

# 10 vragen over non-binaire personen

Non-binaire personen zijn de laatste jaren steeds zichtbaarder in de Nederlandse samenleving. Maar wat betekent het als iemand non-binair is? Waarom is meer aandacht voor non-binaire personen belangrijk? En hoe kan je rekening houden met non-binaire personen in je beleid? Deze handreiking geeft antwoord op deze en andere vragen.





# In deze handreiking

<b>Introductie</b>	<b>3</b>
<b>1. Wat is non-binair?</b>	<b>4</b>
<b>2. Hoeveel non-binaire personen zijn er in Nederland?</b>	<b>5</b>
<b>3. Waarom is meer zichtbaarheid van non-binaire personen belangrijk?</b>	<b>6</b>
<b>4. Hoe draagt meer ruimte voor genderdiversiteit bij aan een inclusieve samenleving?</b>	<b>7</b>
<b>5. Hoe kun je genderinclusieve taal gebruiken?</b>	<b>8</b>
<b>6. Welke juridische kwesties zijn belangrijk voor non-binaire personen?</b>	<b>10</b>
<b>7. Hoe staat het met de veiligheid van non-binaire personen?</b>	<b>11</b>
<b>8. Hoe ervaren non-binaire personen de steun door zorgprofessionals?</b>	<b>12</b>
<b>9. Hoe kan je als gemeente rekening houden met non-binaire personen?</b>	<b>13</b>
<b>10. Hoe kan je als sociaal professional rekening houden met non-binaire personen?</b>	<b>16</b>
<b>Bronnen</b>	<b>18</b>



## Introductie

Non-binaire personen zijn de laatste jaren steeds zichtbaarder in de Nederlandse samenleving. Maar wat betekent het als iemand non-binair is? Waarom is meer aandacht voor non-binaire personen belangrijk? En hoe kan je rekening houden met non-binaire personen in je beleid? De handreiking '10 vragen over non-binaire personen' geeft antwoord op deze en andere vragen. De handreiking geeft ook een overzicht van de feiten en cijfers rondom non-binaire personen. Daarnaast geven we gemeenten concrete tips over

wat zij kunnen doen om meer rekening te houden met non-binaire personen in hun beleid en geven we handvatten aan sociaal professionals.

Deze handreiking is een coproductie van Movisie en Transgender Netwerk Nederland.

### Disclaimer

De terminologie die we hanteren in deze handreiking wordt in de eerste plaats gebruikt door beleidsmakers, sociaal

professionals en belangenvertegenwoordigers. Het is van belang om iedereen zelf de ruimte te laten om invulling te geven aan de benaming van hun identiteit. Er zijn bijvoorbeeld ook non-binaire personen die hun identiteit niet als deel van de transgender paraplu zien. Bovendien verandert taal rondom sekse- en genderdiversiteit snel, dus op het moment van lezen kan het voorkomen dat er andere termen gangbaar zijn.

## Terminologie

Er zijn veel verschillende termen die vaak gebruikt worden als we het hebben over sekse en gender in het algemeen en over non-binaire personen in het bijzonder. Dit kan soms tot verwarring leiden. Daarom worden een aantal van deze termen in dit kader van elkaar onderscheiden en uitgelegd.

### Sekse

**Sekse(kenmerken):** Sekse gaat over de diversiteit die er bestaat in lichamelijke seksekenmerken. Het gaat om alle verschillende variaties in hormonen, seksechromosomen en genitaliën. Geslacht gebruiken we in deze handreiking alleen als juridische aanduiding, bijvoorbeeld als het gaat over geslachtsregistratie.

**Intersekse persoon:** iemand die geboren is met een lichaam dat niet past binnen de normatieve definities van man en vrouw.

### Gender

**Genderidentiteit:** iemands innerlijke genderbeleving van zich non-binair, vrouw, man of een ander gender ervaren.

**Genderexpressie:** hoe iemand uiting geeft aan diens genderidentiteit. Genderexpressie gaat onder andere over hoe iemand zich kleedt, gedraagt en beweegt.

**Transgender persoon:** iemand die zich niet identificeert met het geslacht wat hen bij de geboorte is toegewezen. 'Transgender' is een paraplu-term: het gaat dus om een veelheid aan belevingen van genderidentiteit en genderexpressie.

**Cisgender persoon:** iemand wiens genderidentiteit overeenkomt met het geslacht dat hen bij de geboorte is toegewezen.

**Non-binair persoon:** iemand die zich als non-binair identificeert voelt zich niet (helemaal) thuis binnen de genderidentiteit man of vrouw. Vaak voelt die persoon zich meer thuis bij een genderidentiteit die zich buiten deze categorieën bevindt.

**Gender non-conform:** wanneer de gevoelens en/of expressie van een persoon niet overeenkomen met wat traditioneel verwacht wordt bij hun (toegewezen) gender of sekse.

**Genderdivers:** term die wordt gebruikt voor mensen die niet helemaal passen binnen de heersende gendernormen. Soms is er onvrede met de fysieke sekse, maar dit is lang niet altijd het geval.

**Genderinclusief:** betekent dat je rekening houdt met, of dat er ruimte is voor, alle variaties in genderidentiteit en genderexpressie. Ieders gender mag er dus zijn. Dit geldt bijvoorbeeld voor een genderinclusief toilet. Genderinclusief is de voorkeursterm hiervoor; genderneutraal gebruiken we in deze handreiking alleen voor genderneutrale voornaamwoorden.



# 1

## Wat is non-binair?

Wanneer je op één of andere manier niet past binnen de normatieve binaire man/vrouw tweedeling zoals we die kennen binnen onze samenleving, noemen we dat non-binair, zo is bekend uit diverse wetenschappelijke studies zoals van Richards (e.a. 2016) en Thorne (e.a. 2019). Non-binair zijn is dus een genderidentiteit waar je je mee kan identificeren. Iedere persoon beleeft en benoemt dit op diens eigen manier. Een deel van deze mensen noemt zichzelf 'non-binair'. Andere termen die mensen

gebruiken om hun genderidentiteit aan te duiden zijn bijvoorbeeld agender (letterlijk: geen gender) en genderfluïde (iemand's genderidentiteit fluctueert) (Vijlbrief e.a., 2020).

Iemand met een non-binaire genderidentiteit hoeft dat niet altijd in diens *genderexpressie* te uiten. Op basis van iemands uiterlijk kan je dan ook niet zien of iemand non-binair is of niet. Daarnaast ondergaan sommige non-binaire personen een medische transitie, maar

sommigen ook niet (Vincent, 2019). Een medische transitie is altijd een individuele keuze van de persoon zelf (*voor meer over zorg, zie vraag 8*).

Non-binaire genderidentiteiten worden over het algemeen geschaard onder de paraplu-term 'transgender', ofwel: iemand die zich niet identificeert met het geslacht wat bij de geboorte is toegewezen. Wanneer we het hebben over transgender personen, doelen wij in deze handreiking dus zowel op mensen op het binaire als het non-binaire deel van de transgender paraplu. Met het binaire deel van de paraplu bedoelen we een transgender persoon wiens genderidentiteit niet gelijk is aan het bij de geboorte genoteerde geslacht, maar die zich *wel* comfortabel voelt binnen de binaire man/vrouw categorisering.

Bovendien is het belangrijk om te onthouden dat de geleefde ervaringen van non-binaire personen onderling veel van elkaar verschillen. Dit is niet alleen zo omdat zij hun gender op verschillende manieren ervaren. Sommige non-binaire personen krijgen te maken met verschillende vormen van marginalisering (achterstelling), die ook invloed hebben op hun ervaringen als non-binair persoon. Denk bijvoorbeeld aan een non-binair persoon van kleur, die naast marginalisering op basis van gender ook te maken krijgt met marginalisering op basis van huidskleur of achtergrond. Dit maakt dat diens ervaringen als non-binair persoon waarschijnlijk anders zullen zijn dan die van een wit non-binair persoon. Aandacht voor de uiteenlopende ervaringen en problemen waar non-binaire personen mee te maken kunnen krijgen is daarom belangrijk.



## 2 Hoeveel non-binaire personen zijn er in Nederland?

Hoeveel mensen in Nederland non-binair zijn weten we niet precies, omdat er beperkt onderzoek naar is gedaan en de bevindingen uit de onderzoeken die er wél zijn, uiteenlopen.

- Volgens onderzoek van het Sociaal Cultureel Planbureau identificeert ongeveer 3,9 procent van de Nederlandse bevolking zich niet eenduidig met het geslacht dat is geregistreerd bij de geboorte (Kuyper, 2017). Hier vallen ook 'binaire' transgender personen onder die zich strikt als man of vrouw identificeren.
- In een onderzoek van Panteia onder een representatieve selectie van de Nederlandse bevolking naar behoeften rondom geslachtsregistratie geeft 6% van de respondenten aan zich meer met een neutraal geslacht, of niet volledig als man of vrouw, te identificeren (Panteia, 2019).
- Volgens onderzoek van Motivaction, dat in opdracht van Mastercard is uitgevoerd in 16 landen in Europa en Noord-Amerika (waaronder Nederland), identificeert 2.8% van de mensen zich als non-binair (Mastercard, 2022). In Nederland zou dat dan om ongeveer 500.000 mensen gaan. Onder respondenten van 18 tot 34 jaar oud identificeert zelfs 5.3% zich als non-binair.
- Dat deze percentages hoger liggen onder jonge mensen, blijkt ook uit ander onderzoek. Zo komt uit Amerikaans onderzoek een vergelijkbaar percentage naar voren: 5% van de mensen tussen 18 en 29 jaar identificeren zich als transgender of non-binair, vergeleken met 1.6% van de gehele bevolking (Parker e.a., 2022).



### Waarom identificeren steeds meer mensen zich als non-binair?

Steeds meer mensen, vooral jongeren, identificeren zich als non-binair. Hoewel de term 'non-binair' relatief nieuw is in de huidige Westerse maatschappij, is non-binair zijn dat niet (Richards e.a. 2016). In het verleden bestonden binnen de meeste culturen namen en opvattingen over personen die niet in het binaire spectrum passen (Herdt, 1996; Thorne e.a. 2019). Dit is ook nu nog zichtbaar in bijvoorbeeld India en delen van Mexico, waar een derde gender erkend wordt (Amatmoekrim, 2021). Door de geschiedenis heen zijn echter op alle continenten genderdiverse mensen onderdrukt, vervolgd en uit de cultuur gewist. Dit kwam door zowel veranderingen binnen samenlevingen zelf als invloeden van buitenaf. Daarbij zijn Westerse koloniale invloeden leidend geweest in het verspreiden van het idee

van gender als binair (Aizura e.a., 2014; O'Sullivan, 2021).

Identiteiten en woorden die mensen gebruiken om zichzelf te beschrijven, bewegen mee met emancipatoire ontwikkelingen in de maatschappij. Nu er steeds meer erkenning komt voor het bestaan van non-binaire genderidentiteiten, zullen steeds meer mensen hiermee in aanraking komen en meer ruimte voelen om zichzelf af te vragen met welke termen zij zich het meeste identificeren. Daarmee ontstaat normalisering van een spectrum van genderidentiteiten (Cheung e.a., 2020). Dat steeds meer mensen zich als non-binair identificeren, hangt dus ook samen met de groeiende zichtbaarheid van non-binaire personen in onze samenleving (Richards e.a., 2016). Je kunt pas weten wat je kunt zijn als je ervan hebt gehoord, en het wordt makkelijker dit te verkennen wanneer meer mensen dat doen (Wagner & Kitzie, 2021).



### 3

## Waarom is meer zichtbaarheid van non-binaire personen belangrijk?

Non-binaire personen zijn nog steeds weinig zichtbaar in onze samenleving. Eén van de redenen daarvoor is dat de samenleving grotendeels binair is ingedeeld. Denk aan toiletten, sportteams, kleding en aanspreekvormen. Meestal zijn er twee gendercategorieën, 'man' en 'vrouw'. Ook op formulieren waar er naar je gender of sekse gevraagd wordt staan meestal alleen die twee opties. Mensen met een non-binaire genderidentiteit vallen hier doorgaans tussen of buiten, en zijn daarom minder zichtbaar. Ook worden ze hierdoor vaak buitengesloten van volledige deelname aan de samenleving. Daarnaast zijn er weinig non-binaire rolmodellen in de media, al komt daar langzaam meer representatie. Als er al non-binaire personen voorkomen in de media, zijn deze voornamelijk wit. Non-binaire personen van kleur, bijvoorbeeld, zien we nog minder, en worden vaker als slachtoffer afgebeeld dan andere non-binaire personen in de media (Zwinkels e.a., 2022).

Meer zichtbaarheid van bepaalde groepen personen zorgt er doorgaans voor dat meer mensen kennismaken met de identiteit van die groep. Dit leidt vaak tot meer empathie en erkenning (Felten e.a., 2020). Het kan dus ook helpen om meer mensen bekend te maken met non-binaire genderidentiteiten, om hier meer begrip voor te creëren. Dit is van belang voor beleidsmakers en sociaal professionals, maar ook in het bijzonder voor zorg- en hulpverleningsprofessionals, zodat ze passende zorg kunnen bieden aan non-binaire personen (voor meer over zorg, zie vraag 8).

Het creëren van meer zichtbaarheid heeft voornamelijk positieve gevolgen, maar het is belangrijk om ook naar de keerzijde te kijken. Met de komst van online en sociale media is het makkelijker geworden om transgender en non-binaire personen in een negatief daglicht te stellen en dit via verschillende kanalen te verspreiden naar

een groot aantal personen. Dit kan gaan om een artikel in een krant waar transgender of non-binaire genderidentiteiten niet serieus genomen worden, tot complottheorieën of campagnes die transgender en non-binaire personen hun fundamentele rechten willen ontzeggen. Het is dus belangrijk om ons te realiseren dat het vergroten van de zichtbaarheid van non-binaire personen zelf ook (tijdelijk) kan zorgen voor meer kwetsbaarheid van deze groep. Wees dus alert op hoe er in de communicatie-uitingen van je organisatie over (non-binaire) genderidentiteit wordt gepraat. Zorg ervoor dat dit niet stigmatiserend werkt voor de doelgroep. Wees je bewust van het belang om transgender of non-binaire personen zelf aan het woord te laten wanneer het over deze thema's gaat. Transgender Netwerk Nederland kan hier desgewenst ook expertise en training voor geven.



## 4

## Hoe draagt meer ruimte voor genderdiversiteit bij aan een inclusieve samenleving?

Non-binaire personen ondervinden veel negatieve gevolgen van de binaire indeling van de maatschappij (Vijlbrief e.a., 2020). Daarmee wordt bedoeld dat de maatschappij ingericht is op de binaire genderidentiteiten 'man' en 'vrouw' en dat er daarnaast veel nadruk gelegd wordt op mogelijke verschillen tussen deze twee groepen. Voor identiteiten en ervaringen buiten deze tweedeling is nog weinig ruimte. Uit onderzoek van Motivaction (2021) blijkt dat 50% van de Nederlanders er begrip voor heeft als mensen zich niet volledig herkennen in de categorie 'man' of 'vrouw'. 43% vindt dat mensen niet alleen 'man' of 'vrouw' hoeven te zijn, iets minder dan de helft van de bevolking dus. Dat betekent dat er nog veel mensen in Nederland zijn die de genderidentiteit van non-binaire personen niet begrijpen of niet goedkeuren.

Als er in de maatschappij meer ruimte is voor genderdiversiteit en voor verschillende vormen van genderexpressie, komt dat non-binaire personen ten goede. Zij ervaren dan meer ruimte om zichzelf te zijn en zich te kunnen uiten op een manier die voor hen goed voelt. Dit geldt echter niet alleen voor non-binaire personen. Meer ruimte voor genderdiversiteit en verschillende vormen van genderexpressie komt namelijk *iedereen* ten goede, om meerdere redenen:

- Gender-non-conformiteit (het niet conformeren aan traditionele gendernormen) is niet alleen voorbehouden aan non-binaire personen. Ook cisgender personen of binaire transgender personen



ondervinden de negatieve gevolgen van deze gendernormen. Het veel benadrukte onderscheid tussen man en vrouw houdt namelijk bepaalde stereotypen en verwachtingen in stand. Hier ondervinden mensen die in hun expressie van deze verwachtingen 'afwijken' met name de nadelen van. Denk bijvoorbeeld aan een man die graag nagellak draagt, maar niet de ruimte ervaart om dat te kunnen doen, of aan mannen die vaak ontmoedigd worden in het delen van hun emoties.

- Het feit dat de binaire indeling van de maatschappij een wezenlijk verschil tussen mannen en vrouwen benadrukt, werkt ook niet in het voordeel van gendergelijkheid. Doordat mannen en vrouwen in allerlei domeinen van elkaar gescheiden worden (denk bijvoorbeeld

aan toiletten, kleding, sport), wordt verschil benadrukt. Dit kan ertoe leiden dat vooroordelen, stereotypen en ongelijkheid in stand worden gehouden.

- Meer ruimte voor non-binaire personen kan ook een positief effect hebben op andere gemarginaliseerde groepen. Zo blijkt uit Amerikaans onderzoek dat niet alleen non-binaire personen zich veiliger voelen in genderinclusieve toiletten, maar ook andere groepen mensen, zoals cisgender vrouwen en mensen van kleur, omdat deze toiletten geassocieerd worden met meer egalitaire omgevingen waar aandacht is voor de veiligheid van gemarginaliseerde groepen (Chaney & Sanchez, 2018).



## 5 Hoe kun je genderinclusieve taal gebruiken?

Om een omgeving inclusief te maken voor non-binaire personen, is het gebruik van genderinclusief taalgebruik van groot belang. Er zijn twee hoofdthema's om aandacht aan te besteden: het gebruik van de juiste voornaamwoorden bij het spreken over non-binaire personen, en het vermijden van binair 'gegenderd' taalgebruik in het algemeen. Beide thema's zullen we hieronder verder toelichten. Daarbij is het belangrijk te vermelden dat taal zich voortdurend ontwikkelt. Termen die een paar jaar geleden misschien nog gangbaar waren, zijn dat nu misschien al niet meer. Dit geldt ook voor de taal rondom genderdiversiteit: in deze handreiking lees je over de huidige stand van

zaken in 2023, maar deze kan over een jaar al deels veranderd zijn. Raadpleeg daarom ook altijd recente bronnen om je kennis hierover te checken.

### Algemeen genderinclusief taalgebruik

- We gebruiken zeer regelmatig 'gegenderde' termen. Denk bijvoorbeeld aan 'Beste heer/mevrouw' of 'dames en heren' als aanspreekvormen, en het gebruik van 'hij/zij' in geschreven teksten. Genderinclusieve alternatieven zijn bijvoorbeeld de aanspreekvorm 'Beste mensen/gasten/aanwezigen/etc.', en 'hij/zij/die' of zelfs enkel 'die' in geschreven vorm. In hoofdstuk 4 van de incomplete

stijlgids van WomenINC, 'Hoe schrijf je inclusief', lees je [hier](#) meer over en vind je meer praktische voorbeelden.

- Genderinclusief taalgebruik is niet alleen belangrijk voor non-binaire personen. In onze huidige taal worden mannelijke termen gebruikt als overkoepelende term. Denk bijvoorbeeld aan 'vakman' of 'bemannen'. Ook wordt vaak 'hij' gebruikt als enig voornaamwoord om bijvoorbeeld de lezer in een tekst aan te spreken. Mannelijke termen zijn dus nog dominant in onze taal. Door na te denken over inclusief taalgebruik, werk je daarom ook indirect mee aan gendergelijkheid in bredere zin.





## Voornaamwoorden

- Een voornaamwoord is een woord dat verwijst naar onder andere personen, zonder die bij naam te noemen. Voornaamwoorden zijn er dus niet alleen voor non-binaire personen, maar voor iedereen. De bekende binaire voornaamwoorden zijn 'hij/hem' en 'zij/haar'. Maar er bestaan ook andere voornaamwoorden. De vraag welke voornaamwoorden (Engels: *pronouns*) een persoon gebruikt, wordt steeds vaker gesteld.
- Veel non-binaire personen gebruiken genderneutrale voornaamwoorden. In het Nederlands zijn veelgebruikte voornaamwoorden 'die/diens' en 'hen/hun'. Het Engelse equivalent van deze voornaamwoorden is *they/them*. Ook het woordenboek Van Dale erkent de genderneutrale voornaamwoorden (Van Dale, 2021). In het kader hiernaast 'Gebruik van voornaamwoorden' zijn een aantal voorbeelden uitgewerkt waarbij de verschillende voornaamwoorden gebruikt worden.
- Een belangrijke eerste stap in het gebruik van taal voor een inclusieve omgeving, is het aangeven van je eigen voornaamwoorden. Je geeft je voornaamwoorden dus ook (en vooral) aan als je zelf 'zij/haar' of 'hij/hem' gebruikt. Je kan je bijvoorbeeld aan een ander voorstellen door je naam en voornaamwoorden direct te benoemen. Ook is het bevorderlijk om je voornaamwoorden toe te voegen in bijvoorbeeld de handtekening onder je e-mail, of op LinkedIn. Daarmee normaliseer je het aangeven van (genderneutrale) voornaamwoorden en maak je het makkelijker voor non-binaire personen om hun voornaamwoorden te delen. Ook maak je zo minder aannames gebaseerd op uiterlijk over hoe iemand zich identificeert.

## Gebruik van voornaamwoorden

- De meest voorkomende voornaamwoorden naast 'zij/haar' en 'hij/hem' zijn 'die/diens' en 'hen/hun'. Vaak zet men deze ook in deze aanduiding naast de naam, in de volgende constructie: 'voornaam, achternaam (voornaamwoorden)'.
  - Om voornaamwoorden correct te gebruiken is het belangrijk om de grammaticale regels goed te kennen en vooral: veel te oefenen. Omdat veel mensen het gebruik van voornaamwoorden als hen/hun of die/diens niet gewend zijn, kan het namelijk wennen zijn om dit toe te passen in je huidige taalgebruik. Hieronder vind je een paar voorbeelden waarmee je kan oefenen.
    - Voorbeeld 1 Amira (die/diens). Amira laat diens aantekeningen zien aan mij. Die heeft notulen gemaakt van het overleg. Ik ga morgen een verslag met die uitwerken.
    - Voorbeeld 2 Noah (hen/hun). Noah stuurt mij het adres van hun huis. Ik ga morgen met hen koken. Hen heeft al boodschappen gedaan.
    - Voorbeeld 3 Sam (zij/haar en die/diens, verkort zij/die). Heb jij Sam gezien? Die heeft diens tas laten liggen. Kan jij de tas aan haar geven?
  - Wil je meer voorbeelden of wil je oefenen met het gebruik van verschillende voornaamwoorden en genderinclusief taalgebruik? Kijk dan ook eens naar de zine hierover via [transgenderinfo.nl](https://transgenderinfo.nl) Dat iemand non-binair is, betekent niet automatisch dat deze persoon met genderneutrale voornaamwoorden aangesproken wil worden. Een deel van de non-binaire personen gebruikt de voornaamwoorden 'hij/hem' of 'zij/haar'. Anderen gebruiken een combinatie van voornaamwoorden of andere voornaamwoorden (zie volgende punt). Zorg er dan voor dat je beide voornaamwoorden gebruikt, of vraag respectvol wat de voorkeur is van diegene. Kies niet zomaar voor de 'makkelijkste' optie. Het is hierin vooral belangrijk om goed te luisteren naar individuele behoeften.
  - 'Die/diens' en 'hen/hun' zijn niet de enige genderneutrale voornaamwoorden. De taal is volop in ontwikkeling en er zijn verschillende zogenoemde neovoornaamwoorden die door sommigen gebruikt worden. Voor deze voornaamwoorden, zie [nl.pronouns.page/voornaamwoorden](https://nl.pronouns.page/voornaamwoorden).
  - Het is belangrijk om de juiste voornaamwoorden te gebruiken. Hiermee erken je iemands genderidentiteit. Wanneer je iemand met verkeerde voornaamwoorden aanduidt, of diens gender op een andere manier niet erkent, noemt men dit 'misgenderen'. Als je iemand per ongeluk met de verkeerde voornaamwoorden aanduidt, is het belangrijk te erkennen dat je een fout maakte: corrigeer jezelf kort en ga door met je gesprek. Spreek ook anderen erop aan wanneer zij onjuiste voornaamwoorden gebruiken, ook wanneer dit niet in het bijzijn van de persoon in kwestie gebeurt.
  - Wil je advies over genderinclusieve taal of twijfel je over een formulering? Neem contact op met Transgender Netwerk via [info@transgendernetwerk.nl](mailto:info@transgendernetwerk.nl) of 020 205 0915. [www.transgendernetwerk.nl/contact](https://www.transgendernetwerk.nl/contact)



## 6 Welke juridische kwesties zijn belangrijk voor non-binaire personen?

Er zijn een aantal juridische kwesties die belangrijk zijn voor non-binaire personen, waaronder de transgenderwet en de X in het paspoort, het Wetboek van Strafrecht en het transitieverlof.

### Transgenderwet

- In steeds meer landen wordt het mogelijk om de geslachtsaanduiding in identiteitsdocumenten te wijzigen naar een X. Vooral non-binaire personen maken gebruik van deze mogelijkheden. In Nederland is hier nog geen eenvoudige procedure voor. Dat betekent niet dat het niet mogelijk is: het eerste paspoort met een X werd hier in 2018 uitgegeven, in Breda, en in de afgelopen jaren hebben meer mensen hun geslachtsaanduiding gewijzigd naar een X. Dit is echter voor lang niet iedereen een optie, vanwege het complexe proces dat eraan voorafgaat.

- Op dit moment is een uitspraak van een rechter nodig om je geslachtsaanduiding te wijzigen naar een X. Hierin verschilt de procedure rondom de X van de procedure rondom wijzigingen van V naar M of M naar V. Voor de wijziging van M naar V of andersom is namelijk geen rechterlijke uitspraak nodig. Deze wijzigingen kunnen, na ontvangst van een deskundigenverklaring, doorgevoerd worden bij de gemeente. Tussenkost van een rechter is hierbij niet nodig. Over de procedure om een X in het paspoort te krijgen kan je [hier](#) meer lezen.

### Algemene wet gelijke behandeling

- Discriminatie op basis van genderidentiteit, genderexpressie en/of geslachtskenmerken was niet altijd opgenomen als discriminatiegrond in het Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Dit is gewijzigd in 2019, en sindsdien zijn deze discriminatiegronden expliciet

opgenomen in het Awgb (Overheid.nl, 2020). Dit is een belangrijke stap in het erkennen van genderidentiteit en -expressie als legitieme discriminatiegrond.

### Transitieverlof

- Sommige non-binaire personen hebben behoefte aan verlof tijdens hun transitie, bijvoorbeeld omdat zij behandelingen ondergaan die ervoor zorgen dat ze zich comfortabel voelen in hun lichaam. Het kabinet is bezig om een verlofregeling op te zetten waar transgender personen gebruik van kunnen maken tijdens hun transitie. Werkgevers worden dan gecompenseerd voor de dagen waarop transgender werknemers niet kunnen werken. Dit maakt het voor transgender en non-binaire werknemers mogelijk om hun transitie te doorlopen zonder zich ziek te hoeven melden of verlofuren op te nemen. [Hier](#) kan je meer lezen over transitieverlof in wet- en regelgeving.



## 7

## Hoe staat het met de veiligheid van non-binaire personen?

Er is weinig onderzoek gedaan naar de veiligheid van non-binaire personen. De meeste informatie over transgender personen en veiligheid richt zich op binaire transgender personen, dat wil zeggen: transgender personen die zich als man of vrouw identificeren. Ook bevatten sommige onderzoeken data die niet is uitgesplitst op binaire transgender en non-binaire transgender personen. Dit maakt het moeilijk om cijfers over veiligheid met elkaar te vergelijken. Daarom is het extra belangrijk dat er goed, vergelijkbaar onderzoek komt over deze doelgroep. Wel wijzen een aantal onderzoeken en peilingen uit dat non-binaire personen een kwetsbare positie innemen op het gebied van veiligheid en discriminatie.



- Non-binaire personen in Nederland krijgen veel te maken met geweld. Zij en (andere) transgender personen voelen zich twee keer zo vaak onveilig

als de Nederlandse bevolking in het algemeen, worden zeven keer zo vaak mishandeld of daarmee bedreigd, en zijn tien keer zo vaak slachtoffer van

cyberpesten. Dat blijkt uit 'Overall op je hoede', een onderzoek van Transgender Netwerk Nederland (TNN) uit 2019 naar de veiligheid van transgender personen, waaronder ook non-binaire personen. In dit onderzoek is er niet alleen gekeken naar geweld in de openbare ruimte, maar ook online en thuis. Non-binaire personen voelen zich vaker wel eens onveilig dan transgender mannen en transgender vrouwen, en zij hebben in het algemeen vaker een gewelddelict meegemaakt dan de andere twee groepen (17,6% van de ondervraagde non-binaire personen tegenover 15% van de transgender vrouwen en 9,6% van de transgender mannen). Ook hebben ze meer te maken met huiselijk geweld (Oosterhout, 2019).

- Op het werk zijn non-binaire personen ook kwetsbaarder voor discriminatie en onveilige situaties. Van de non-binaire mensen in Nederland heeft 88% het gevoel dat ze op werk hun identiteit moeten verhallen, en bijna een derde van de non-binaire personen zegt dat

### Discriminatie verminderen

Non-binaire personen krijgen te maken met discriminatie. Over wat werkt om de discriminatie van hen te verminderen is nog niet veel onderzoek gedaan, maar de verwachting is dat aanpakken effectief zijn waarvan bekend is dat deze de discriminatie van andere/bredere groepen kunnen verminderen. Tips zijn bijvoorbeeld:

- Deel ervaringsverhalen, want dat zorgt voor inleving en empathie en dat vermindert vooroordelen. Denk bijvoorbeeld aan theater- of filmprogramma's op scholen en in buurten waarin de ervaringsverhalen van non-binaire personen centraal staan.
- Stel duidelijke sociale normen: dat betekent dat duidelijk wordt gecommuniceerd door de gemeente maar ook bijvoorbeeld op scholen, in bedrijven of in het jongerenwerk dat discriminatie van non-binaire personen niet door de beugel kan.

Lees meer tips in dit dossier: [Wat werkt bij het verminderen van discriminatie?](#)



hun werkgever ze niet vrij liet om zichzelf te uiten volgens hun genderidentiteit (Terpstra e. a., 2021). Dit is een significant groter aantal dan transgender mannen of transgender vrouwen. Ook maken transgender en non-binaire personen vaker onveilige situaties mee op het werk: bijna de helft heeft verbaal geweld meegemaakt, en ruim 20% van deze personen heeft te maken gehad met seksueel geweld op de werkvloer (TNN, 2022). Deze verminderde (sociale) veiligheid is een van de

redenen dat transgender en non-binaire personen een kwetsbare positie innemen op de arbeidsmarkt, en dat ze minder vaak financieel onafhankelijk zijn dan cisgender werknemers (Terpstra e.a., 2021). Dat betekent dat ze vaker afhankelijk van anderen zijn voor hun levensonderhoud.

Het erkennen van genderidentiteit en -expressie als legitieme discriminatiegrond (zie vraag 6) is een stap in de goede richting om het makkelijker te maken voor

non-binaire personen om een melding of aangifte te doen van anti-lhbt+ discriminatie of geweld. Ze hebben dan immers een discriminatiegrond om zich op te beroepen. Daarmee is het probleem niet opgelost – het ontwikkelen van een goede aanpak van discriminatie of geweld tegen non-binaire personen moet deze wetswijziging aanvullen om de veiligheidssituatie van deze groep te verbeteren. Hier ligt een sleutelrol voor de overheid, de gemeente en de politie.

## 8 Hoe ervaren non-binaire personen de ondersteuning door zorgprofessionals?

Sommige non-binaire personen ondergaan een medische transitie, terwijl anderen hier geen behoefte aan hebben (Richards e.a., 2016). Een medische transitie is altijd een individuele keuze van een transgender of non-binair persoon. Daarnaast maken non-binaire personen natuurlijk ook gebruik van reguliere zorg. Zowel bij genderzorg als reguliere zorg is specifieke aandacht voor hen nodig.

### a. Transgenderzorg

- Bij een deel van non-binaire personen bestaat de wens en/of noodzaak om lichamelijke veranderingen te ondergaan die ervoor zorgen dat ze zich comfortabel voelen in hun lichaam. Voor hen zijn er meerdere medische behandelingen mogelijk, die ruwweg op te delen zijn in hormoonbehandelingen (bijv. testosteron of oestrogeen), chirurgie (bijv. mastectomie) en overige behandelingen (bijv. ontharing of transitiegerelateerde logopedie).
- Non-binaire personen hebben uiteenlopende zorgbehoeften. Deze groep mensen heeft behoefte aan meer maatwerk in de zorg (Cheung e.a., 2020; Zorgvuldig Advies & Transvisie, 2019).

- Non-binaire personen zijn vaker onbekend bij of onbegrepen door zorgverleners (Eyssel e.a., 2017; Smiley e.a., 2017). In sommige gevallen kan dit ertoe leiden dat non-binaire personen moeilijker toegang krijgen tot transgenderzorg dan binaire transgender personen (Cheung e.a., 2020). Deze toegang is namelijk afhankelijk van een diagnose die door een psycholoog of psychiater gesteld moet worden.
- Als non-binaire personen een medische transitie ondergaan, krijgen zij te maken met de lange wachtlijsten in de transgenderzorg. Dit kan een negatief effect hebben op hun mentale gezondheid. Uit onderzoek naar de ervaringen van transgender personen (waaronder non-binaire personen) met transgenderzorg blijkt dat er nauwelijks transgender personen zijn die géén last ondervinden van het wachten op zorg (Zorgvuldig Advies & Transvisie, 2022). Zo geeft 91% van de respondenten aan veel last of heel veel last te ervaren van het wachten op psychologisch diagnostisch onderzoek. Deze last wordt vaak ervaren in de vorm van depressieve gevoelens of zelfs suïcidale gedachten.

### b. Reguliere zorg

Ook als het gaat om reguliere zorg buiten de genderzorg om, kunnen non-binaire personen met knelpunten te maken krijgen, bijvoorbeeld omdat zorginstellingen niet ingesteld zijn op de aanwezigheid van non-binaire zorggebruikers of omdat ze onvoldoende gendersensitief werken.

- Veel zorginstellingen communiceren niet op een genderinclusieve manier met patiënten. Zo worden patiënten in brieven vaak nog aangesproken met een niet-genderinclusieve aanhef als 'geachte heer/mevrouw'. Ook in interne registratiesystemen is er niet altijd een mogelijkheid om een gewenste aanspreekvorm toe te voegen, of op een duidelijke manier aan te geven dat iemands genderidentiteit afwijkt van hun juridisch geslacht.
- Non-binaire personen hebben niet altijd goede ervaringen met specifieke zorgprofessionals. Bijvoorbeeld omdat zij onvoldoende kennis hebben over genderdiversiteit of handelingsverlegen zijn. Dat betekent dat ze niet altijd weten hoe te handelen in een bepaalde situatie die wel om actie vraagt. Ook

kunnen non-binaire personen te maken krijgen met vooroordelen van zorgprofessionals (Young, 2020).

- Als gevolg van negatieve ervaringen, of angst voor negatieve ervaringen, mijden veel transgender (waaronder non-binaire) personen contact met zorgverleners. Daarnaast is bij 50% van de transgender personen contact met een eerstelijnszorgverlener gestopt als gevolg van moeizame communicatie over hun transgender zijn (Alliantie Gezondheidszorg op Maat, 2021).

Deze knelpunten kunnen ervoor zorgen dat non-binaire personen minder snel naar zorgverleners stappen, en als ze dat wel doen, de kans bestaat dat zij geen passende hulp krijgen. Dit zorgt ervoor dat ze in een kwetsbare medische positie kunnen komen. Dit geldt in het bijzonder voor non-binaire personen die op verschillende manieren gemarginaliseerd worden. Zo weten we onder andere op basis van



ervaringsverhalen dat non-binaire personen met een beperking en non-binaire personen van kleur minder snel passende hulp krijgen, omdat zorg nog te vaak is ingesteld op witte, cisgender personen

(vaak mannen) zonder beperking (Alliantie Gezondheidszorg op Maat, 2022). Bij vraag 10 staan praktische tips voor sociaal professionals die kunnen helpen dit tegen te gaan.

## 9 Hoe kan je als gemeente rekening houden met non-binaire personen?

Gemeenten voeren de regie in het voorkomen van buitensluiting en discriminatie van hun inwoners. In een deel van de gemeenten is hiervoor een regenboogbeleid ten bate van lhbt+ inwoners opgesteld, waaronder in de [Regenboogstede](#). Gemeenten kunnen ervoor kiezen om binnen beleid en uitvoering ook specifiek aandacht te hebben voor non-binaire personen. Een aantal tips voor gemeenten over wat je kunt doen voor non-binaire inwoners:

### Informatie

- Betrek belangenorganisaties voor transgender/non-binaire personen bij het vormgeven en uitvoeren van beleid. Dit kunnen lokale initiatieven in je gemeente zijn, maar ook landelijke belangenorganisaties zoals Transgender Netwerk Nederland. Reserveer budget om ervaringsdeskundigen voor hun bijdrage te kunnen betalen, of ga een structureel samenwerkingsverband aan. Neem in de vragen van reguliere, lokale monitoring ook vragen op over (non-binaire) genderidentiteit en genderexpressie. Dit kan bijvoorbeeld op het gebied van welzijn en gezondheid, en veiligheid.
- Zet in op de emancipatie van transgender en non-binaire personen op alle domeinen binnen de gemeente (arbeid, woningmarkt, onderwijs, zorg, politiek etc.).
- Bij het bevorderen van veiligheid binnen de gemeente kunnen belangenorganisaties aansluiten die ervoor zorgen dat de veiligheid van transgender en non-binaire personen expliciet wordt meegenomen in het beleid hierover.
- Vermijd onnodige seksregistratie. Vaak wordt naar sekse of juridisch geslacht gevraagd terwijl dit niet relevant is. Atria en Transgender Netwerk Nederland ontwikkelden een [toolkit](#) om organisaties te helpen bij het beperken van seksregistratie. Hier staat beschreven wanneer het wel of niet nodig is om sekse of juridisch geslacht te registreren, en mogelijke alternatieve registratievormen. In het kader hiernaast staat een voorbeeld beschreven.



## Communicatie

- Zorg voor genderinclusieve communicatie, zowel in het contact met burgers als intern. Gebruik in plaats van "Beste heer/mevrouw" bijvoorbeeld "Beste inwoner" of spreek iemand aan met hun naam en voorletters. Gebruik ook genderinclusieve taal in het algemeen (zie vraag 5).
- Zet je eigen voornaamwoorden onder mails, en stel je voor met je naam en voornaamwoorden als je een nieuw persoon ontmoet. Dit maakt de drempel lager voor non-binaire personen om hun voornaamwoorden te benoemen. Meer informatie kun je vinden op dit blog op [movisie.nl](http://movisie.nl).
- Zorg dat ambtenaren bij de gemeente beschikken over voldoende sensitiviteit voor een correcte bejegening van non-binaire personen. Collega's die veel in contact staan met burgers, zoals

baliemedewerkers en medewerkers van de burgerlijke stand, kunnen een online training doen: [Contact met transgender personen in publieke dienstverlening](#). Je kunt ook een soortgelijke training organiseren voor zorgaanbieders.

- Maak duidelijk wat je als gemeente doet voor de lhbt+ gemeenschap, en specifiek ook voor non-binaire personen. Dit kan door een pagina op de gemeentelijke website of een aparte website te maken met verdere informatie, inclusief belangrijke informatie voor de doelgroep.
- Wil je een vlag uithangen, een button maken of op een andere manier gebruik maken van herkenbare kleuren voor non-binaire personen? Dan zou je de (kleuren van de) non-binaire vlag kunnen gebruiken. Deze heeft vier kleuren: geel, wit, paars en zwart.

## Ontmoetingsgroepen Transvisie

De belangenorganisatie Transvisie organiseert [verschillende contactgroepen](#) voor transgender personen en hun naasten. Er zijn verschillende groepen voor verschillende doelgroepen. Zo zijn er groepen gericht op transgender vrouwen, transgender mannen, of ouders van transgender kinderen. Er is ook een groep voor non-binaire personen. De meeste van deze groepen komen maandelijks samen. Tijdens deze bijeenkomsten is er ruimte voor het uitwisselen van ervaringen.

## Inclusieve manier van seksregistratie

In sommige gevallen kan het nodig zijn om sekse te registreren. Voor onderzoek, bijvoorbeeld. De onderstaande vraagstelling geeft ruimte voor de respondent om zich te identificeren op een manier die past bij hun genderidentiteit. Hierbij is het belangrijk om uit te leggen waarom deze informatie gevraagd wordt, en wat er met de data gedaan wordt. Gebruik liever geen termen als "anders" of "overig", die werken stigmatiserend.

### Voorbeeldvraag enquête

Vul het antwoord in waarbij u zich het meeste thuis voelt. Dit hoeft niet per se het geslacht uit uw paspoort zijn.\*

- Man
- Vrouw
- Non-binair
- Ik identificeer me als .....
- Zeg ik liever niet

\* Het antwoord op deze vraag wordt in overeenstemming met de Algemene Verordening Gegevensbescherming verwerkt en alleen gebruikt voor emancipatiedoelinden, zoals het monitoren van de genderbalans binnen onze organisatie. U kunt uw antwoord altijd wijzigen of intrekken.

## Voorzieningen

- Zorg voor genderinclusieve toiletten in het gemeentehuis. TNN heeft een [Toiletkit](#) gemaakt met een stappenplan, inclusief goede tips voor het aanpakken van dit onderwerp binnen een organisatie. Belangrijk uitgangspunt hierbij is om te zorgen dat alle toiletten toegankelijk worden voor iedereen, en dat er geen apart genderinclusief toilet naast bestaande vrouwen- en mannentoiletten wordt gemaakt.
  - Bekijk ook welke andere toilet- of kleedgelegenheden in de openbare ruimte genderinclusief kunnen worden gemaakt.
- Maak bekend waar mensen met klachten en vragen over discriminatie terecht kunnen. Mensen die discriminatie ervaren, kunnen zich melden bij de regionale Anti-Discriminatie Voorziening (ADV).



De non-binaire vlag

## Genderpraatjes

Genderpraatjes is een hulplijn van Transgender Netwerk Nederland en Transvisie waar jongeren terecht kunnen die steun zoeken of vragen hebben rondom hun gender. De jongerenlijn richt zich op jongeren die transgender, non-binair, of nog zoekend zijn. Ook ouders die vragen hebben over hun kind kunnen met de hulplijn contact opnemen.

Daar kunnen zij een beroep doen op 'discriminatie op basis van geslacht'.

- Heb aandacht voor de opvanglocaties van dak- en thuisloze bewoners en asielzoekers, zodat deze een veilige omgeving zijn voor transgender en non-binaire personen.

## Personeel

- Houd rekening met non-binaire personen in je personeelsbeleid. Zorg dat je transgender en non-binair expliciet benoemt in je (diversiteits) beleid, en maak het zichtbaar in de uitvoering. Train bijvoorbeeld je HR-personeel, zodat deze actiever betrokken raken bij de geleefde ervaringen van genderdiverse mensen en werknemers. Hierbij kun je gebruik maken van de expertise van onder andere TNN. Kijk ook hoe je betrokken organisaties kunt stimuleren om dit te doen.
- Zorg dat je personeelsbestand een afspiegeling is van de maatschappij, en dat non-binaire personen daar ook deel van uitmaken. Objectieve

## Goed voorbeeld: Nijmegen vergoedt administratieve kosten rondom geslachtswijziging

De gemeente Nijmegen vergoedt in 2023, als eerste gemeente in Nederland, de administratieve kosten rondom de juridische geslachtswijziging. Dit doen ze in een poging deze procedure toegankelijker en laagdrempeliger te maken voor personen die dit nodig hebben. Het college van B&W licht toe dat 'meer dan dertig jaar regenboogbeleid en inzet op dit thema veel opgeleverd heeft en dat maakt dat Nijmegen landelijk gezien een koploperspositie heeft. [...] Hoewel de acceptatie groeit, is de noodzaak voor beleid met betrekking tot seksuele, gender-, en seksediversiteit actueel. Daarom hebben we aandacht voor specifieke groepen zoals transgender personen. De gemeente Nijmegen vindt het belangrijk dat in Nijmegen lhbtq+ personen zich vanzelfsprekend gezien en gehoord voelen, in vrijheid zichzelf kunnen zijn en kunnen houden van wie zij willen.' Het vergoeden van de administratieve kosten rondom de juridische geslachtswijziging is inmiddels ook in gang gezet in Rotterdam en Utrecht.

wervings- en selectieprocedures kunnen hierbij helpen, net als expliciet vermelden dat onder-gerepresenteerde groepen aangemoedigd worden om te

solliciteren. Meer hierover vind je op de [website van Kennisplatform Inclusief Samenleven \(KIS\)](#): Wat is objectief werven en selecteren?



# 10

## Hoe kan je als sociaal professional rekening houden met non-binaire personen?

### Kennis

- Praat met collega's over de expertise die binnen de organisatie bestaat over transgender en non-binaire personen. Is die er al? Bekijk hoe dit gedeeld en vastgelegd kan worden binnen de

organisatie. Is die er nog niet? Neem contact op met belangenorganisaties als TNN om te kijken hoe deze expertise vergroot kan worden. Zorg ervoor dat je weet naar welke professionals

met genderexpertise je cliënten in de tussentijd door kan verwijzen.

- Zorg dat je een actueel beeld hebt van belangenorganisaties en zelfhulpgroepen voor non-binaire personen, waar je iemand op kunt attenderen als zij daar behoefte aan hebben. Je vindt ze achter in deze handreiking.
- Werk je met jongeren? Volg dan de gratis [online training Jong en Transgender](#). Hier wordt het thema behandeld in de specifieke situatie van kinderen, inclusief hun ouders of verzorgers. Dit is een stap in de goede richting om handelingsverlegenheid te voorkomen bij deze groep.
- Vermijd onnodige seksregistratie. Vaak wordt er naar geslacht gevraagd, terwijl dit niet relevant is. Atria en Transgender Netwerk Nederland ontwikkelden een [toolkit](#) om organisaties te helpen bij het beperken van seksregistratie. Hier staat beschreven wanneer het wel of niet nodig is om sekse of juridisch geslacht te registreren, en mogelijke alternatieve registratievormen. In het kader 'inclusieve manier van seksregistratie' bij vraag 9 staat een voorbeeld beschreven.

### Communicatie

- Zorg voor genderinclusieve communicatie, zowel in het contact met burgers als intern. Gebruik in plaats van 'Beste heer/mevrouw' bijvoorbeeld 'Beste cliënt', 'Beste lezer' of spreek iemand aan met hun naam en voorletters. Gebruik ook genderinclusieve taal in het algemeen (zie vraag 5).
- Zorg dat medewerkers die veel in contact staan met cliënten, zoals recepti-





# 10 VRAGEN OVER NON-BINAIRE PERSONEN

onisten, beschikken over voldoende sensitiviteit voor een correcte bejegening van non-binaire cliënten. Zie ook de [Online training: Contact met transgender personen in publieke dienstverlening](#).

- Zet je eigen voornaamwoorden onder mails, en stel je voor met je naam en voornaamwoorden als je een nieuw persoon ontmoet. Dit maakt de drempel lager voor non-binaire personen om hun voornaamwoorden te benoemen. Meer informatie kun je vinden op dit blog op [movisie.nl](#)).
- Luister naar hoe non-binaire personen zelf graag aangesproken willen worden en spreek hen op deze manier aan.

## Ondersteuning

- Ga ervan uit dat je non-binaire cliënten hebt. Maak iemands genderidentiteit bespreekbaar als de persoon er zelf over begint, maar geef ook de ruimte om het er niet over te hebben. Meer tips over hoe je transgender cliënten kan ondersteunen bij hulpvragen kan je vinden in de [Online training: Hoe ondersteun je transgender cliënten bij hulpvragen?](#).
- Wees op de hoogte hoe je non-binaire cliënt met hun genderidentiteit wil omgaan. Ga er niet van uit dat diegene het goed vindt dat je deze identiteit met andere collega's of naasten van de cliënt deelt, maar vraag de cliënt zelf hoe die wil dat je hier mee omgaat.
- Jezelf introduceren met je voornaamwoorden bij een eerste ontmoeting schept een veilige omgeving voor de cliënt om het onderwerp aan te snijden als dat relevant is. Sommige non-binaire personen willen het onderwerp namelijk (nog) niet zelf bespreekbaar maken. Daarnaast kan het ook zijn dat personen zichzelf nog niet hebben geïdentificeerd als non-binair, omdat ze daar wellicht nog te weinig over weten. Benoem wel je eigen voornaamwoorden, maar vraag alleen

verder naar de genderidentiteit als een cliënt daar zelf over begint, en zorg er dan voor dat een non-binaire genderidentiteit ook als waardige optie wordt onderzocht.

- Zijn er al genderinclusieve toiletten op de werklocatie? Zo niet: TNN heeft een [Toiletkit](#) gemaakt met een stappenplan, inclusief goede tips voor het aankaarten van dit onderwerp binnen de organisatie. Belangrijk uitgangspunt hierbij is om te zorgen dat alle toiletten toegankelijk worden voor iedereen, en dat er geen apart genderinclusief toilet naast bestaande vrouwen- en mannentoiletten wordt gemaakt.

## Meer informatie

### Transgender Netwerk Nederland

Stichting [Transgender Netwerk Nederland](#) (TNN) is een professionele mensenrechtenorganisatie. TNN zet zich in voor een genderdiverse samenleving, bestrijding van discriminatie, en emancipatie van transgender en non-binaire personen en hun omgeving.

### Transvisie

Patiëntenorganisatie [Transvisie](#) behartigt vrijwillig de belangen van transgender personen en hun naasten, met name in de context van de zorg. Zij beantwoorden vragen van individuen en organiseren zelfhulpgroepen waar transgender personen en hun naasten met elkaar in contact kunnen komen.

### Genderpraatjes

[Genderpraatjes](#) is een hulplijn van [Transgender Netwerk Nederland](#) en [Transvisie](#) waar jongeren die steun zoeken, of vragen hebben rondom hun gender terecht kunnen. De jongerenlijn richt zich op jongeren die transgender, non-binair, of nog zoekend zijn. Ook ouders die vragen hebben over hun kind kunnen met de hulplijn contact opnemen.

### Transgender Wegwijzer

De [Transgender Wegwijzer](#) is een initiatief van [Transgender Netwerk Nederland](#) en [Transvisie](#). Op de kaart van de [wegwijzer](#) vind je instanties, organisaties en personen die kunnen helpen bij een transitie en alles wat daarbij komt kijken. Denk bijvoorbeeld aan medisch specialisten, maar ook aan antidiscriminatiebureaus en zelfhulpgroepen.

### Trans United

[Trans United](#) is een platform bedoeld voor transgender personen met een biculturele achtergrond. [Trans United](#) biedt diverse workshops aan en richt zich daarnaast op het zichtbaar en het bespreekbaar maken van de transgender gemeenschap in Nederland.

### COC Nederland

[COC Nederland](#) komt op en zet zich in voor de lhbt+ gemeenschap in Nederland. COC biedt ontmoetingen en activiteiten aan voor veel verschillende groepen binnen de lhbt+ gemeenschap, waaronder genderdiverse personen. Door heel Nederland zijn er regionale COC-verenigingen.

### Movisie Academie

Binnen de [Movisie Academie](#) vind je diverse e-learnings gerelateerd aan lhbt+ thematiek, waaronder de trainingen 'Contact met transgender personen in de publieke dienstverlening' en 'Jong en transgender'.



## Bronnen

- Aizura, A., T. Cotton, C. Balzer LaGata, M. Ochoa & S. Vidal-Ortiz (2014). Introduction. *Transgender Studies Quarterly* 1(3): 308–319.
- Alliantie Gezondheidszorg op Maat (2021). *Naar een gender- en LHBTI-sensitieve gezondheidszorg in Nederland*. Komteemensbijdokter.nl [Geraadpleegd op 19 januari 2023 via [AGOM-Samenvatting-Ipsos-peiling-2.pdf](#) (komteemensbijdokter.nl)]
- Alliantie Gezondheidszorg op Maat (2022). *Het veld is in beweging naar een gezondheidszorg op maat! Rapportage 2021*. Komteemensbijdokter.nl [Geraadpleegd op 25 januari 2023 via [AGOM-rapportage-2021-def.pdf](#) (iederepatientisanders.nl)]
- Amatmoekrim, K. (2021). *Gender is geen modern gedoe. Kijk maar naar deze fascinerende geschiedenissen*. decorrespondent.nl [21 januari 2021] [[decorrespondent.nl/12012/gender-is-geen-modern-gedoe-kijk-maar-naar-deze-fascinerende-geschiedenissen/4814155822476-15ab196e](#)]
- Chaney, K. E., & D. T. Sanchez (2018). Gender-inclusive bathrooms signal fairness across identity dimensions. *Social Psychological and Personality Science* 9(2), p. 245-253.
- Cheung, A. S., S.Y. Leemaqz, J.W. Wong, D. Chew, O. Ooi., P. Cundill. & K.C. Pang. (2020). Non-binary and binary gender identity in Australian trans and gender diverse individuals. *Archives of sexual behavior*, 49(7), p. 2673-2681.
- Eyssele, J., A. Koehler, A. Dekker, S. Sehner & T. O. Nieder (2017). Needs and concerns of transgender individuals regarding interdisciplinary transgender healthcare: A non-clinical online survey. *PLoS One* 12(8), e0183014.
- Felten, H., I. Taouanza, R. Broekroelofs, A. Vijlbrief & E. Cankor (2020). *Wat werkt bij het verminderen van discriminatie*. Utrecht: Kennisplatform Inclusieve Samenleving.
- Herdt, G. (1996). *Third sex third gender*. New York: Zone.
- Kuyper, L. (2017). *Transgender personen in Nederland*. Den Haag: Sociaal Cultureel Planbureau.
- Mastercard (2022). *The lived experience of people who identify as gender nonbinary: "That's who I am"*. mastercard.com [Geraadpleegd op 19 januari 2023 via [true-name-nonbinary\\_2022.pdf](#) (mastercard.com)]
- Motivaction (2021). *Helpt Nederlanders heeft begrip voor non-binair zijn*. Motivaction.nl [2 april 2021] [[www.motivaction.nl/actualiteiten/nieuwsberichten/helpt-nederlanders-heeft-begrip-voor-non-binair-zijn](#)]
- Oosterhout, E. van (2019). *Overal op je hoede: Geweld tegen transgender personen in Nederland*. Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland.
- O'Sullivan, S. (2021). The colonial project of gender (and everything else). *Genealogy*, 5(3), 67.
- Overheid.nl (2020). *Algemene Wet Gelijke Behandeling*. [Geraadpleegd op 19 januari 2023 via [wetten.nl - Regeling - Algemene wet gelijke behandeling - BWBR0006502](#) (overheid.nl)]
- Panteia (2019). *Onderzoek geslachtsregistraties*. Zoetermeer: Panteia.
- Parker, K., J. M. Horowitz & A. Brown (2022). *Americans' complex views on gender identity and transgender issues*. pewresearch.org [28 juni 2022] [[Americans' Complex Views on Gender Identity and Transgender Issues](#) | Pew Research Center]
- Richards, C., W. P. Bouman, L. Seal, M.J. Barker, T.O Nieder & G. T'Sjoen (2016). Non-binary or genderqueer genders. *International Review of Psychiatry*, 28(1), p. 95-102.
- Smiley, A., A. Burgwal, C. Orre, E. Summanen, I. G. Nieto, J. Vidić & R. Köhler (2017). *Overdiagnosed but Underserved. Trans Healthcare in Georgia, Poland, Serbia, Spain, and Sweden: Trans Health Survey*. Berlijn: TGEU
- Terpstra, F., L. Dekkers & S. Schers (2022). *Trans, intersekse en non-binair mensen aan het werk in Nederland: Een nationaal rapport*. Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland.
- Thorne, N., A. K. T. Yip, W. P. Bouman, E. Marshall & J. Arcelus (2019). The terminology of identities between, outside and beyond the gender binary—A systematic review. *International Journal of Transgenderism*, 20(2-3), p. 138-154.

# 10 VRAGEN OVER NON-BINAIRE PERSONEN

- Transgender Netwerk Nederland (TNN). Wettelijke ondersteuning hard nodig voor transgender werknemers. transgendernetwerk.nl [12 oktober 2022] [[Wettelijke ondersteuning hard nodig voor transgender werknemers - Transgender Netwerk Nederland](#)]
- Van Dale (2021). *Welk genderneutraal persoonlijk voornaamwoord gebruik je?* vandale.nl [12 mei 2021] [[Welk genderneutraal persoonlijk voornaamwoord gebruik je? | Van Dale](#)]
- Vijlbrief, A., S. Saharso & H. Ghorashi (2020). Transcending the gender binary: Gender non-binary young adults in Amsterdam. *Journal of LGBT Youth*, 17(1), p. 89-106.
- Vincent, B. (2019). Breaking down barriers and binaries in trans healthcare: the validation of non-binary people. *International Journal of Transgenderism*, 20(2-3), p. 132-137.
- Wagner, T. L. & V. L. Kitzie (2021). 'Access necessitates being seen': Queer visibility and intersectional embodiment within the health information practices of queer community leaders. *Journal of Information Science* 0(0). <https://doi.org/10.1177/01655515211040658>
- Young, E. (2020) *They/Them/Their. A Guide to Nonbinary & Genderqueer Identities*. Londen: Jessica Kingsley Publishers.
- Zorgvuldig Advies & Transvisie (2019). *Ervaringen en behoeften van transgenders in de zorg*. Utrecht: Zorgvuldig Advies.
- Zorgvuldig Advies & Transvisie (2022). *Ervaringen en behoeften van transgender personen in de zorg: vervolgonderzoek*. Utrecht: Zorgvuldig Advies.
- Zwinkels, E., G. Ravelli en O. van der Mark (2022). *Zichtbaarder, bespreekbaarder, kwetsbaarder. Monitor representatie van trans personen in 2021*. Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland.

## Colofon

Deze handreiking is een coproductie van Movisie en Transgender Netwerk Nederland.

**Auteurs:** Niels van Kleef (Movisie), Laura Griffin (Movisie), Nina van Lier (Movisie), Anne Levah Russchen (Transgender Netwerk Nederland)

**Met dank aan:** Charlot Pierik (Movisie), Sophie Schers (Transgender Netwerk Nederland), Aafke Uilhoorn

**Eindredactie:** Celia Okoro

**Fotografie:** 123RF, The Gender Spectrum Collection (pagina 5, 10, 13), Disabled And Here (pagina 6, 7), Rinske Bijl (pagina 8, 16)

**Vormgeving:** Ontwerpburo Suggestie & illusie

**Downloaden:** [www.movisie.nl/lhbt](http://www.movisie.nl/lhbt)



kennis en aanpak van sociale vraagstukken



© Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken en Transgender Netwerk Nederland

Postbus 19129 \* 3501 DC Utrecht  
T 030 789 20 00 \* [info@movisie.nl](mailto:info@movisie.nl)

Deze handreiking is gefinancierd door het ministerie van OCW.