hoger scoren op 'psychisch vrouw' dan de overige transgenders
- lager scoren op 'psychisch man' dan de overige transgenders
- aanzienlijk obsessiever preoccuperen met travestie dan de overige transgenders
- lager scoren op innerlijk welbevinden dan de overige transgenders.

Over het geheel genomen blijken hier dezelfde variabelen van belang als die discrimineerden tussen werkende transgenders en transgenders in de WAO (zie tabel 1). Er is echter één opmerkelijk verschil: het valt

op dat een sterke preoccupatie met travestie (PTV) het meest kenmerkend is voor de transgenders die ooit vanwege hun genderidentiteit hun baan hebben verloren, terwijl deze variabele in het geheel niet discrimineert tussen werkende transgenders en transgenders in de WAO⁸.

Werksituatie van transgenders die een gedeeltelijke geslachtsaanpassing hebben ondergaan

Elf transgenders hebben borsten door hormonen en/of implantatie zonder volledige geslachtsaanpassing. Van deze transgenders is de werksituatie als volgt: werk 3, pensioen/AOW 2, WAO/AWW 4, 'anders' 2.

Factoren van invloed op de acceptatie door collega's

De houding van collega's die zijn ingelicht correleert niet significant met persoonlijkheidskenmerken die verband houden met genderidentiteit. Dit betekent dat deze persoonlijkheidskenmerken niet aantoonbaar van invloed zijn op de acceptatie door collega's.

Opleidingsniveau en werksituatie

Het opleidingsniveau van transgenders blijkt niet van invloed op de werksituatie. Wel blijkt dat naarmate het opleidingsniveau lager is de acceptatie door collega's bij een coming out afneemt ($r = .24$; $p = .042$).

Discussie

Aan dit onderzoek werd deelgenomen door transgenders die geen geslachtsaanpassing hebben ondergaan en geen duidelijke primaire transseksuele

⁸ De gemiddelde score op PTV was voor transgenders in de WAO en werkende transgenders respectievelijk 10,9 en 10,7.

gevoelens hebben. De resultaten laten zien dat in de WAO zijn of baanverlies onder deze transgenders samenhangt met de genderidentiteit die men heeft en met de behoefte zich vrouwelijk(er) te manifesteren (gendertranspositie). Naarmate de genderidentiteit minder mannelijk is en de behoefte tot crossgendergedrag sterker is, ondervindt men meer problemen op het werk. Kenmerkend voor deze transgenders is vooral een relatief sterke aversie tegen het man zijn gepaard met een sterke aversie tegen het dragen van vrouwenkleding. Kenmerkend voor een belangrijk deel van de transgenders die ooit vanwege hun werk zijn ontslagen is bovendien een sterke preoccupatie met het dragen van mannenkleding.

Opvallend is dat transgenders met een WW-uitkering niet verschillen van werkende transgenders wat betreft persoonlijkheidskenmerken die verband houden met genderidentiteit. Dit zou er op kunnen wijzen dat het niet kunnen vinden van werk (WW) bij deze transgenders minder voorkomt dan het niet (langer) in staat zijn te werken (WAO).

De gemiddelde scores op 'psychisch vrouw' zijn voor WAO-ers en voor transgenders die ooit vanwege hun genderidentiteit hun baan hebben verloren niet veel hoger dan op 'psychisch man'. Het scoreprofiel van deze transgenders wijst gelet op deze scores en die op andere variabelen derhalve veel meer in de richting van transgenderisme (zie Vennix, 1997; Vennix, 1999d) dan transseksualiteit.⁹ Het scoreprofiel van werkende transgenders, die gemiddeld beduidend hoger op "psychisch man" dan "psychisch vrouw" scores, wijst daarentegen sterk in de richting van travestie (Vennix, 1997; Vennix, 1999d).

Het voorafgaande maakt duidelijk dat ook man-naar-vrouw transgenderisten (naast transseksuelen) bijzonder risico lopen in de WAO terecht te komen. In hoeverre dit (mede) het gevolg is van (psychische) problemen die geen verband houden met werk kan uit deze studie niet worden afgeleid.

Uit Vennix (1997) blijkt dat bepaalde psychische problemen onder transgenderisten vaak voorkomen, zoals een sterke aversie tegen: (1) de aanwezige mannelijke lichaamskenmerken¹⁰ (baardgroei, man-

nenstem, geen borsten); (2) het (moeten) functioneren in de mannenrol; (3) het (moeten) dragen van mannenkleren.

Doordat men buiten in onze cultuur geldende man-vrouw dichotomie valt is er bovendien vaak sprake van genderidentiteitsproblemen en een negatief zelfbeeld. Angst voor afwijzing door de partner, kinderen, collega's, vrienden enz. (die vaak ook de man-vrouw dichotomie als norm hebben) leidt er vaak toe dat men 'in de kast blijft', waardoor de ook aanwezige vrouwelijke identiteit niet tot ontplooiing kan komen. Ook door de mannelijke lichaamskenmerken en de door de sociale omgeving verwachte mannenrol en mannenkleren heeft deze vrouwelijke identiteit onvoldoende mogelijkheden zich te manifesteren. Ernstige depressiviteit komt onder deze groep transgenders vaak voor. Eén op de zes heeft één of meer pogingen tot suïcide ondernomen.¹¹

De enige oplossing voor deze ernstige psychische problemen is dat men (wanneer de mannelijke en vrouwelijke identiteit ongeveer even sterk zijn) zorgt dat ook de aanwezige vrouwelijke identiteit voldoende ontplooiingsmogelijkheden krijgt door de sociale omgeving, waaronder collega's, te laten zien wie men werkelijk is. Dit kan echter leiden tot sociale verwerping en discriminatie op de werkplek, omdat men niet 'past' binnen de geldende man-vrouw dichotomie.

Dat dit gevaar reëel is blijkt uit het relatief groot aantal transgenderisten dat vanwege hun genderidentiteit zonder werk is komen te zitten. Veel transgenderisten verwachten bovendien dat expressie hun genderidentiteit op de werkplek niet zal worden geaccepteerd. Zij zien het werk (mede) als een belemmerende factor wat betreft het dragen van vrouwenkleding, het kiezen voor een meisjesnaam en/of een (gedeeltelijke) geslachtsaanpassing (zie inleiding).

Naar het zich laat aanzien hangt derhalve het relatief groot aantal transgenderisten dat in de WAO belandt waarschijnlijk samen met zowel (genderidentiteits)problemen buiten de werkplek als met werkomstandigheden die genderexpressie onvoldoende toelaten.

Het is evident dat meer vrijheid van genderexpres-

⁹ Ter vergelijking. Man-naar-vrouw transseksuelen die met succes de geslachtsaanpassende behandeling hebben doorlopen (n = 30) scoren op een range van 1-150 gemiddeld 130,8 op psychisch vrouwelijk en 13,8 op psychisch mannelijk (Doorn, 1997). Bij man-naar-vrouw transseksuelen die zich voor geslachtsaanpassing hebben aangemeld, maar zich daarna hebben teruggetrokken (n = 37) waren de gemiddelde scores respectievelijk 83,6 en 50,4. Diverse onderzoeken van buitenlandse genderklinieken laten echter zien dat transseksuelen geneigd zijn in hun enquêtes de werkelijkheid sociaal wenselijk in te kleuren om voor een geslachtsaanpassing in aanmerking te komen (Billings en Urban, 1996; Blanchard et al., 1985; Bolin, 1988; Hausman, 1995; Walworth, 1997). In Vennix (1997) waren de verschillen tussen de gemiddelde scores op psychisch vrouw en psychisch man onder de transgenders die zich als transseksueel benoemden (n = 11) echter ook aanzienlijk (psychisch vrouw 9,27; psychisch man 2,89).

¹⁰ Een verschil met man-naar-vrouw transseksuelen is dat een sterke aversie tegen het hebben van een penis ontbreekt.

¹¹ Dit cijfer komt overeen met gegevens over man-naar-vrouw transseksuelen die geen geslachtsaanpassende behandeling hebben ondergaan (Vennix, 1997, blz. 357).

¹² Nader onderzoek naar de werksituatie van transseksuelen is overigens eveneens noodzakelijk.

sie op de werkplek tot verbetering van de werksituatie van transgenderisten leidt. Naar aanleiding van deze studie is het echter niet mogelijk om verdere richtlijnen te verschaffen die tot verbetering van de arbeidsomstandigheden van transgenderisten leiden. Nader onderzoek naar de problemen die transgenderisten¹² op de werkplek ervaren en hoe collega's en werkgevers met hen omgaan wanneer zij op de werkplek uit de kast komen is daarvoor allereerst noodzakelijk. Deze studie heeft derhalve slechts een signaalfunctie: transgenderisten vormen een groep met bijzondere problemen op de werkplek, waaraan tot nu toe is voorbijgegaan.

Literatuur

- Basten, C. van. (2001). Geboren in een verkeerd lichaam: transseksualiteit op de werkplek. *FNV Magazine*, 25, 20 september, 24-26.
- Becker, S., Bosinski, H., Clement, U., et al. (1998). German standards for the treatment and diagnostic assessment of transsexuals. *International Journal of Transgenderism*, 2, <http://www.symposion.com/ijt/ijt0603.htm>.
- 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, 505-516.
- Bocking, W.O. (1998). *Transgender HIV prevention: a Minnesota response to a global health concern*. VU, Amsterdam.
- Bolin, A. (1988). *In search of Eve: transsexual rites of passage*. West Port, Greenwood Publishing Group.
- Doorn, C.D. (1997). *Towards a gender identity theory of transsexualism*. VU, Amsterdam.
- Doorn, C.D., Poortinga, J., & Verschoor, A.M. (1994). Cross-gender identity in transvestites and male transsexuals. *Archives of Sexual Behavior*, 23, 185-201.
- FNV Bondgenoten (2001a). *Belangenbehartiging voor transseksuelen op de werkplek: spoorboekje voor kaderleden en bestuurders*. Sl: FNV Bondgenoten.
- FNV Bondgenoten (2001b). *Mijn collega is transseksueel; verandert er nu veel?: de 10 meest gestelde vragen over transseksualiteit op het werk*. Sl: FNV Bondgenoten.
- Hengeveld, R. (1993). Genderoverleg februari 1993: werksituatie speerpunt nummer één. *Transformatie*, 10, 5-6.
- Israel, G.E., & Tarver, D.E. (1997). *Transgender care: recommended guidelines, practical information and personal accounts*. Temple University Press, Philadelphia.
- Hausman, B.L. (1995). *Changing sex: transsexualism, technology, and the idea of gender*. Durham, Duke University Press.
- Jong, T. de (1999). *Man of vrouw, min of meer: gesprekken over een niet gangbare sekse*. Amsterdam: Schorer Boeken.
- Kuiper, A.J. (1991). *Transseksualiteit: evaluatie van de geslachtsaanpassende behandeling*. Utrecht: Elinkwijk.
- Levine, S.B., Brown, G., et al. (1998). The standards of care for gender identity disorders. *International Journal of Transgenderism*, 2, <http://www.symposion.com/ijt/ijt0405.htm>.
- Mulder, H.W. (1992). *Gevraagd: werknemer m/v: een onderzoek naar de arbeidsparticipatie van transseksuelen voor en na de geslachtsaanpassende behandeling*. SGG, Utrecht.
- Vennix, P. (1989). *Seks en sekse*. Delft: Eburon.
- Vennix, P. (1997). *Travestie in Nederland en Vlaanderen*. Delft: Eburon.
- Vennix, P. (1999a). Inleiding op het NISSO-onderzoek over travestie. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 17-27.
- Vennix, P. (1999b). Betekenisgeving aan travestie. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 28-34.
- Vennix, P. (1999c). Travestie in heterorelaties. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 97-107.
- Vennix, P. (1999d). Transgenderisme. *Tijdschrift voor Seksuologie*, 23, 211-217.
- 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.

English summary

Employment of male to female transgenders: the influence of gender identity

This study deals with male to female transgenders being in and out of employment. Gender identity reveals to be an important determinant of being in (out) employment. Transgenderist are more often recipients of disablement insurance benefits and have more often lost their job than transvestites. These results show that transgenderists are experiencing particular problems in the workplace.