

WHITEPAPER (of transcriptie)

Mijn transitie, en wat ik onderweg leerde

Op basis van eigen ervaring, ik ben geen psycholoog

door Monique Nijboer

Versie 1.2 · september 2026

Inhoudsopgave

Over dit document.....	3
Deel 1, De werkvloer.....	4
Nieuwe werkgever, nieuwe start.....	4
Deadname en naamswijziging.....	4
Pronomen op je e-mailhandtekening.....	5
Toiletetiquette.....	5
Wat HR zou moeten weten.....	6
Deel 2, De route van een transitie.....	6
Deel 3, Naams- en geslachtwijziging, de administratieve nasleep.....	8
De aanloop.....	8
Het bredere punt.....	9
En als het over de grens gaat.....	9
Deel 4, "Na" de transitie.....	10
Deel 5, Kleding.....	11
Deel 6, Beeldvorming in de media.....	11
Deel 7, Historisch perspectief.....	12
Een instituut dat verdween.....	12
Zelfs voor onze jaartelling.....	12
Kleding is nooit stabiel geweest.....	12
Deel 8, Wat ik om mij heen zag.....	13
Deel 9, De nadelen.....	14
Tot slot.....	14
Delen en Copyright.....	15
Bijlagen / naslag.....	15
Handreikingen, kort samengevat.....	15
Begrippenlijst.....	16
Officiële bronnen.....	17

Over dit document

Ik ben Monique. Transvrouw en lesbisch (ook wel transbian genoemd), en met een knipoog naar mijn achternaam gewoon een boerentrien met boerenverstand. Geboren of eigenlijk gedefinieerd als man, en ik ga nu door het leven als vrouw.

Dit document gaat over dat: mijn transitie, en wat ik onderweg tegenkwam. Wat voor mij logisch bleek, wat een klus was, wat mensen om mij heen wél snapt en wat ze niet snapt. Geen theorie, geen advies over hoe het "hoort", maar wat ik zelf heb meegemaakt en wat ik daarvan geleerd heb.

Ik hou het bewust bij mijn eigen ervaring. Dat betekent dat er dingen in staan die iedere transitie kunnen raken (de administratie na een naamswijziging bijvoorbeeld) en dingen die specifiek voor mij golden. Wat ik niet doe is namens andere transpersonen spreken, en ook niet namens de bredere LHBTIQ+-gemeenschap. Voor die bredere verhalen komt hopelijk nog eens een aparte whitepaper waar ik ook homo's, lesbiennes en anderen aan het woord kan laten.

Even over LHBTIQ+. Je komt de letters in dit document een paar keer tegen, dus voor de context: LHBTIQ+ staat voor **L**esbisch, **H**omoseksueel, **B**iseksueel, **T**ransgender, **I**nterseksueel en **Q**ueer, met een + voor iedereen die zich hierbij thuis voelt. Sommige letters gaan over op wie je valt (LHB), andere over wie je bent (TIQ). Deze whitepaper gaat over die tweede categorie, en dan specifiek over mijn eigen ervaring als transgender.

Voor wie is dit bedoeld? Voor iedereen die dit soort dingen wil begrijpen. Voor mensen die het zelf van dichtbij meemaken, en voor mensen die iemand kennen die het meemaakt. En voor iedereen die gewoon nieuwsgierig is naar hoe het werkelijk zit, in plaats van hoe er over gepraat wordt.

"Wees jezelf; er zijn al zoveel anderen.", Loesje.

Deel 1, De werkvloer

Waarom een hoofdstuk over werk voorop? Simpel: daar besteden de meesten van ons het grootste deel van onze wakkere uren, en het is de plek waar transitie het meest zichtbaar wordt voor mensen die je anders niet uit jezelf de tijd zou geven. Over het algemeen is iedereen op werk gewoon zichzelf en wordt het werk gedaan. Iemand zijn seksuele oriëntatie gaat collega's niets aan, en genderidentiteit strikt genomen ook niet. Alleen: door kleding, uiterlijk en dagelijkse dingen als aanspreekvormen is dat laatste vaak het meest zichtbaar. Daar begint deze sectie dan ook.

Nieuwe werkgever, nieuwe start

Mijn eigen ervaring: ik ben bij een nieuwe werkgever gewoon als Monique begonnen. Geen overgang, geen verleden, geen gezeur. Dat werkt. En het is een keuze die minstens zo geldig is als open zijn over je transitie. Wat je deelt op je werk is aan jou, niet aan een ongeschreven regel dat je altijd het hele verhaal moet vertellen.

Ben je nog niet aan een nieuwe baan toe, of loopt de transitie juist bij je huidige werkgever, dan is dat een ander verhaal. Daar komt een coming out om de hoek kijken, en dat is voor de meeste mensen een spannend moment. In de natuur zeggen ze weleens dat vissen banger voor jou zijn dan jij voor hen: iets soortgelijks geldt hier. De ander weet vaak niet goed hoe te reageren, en jouw eigen houding zet de toon. Nuchter en zakelijk erover doen zorgt er meestal voor dat de omgeving daarin meegaat. Er een groot ding van maken, zorgt ervoor dat het een groot ding wordt.

Hetzelfde geldt voor homo's en lesbiennes trouwens. Provoceer je op straat of op werk, dan lok je ook een reactie uit. Ik zeg niet dat het goed is, ik zeg dat het de realiteit is.

Deadname en naamswijziging

Een naams- en geslachtwijziging is voor bijna alle transgenders het belangrijkste punt van de transitie. Maar het is ook een overgang voor je omgeving. Collega's die je jarenlang onder een andere naam kenden moeten er even aan wennen; sommigen zullen nog een tijd per ongeluk die deadname gebruiken. Dat kan gebeuren en is meestal geen kwade wil.

Wat is een deadname? De naam die iemand droeg vóór de naamswijziging. Het woord "dead" is niet toevallig: die naam hoort bij een persoon die er niet meer is. Zeker als iemand de wijziging officieel heeft laten registreren, wordt de geboortenaam bewust niet meer uitgesproken. Vragen naar iemands deadname is dus niet zomaar een nieuwsgierige vraag; je vraagt de persoon om terug te gaan naar iets waar ze juist afscheid van hebben genomen.

Wat je met de deadname-vraag zelf doet, is jouw keuze. In mijn geval: gewoon niet vertellen. Ik heb collega's gehad die daar oprecht verbaasd op reageerden, alsof ik hun iets onthield. Die verbouwereerde reactie zegt iets over hoe onbekend dit terrein is, niet iets over jou. Kalm blijven, de vraag niet beantwoorden, en verder gaan is genoeg. De ongemakkelijkheid mag bij de ander liggen.

Zelf heb ik altijd gezegd dat er geen domme vragen bestaan. Behalve de vraag naar de deadname dan. Voor de rest ga ik er vanuit dat mensen gewoon onwetend zijn en neem ik ze graag mee in mijn ervaring. Dat werkt in mijn ervaring beter dan afstand houden of zwijgen: het schept een open sfeer en een eerlijke werkverhouding. Hou er wel rekening mee dat niet iedereen uit zichzelf de vragen stelt die er zijn. Soms moet je zelf de opening bieden.

De andere kant van diezelfde medaille: soms laat je iets juist wél passeren. Iemand gebruikte laatst tegenover mij de term "ombouwen" voor de geslachtsoperatie. Ik snapte precies wat er bedoeld werd, en ik ben niet iemand die dan meteen gaat corrigeren. Als je begrijpt wat de ander wil zeggen en er zit geen kwaad achter, mag het gesprek gewoon doorgaan. Waar je grens ligt en waar niet, dat bepaal je zelf, per moment.

Pronomen op je e-mailhandtekening

Een klein maar effectief middel: zet je pronomen in je e-mailhandtekening. "zij/haar", "hij/hem", of "hen/hun" achter je naam. Dat is niet alleen voor jou als transpersoon nuttig, het maakt het ook voor iedereen anders normaler om er niet meer over na te hoeven denken. Als het overal staat, staat het nergens meer op scherp.

Vraag je je af of je collega's dit een raar idee zullen vinden: in sectoren waar het al langer gebeurt is het een non-issue geworden. Wie er wel een punt van wil maken, wilde dat waarschijnlijk toch al.

Toiletetiquette

Kort en simpel: je gebruikt het toilet dat past bij wie je bent. Als je als vrouw door het leven gaat, ga je naar het vrouwen toilet. Punt. Werkgevers kunnen dit prima faciliteren door er geen kwestie van te maken. Wie er wél een kwestie van maakt, gaat vaak voorbij aan wat de meeste mensen gewoon vinden: iedereen wil gewoon in vrede pissen.

Wat HR zou moeten weten

Een korte handreiking voor de HR-kant, want die krijgt vaak de eerste vraag als iemand in transitie is:

- Zorg dat systemen (personeelsadministratie, e-mail, badge, roosters, loonstroken, ID-pas) omgaan met een naams- en geslachtwijziging zonder dat de oude naam als "geschiedenis" zichtbaar blijft voor collega's.
- Gebruik de nieuwe naam en pronomen consequent, ook in interne documenten en op nieuwe uitnodigingen.
- Discriminatie op grond van geslacht, seksuele oriëntatie of genderidentiteit is bij wet verboden (Algemene wet gelijke behandeling). Weet dat, en handel ernaar.
- Vraag wat de betrokken persoon nodig heeft in plaats van er zelf iets van te maken. Sommige mensen willen een korte aankondiging in het team, andere willen liever helemaal geen aandacht. Beide zijn geldig.

Deel 2, De route van een transitie

De werkvloer is meestal het meest zichtbare deel, maar tegelijkertijd het kleinste deel van wat een transitie inhoudt. De rest speelt zich af buiten het zicht van collega's, en duurt jaren.

Er was een tijd, en sommige politici opperen dat nog steeds, dat het idee leefde dat je in Nederland "in een handomdraai" van geslacht kon veranderen. Dat is een misvatting. Een transitie is geen keuze uit een menu, en zeker niet iets van één avond nadenken.

Ik ga hier niet in op kindertransitie, maar in het algemeen valt men al buiten de boot sinds pubertijd. Andere hobby's en interesses niet bij de groep horen, hoe het proces in het leven verder loopt verschilt per persoon en is afhankelijk van de omgeving.

Bij mij was de wachtlijst voor de intake bij een GGZ-instelling twee jaar; die instelling ging vervolgens ook nog failliet voordat ik aan de beurt was. Gelukkig kon ik daarna vrij snel bij een andere terecht, maar in totaal was ik drie jaar verder voordat ik überhaupt aan een intake toe kwam. En dat was nog vóór het eerste inhoudelijke gesprek. Wie roept dat je "even je geslacht laat veranderen" heeft geen idee hoe lang je in Nederland alleen al staat te wachten om aan het gesprek daarover te mogen beginnen.

Een transitieroute kan een aantal van deze stappen bevatten, in verschillende volgorde, en niet iedereen zal ze allemaal doen:

- **Uitproberen en herkennen.** Voor sommigen begint dat als travestie: kleding van het andere geslacht, om te ontdekken hoe dat voelt. Niet elke travestiet is transgender, en niet elke transgender heeft die fase gehad.
- **Diagnose van genderdysforie** door een gespecialiseerd behandelteam. Dit is meestal de poort naar vervolgstappen die vergoed worden. Het team bestaat uit een GGZ-psycholoog en een definitieve vaststelling door een psychiater, al dan niet als onderdeel van het genderteam in één van de aangewezen medische ziekenhuizen (drie in Nederland: Amsterdam, Nijmegen en Groningen).
- **Psychologische begeleiding**, vaak parallel aan de rest van het traject.
- **Hormonale behandeling**, waar zichtbare veranderingen doorgaans langzaam op gang komen.
- **Operatieve ingrepen.** Welke, en of überhaupt, is per persoon verschillend.
- **Plastische ingrepen.** Idem, per persoon verschillend. Denk vooral aan ontharen van gelaat bij transvrouwen.
- **Logopedie**, om stem en spraak te laten passen bij wie je bent (in sommige gevallen ook operatief mogelijk).
- **Naams- en geslachtwijziging in het BRP** (Basisregistratie Personen). Deze regel je in je geboortegemeente, omdat de geboorteakte fysiek wordt aangepast of aangevuld.
- **Sociale transitie:** het naar buiten treden met de naam en het geslacht die bij je passen.

Wat is genderdysforie? Het aanhoudende gevoel dat het geslacht waarmee je geboren bent niet overeenkomt met hoe je jezelf van binnen ervaart. Het is een medisch erkende diagnose die door gespecialiseerde behandelaars wordt gesteld. Niet elke transpersoon ervaart genderdysforie op dezelfde manier of in dezelfde mate; dat is precies waarom transitie geen standaardpakket is. Dysforie is een medische en psychologische term voor een diep gevoel van innerlijk onbehagen, spanning, somberheid of prikkelbaarheid. Als iemand verder in de transitie is, spreekt men vaker over gendereuforie: de blijdschap die je ervaart wanneer aspecten juist wél kloppen.

Niet elke transgender volgt hetzelfde pad. Ieder is een individu, met eigen wensen en een eigen mate van dysforie. Wat de één nodig heeft, is voor de ander overbodig. Dat maakt het traject ook lastig te generaliseren, en het is een van de redenen dat "kant-en-klare" oordelen van buitenstaanders vrijwel altijd tekortschieten. (kijk ook even: <https://youtu.be/-3ZzpTxigRw?si=gjsgOone-keOkgx->)

Wat vaak vergeten wordt: het traject sluit eerst andere verklaringen uit voordat het naar genderdysforie kijkt. Trauma, depressie, autisme, dissociatieve klachten, een instabiele leefsituatie: dat wordt eerst in behandeling genomen of stabiel gemaakt. Pas als dat op orde is, komt de vraag naar genderdysforie überhaupt op tafel. Het idee dat mensen "even" in transitie zouden gaan om ergens anders van weg te lopen, is precies het omgekeerde van hoe het werkt. Wie andere problemen heeft, komt de eerste hordes niet eens door.

Grofweg zijn er drie categorieën waarin mensen hun transitie kunnen laten landen. Allereerst de sociale transitie: presenteren en leven in het gender dat bij je past. Daarnaast de zachte medische transitie: puberteitsremmers, hormoonblokkers en vervangende hormonen (HRT). En tot slot de harde transitie: onomkeerbare operatieve ingrepen. Weinig transgenders doen alle stappen, en een klein en select gezelschap kiest überhaupt voor operatieve ingrepen.

Zelf heb ik daarnaast een orchidectomie laten doen: een relatief kleine ingreep waarbij de teelballen worden verwijderd. Niet als grote statement, maar uit dezelfde overweging waarmee ik überhaupt het traject in ging: geen stoffen in mijn lichaam die ik niet nodig heb. Bij hormoontherapie hoort een blokker om de eigen aanmaak van testosteron te onderdrukken. Neem je die bron zelf weg, dan heb je die blokker ook niet meer nodig. Eén keer een ingreep, daarna een levenslang lichter medicatieschema. Als bijkomend voordeel verklein je een aantal risico's op de lange termijn, zoals bepaalde vormen van kanker.

Deel 3, Naams- en geslachtwijziging, de administratieve nasleep

De juridische kant van een naams- en geslachtwijziging is in Nederland prima geregeld. Wat je niet verteld wordt, is dat dát pas het beginschot is. De echte marathon zit in alles wat daarna moet gebeuren: elke instantie, elke leverancier, elke webshop en elk buitenlands register waar je gegevens ooit terecht zijn gekomen, moet apart bijgewerkt worden. En niemand denkt met je mee.

De aanloop

Wat mij heeft geholpen was om in de aanloop naar de officiële wijziging al een lijst samen te stellen van iedereen die ik zou moeten informeren: bedrijven, instellingen en personen. Zodra alles officieel was, kon ik in één keer een mail eruit doen, of een dagje reserveren om alle portals langs te lopen.

Even een kort introductie berichtje via sommige whatsapp groepen. Of net wat bij jouw persoonlijkheid past, en hoe je het liefst communiceert naar bepaalde groepen. Ik heb ook een LinkedIn post geplaatst voor de bredere kennissen groep.

Twee dingen om daarbij in gedachten te houden. Bedrijven zullen soms de AVG als reden aangrijpen om een kopie van je ID te vragen. Een goed moment om even weer schoon schip te maken, niet iedereen mag überhaupt een kopie ID vragen! Ik heb zelfs een webshop gehad die per se een kopie van mijn ID per mail wilde ontvangen voordat ze de naam wilden aanpassen. Daar mag je gerust doorheen prikken.

En het tweede: mijn lijst bevatte alleen bedrijven waar ik actief zaken mee deed. Bij partijen waar ik al lang geen zaken meer mee had gedaan, heb ik afgewogen of ik überhaupt nog terug wilde. Zo niet, dan liet ik ze rustig zitten. Dat ruimde meteen lekker op.

Bij het kiezen van mijn nieuwe naam heb ik zoveel mogelijk rekening gehouden met mijn ouders; zij hebben mijn geboortenamen tenslotte bedacht en gegeven. Daarom heb ik mijn nieuwe roepnaam toegevoegd aan mijn bestaande doopnamen. Op papier heb ik nu meer voorletters dan de meeste mensen; in de praktijk ziet niemand dat voluit. Voor mij was het een manier om iets nieuws te beginnen zonder iets van hen weg te doen.

Klein feitje tussendoor: ik heb mijn naams- en geslachtwijziging op mijn verjaardag laten verwerken. De ambtenaar van de burgerlijke stand vond dat leuk en feliciteerde mij die dag. Mijn geboorteakte heeft nu twee datums op dezelfde dag, met een kleine vijfendertig jaar ertussen.

Zoals ik eerder de vis analogie gebruikte, is het ook gewoon een feit dat men alleen aan zichzelf denkt en of mee bezig is. Dit heb ik in mijn travestie jaren geleerd, bijvoorbeeld over straat lopen in kleding van het andere geslacht is heel spannend. Maar niemand kijkt je aan niemand interesseert het. Gewoon lekker jezelf zijn!

Het bredere punt

Waar cisgender mensen bij een naamswijziging (huwelijk, echtscheiding) meestal hulp krijgen, denk aan een makelaarskantoor dat de bank belt, een notaris die de KvK regelt, standaardprocessen bij werkgevers, moeten transpersonen dit vrijwel altijd zelf doen. Niet omdat het niet mag door anderen, maar omdat het systeem er niet op is ingericht en niemand automatisch meedenkt.

En als het over de grens gaat

Waar het pas echt een oefening in geduld wordt, is bij buitenlandse overheden. Een simpele aanpassing in een buitenlands eigendomsregister kan er zo uitzien: eerst een brief per post (want e-mail wordt daar "gerichtsintern niet weitergeleitet" / "niet intern doorgegeven"), drie maanden wachten op een reactie waarin drie regels tekst duidelijk maken welke documenten nodig zijn, vervolgens een afschrift van de geboorteakte opvragen in de gemeente van geboorte, daarna langs de rechtbank voor een apostille, dan langs een beëdigd vertaler die verplicht is het hele document te vertalen, en tot slot alles aangetekend internationaal terug de grens over.

Voor mensen buiten de LHBTIQ+-gemeenschap is dit soort administratie vaak onzichtbaar. Zodra je registratie afwijkt van wat systemen als "normaal" beschouwen, wordt elke bureaucratische stap een puzzel op zichzelf. Het maakt de mentale belasting van transitie een stuk zwaarder dan het inhoudelijke, persoonlijke deel al is. En dat laatste is al zwaar genoeg.

Deel 4, "Na" de transitie

Als de administratie eenmaal opgeschoond is en de meeste stappen achter je liggen, blijft de vraag: wat verandert er eigenlijk?

Voor de buitenwereld verandert het uiterlijk. Lichamelijk wat zichtbaar, en natuurlijk de kledingstijl. De persoon zelf verandert niet. De kennis en de kunde veranderen niet. Misschien iets meer of iets minder emotioneel, maar over het algemeen: weinig. Mensen die in transitie gaan willen gewoon normaal leven, en de meesten willen zelfs niet opvallen. De term daarvoor is passabel zijn: dat anderen je zien als het gender dat bij je past, zonder daar verder over na te denken. Vergelijk een transitie dus niet met dragqueens of andere podium performers; dat is een heel ander verhaal.

Uiteindelijk zijn we allemaal mensen. We moeten allemaal werken om brood op de plank te krijgen. Wat voor kleding je aanhebt of hoe je eruitziet heeft daar geen invloed op. En net als bij seksuele voorkeur is ook het geslachtsdeel zelf niet belangrijk voor een ander. Dat zijn zaken tussen jou en je partner, of tussen jou en de dokter.

Wat wél iets doet met je omgeving is het tempo. Ik weet transgenders die er lang over doen omdat het proces bij hen langzaam verloopt. Bij mij ging het meer als cold turkey, van de ene op de andere dag. Mijn naaste familie wist het al voor ik het proces echt instapte; de bredere familie heb ik een berichtje gestuurd op het moment dat ik het vertrouwen had dat ze mij de diagnose ook echt zouden geven. Alleen maar positieve reacties op teruggekregen. Dat wens ik iedereen toe, al is dat helaas geen gegeven.

Waar het uiteindelijk om draait, is iets wat lastig uit te leggen is aan wie het niet meemaakt: lekker in je eigen lichaam zitten. Niet meer 's ochtends in de spiegel kijken en denken "wie is dat". Niet meer bewust nadenken over hoe je zit, staat, loopt, gebaart, praat, want dat gaat vanzelf goed. En daar bovenop groeit iets wat er voor mijn transitie niet was: zelfvertrouwen. Niet het luide soort, gewoon het rustige besef dat het klopt. Dat je durft te dragen wat je wilt dragen, durft te zeggen wat je wilt zeggen, en dat de omgeving daarin meebeweegt omdat jij er zelf minder gespannen bij staat. Voor mij is dat de kern van de transitie. De rest, de operaties, de administratie, de wachtlijsten, dat is wat je moet doen om daar te komen. Dit is waar je voor gaat.

Wat de hormonen doen valt niet vooraf te overzien. Kleine dingen die je niet ziet aankomen: geuren die anders worden, huid die zachter aanvoelt, een oude wijnvlek die minder opvalt omdat het weefsel eromheen mee is veranderd. En dan de emoties. Ik merkte pas na een tijdje wat er precies aan het schuiven was: dat een knuffel vertrouwd voelt, dat een traan er gewoon uit mag, dat ik zingend door de supermarkt loop zonder erbij na te denken. Als man lette ik voortdurend op wat anderen zouden vinden. Dat controlelaagje viel weg. Waar ik van dysforie eerlijk gezegd weinig last had, ervaar ik nu veel gendereuforie: het besef dat het klopt zoals het is.

Een voorbeeld van gendereuforie was voor mij bijvoorbeeld nog geen maand nadat ik officieel mijn naam en geslacht had laten wijziging, kreeg ik een brief van het bevolkingsonderzoek Nederland. Een standaard brief welke elke cisvrouw krijgt natuurlijk, en met een belangrijke reden laten we dat niet vergeten.

Deel 5, Kleding

Je gaat door een tweede puberteit. Je moet leren welke kleding bij je past, wat lekker zit, en tegelijk een stijl ontwikkelen die door de buitenwereld geaccepteerd wordt. Ik ben voor mijn transitie een keer wezen winkelen met een nicht, zij was mijn vertrouwenspersoon. Ze heeft mij toen drie inzichten meegegeven die me nog steeds bijblijven: kleed je naar je leeftijd, kleed je naar je figuur (horizontale versus verticale lijnen), en zet accenten waar je ze wil hebben, laat ze weg waar je ze niet wil.

In het begin kocht ik vooral kleding die ik gewoon leuk vond, en dat moet natuurlijk altijd blijven. Maar gaandeweg is het "kleed je naar je leeftijd"-punt meer de boventoon gaan voeren. Waar ik in het begin vaak in jurken liep, want dat is het klassieke beeld van vrouwelijkheid, draag ik tegenwoordig juist steeds vaker broeken. Dat wil niet zeggen dat ik dan meteen aan een spijkerbroek moet denken. Door groei in zelfvertrouwen durf ik nu ook leggings te dragen, iets waar ik in het begin niet aan zou zijn begonnen.

Deel 6, Beeldvorming in de media

Wie in het nieuws de meeste aandacht krijgt, is de transvrouw. Logisch, want de transitie van man naar vrouw is de meest zichtbare en de minst verhullende. Wat je daarbij makkelijk uit het oog verliest: er zijn net zoveel vrouwen die een transitie naar man doormaken. Alleen valt dat minder op (denk alleen al aan vrouwen die een spijkerbroek dragen en kort haar hebben.), en dus haalt het minder vaak het nieuws.

Die eenzijdige aandacht heeft gevolgen. Beleid en wetgeving worden vaak gemaakt op basis van het beeld dat het meest zichtbaar is, niet op basis van de volle werkelijkheid. En dan krijg je effecten die niemand had willen bedenken.

Neem het toiletdebat in de Verenigde Staten. In de staat Kansas werd de transvrouw negatief in het nieuws gebracht en geweerd uit vrouwentoiletten, als argument voor de veiligheid van cisvrouwen. Waarop een paar transmannen prompt het vrouwentoilet in liepen: "Ze moesten toch het toilet van hun geboortegeslacht gebruiken?" Precies volgens de letter van de nieuwe wet, met een tegenovergesteld effect dan bedoeld. Zo laat zich mooi zien wat er gebeurt als je wet maakt op basis van één beeld en niet op basis van de werkelijkheid.

Deel 7, Historisch perspectief

Elke generatie heeft haar eigen strijd. Afschaffing van de slavernij en apartheid (1863 in Nederlands-Indië, 1865 in de VS, 1960 de burgerrechtenbeweging), rechten van de vrouw (1917/1919 stem- en kiesrecht in Nederland), homoseksualiteit (2001 het huwelijk in Nederland), en nu de genderidentiteit (2018 de X-registratie in het paspoort). Iedere keer zijn de reacties schrikbarend voorspelbaar, en iedere keer volgt uiteindelijk erkenning. Wat vandaag onbespreekbaar lijkt, wordt over dertig jaar vanzelfsprekend.

Een instituut dat verdween

In 1919 richtte Magnus Hirschfeld in Berlijn het *Institut für Sexualwissenschaft* op. Voor die tijd baanbrekend werk over seksualiteit, gender en identiteit. Bij de boekverbrandingen door de nazi's zijn de meeste boeken van dit instituut in de vuurzee verdwenen. Het onderzoek naar transgenderzorg heeft daardoor een terugval van ruim vijftig jaar opgelopen. Wat wij nu "nieuwe" kennis noemen, was al eens gedocumenteerd en toen weer uitgewist.

Zelfs voor onze jaartelling

Tsjechische archeologen hebben een zogenaamd "graf van het derde geslacht" ontdekt: een uniek graf uit de late steentijd van een persoon die vermoedelijk transgender of homoseksueel was, daterend uit de periode tussen 2500 en 2800 v.Chr., het tijdperk van de zogenaamde Koordkeramiekcultuur in Tsjechië. De speculaties over de geaardheid van deze persoon werden aangewakkerd door de ongebruikelijke houding waarin het skelet werd aangetroffen, in een samenleving die zeer strikt was in haar begrafenisrituelen. Wat wij als "nieuw" ervaren, is al vier millennia oud.

Kleding is nooit stabiel geweest

En dan iets om in gedachten te houden bij iedereen die zegt dat "wat mannen dragen" en "wat vrouwen dragen" al eeuwen vastligt: dat klopt niet. Schotten dragen nog steeds kilts. Napoleon droeg hoge hakken vanwege zijn eigen lengte. In het Midden-Oosten dragen mannen al eeuwen gewaden. Eeuwenlang was het in Europa heel normaal dat mannen rokken en jurken droegen, en dat vrouwen juist in broeken liepen. Voor kleine jongens was het tot het begin van de twintigste eeuw heel normaal om een jurkje of japon van kant te dragen. De doopjurk is daar nog een overblijfsel van.

Deel 8, Wat ik om mij heen zag

Zelf heb ik relatief weinig last gehad van directe discriminatie om wie ik ben. Een enkele keer, toen ik ging solliciteren bij een bedrijf in een gelovige gemeente. Maar dat wil niet zeggen dat ik het verder niet zag gebeuren, of dat ik niet dagelijks met de kleine dingen om ga die het systeem wél op scherp zetten.

Neem sollicitaties. In principe mag je anoniem blijven om discriminatie op grond van geslacht of leeftijd uit te sluiten. In de praktijk werkt dat maar half. Bijna iedereen vraagt om een voor- en achternaam, dus geslacht kun je vaak al herleiden. Online is iemand ook snel opgezocht. En vrijwel altijd volgt eerst een "kennismaking", telefonisch, per video of in persoon. Zonder verplichting, zeggen ze erbij. Maar dat is wel het moment waarop een werkgever inschat "wat voor vlees hij in de kuip heeft". Voor de bredere arbeidsmarkt-verhalen komt hopelijk nog eens een aparte whitepaper.

Wat mij verder opvalt is hoe verschillend culturen met dit onderwerp omgaan, en hoe weinig van die verscheidenheid in de publieke discussie terugkomt. In het hindoeïsme bijvoorbeeld is de ziel (*atma*) eeuwig en geslachtloos. Traditionele teksten onderscheiden drie hoofdcategorieën van natuur of geslacht (*prakriti*): mannelijk (*pumsa*), vrouwelijk (*stri*) en een derde geslacht of natuur (*tritiya prakriti*). Een concept dat in het Westen pas de laatste jaren voorzichtig terrein wint, is in andere culturen al eeuwenlang gemeengoed.

Kanttekening daarbij: zowel de Nederlandse als de Duitse taal kent expliciete geslachten (of onzijdig) bij woorden. Het Frans kent alleen geslachten, onzijdige woorden bestaan daar niet. De taal die we spreken kleurt hoe we over gender denken; dat is een dieper spoor dan de meeste mensen denken.

Aan de andere kant van het spectrum: in Marokko en delen van het Midden-Oosten zijn seksuele betrekkingen buiten het huwelijk en homoseksualiteit misdrijven, bestraft met boetes en gevangenisstraffen. Ook westerse landen neigen soms meer naar die kant. Sinds de aanstelling van Donald Trump als president van Amerika is er een omslag in de acceptatie van LHBTIQ+-personen, en het land wordt door velen gemeden omdat ze onzeker zijn hoe veilig het er is.

Deel 9, De nadelen

Uiteraard is niet alles rozengeur en maneschijn. Twijfel ik erover? Of zou ik het weer doen? Zeker weten. Ik ben zoveel gelukkiger. Maar hou rekening met tegenstand.

Mensen in je nabijheid die het niet begrijpen of er niet mee kunnen omgaan. Familieleden die afstand nemen, vrienden die stilvallen, of het tegenovergestelde: mensen die opeens overmatig geïnteresseerd zijn in details die ze normaal nooit zouden vragen.

Bedrijven die twijfelen zonder duidelijk te maken waarom. Een uitnodiging die uitblijft, een terugkoppeling die vaag is, een tweede gesprek dat er nooit komt. Onbewuste patronen die je niet altijd kunt bewijzen, maar wel voelt.

En dan heb ik het nog over de gangbare Nederlandse cultuur. Als je woont of werkt in gebieden zoals de bekende biblebelt, wordt er nog schever gekeken en zijn de kansen op openlijke afwijzing groter.

Ook vakantie wordt kleiner. De keuze aan landen die openstaan voor deze cultuur is beperkter dan voor cisgenders. De Verenigde Staten sinds Trump. Grote delen van het Midden-Oosten. En genoeg andere plekken waar je maar beter niet als transpersoon door de douane komt. Wie graag rondreist, plant vooraf zorgvuldig, of kiest bewust voor bekende gebieden waar het veilig is. Een aanrader is Spanje (of spaanse eilanden), en India / Indonesië deze gebieden zijn wat ruimdenkender.

Dat is de eerlijke kant van het verhaal. Niet om je bang te maken, wel om je voorbereid te laten zijn. Een transitie is niet het einde van de zoektocht; het is het begin van een leven dat je op sommige punten opnieuw moet leren inrichten.

Tot slot

Laat iedereen lekker zichzelf zijn. Zolang het een ander niet in de weg zit, heeft die niks te klagen.

Kom je er niet uit en wil je gericht sparren, dan denk ik graag mee. Wel even helder wat ik doe: ik deel wat ik zelf heb meegemaakt en wat ik onderweg heb geleerd. Het juridische laat ik aan juristen, en het zware persoonlijke werk aan mensen die daar de tijd en de deskundigheid voor hebben: je huisarts, een behandelaar, of de mensen om je heen.

Delen en Copyright

Ken je iemand die hier iets aan heeft? Geef dit door. Hoe meer mensen dit soort dingen kennen, hoe kleiner het gedoe erover wordt.

Ben je organisatie, werkgever of HR-professional die met deze onderwerpen te maken heeft? Geef dit gerust mee aan wie het kan gebruiken, of neem contact op als je wilt dat ik er een keer over kom vertellen.

Heb je feedback waarmee ik dit document voor anderen sterker kan maken? Die hoor ik graag; zo wordt de volgende versie beter voor wie na jou komt.

Deze whitepaper mag je vrij delen en aanpassen, mits met bronvermelding, onder de licentie Creative Commons Naamsvermelding-GelijkDelen 4.0 (CC BY-SA 4.0). © 2026 Monique Nijboer.

Bijlagen / naslag

Handreikingen, kort samengevat

Deze zijn niet als "hier moet je aan voldoen"-lijst bedoeld, maar als wat mij hielp (of ontbrak) in mijn eigen ervaring. Pak eruit wat past.

Als collega of leidinggevende:

- ☐ Gebruik consequent de affirmatieve naam en pronomen; corrigeer jezelf zonder er een scène van te maken als je het mislaat.
- ☐ Vraag niet naar iemands deadname, ook niet uit nieuwsgierigheid.
- ☐ Respecteer iemands keuze om open óf gesloten te zijn over transitie of oriëntatie.
- ☐ Wees geen postbode voor roddels; wat iemand met jou deelt is niet automatisch voor het hele team bedoeld.

Als HR of werkgever:

- ☐ Zorg dat systemen omgaan met naams- en geslachtwijziging zonder dat de oude naam als "geschiedenis" zichtbaar blijft.
- ☐ Ken de Algemene wet gelijke behandeling en handel ernaar.
- ☐ Vraag wat de betrokken persoon nodig heeft, in plaats van er zelf iets van te maken.

Begrippenlijst

- **Cisgender (cis).** Iemand wiens genderidentiteit overeenkomt met het bij de geboorte toegewezen geslacht.
- **Transgender (trans).** Iemand wiens genderidentiteit afwijkt van het bij de geboorte toegewezen geslacht. Een verzamelterm.
- **Transvrouw.** Iemand die bij de geboorte als man werd geregistreerd en zich vrouw weet.
- **Transman.** Iemand die bij de geboorte als vrouw werd geregistreerd en zich man weet.
- **Non-binair.** Iemand die zich niet (of niet volledig) man óf vrouw voelt.
- **Interseksueel.** Iemand die geboren wordt met lichamelijke geslachtskenmerken die niet eenduidig als man of vrouw te classificeren zijn.
- **Genderdysforie.** Aanhoudend gevoel dat het bij geboorte toegewezen geslacht niet overeenkomt met de eigen genderidentiteit.
- **Gendereuforie.** De blijdschap die iemand ervaart wanneer aspecten van gender juist wél kloppen; het positieve tegenwicht van dysforie.
- **Transitie.** Het proces waarin iemand sociaal, medisch en/of juridisch de stap zet naar leven in het eigen gender.
- **Coming out.** Het (aan anderen) vertellen van je oriëntatie of genderidentiteit.
- **Pronomen.** Voornaamwoorden waarmee je naar iemand verwijst (zij/haar, hij/hem, hen/hun).
- **Travestie.** Het (soms of vaker) dragen van kleding van het andere geslacht. Niet hetzelfde als transgender zijn.
- **Passabel.** Herkend worden als het gender waarmee je je identificeert, zonder dat mensen er over nadenken.
- **BRP.** Basisregistratie Personen (de gemeentelijke registratie van persoonsgegevens).
- **Apostille.** Legalisatiestempel van een document voor gebruik in het buitenland.
- **HRT.** Hormone Replacement Therapy: vervangende hormonen en blokkers.
- **MtF / FtM.** Male-to-Female / Female-to-Male: de richting van de transitie.

Officiële bronnen

- Transvisie (belangenorganisatie transgender personen): <https://www.transvisie.nl>
- COC Nederland (belangenorganisatie): <https://www.coc.nl>
- Wet- en regelgeving (bijvoorbeeld de Algemene wet gelijke behandeling): <https://wetten.overheid.nl>
- Cultuurgeschiedenis, mannen in rokken en jurken: <https://stichtingpem.nl/cultuurgeschiedenis-mannen-in-rokken-en-jurken/>
- Timeline of transgender history (Wikipedia): https://en.wikipedia.org/wiki/Timeline_of_transgender_history
- The science of being transgender: <https://www.professorpride.com/post/the-science-of-being-transgender>
- Kansas trans guy bathroom ban (Them.us): <https://www.them.us/politics/kansas-trans-guy-bathroom-ban>
- Hindoeïsme en seksualiteit: <https://expreszo.nl/hindoeïsme-homoseks-naar-homofobie/>

Deze lijst kan verouderen. De actuele versie van dit document houd ik bij op <https://whitepapers.moniquenijboer.info>.