



# Genderdiversiteit in het hoger onderwijs

Inzichten en tips voor onderwijsprofessionals en studenten



# Over deze handreiking

Diversiteit en inclusiviteit neemt een steeds grotere plek in binnen hoger onderwijsinstellingen in Nederland. Toch is genderdiversiteit, de verschillende manieren waarop studenten hun gender beleven en uiten, niet vanzelfsprekend een onderwerp dat voldoende aandacht krijgt. Ook de belemmeringen, die transgender en genderdiverse studenten tijdens hun opleiding ervaren, zijn voor onderwijsprofessionals niet altijd even zichtbaar. Dat terwijl er naar schatting tussen de duizend en vijfduizend transgender personen aan de universiteit studeren. In het hbo kan dit aantal oplopen tot negenduizend. De inschatting van het aantal transgender personen loopt erg uiteen, omdat niet alle transgender personen een medisch traject ingaan en niet alle transgender personen op dezelfde leeftijd hun genderidentiteit uiten. Deze cijfers zijn gebaseerd op onderzoek van het Kennisinstituut Rutgers uit 2012.

Uit verschillende onderzoeken, maar ook uit een eigen uitvraag bij 81 transgender en genderdiverse studenten, blijkt dat zij tijdens hun studie verschillende belemmeringen ervaren. Veelvoorkomende belemmeringen zijn een gebrek aan kennis en acceptatie van docenten en medestudenten, verkeerde gegevens in de studentenadministratie en ernstige studievertraging door mentale problemen en/of medische afspraken.

## Doelgroep

Deze handreiking is geschreven door ECIO en Transgender Netwerk Nederland. De handreiking is voor onderwijsprofessionals zoals studieloopbaanbegeleiders, studieadviseurs, studentendecanen en docenten. Maar ook voor genderdiverse studenten die zelf op zoek zijn naar meer informatie over studeren en genderdiversiteit of hun onderwijsinstelling bewust willen maken op welke manier deze zich kan inzetten om meer genderinclusief te worden.

## Doel

Deze handreiking geeft inzicht in de belemmeringen die genderdiverse studenten ervaren en de manier waarop onderwijsinstellingen hen kunnen ondersteunen om hun onderwijsinstelling zo in te richten dat alle studenten zich welkom voelen. In de hoofdstukken wordt meer uitleg gegeven over een specifiek onderwerp aangevuld met praktische tips. De onderwerpen die aan bod komen zijn:

- Een genderinclusief en veilige leeromgeving
- Studentenwelzijn en psychische klachten
- Studievertraging, verzuim en financiële ondersteuning
- Stage en werk
- Informatievoorziening binnen en buiten de onderwijsinstelling.

Met deze handreiking willen we je inspireren en handvatten bieden voor het werken aan een genderinclusieve onderwijsinstelling waar alle studenten zich welkom voelen. Maar ook willen we jou kennis geven over genderdiversiteit die je kan delen met collega's en studenten.

# Inhoudsopgave

<b>1. Begrippenlijst.....</b>	<b>4</b>
<b>2. Genderinclusief en veilige leeromgeving.....</b>	<b>6</b>
2.1 Sociaal klimaat op school en in de klas.....	6
2.2 Genderinclusieve communicatie en taalgebruik .....	8
2.3 Binding en betrokkenheid en Pride Communities.....	9
2.4 Praktische aanpassing op de onderwijsinstelling.....	11
<b>3. Studievertraging, verzuim en financiële ondersteuning.....</b>	<b>13</b>
3.1 Transitieverlof.....	13
3.2 Aangepaste studieplanning en studievertraging .....	14
3.3 Financiële regelingen .....	14
<b>4. Stage en overgang naar werk.....</b>	<b>16</b>
4.1 Openheid over genderidentiteit .....	16
4.2 Opbouw van een CV .....	17
4.3 Organisaties en hulp binnen de onderwijsinstelling .....	17
<b>5. Studentenwelzijn en psychische klachten .....</b>	<b>18</b>
5.1 Minderheidsstress onder transgender en genderdiverse studenten .....	18
5.2 Eenzaamheid.....	19
5.3 Suiciderisico en -preventie .....	19
<b>6. Informatievoorziening.....</b>	<b>21</b>
6.1 Informatievoorziening op de onderwijsinstelling .....	21
6.2 Informatievoorziening buiten de onderwijsinstelling.....	22
<b>Referenties.....</b>	<b>24</b>

# 1. Begrippenlijst

Voor het lezen van deze handreiking is het belangrijk om een aantal termen en begrippen te kennen. Lees daarom eerst de onderstaande begrippen om te begrijpen wat transgender, genderdiversiteit en genderinclusiviteit inhouden.

## **Transgender**

Transgender is een paraplueterm voor mensen van wie het bij de geboorte genoteerde geslacht deels of geheel niet overeenkomt met wie ze zijn. Hieronder vallen transgender mannen, transgender vrouwen, non-binaire personen, maar ook bijvoorbeeld mensen van wie de genderexpressie buiten de binaire gendernormen valt. Soms is er onvrede met de fysieke sekse, maar dit is lang niet altijd het geval. Non-binair is het deel van het genderspectrum wat niet past binnen de heersende genderrollen. Non-binaire mensen vallen onder de paraplueterm 'transgender'. Maar niet alle non-binaire mensen noemen zichzelf transgender. We gebruiken ook wel genderdivers of gender non-conform voor mensen die niet helemaal passen binnen de heersende gendernormen.

## **Genderdivers of gender non-conform**

Genderdivers of gender non-conform zijn termen die worden gebruikt voor mensen die niet helemaal passen binnen de heersende gendernormen. Sommige van deze mensen hebben onvrede met de fysieke sekse, maar dit is lang niet altijd het geval.

## **Trans man en Trans vrouw**

Een trans man is een man die bij de geboorte en vóór zijn transitie als vrouw werd aangezien en als zodanig stond geregistreerd. Zo is een trans vrouw een vrouw die bij geboorte en vóór haar transitie voor man werd aangezien en als zodanig stond geregistreerd.

## **Geslacht**

Geslacht heeft verschillende betekenissen. Voor de overheid betekent 'geslacht' wat er op je ID-bewijs staat. Dat kan zijn: V, M of X. Dit juridische geslacht hoeft niet altijd overeen te komen met je gender of sekse. In de dagelijkse taal wordt 'geslacht' ook wel gebruikt voor iemands lichamelijke seksekenmerken bij de geboorte. Maar dit kun je preciezer omschrijven als 'sekse'.

## **Het verschil tussen sekse en gender**

Sekse gaat over de diversiteit die er bestaat in lichamelijke seksekenmerken. Dit gaat om alle verschillende variaties in hormonen, seksechromosomen en genitaliën. Gender gaat over de genderidentiteit en genderexpressie. Naast de persoonlijke genderbeleving, kun je ook spreken van sociaal-maatschappelijke opvattingen over gender. Genderidentiteit is wie je bent en hoe je jezelf noemt. Dit is een diepgevoelde persoonlijke beleving. Je genderidentiteit kan zich overal op het genderspectrum bevinden en kan ook fluïde zijn.

Voor sommige mensen staat de genderidentiteit vanaf de geboorte vast, terwijl bij anderen deze aan ontwikkeling onderhevig is. Genderexpressie is de manier waarop iemand zich uit en staat vaak onder invloed van omgevingsbepaalde factoren.

Genderexpressie is vooral zichtbaar in gedrag, kleding, spraak, haardracht en lichaamstaal.

## **Cisgender**

Cis komt uit het Latijns en betekent zoveel als 'aan deze kant'. Hiermee duiden we aan dat een persoon zich thuis voelt bij het bij de geboorte toegewezen geslacht. Cisgender is een term voor mensen die niet transgender zijn.

## **Genderneutraal en Genderinclusief**

Genderneutraal betekent dat een product of ruimte voor iedereen bedoeld is.

Seksegescheiden of genderspecifieke producten hebben vaak geen praktische functie.

Genderinclusief betekent dat je rekening houdt met alle variaties in genderidentiteit en genderexpressie.

## 2. Genderinclusief en veilige leeromgeving

Studenten brengen een groot gedeelte van hun tijd op de onderwijsinstelling door in de collegezaal of het klaslokaal. Het is belangrijk dat dit een plek is waar transgender en genderdiverse studenten zich veilig en comfortabel voelen. Transgender en genderdiverse studenten voelen zich niet altijd veilig of comfortabel in hun onderwijsinstelling. Door docenten kunnen er misplaatste grappen gemaakt worden of de studenten worden niet aangesproken met de juiste voornaamwoorden. Hierdoor voelen zij zich niet vrij om medewerkers en medestudenten te vertellen over hun genderidentiteit. Zelfs wanneer ze dat misschien wel zouden willen.

In dit hoofdstuk vertellen we hoe je als onderwijsinstelling kunt werken aan een veilig, sociaal en inclusief klimaat voor transgender en genderdiverse studenten. Diversiteit binnen een onderwijsinstelling zie je terug in de samenstelling van schoolpersoneel en studenten. Wanneer iedereen zich daar op zijn plek voelt, kun je spreken van inclusiviteit.

### 2.1 Sociaal klimaat op school en in de klas

Onderwijsinstellingen in Nederland hebben de plicht om te zorgen voor een veilige studeer- en werkomgeving. Dit is vastgelegd in verschillende integriteitscodes waar onderwijsinstellingen zich aan committeren (Rapportage (sociale) veiligheid & integriteit hoger onderwijs 2012). Daarom is het van belang om als onderwijsinstelling zowel op beleidsmatig niveau als in de klas en tijdens colleges ervoor te zorgen dat er ook voor deze groep studenten een veilig sociaal klimaat heerst.

#### ***Veilig sociaal klimaat op beleidsmatig niveau***

Op beleidsmatig niveau gaat het erom dat in beleidsdocumenten specifiek benoemd wordt dat discriminatie op basis van genderidentiteit ongewenst en niet toegestaan is. Daarnaast is het beleid erop gericht dat iedereen binnen de onderwijsinstelling weet wat de visie van de onderwijsinstelling is op het gebied van genderdiversiteit. Het is belangrijk om die visie als zodanig te benoemen in de beleidsdocumenten.

Benoem genderdiversiteit in ieder geval expliciet in:

- non-discriminatiecodes
- regelingen ongewenst gedrag
- huisregels
- beleidsdocument studeren met een ondersteuningsvraag.

#### ***Veilig sociaal klimaat in de onderwijsinstelling***

In onze uitvraag onder 81 transgender en genderdiverse studenten geven studenten aan dat ze zich niet altijd comfortabel of veilig voelen in hun onderwijsinstelling. Zo voelen zij zich niet altijd vrij om medewerkers en medestudenten te vertellen over hun genderidentiteit. Zelfs wanneer ze dat misschien wel zouden willen. Ook hebben studenten te maken gehad met docenten die misplaatste grappen maken of, door te weinig kennis over genderdiversiteit,

de student niet met de juiste voornaamwoorden willen aanspreken. Te weinig kennis over genderdiversiteit onder studenten en medewerkers van de onderwijsinstelling kan leiden tot onbegrip, uitsluiting en pesterijen (Schers, 2016).

Studenten brengen een groot gedeelte van hun tijd op de onderwijsinstelling door in de klas of collegezaal. Dit zijn de momenten dat het (vaak) verplicht is voor de student om op de onderwijsinstelling aanwezig te zijn. Zorg er daarom voor dat dit een plek is waar transgender en genderdiverse studenten zich veilig en comfortabel voelen. Is dit niet het geval, dan verstoort dit het leervermogen van de student. Om een veilig leerklimaat in het klaslokaal te bewerkstelligen moeten zowel docenten als medestudenten voldoende kennis hebben over genderdiversiteit. Hiervoor zijn er speciale trainingen voor docenten (en andere medewerkers van de onderwijsinstelling) en voor studenten.

Zorg er als docent voor dat er een inclusieve sfeer bij jou in de klas is om de drempel om over genderdiversiteit te praten te verlagen. Bijvoorbeeld door studenten te vragen naar voornaamwoorden tijdens de eerste les of college (hij/hem, zij/haar, hen/hun, etc.). Vervolgens zorg je er ook voor dat studenten deze voornaamwoorden naar elkaar toe gebruiken en het klassikaal bespreken als dat niet goed gaat. Stimuleer de studenten anderen erop aan te spreken als ze dat niet doen. Hiermee geef je de studenten zelf ook verantwoordelijkheid om zorg te dragen voor een veilige sfeer. Een andere manier om een inclusief leerklimaat neer te zetten, is door ervoor te zorgen dat genderdiverse en transgender studenten zich herkennen in het curriculum. Bekijk daarvoor de tips die gegeven worden om het curriculum en de lesstof meer genderinclusief te maken.

Transgender Netwerk Nederland biedt ondersteuning en advies voor onderwijsprofessionals. Hiervoor kun je een mail sturen naar [onderwijs@transgendernetwerk.nl](mailto:onderwijs@transgendernetwerk.nl).

**Tip: nodig genderdiverse gastsprekers uit.**

Zorgen voor een divers docententeam is een goede stap voorwaarts in het creëren van een veilige en diverse leeromgeving. Maar ook het uitnodigen van lhbt+-personen voor gastcolleges kan hieraan bijdragen. Dit betekent niet dat het college ook daadwerkelijk hoeft te gaan over lhbt+ zijn. Ga na of er altijd dezelfde soort mensen met dezelfde achtergrond worden uitgenodigd voor gastcolleges en of hier misschien ruimte is voor meer (seksuele en gender)diversiteit.

**Tip: maak je curriculum divers met de Toolbox Diversiteit in Onderwijs van UU.**

Zorg ervoor dat je curriculum inclusief en divers is door met een kritische blik te kijken naar de inhoud van je lesstof. Voor een studie Nederlands, welke boeken zijn verplicht om te lezen? En wat voor casussen worden er gebruikt tijdens de colleges? Universiteit Utrecht heeft een **Toolbox** ontwikkeld die je helpt met het divers en inclusief maken van je curriculum.

## 2.2 Genderinclusieve communicatie en taalgebruik

Taal is een belangrijk component in het maken of breken van een genderinclusieve omgeving. Door taal sluit je bepaalde groepen uit of zorg je er juist voor dat een brede groep zich aangesproken voelt. De Handreiking voor Nieuwe Taal verwoordt dit uitstekend:

*“Door bepaalde woorden niet langer of juist voor het eerst te gebruiken, kunnen meer stemmen aan het gesprek deelnemen en worden verschillende personen op gelijkwaardigere voet tegenover elkaar geplaatst. Zo ontstaat meer ruimte voor inhoud en meerstemmigheid.” (Samuel, 2021)*

Zorg er daarom voor dat zowel schriftelijke communicatie vanuit de onderwijsinstelling, als mondelinge communicatie, bijvoorbeeld tijdens lessen, colleges en werkgroepen, genderinclusief zijn.

### Tips voor genderinclusieve schriftelijke communicatie:

- Gebruik in de aanhef van e-mails, brieven en informatie op online platforms in plaats van ‘beste mevrouw/meneer’ een genderinclusief alternatief. Niet alle studenten (en medewerkers van de onderwijsinstelling) voelen zich aangesproken bij deze aanhef, denk hierbij aan non-binaire studenten. Gebruik in plaats hiervan bijvoorbeeld ‘beste lezer’, ‘beste student’ of ‘beste collega’. Op deze manier sluit je niemand uit. Je kunt uiteraard ook altijd voor de persoonlijke aanhef kiezen.
- Introduceer onder medewerkers en studenten het benoemen van ieders gewenste aanspreekvorm in de e-mail. Deze plaats je tussen haakjes achter de naam. Hiermee geef je ook een signaal af dat het binnen de onderwijsinstelling veilig is om dit te bespreken.
- Om teksten zo genderinclusief mogelijk te schrijven, gebruik je zo min mogelijk maar één soort voornaamwoorden. In teksten wordt er vaak gebruikgemaakt van hem/haar of hij/zij om de verwijzen naar een student of naar een groep. Dit sluit de groep non-binaire studenten uit. In plaats daarvan kan je gebruikmaken van ‘de student’ of van het genderinclusieve woord diens. Een voorbeeld die wordt gebruikt door Waarden voor een nieuwe taal is: Gebruik genderneutrale persoonlijke voornaamwoorden, zoals ‘Hen herkende zich erg in de thematiek van hun voorstelling’ of ‘Die fotograaf legde diens wijk vast tijdens de pandemie.’

### Tips voor genderinclusieve mondelinge communicatie:

- Hoe je studenten – individueel of als groep – aanspreekt, is een gewoonte die per docent verschilt. Denk bijvoorbeeld aan een hele klas aanspreken met ‘jongens’ of de groep verwelkomen met ‘welkom dames en heren’. Als docent is het dus belangrijk om hier alert op te zijn, als je alle studenten wilt aanspreken. Een voorbeeld kan zijn het vervangen van ‘welkom dames en heren’, naar ‘welkom allemaal’.
- Vraag tijdens het eerste college in de klas naar de voornaamwoorden die de student op zichzelf van toepassing vindt. Dat kan je doen door tijdens het voorstellen ook je eigen voornaamwoorden te benoemen. Voor non-binaire transgender personen zijn de voornaamwoorden hen/hen/ hun of die/hen/hun een optie ter vervanging wanneer zij de binaire voornaamwoorden hij/hem/zijn en zij/haar/haar niet op prijs stellen.
- Het is niet altijd relevant om iemands transgender achtergrond te benoemen. Ga daar voorzichtig mee om. Denk ook goed na, of vraag er zo nodig naar bij de student, of het relevant of wenselijk is.
- Gebruik sensitief taalgebruik. Je kunt op de hoogte blijven door websites te volgen zoals die van Transgender Netwerk Nederland en artikelen van mediakanalen zoals One World.



## Een aantal woorden en begrippen onder de loep:

### Transitie

Wanneer transgender en genderdiverse mensen kiezen om een veranderingsproces in te gaan noemen we dit 'transitie'. Als het gaat om het veranderen en aanpassen van de genderexpressie, naam en voornaamwoorden noemen we dit 'sociale transitie'. Wanneer iemand kiest voor een medisch traject noemen we dit 'medische transitie'. Terwijl het aanpassen van legale documenten en bestanden de 'juridische transitie' wordt genoemd.

### Het bij de geboorte genoteerde geslacht

Dat is wat in eerste instantie werd aangenomen over het pasgeboren kind. Een transgender of genderdivers persoon was voor de transitie niet 'eerst of geboren als man of vrouw'. Maar de persoon in kwestie werd aangezien voor het bij de geboorte genoteerde geslacht.

### Genderincongruentie

Wanneer iemand in meer of mindere mate ontevredenheid ervaart met de fysieke sekse vanuit een diep gevoel wetend dat het niet passend is bij de eigen genderidentiteit. Oudere medische termen gebruiken we liever niet meer.

## 2.3 Binding en betrokkenheid en Pride Communities

Communities, binding en betrokkenheid spelen een belangrijke rol op een inclusieve onderwijsinstelling. Wanneer studenten zich op hun plek voelen binnen de onderwijsinstelling, zich betrokken voelen bij de studie en zich verbonden voelen met medestudenten en docenten leidt dat tot betere studieresultaten en minder studieuitval (Elffers, 2016; Kappe, 2017; Severiens, 2011). Daarnaast blijkt dat specifiek studenten met een ondersteuningsbehoefte, waaronder transgender en genderdiverse studenten, aangeven graag een social support network te willen met medestudenten zoals zichzelf. Op deze manier kunnen ze in contact komen met andere studenten met een (vergelijkbare) ondersteuningsbehoefte (Moriña, 2017; GarrisonWade & Lehmann, 2009). Dit zijn studenten met wie zij zich verbonden voelen, met wie ze ervaringen kunnen uitwisselen en aan wie ze informatie kunnen vragen over bijvoorbeeld de ondersteuningsmogelijkheden. Er zijn verschillende manieren waarop studenten zich kunnen organiseren, afhankelijk van de behoeften die er spelen.

### GSA commissies

Een van de mogelijkheden zijn GSA (Gender & Sexuality) commissies, zoals die in grote getale bestaan op het voortgezet onderwijs. In de praktijk blijkt dat er op het hoger onderwijs andere behoeften liggen en een GSA niet altijd hieraan voldoet. Toch zijn er een aantal GSA commissies op hogescholen en universiteiten opgericht. GSA commissies worden 'bottom-up' georganiseerd, dus vanuit studenten zelf. Dit betekent dat het in de praktijk vaak kleinere groepen zijn die georganiseerd worden door studenten van een specifieke opleiding of afdeling.

## **Pride communities**

Een manier om transgender en genderdiverse studenten met elkaar in contact te laten komen, is het oprichten van Pride communities binnen de onderwijsinstelling. Dit zijn groepen gefaciliteerd door de onderwijsinstelling waar studenten, en in sommige gevallen ook medewerkers, die zich identificeren met de lhbt+ gemeenschap zich bij kunnen aansluiten. De deelnemers van een Pride community zetten zich in voor deze gemeenschap binnen de onderwijsinstelling. Er zijn al vele voorbeelden van onderwijsinstellingen die een Pride community hebben, elke wordt op een andere manier ingevuld. De belangrijkste functies van een lhbt+ commissie zijn:

- Het contact faciliteren met gelijkgestemden voor steun en het uitwisselen van ervaring en kennis.
- Het gesprek openen tussen studenten en onderwijsprofessionals over onderwerpen die belangrijk zijn voor inclusiviteit, sociaal klimaat en de veiligheid op school.
- Het leveren van een bijdrage aan de zichtbaarheid van gemarginaliseerde groepen en de uitdagingen waar zij dagelijks mee te maken krijgen. Bijvoorbeeld door aandacht te besteden aan zogeheten awareness dagen.

Daarnaast zijn er in de meeste studentensteden ook lhbt+ studentenverenigingen te vinden. De lhbt+ verenigingen hebben oorspronkelijk een activistische achtergrond maar hebben vandaag de dag vooral een sociaal karakter. Hoewel er zeker ook inhoudelijke activiteiten worden georganiseerd. Door op de website van de onderwijsinstelling hiernaar te verwijzen kan je transgender en genderdiverse studenten op weg helpen bij het vinden van gelijkgestemde studenten.

Voor inspiratie, neem een kijkje op de webpagina's van de volgende Pride communities en GSA commissies:

- HvA Pride, Hogeschool van Amsterdam. <https://www.hvapride.com/>
- Th!nk with Pride, UTwente. <https://www.utwente.nl/en/thinkwithprideut/>
- Erasmus Pride, Erasmus Universiteit. <https://erasmuspride.nl/>
- Fontys Pride, Hogeschool Fontys. <https://www.fontys.nl/actueel/fontys-pride-is-coming-out/>
- Student Pride Amsterdam, samenwerking tussen Amsterdamse universiteiten en hogescholen. <https://pride.amsterdam/commissions/student-pride/>
- GSA Hogeschool Utrecht. <https://www.gsanetwerk.nl/gsa/hogeschool-utrecht/>
- GSA Hogeschool Leiden. <https://www.gsanetwerk.nl/gsa/hogeschool-leiden/>
- GSA Universiteit van Amsterdam. <https://www.gsanetwerk.nl/gsa/gsa-uva-science/>

Wil je als onderwijsinstelling een lhbt+ commissie op school opzetten of faciliteren? Onderwijsprofessionals en transgender en genderdiverse studenten kunnen terecht bij Transgender Netwerk voor advies en ondersteuning.

Emailadres: [onderwijs@transgendernetwerk.nl](mailto:onderwijs@transgendernetwerk.nl).

Daarnaast kunnen studenten die een GSA willen opzetten informatie vinden op de website [www.gsanetwerk.nl/](http://www.gsanetwerk.nl/).

## **2.4 Praktische aanpassing op de onderwijsinstelling**

Om een genderinclusieve omgeving te creëren op de onderwijsinstelling zijn er een aantal praktische aanpassingen mogelijk om genderdiverse studenten zich veiliger en meer comfortabel te laten voelen. Dit zijn praktische zaken waar transgender en genderdiverse studenten regelmatig tegenaan lopen en die van (grote) invloed zijn op hoe welkom en hoe veilig zij zich voelen op de onderwijsinstelling. In dit hoofdstuk gaan we in op inclusieve toiletten en sportfaciliteiten en kun je informatie vinden over het aanpassen van officiële documenten.

### ***Toiletten en sportfaciliteiten***

Zorg ervoor dat er in elk gebouw van de onderwijsinstelling voldoende genderneutrale toiletten zijn. Ons advies is om alle toiletten genderinclusief te maken. Over het algemeen zijn de toiletten in openbare gebouwen seksegescheiden. In zulke toiletten doet iemands genderexpressie er meer toe dan buiten het toilet. Hierdoor zijn er transgender en genderdiverse personen die het toilet vermijden omdat ze zich er niet veilig voelen. Dit zijn vooral transgender personen die in overeenstemming met hun genderidentiteit een toilet willen bezoeken, maar waarvan de genderexpressie door omstanders als afwijkend wordt ervaren. Maar ook transgender personen die zich niet of niet enkel als man of vrouw identificeren. Gescheiden toiletten voelen voor hen nadrukkelijk als uitsluiting. Het is van belang om voldoende genderneutrale toiletten te plaatsen, zodat ook studenten, die hiervan gebruik willen maken, in pauzes voldoende tijd hebben om het toilet te bezoeken. Ook is het voor menstruerende studenten die het mannentoilet bezoeken prettig om ervoor te zorgen dat er afvalmiddelen voor tampons/maandverband in elk toilethokje worden geplaatst. Zo worden deze studenten niet gedwongen om een toilet te bezoeken dat niet in overeenstemming is met hun genderidentiteit. Om de privacy en hygiëne van elke student te garanderen kan je als onderwijsinstelling er ook voor kiezen om een fonteintje in elk toilethokje te plaatsen.

Zorg er daarnaast voor dat er mogelijkheden zijn voor studenten om kleedruimtes en douches van sportfaciliteiten te gebruiken zodat ze zich op hun gemak voelen. Maak dus ook kleedruimtes en douches die genderinclusief zijn, bijvoorbeeld kleedruimtes voor een enkel persoon. Deze kunnen gebruikt worden door alle studenten die zich niet comfortabel voelen om zich om te kleden in het bijzijn van andere studenten.

Moeten studenten voor hun opleiding op studiereis naar het buitenland? Zorg er dan voor dat studenten zich altijd comfortabel voelen met de slaapgelegenheid. Als het gebruikelijk is binnen jouw onderwijsinstelling dat er kamers of slaapzalen worden geregeld die ingedeeld worden op gender, zorg er dan voor dat je overlegt waar een student het liefst wordt ingedeeld. Ook kan je studenten zelf hun keuze te maken voor de kamerindeling.

**Tip: Toilett toolkit van Transgender Netwerk Nederland**

Maak, voor meer informatie over het maken van genderinclusieve toiletten op jouw onderwijsinstelling, gebruik van de **toilett toolkit** van Transgender Netwerk Nederland.

**Registratie van naam en sekse en aanpassen officiële documenten**

Geef studenten de mogelijkheden om hun persoonsgegevens aan te passen in de studentenadministratie. Hiermee voorkom je dat de verkeerde naam van een student in het systeem blijft staan, met als gevolg dat de student met deze naam wordt geconfronteerd bij presentielijsten, in online collegeprogramma's (zoals Teams), bij tentamens en uiteindelijk op hun diploma. Ook de vermelding van het ongewenste geslacht op een diploma kan later voor moeilijkheden zorgen. Zorg ervoor dat studenten maar via één kanaal hun persoonlijke gegevens hoeven te wijzigen, waardoor ze niet bij elke docent opnieuw moeten aangeven dat hun gegevens niet kloppend zijn.

Is er een dringende aanleiding om het bij geboorte toegewezen geslacht, de geboortenaam of informatie over medische behandelingen te delen met derden, bijvoorbeeld bij het lopen van een stage of voor een buitenlandreis? Vraag dan toestemming van de student zelf voordat je deze informatie gaat delen.

**Tip: Wijzigen van gegevens – Universiteit Utrecht**

Universiteit Utrecht geeft studenten de kans om zelf in het studentenadministratiesysteem hun gegevens te wijzigen. Op deze manier hoeft de student niet via meerdere kanalen aan te geven wat diens juiste persoonsgegevens zijn. Kijk voor meer informatie hierover op de **website** van Universiteit Utrecht.

## 3. Studievertraging, verzuim en financiële ondersteuning

Uit onze uitvraag bij 81 transgender en genderdiverse studenten komt naar voren dat een deel van de transgender studenten is gestopt met de opleiding of overweegt om te stoppen. Redenen die hiervoor worden gegeven zijn o.a. het niet kunnen combineren van hun opleiding met de psychische klachten die ze ervaren, of met hun (medische) transitie. Ook het wachten op een medische transitie kan leiden tot studievertraging van transgender studenten. Uit onderzoek van Transvisie onder 268 transgender personen gaf 15 procent aan dat de lange wachttijden leiden tot studievertraging en werkloosheid. Momenteel (medio 2022) kan de wachttijd op een behandeling ongeveer twee tot drie jaar duren.

Voor transgender en genderdiverse studenten die studievertraging oplopen, extra verzuim hebben en/of financiële ondersteuning nodig hebben bij hun opleiding, zijn er in sommige gevallen regelingen en mogelijkheden.

### 3.1 Transitieverlof

Sommige transgender en genderdiverse studenten willen een medische transitie ondergaan. Dit houdt in dat ze wellicht tijdens hun opleiding een hoeveelheid aan medische afspraken hebben en één of meerdere operaties ondergaan. Deze studenten zullen hierdoor minstens een aantal weken aan lessen, colleges, werkgroepen en in sommige gevallen ook tentamens en stage-uren missen. In het coalitieakkoord is momenteel opgenomen dat er een wettelijk transitieverlof voor transgender personen komt, vergelijkbaar met zwangerschapsverlof. Hoewel het positief nieuws is, is het nog niet bekend wat dit betekent voor studenten die een medische transitie (gaan) doorlopen.

Als onderwijsinstelling kan je zelf beleid opstellen voor het verzachten van de studievertraging die studenten oplopen vanwege de medische transitie. Daarnaast staan er in de Wet op het hoger onderwijs en wetenschappelijk onderzoek (WHW) een aantal bepalingen opgenomen die van toepassing kunnen zijn op studenten die een medische transitie ondergaan. Concreet betekent dit dat bij het uitbrengen van een negatief bindend studieadvies er rekening moet worden gehouden met de persoonlijke omstandigheden (artikel. 7.8b WHW).

Ook kunnen tentamens met een beperkte geldigheidsduur (vanwege bijzondere omstandigheden) verlengd worden (artikel 7.10, vierde lid, WHW). Daarnaast is het instellingsbestuur verplicht tot het vaststellen van een Onderwijs- en Examenregeling (OER) per opleiding, dan wel per groep opleidingen (artikel. 7.13 WHW), met onder meer rechten en plichten voor studenten, alsook procedurele voorschriften.

Deze regels gelden niet alleen voor het volgen van onderwijs binnen de onderwijsinstellingen, maar ook buiten de instellingen. Zoals bij het volgen een stage. Studenten zijn gelijkgesteld met de reguliere werknemers als het bijvoorbeeld gaat om stagevergoedingen of aansprakelijkheid.

### 3.2 Aangepaste studieplanning en studievertraging

Er zijn naast een medische transitie ook andere oorzaken waardoor transgender en genderdiverse studenten studievertraging oplopen. In hoofdstuk 3 werd al benoemd dat transgender personen meer kans hebben op psychische klachten, waardoor ze wellicht lessen, colleges, werkgroepen en/of stage-uren missen vanwege slechte dagen of afspraken bij een psycholoog. Maar ook afspraken bij een psycholoog in voorbereiding op een medische transitie kan ervoor zorgen dat een student studieverzuim heeft. Er is weinig flexibiliteit in het plannen of verzetten van deze afspraken. Studenten hebben dus over het algemeen geen keuze wanneer deze zijn.

De wet- en regelgeving omtrent het bindend studieadvies die hierboven genoemd wordt, is ook van toepassing op transgender en genderdiverse studenten die niet in een medische transitie zijn, maar wel vanwege bijvoorbeeld psychische klachten niet al hun studiepunten konden halen.

Het is van belang om met een student mee te denken wanneer de student veel uren verzuimt en/of aangeeft een aangepaste studieplanning nodig te hebben vanwege deze belemmeringen. Door verzuim of een aangepast studieplanning kan het voorkomen dat een student studievertraging heeft en extra tijd nodig heeft om de studie af te ronden. Bespreek dit met de student en breng samen met de student in kaart hoeveel extra tijd er mogelijk is en wat er mogelijk is aan verschuivingen binnen de studieplanning.

Soms heb je als onderwijsinstelling en als student te maken met een aanwezigheidsplicht. Aan deze plicht kan niet altijd voldaan worden vanwege (medische) afspraken en/of psychische klachten. Voor deze aanwezigheidsplicht kan meestal een vrijstelling aangevraagd worden, eventueel met een vervangende opdracht. Zorg als onderwijsinstelling dat de student van deze mogelijkheid op de hoogte is en dat je deze optie aanbiedt, wanneer de student niet aan de aanwezigheidsplicht kan voldoen.

Voor meer tips voor het aanpassen van de studieplanning en de aanwezigheidsplicht kijk op: <https://www.hogeronderwijstoegankelijk.nl/>.

### 3.3 Financiële regelingen

Genderdiverse studenten kunnen om verschillende redenen geldzorgen hebben. Bijvoorbeeld omdat zij vanwege mentale problemen of medische afspraken geen tijd voor een bijbaan hebben, ongelijke kansen op de arbeidsmarkt hebben (zie hiervoor ook het hoofdstuk stage en werk). Maar ook omdat zij wellicht studievertraging oplopen en daardoor extra maanden of jaren collegegeld betalen.

Voor studenten met bijzondere omstandigheden zijn er in sommige gevallen toeslagen en fondsen waar zij gebruik van kunnen maken. Een voorbeeld hiervan is het Profileringsfonds.

Om het Profileringsfonds te kunnen ontvangen moet een student aan een aantal voorwaarden voldoen:

- Collegegeld betalen voor een opleiding;
- Studiefinanciering ontvangen van DUO;
- Studievertraging oplopen vanwege bijzondere omstandigheden.

Ieder bestuur van een onderwijsinstelling moet een voorziening treffen voor financiële ondersteuning waar studenten een beroep op kunnen doen. Deze financiële ondersteuning kunnen studenten krijgen wanneer er zich bijzondere omstandigheden voordoen. Als je als student wegens bijzondere omstandigheden niet binnen de nominale studieduur kunt afstuderen, kun je mogelijk een beroep doen op dit fonds. Het is belangrijk dat een aanvraag voor het Profileringsfonds op tijd gebeurt, bijvoorbeeld al bij het verwachten van studievertraging. Zo wordt er voorkomen dat het te laat gebeurt en de student geen recht meer heeft hierop.

Daarnaast zijn er ook andere regelingen die studenten met bijzondere omstandigheden kunnen verkennen. Mocht een student vertraging oplopen door bijvoorbeeld psychische klachten of een medische transitie dan is het mogelijk om bij DUO verlenging aan te vragen van bijvoorbeeld een ov-jaarkaart, aanvullende beurs of van de diplomatermijn. Wanneer de student dan diens diploma haalt, kan er 1.200 euro van de lening, op basis van bijzondere omstandigheden, kwijtgescholden worden.

#### **Tip: Geldfit – Voor zorgen over geld**

Heeft een student zorgen over geld? Verwijs bijvoorbeeld door naar **Geldfit** zodat de student er niet mee rond blijft lopen. Een student kan ook een persoonlijk gesprek hebben met een Geldfit-coach. Bel gratis 0800-8115 of chat met een Geldfit-medewerker voor snel en anoniem advies.

#### **Tip: informeer je studenten over het Profileringsfonds**

Informeer studenten met alle ondersteuningsvragen tijdens verschillende momenten in het studiejaar op de mogelijkheden van het Profileringsfonds. Omdat niet alle studenten op hetzelfde moment in hun studieloopbaan hier op hetzelfde moment behoefte aan hebben, is het van belang om dit niet alleen te doen tijdens de start van hun studie. Op dat moment krijgen studenten veel informatie binnen, dat niet allemaal blijft hangen. Daarnaast kan je studenten ook op verschillende manieren informatie aanbieden, zoals via e-mail, sociale media en op het digitale platform van jouw onderwijsinstelling.

## 4. Stage en overgang naar werk

Transgender studenten kunnen soms meer belemmeringen ervaren bij het vinden van een stage of bij de overstap naar werk. Dit kan bijvoorbeeld zijn omdat een student twijfelt of die wel of niet diens identiteit moet vermelden tijdens een sollicitatiegesprek of omdat de student door medische afspraken de voorgeschreven aantal uren voor een stage niet haalt. Daarnaast komt uit verschillende onderzoeken naar voren dat de arbeidsmarktpositie van transgender personen achterloopt op cisgender personen. De LHBT Monitor uit 2022 geeft aan dat transgender personen over het algemeen minder vaak werkzaam zijn en vaker een uitkering hebben. Hierbij is de positie van trans vrouwen nog kwetsbaarder dan die van trans mannen. Ook komt discriminatie op de arbeidsmarkt veel voor; in het Inclusion4All onderzoek van Transgender Netwerk Nederland bleek bijvoorbeeld dat 45% van de Nederlandse transgender personen te maken krijgt met discriminatie van hun collega's. Als onderwijsprofessional kan je transgender studenten helpen bij het vinden van een geschikte stageplaats en begeleiding bieden in de overgang van studie naar de arbeidsmarkt.

### 4.1 Openheid over genderidentiteit

Bij het zoeken van een stage of het vinden van een baan na je opleiding is het goed om na te gaan of je het bedrijf wilt vertellen over jouw genderidentiteit. Wanneer jij tijdens je stageperiode of tijdens werkuren medische afspraken hebt, bijvoorbeeld in het ziekenhuis of bij een psycholoog, zou het kunnen helpen om jouw stagebegeleider of werkgever hiervan, voor het begin van je stage of bij de start van je nieuwe baan, op de hoogte te stellen. Hierdoor kan jij met een gerust hart beginnen aan een stage of baan en kunnen jullie gezamenlijk tot een oplossing komen voor de gemist stage- of werkuren. Bijvoorbeeld door deze op een later moment in te halen. Een andere reden om voorafgaand te vertellen over jouw genderidentiteit is als je het belangrijk vindt dat je toekomstige werkgever inclusief is en open staat voor jou als transgender persoon. Aan de andere kant heb je door het direct delen van je identiteit ook het risico dat je daardoor niet wordt uitgenodigd op een gesprek. Transfobie speelt helaas ook bij het aannemen van personeel een rol. Daarom is het belangrijk om voor jezelf te beslissen of je open wilt zijn over je transgender-zijn. Het is namelijk ook een mogelijkheid om alleen mensen te vertellen voor wie jouw identiteit echt relevant is, zoals een vertrouwenspersoon of een manager. Tot slot is het verboden om mensen door hun transgender-zijn niet aan te nemen. Wanneer dit wel gebeurt kan je contact opnemen met een antidiscriminatiebureau via [discriminatie.nl](https://discriminatie.nl).

Als onderwijsprofessional kan je bij een stage of overgang naar de arbeidsmarkt van een transgender student hierbij ondersteunen, door met een student mee te denken over het aangaan van dit gesprek. Hoeveel stage-uren moet een student bijvoorbeeld minimaal lopen? Wat neemt de student allemaal aan positieve kwaliteiten en perspectieven mee, zodat de student met een positief gevoel een sollicitatiegesprek ingaat? Ook kan je extra tijd inplannen voor gesprekken, omdat er meer aandachts- of knelpunten kunnen zijn dan bij andere studenten. Ook kan je als begeleider helpen bij de zoektocht naar een inclusieve werkplaats, waarbij de organisatie veel doet om een veilige werkgever te zijn voor alle werknemers.



## 4.2 Opbouw van een CV

Bij het vinden van een baan na de opleiding kan het zijn dat een transgender student minder werkervaring heeft opgedaan tijdens de studie dan andere studenten. Uit onze uitvraag blijkt dat verschillende factoren ervoor zorgen dat transgender studenten moeite hebben met het voltijd volgen van hun studie. Oorzaken hiervan zijn onder andere dat studenten psychische klachten ervaren, concentratieproblemen hebben, of veel tijd kwijt zijn aan afspraken met psychologen en andere medische professionals. Dit kan als gevolg hebben dat studenten ook minder tijd en energie hebben voor bijbanen en extra werkzaamheden naast de studie, die helpen bij het opbouwen van een CV. De stage is een belangrijke plek voor het opdoen van een eerste werkervaring en het opbouwen van een CV. Ook gedane vrijwilligerswerk in het verleden is een goede toevoeging op een CV. Daarnaast kan in een motivatiebrief uitleg gegeven worden over het missen van bepaalde werkervaring, waarbij de nadruk op positieve kwaliteiten en andere opgedane ervaringen wordt gelegd.

## 4.3 Organisaties en hulp binnen de onderwijsinstelling

Als transgender student kan je gebruik maken van jobcoaches. Zij helpen mensen voor, tijdens en na een transitie met het vinden van de juiste baan of werkgever. Trans Werkt Nederland biedt arbeidsmarktbegeleiding aan die speciaal gericht is op transgenderpersonen. Er zijn ook organisaties die handvatten bieden en advies geven aan bedrijven die van hun werkvloer een inclusieve omgeving voor trans mensen willen maken. Hiervoor kan je onder andere contact opnemen met Transgender Netwerk Nederland.

Studenten kunnen gebruikmaken van career counseling services, studieadviseurs en studentendecanen op de onderwijsinstelling. Zij hebben vaak specialistische kennis en ervaring en kunnen meedenken over jouw specifieke situatie. Sommige onderwijsinstellingen hebben stagebureaus waarbij bedrijven zijn aangesloten die regelmatig stagiaires aannemen van jouw onderwijsinstelling. De onderwijsprofessionals die bij het stagebureau werken, hebben vaak een goed idee hoe inclusief een bedrijf is en of dat bedrijf bij jou en jouw situatie passend is.

### Meer tips en informatie:

- <https://www.transgenderinfo.nl/op-het-werk/>
- <https://www.transgendernetwerk.nl/dossiers/werk/>
- <https://www.discriminatie.nl>

## 5. Studentenwelzijn en psychische klachten

Studentenwelzijn is een steeds groter thema binnen hoger onderwijsinstellingen. Een groeiend percentage studenten geeft aan last te hebben van mentale problemen. Daarbij geeft een groot percentage van de transgender en genderdiverse personen aan last te hebben of last gehad te hebben van psychische klachten. In dit hoofdstuk geven we meer informatie over het ondersteunen van deze groep studenten.

### Feiten en cijfers

Hoewel de percentages uiteen lopen van het percentage transgender personen met psychische klachten, van 50% (**Mentaalbeter**) tot 73% (**Movisie, 2018**), ligt het hoger dan het gemiddelde percentage van een jongvolwassen personen in Nederland wat 25% is (**CBS, 2021**). Ook de lhbt-monitors uit 2018 en uit 2022 geven aan dat er een fors verschil is tussen de psychische problemen van transgender jongeren en hun cisgender leeftijdsgenoten: transgender jongeren rapporteren op sommige onderwerpen tot vier à vijf keer zoveel problemen (Huijnk, 2022; Van Beusikom, 2018).

Als onderwijsprofessional kan het prettig zijn om te begrijpen waar dit verminderde mentale welzijn vandaan komt en handvatten te krijgen om hiermee om te gaan. Vooral omdat het mentale welzijn van een student invloed heeft op het studiesucces. Als onderwijsinstelling heb je natuurlijk geen invloed op alle factoren die het mentale welzijn van jouw (genderdiverse) studenten bepalen. Maar je kan studenten door beleid en maatregelen wel ondersteuning bieden. In dit hoofdstuk lichten we drie factoren uit voor meer inzicht op het mentale welzijn van transgender en genderdiverse studenten: minderheidsstress, eenzaamheid en suïciderisico en -preventie.

### Tip: Genderpraatjes van Transgender Netwerk Nederland

Heeft een student vragen over diens genderidentiteit of behoefte om daar met iemand over te praten? **Genderpraatjes** is een jongerenlijn waar studenten ook terecht kunnen voor steun en met vragen over gender.

### 5.1 Minderheidsstress onder transgender en genderdiverse studenten

Uit internationale literatuur komt naar voren dat lhbt+ personen specifieke stressfactoren en drempels ervaren die hetero en cisgender personen niet ervaren. Deze specifieke 'stress' wordt minderheidsstress genoemd. Omdat het wordt veroorzaakt door het horen bij een minderheid in de samenleving waar bepaalde vooroordelen bij komen kijken (Meyer 1995, 2003). Deze minderheidsstress wordt in de LHBT Monitor van 2018 en 2022 aangewezen als mogelijke verklaring van de vergrote psychische problemen onder lhbt+ personen. In de monitor van 2018 wordt daarnaast aangegeven dat transgender jongeren een verhoogde risico hebben op minderheidsstress. Bijvoorbeeld het meemaken van negatieve reacties, discriminatie, vooroordelen, stigma en afwijzing (zoals het uitschelden van iemand omdat diegene transgender is), non-affirmatie (een gebrek aan bevestiging van de genderidentiteit,

zoals het steevast gebruiken van woorden als ‘zij’ of ‘haar’ voor transmannen) en geïnternaliseerde trans-negativiteit (een negatieve houding ten opzichte van het eigen trans-zijn). Eerder genoemde adviezen in hoofdstuk 1 Genderinclusief en veilige leeromgeving kunnen van buitenaf een rol spelen vanuit de omgeving in het voorkomen en bestrijden in het ervaren van minderheidsstress.

## 5.2 Eenzaamheid

Transgender en genderdiverse studenten ervaren vaker eenzaamheid binnen de onderwijsinstelling. Onder andere omdat ze zich anders voelen dan hun medestudenten of zich niet vrij voelen om hun genderidentiteit te delen met hun docenten en medestudenten. In een internationaal onderzoek gaf meer dan de helft van de jongere Nederlandse transgender deelnemers aan dat ze nooit of zelden open zijn over hun genderidentiteit (EU Agency for Fundamental Rights, 2020). Uit onderzoek van Movisie in 2018 kwam naar voren dat 66% van de transgender personen eenzaamheid ervaart en 25% een sterke eenzaamheid ervaart (Movisie, 2018). Dit in vergelijking met 30% van de Nederlandse bevolking die aangeeft zich eenzaam te voelen en 10% zich sterk eenzaam te voelen (Keuzenkamp, 2012).

Eenzaamheid komt dus relatief vaak voor bij transgender en genderdiverse personen en studenten. Deze eenzaamheid wordt vergroot door het niet thuisvoelen binnen de onderwijsinstelling, oftewel het ontbreken aan een sense of belonging. Het gevoel van eenzaamheid heeft daarbij ook invloed op de leerprestaties van de studenten. Zorg er daarom voor dat studenten weten bij wie ze kunnen aankloppen binnen de onderwijsinstelling wanneer ze last ervaren van eenzaamheid of andere psychische problemen. Bijvoorbeeld een studentpsycholoog of een studiebegeleider.

Daarnaast kan het helpen voor transgender en genderdiverse studenten om met andere lhbt+-studenten in aanraking te komen. In het hoofdstuk 1 Genderinclusieve en veilige leeromgeving geven we meer informatie over het belang hiervan en hoe de sense of belonging van transgender en genderdiverse studenten op de onderwijsinstelling vergroot kan worden.

### Goed voorbeeld: Join Us: samen tegen eenzaamheid

Samen met sociaal werkorganisaties zet stichting **Join Us** ontmoetingsplekken op in Nederlandse gemeentes waar jongeren met elkaar in contact kunnen komen en sociaal sterker kunnen worden. Daarnaast geeft Join Us Educatie inzicht in oorzaken en gevolgen en biedt het handvatten om eenzaamheid te verminderen.

## 5.3 Suïciderisico en -preventie

Onderzoek wijst er op dat transgender jongeren een sterk verhoogde kans hebben op suïcidale gedachten. Zo blijkt uit een steekproef van het Sociaal en Cultureel Planbureau dat onder transgender personen 21% een zelfmoordpoging heeft gedaan. Het is daarom als onderwijsinstelling van belang om aandacht te hebben voor suïcidepreventie onder

lhbti+-studenten en in het bijzonder bij transgender en genderdiverse studenten. Zorg ervoor als onderwijsinstelling dat je een preventiebeleid hebt voor suïcide voor alle studenten met gespecificeerde informatie voor genderdiverse studenten. Het is belangrijk dat medewerkers van jouw onderwijsinstelling weten naar welke gespecialiseerde hulpverleningen ze studenten kunnen doorverwijzen. Hiervoor kan je terecht op **transgenderwegwijzer.nl**. Hier kun je gericht zoeken op zorgvraag en de desbetreffende regio. Voor nog meer informatie over suïcidepreventie voor onderwijsprofessionals, bekijk de factsheet **“LHBT-jongeren ondersteunen bij suïcidale gedachten”**.

**Tip: Preventietraining van Movisie**

**Movisie** heeft een e-learning ontwikkeld die professionals helpt bij het creëren van een veilige omgeving op school. De online module is ontwikkeld door Movisie, COC Nederland en 113 Zelfmoordpreventie, in opdracht van het ministerie van VWS.

**Tip: Pratenonline – online hulp voor LHBT-jongeren**

**Pratenonline** is een website voor jongeren tussen de 12-24 jaar, die zich down of gespannen voelen. Het initiatief heeft een interventie voor LHBT-jongeren met depressieve gevoelens en suïcidale gedachten. Dit is een geprotocolleerde behandeling die bestaat uit acht chatsessies met een vaste therapeut en huiswerkopdrachten, gericht op het verminderen van zelfmoordgedachten en het leren omgaan met lastige situaties rondom je seksuele oriëntatie of genderidentiteit.

## 6. Informatievoorziening

Studenten met een ondersteuningsvraag, waaronder transgender en genderdiverse studenten, geven vaak aan dat ze moeite hebben met de informatievoorziening binnen hun onderwijsinstelling. Dat betekent dat studenten moeite hebben met het vinden van informatie over voorzieningen waar ze als student gebruik van kunnen maken of erachter komen bij welke personen ze terecht kunnen als ze ergens tegenaan lopen. Op papier is vaak het nodige geregeld voor studenten, maar het kan hen veel tijd en moeite kosten om erachter te komen wat er mogelijk is en hoe je er gebruik van kan maken. Daarom is het als onderwijsinstelling belangrijk om ervoor te zorgen dat deze informatie zo toegankelijk mogelijk is voor studenten.

### 6.1 Informatievoorziening op de onderwijsinstelling

Uit onze uitvraag onder 81 transgender en genderdiverse studenten gaf het merendeel aan dat er geen informatie beschikbaar is over studeren en genderdiversiteit. Of ze geven aan dat er wel informatie is, maar dat het niet makkelijk vindbaar is. Het vinden en vragen om hulp voor studenten met een onzichtbare ondersteuningsvraag is over het algemeen lastig. Vaak weten studenten van zichzelf niet dat ze een ondersteuningsvraag hebben en zijn ze bang voor het stigma dat hierbij komt kijken (Moriña, 2017). Vooral studenten die last hebben van mentale problematiek hebben hiermee te maken. Daarnaast is het vragen om hulp vaak een grote drempel voor studenten. Bij genderdiverse studenten komt daar ook nog bij kijken dat ze niet weten of degene aan wie ze hulp vragen voldoende kennis heeft over vragenstukken die te maken hebben met genderdiversiteit. Om ervoor te zorgen dat de informatievoorziening van jouw onderwijsinstelling over studeren met een ondersteuningsvraag, en specifiek studeren als genderdivers persoon, op orde is, kan je rekeninghouden met een aantal aspecten:

- Zorg ervoor dat digitale informatie over studeren met een ondersteuningsvraag goed vindbaar is. Doe dit door de zoekfunctie af te stellen op de zoekmethoden van de student. Laat studenten met een ondersteuningsvraag jaarlijks de vindbaarheid van de informatie testen om inzicht te krijgen wat deze zoekmethoden zijn en of de informatie goed vindbaar is. Daarnaast zoeken veel studenten via de zoekfunctie van Google en niet via de structuur van de website. Gebruik van de juiste woorden in websiteteksten zorgt ervoor dat die pagina goed te vinden is. Google zoekt namelijk naar de herkenbaarheid van woorden. Neem hierbij ook zeker woorden als genderdiversiteit, transgender en transitie mee, om ervoor te zorgen dat ook genderdiverse studenten informatie kunnen vinden en weten dat bepaalde voorzieningen ook door hen gebruikt kunnen worden.
- Zorg ervoor dat er niet alleen in de digitale communicatie, maar ook tijdens kennismakingsgesprekken met tutoren en studieloopbaanbegeleiders (SLB'ers) in persoon wordt uitgelegd wanneer er sprake is van een ondersteuningsvraag en waarom het belangrijk is om deze te melden. Hierbij is het van belang dat ook onzichtbare ondersteuningsvragen, zoals mentale welzijn, expliciet benoemd worden. Geef hierbij ook aan dat ze misschien later in hun studie nog te maken kunnen krijgen met een ondersteuningsvraag en waar zij dan terecht kunnen. Indien hier geen tijd of capaciteit voor is, kan dit mogelijk worden opgelost met het actief verspreiden van voorstelfilmpjes. Bijvoorbeeld door deze voor aanvang van een college te tonen.

- Zorg ervoor dat studenten weten dat alle medewerkers van de onderwijsinstelling begrijpen wat genderdiversiteit is en naar wie ze de student, die hierdoor belemmeringen ervaart, naar kunnen verwijzen. Bijvoorbeeld door intern naar medewerkers duidelijk te communiceren wie expertise op dit gebied heeft. Hierdoor zorg je ervoor dat de student niet van het kastje naar de muur gestuurd wordt. Laat medewerkers ook uitstralen dat ze alle studenten, dus ook deze groep studenten, accepteren. Zo krijgen genderdiverse studenten het gevoel dat ze ook bij hun docenten, slb'ers en decanen kunnen aankloppen voor hulp.
- Zorg ervoor dat op de opleidingswebsite wordt vermeld waar een student aan een opleiding terecht kan als diegene een ondersteuningsvraag heeft. Het is belangrijk om hierbij een e-mailadres en telefoonnummer te vermelden. Vermijd hierbij algemene contactgegevens, waarbij een student alsnog het risico loopt om 'van het kastje naar de muur' verwezen te worden.
- Zorg ervoor dat de opleidingswebsite compleet is met alle voorzieningen waar studenten met een ondersteuningsvraag aanspraak op kunnen maken. Vermeld hierbij in ieder geval de drie financiële voorzieningen waar studenten met een ondersteuningsvraag mogelijk aanspraak op kunnen maken: een vergoeding uit het profileringsfonds, de individuele studietoelage vanuit de gemeente en/of een regeling vanuit DUO op de studiefinanciering. Zorg ook hierbij dat onzichtbare ondersteuningsvragen expliciet benoemd worden.

Kijk voor meer tips de **toolkit informatievoorziening** op de website van ECIO.

## 6.2 Informatievoorziening buiten de onderwijsinstelling

Als onderwijsinstelling heb je vaak al veel kennis in huis. Het kan echter voorkomen dat er bepaalde kennis mist of dat je een student beter kan doorverwijzen naar een organisatie die meer voor de student kan betekenen. Daarom hebben we een lijst opgesteld van organisaties waar genderdiverse studenten terecht kunnen voor meer informatie, specifieke hulpvragen of voor het ontmoeten van andere genderdiverse personen.

### Transgender Netwerk Nederland

Transgender Netwerk Nederland is de stichting die zich landelijk inzet voor de emancipatie van transgender personen en hun omgeving. Bestrijding van discriminatie van transgender personen is één van de speerpunten. Het doel is een genderdiverse samenleving mogelijk maken.

Website: <https://www.transgendernetwerk.nl/tnn/>

### Transvisie

Transvisie zet zich in voor alle mensen met vragen rond hun genderidentiteit en voor hun familie, naasten en relevante omgeving. Transvisie is formeel een patiënten belangenorganisatie.

Website: <https://transvisie.nl/>

## **COC Nederland**

COC Nederland komt op voor de belangen van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, trans- en intersekse personen (lhbti+). Het COC is in de meeste regio's van Nederland verenigingen die activiteiten organiseren.

Website: <https://www.coc.nl/>

## **TransUnited Europe**

TransUnited is een platform bedoeld voor transgender personen van kleur. Ze creëren safe spaces, bieden trans specifieke zorg, en geven beleidsadvies op trans sekswerk, hiv en anti racisme. TransUnited is vooral actief in de regio Amsterdam.

Website: <https://www.facebook.com/TransUnitedEurope>

Voor meer (regionale) instanties, organisaties en personen die studenten kunnen helpen bij hun transitie en alles wat daar bij komt kijken,

kijk op: <https://www.transgendernetwerk.nl/transgenderwegwijzer/>

# Referenties

- Elffers, L. (2016). Kansrijke schoolloopbanen in en op weg naar het hbo: een ketenbenadering. Lectorale rede. Amsterdam: Hogeschool van Amsterdam.
- EU Agency for Fundamental Rights (2020). Fundamental Rights Report 2020. Vienna: EU Agency for Fundamental Rights.
- Garrison-Wade, D. F., & Lehmann, J. P. (2009). A Conceptual Framework for Understanding Students' with Disabilities Transition to Community College. *Community College Journal of Research and Practice*, 33(5), 415-443.
- Huijnk, W., Damen, R., Van Kampen, L. (2022). LHBT-monitor 2022. De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kappe, F. R. (2017). *Studiesucces: Verbinden als stap voorwaarts*. Inholland: Haarlem.
- Keuzenkamp, S. (2012). *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.
- Kuyper, L. (2013). *Seksuele oriëntatie en werk. Ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele werknemers*. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau
- Moriña, A. (2017). Inclusive Education in Higher Education: Challenges and Opportunities. *European Journal of Special Needs Education*, 32(1), 3-17.
- Movisie (2018). *Feiten en cijfers lhbt op een rij*. Utrecht: Movisie.
- Rapportage (sociale) veiligheid & integriteit hoger onderwijs (2012). Retrieved from <https://integraalveilig-ho.nl/wp-content/uploads/veiligheid-en-integriteit-hoger-onderwijs-2.pdf>.
- Samuel, M. (2021). *Waarden Voor Een Nieuwe Taal*. Code Diversiteit & Inclusie.
- Scheeren, L., Schreurs, M., & Coppens, K. (2021). *Jaarrapport studeren met een ondersteuningsbehoefte 2021. Analyse Nationale Studenten Enquête (NSE)*. s'Hertogenbosch: ECIO.
- Schers, S., Van Alphen, E. *Transgender in het onderwijs (2016)*. Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland.
- Severiens, S. (2011). *Studiesucces in de bachelor. Drie onderzoeken naar factoren die studiesucces in de bachelor verklaren*. Ministerie OCW Beleidsgerichte studies 138.
- Van Beusikom, G., Kuyper, L. (2018). LHBT-monitor 2018 De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland. Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau.



# Colofon

## Titel

Genderdiversiteit in het hoger onderwijs  
Inzichten en tips voor onderwijsprofessionals en studenten

## Uitgave

© 2022

Transgender Netwerk Nederland (TNN) en Expertisecentrum inclusief onderwijs (ECIO)

## Auteurs

Annabel de Koning, ECIO  
Anne Levah Russchen, TNN

## Vormgeving

MEO

## Beeld

Foto kaft: fotograaf Jasper Groen, Model Jullián.



[transgendernetwerk.nl](https://transgendernetwerk.nl) | [info@transgendernetwerk.nl](mailto:info@transgendernetwerk.nl)

Transgender Netwerk Nederland is de stichting die zich landelijk inzet voor de emancipatie van transgender personen en hun omgeving. Bestrijding van discriminatie van transgender personen is één van hun meest actuele speerpunten. Het doel van TNN is een genderdiverse samenleving mogelijk maken.



[ecio.nl](https://ecio.nl) | [algemeen@ecio.nl](mailto:algemeen@ecio.nl)

ECIO, Expertisecentrum inclusief onderwijs, informeert, adviseert en ondersteunt universiteiten, hogescholen en het mbo bij vraagstukken rondom inclusief onderwijs en studentenwelzijn. Zodat studenten met een extra ondersteuningsvraag met succes hun opleiding kunnen doorlopen en kunnen doorstromen naar een baan die bij hen past. Wij zetten ons, samen met studenten en onderwijsinstellingen, in voor leren zonder belemmering. Voor het creëren van bewustzijn over het belang van inclusief onderwijs, gelijke kansen en het doorbreken van taboes.

ECIO adviseert en helpt onderwijsorganisaties bij:

- beleid ontwikkelen voor inclusief onderwijs
- expertise vergroten rondom ondersteuningsvragen
- kennis vergaren en delen via netwerken en ontmoetingen.

Deze uitgave is op zorgvuldige wijze en naar beste weten samengesteld. Aan de inhoud kunnen geen rechten worden ontleend. Overname van teksten, ideeën en resultaten uit deze publicatie is vrij toegestaan, mits met bronvermelding. Tips of opmerkingen naar aanleiding van deze handreiking? Laat het ons weten!

Dit project is mede financieel mogelijk gemaakt door het ministerie van OCW.