

bi-culturele transgenders in de amsterdamse samenleving een eerste verkenning

tekst:
Ana Paula Lima (Trans United Amsterdam)
Farish Manichand (mede-auteur) en
Vanny Reyes (COC Amsterdam)





inhouds- opgave

○ **inleiding** pagina 4

○ **resultaten** pagina 5

1. kick-off

2. financiële situatie/overheidssteun

3. rechten en plichten

4. medische situatie

5. feiten en cijfers

○ **conclusies en aanbevelingen** pagina 9



inleiding

In 2015 is de Amsterdamse Roze Agenda voor de periode 2015-2018 door de Amsterdamse gemeenteraad vastgesteld. De Roze Agenda wordt jaarlijks herijkt via uitvoeringsplannen. Één van de specifieke doelgroepen binnen de uitvoeringsplannen zijn transgender personen en biculturele LHBTI'ers. Bij de herijking is naar voren gekomen dat er nog geen concrete invulling is gegeven in Amsterdam aan het onderwerp biculturaliteit binnen de transgendergemeenschap. COC Amsterdam heeft daarom in 2016 samen met Trans United de uitvoering hiervan op zich genomen. COC Amsterdam voert het empowerment onderdeel van Trans United op lokaal niveau uit. Dit sluit aan op de uitvoeringsplannen van de Amsterdamse Roze Agenda.

In dat kader is er een pilot opgestart door COC Amsterdam met Trans United in april 2016. De pilot had als doel om na te gaan tegen welke problemen biculturele transgenders aanlopen en om te gaan wat de werkelijke sociale en economische situatie van deze groep is. Er zijn een aantal workshops

georganiseerd. De resultaten van deze workshops zijn uiteindelijk vervat in dit verslag. Tijdens deze pilot is er bewust gekozen om te focussen op de uitvoering, zodat we dichterbij de doelgroep (biculturele transgenders) konden staan. Hierdoor kregen we informatie uit eerste hand.

Het verslag moet er voor zorgen dat dit onderwerp een permanente plek krijgt en behoudt in de uitvoering van de Roze Agenda in Amsterdam. Daarnaast moet dit het startpunt zijn voor verder gedegen onderzoek.

De pilot had nooit uitgevoerd kunnen worden zonder de bijdrage van een aantal gastsprekers en lokale instellingen. Onze dank gaat daarom uit naar Gerald Jansen (gast spreker en advocaat voor COC Amsterdam van Gay Legal), Corine van Dun (gast spreker en voorzitter van Transgender Netwerk Nederland), Jean Lautenslager (gast spreker en secretaris bestuur patiëntenorganisatie Transvisie) en Stichting Welzijn Doven Amsterdam voor de gastvrijheid en samenwerking op locatie.

resultaten

1. kick-off

De pilot is gestart met een brede brainstorm. Tijdens de brainstorm waren (biculturele) transgenders en andere betrokkenen aanwezig. In een open setting is besproken welke onderwerpen specifiek de aandacht benodigd hadden. Deze bottom-up benadering is bewust gekozen om zodoende de doelgroep goed te vertegenwoordigen. Daarmee heeft de pilot ook een breed draagvlak. Het interactieve karakter heeft als bijkomend voordeel opgeleverd dat transgenders met diverse culturele achtergronden met elkaar in aanraking zijn gekomen. Naast transgenders waren ook cis genders aanwezig. Allen waren direct of indirect betrokken bij diverse empowerment projecten en trajecten ten behoeve van biculturele LHBT'ers. Alles bij elkaar versterkt dit de empowerment van de doelgroep en de samenwerking met andere LHBT gerelateerde netwerken.

Uiteindelijk zijn de volgende onderwerpen gekozen:

- a) Financiële situatie/overheidssteun;
- b) Rechten en plichten;
- c) Medische situatie;
- d) Feiten en cijfers.

2. financiële situatie/overheidssteun

Tijdens deze workshop is gediscussieerd over werk en opleiding. De input van de workshop was gebaseerd op persoonlijke ervaringen van de aanwezige (biculturele) transgenders.

De positie van biculturele transgenders op de arbeidsmarkt is niet goed. Velen van hen zijn werkloos of zitten noodgedwongen in de prostitutie. Biculturele transgenders hebben minder kans op werk en als ze werk hebben, dan worden ze op de werkvloer vaak gepest en gediscrimineerd. Het komt ook vaak voor dat transgenders worden ontslagen op het moment dat ze hun fysieke transitie ingaan. Op dit moment Transgender Netwerk Nederland (TNN) een lobby voor transitieverlof (16 weken indien nodig). Tijdens de workshop werd de suggestie gedaan om transgender studenten 1 jaar langer studiebeurs te geven. Hierdoor hebben transgender studenten meer tijd om hun fysieke transitie te ondergaan. Er is blijkbaar bij diverse instanties nog te weinig kennis en sensitiviteit omtrent hetgeen wat van belang is voor transgenders. Dit versterkt de achterstand van transgenders op de arbeidsmarkt.

3. rechten en plichten

Deze workshop betrof de formeel-juridische kant van en in het leven van een transgender. Voor transgenders is het wijzigen van de naam een belangrijk issue. Hoe ingewikkeld is het immers om in het dagelijks leven door het leven te gaan als een ander persoon dan officieel geregistreerd? Het positieve is dat de naam veranderd kan worden. Er is echter een verschil tussen Nederlanders en niet-Nederlanders die geen Nederlands paspoort hebben. Dit heeft te maken met het feit dat de identiteit van niet-Nederlanders in beginsel in het land van herkomst gewijzigd moet worden. Het is echter niet vanzelfsprekend dat dit in elk land mogelijk is. De naamwijzigingsprocedure voor Nederlanders is sinds 2015 makkelijker geworden.

Transgenders willen net als alle andere normale mensen een stabiel leven hebben. Dit kan ook een kindwens betekenen. Dit onderwerp is nog een redelijk onontgonnen terrein. Jurisprudentie en ervaring hieromtrent staan nog in de kinderschoenen. Daarnaast is het nog maar de vraag wat het maatschappelijk draagvlak is voor het kunnen adopteren van kinderen door transgenders.

Zoals ook bij de workshop Financiële situatie/ overheidssteun naar voren is gekomen, zijn er veel klachten over de relatief korte verlofperioden ten behoeve van diverse transitie operaties.

Helaas hebben transgenders onevenredig veel te maken met discriminatie en geweld (fysiek en verbaal). Als er sprake is van discriminatie en geweld tegen een transgender wordt er in de aangifte genoteerd dat het homofobie betreft in plaats van transfobie. Hierdoor is het zeer ingewikkeld om de omvang van discriminatie en geweld tegen transgenders in beeld te brengen. Gezien de kwetsbaarheid van transgenders is het echter van belang om dit statistische onderscheid te maken.

4. medische situatie

Het genderteam van de Vrij Universiteit Medisch Centrum (VU MC) is een belangrijk instituut voor transgenders. Het feit dat een dergelijk team in het leven is geroepen wordt vanzelfsprekend als zeer positief gezien. Toch zijn er een aantal verbeterpunten:

1. Biculturele transgenders ervaren een gebrek aan sociaal-culturele sensitiviteit. De meeste transgenders vinden het genderteam niet vriendelijk en niet open genoeg. De transitie begint namelijk met een psychologisch traject. Biculturele transgenders hebben veel probleem met het beschrijven van hun gevoelens ten overstaan van de psycholoog van het genderteam, omdat dit niet tot weinig voorkomt in hun cultuur. De psycholoog heeft een andere culturele achtergrond dan de patiënt in kwestie en neemt aan dat de bicultureel geïntegreerd is in Nederland, ook qua cultuur. Daarnaast komen veel transgenders uit landen waar transgender zijn een strafbaar feit is, of waar de sociale acceptatie van transgenders laag is. Dit veroorzaakt een extra psychische dimensie binnen dit vraagstuk. Dit zorgt voor een extra drempel in de communicatie met en het begrip voor de patiënt;

2. De wachttijd wordt als zeer lang ervaren. De wachttijd vanaf het moment van aanmelden is minimaal zes maanden alvorens met het traject kan worden gestart. Dit betekent dat de patiënt lang moet wachten voordat de fysieke transitie uiteindelijk ingezet kan worden; er dient immers nog eerst met het psychologisch traject te worden gestart;
3. De dekking vanuit de zorgverzekering is zeer beperkt. Zo is het aantal vergoede laser behandelingen ten behoeve van ontharingen te laag en zit borstvergroting (transitie behandeling) in het geheel niet in het vergoedingspakket.

Begeleiding en voorlichting zijn noodzakelijk. Hierbij betreft het niet alleen (potentiële) patiënten, maar ook de rest van de samenleving. Er is nog te weinig kennis over en dus begrip voor (biculturele) transgenders. Om in ieder geval de brug tussen het genderteam van de VU MC en de transgendergemeenschap te slaan, zullen beide partijen elkaar moeten opzoeken.

5. feiten en cijfers

Ten behoeve van de uitvoering van de Amsterdamse Roze Agenda is het noodzakelijk om een kwantitatief beeld te krijgen van de biculturele transgendergemeenschap.

- Hoeveel transgenders met een biculturele achtergrond wonen in Amsterdam?
- Wat is hun opleidingsniveau?
- Wat is hun gemiddelde leeftijd?
- Waar wonen zij in Amsterdam?
- Wat is het gemiddelde inkomen?
- Hoeveel van hen hebben een betaalde baan?

Dergelijke vragen vormen de basis voor het vervolg van het reeds ingezette traject.

Movisie heeft in november 2015 een rapport gepubliceerd. In dit rapport zijn enkele feiten en cijfers betreffende de LHBT gemeenschap in Nederland vermeld. Er is echter niet specifiek aandacht gegeven aan (biculturele) transgenders.

In december 2016 heeft Principle17 een rapport gepubliceerd over transzorg in Nederland. Dit rapport is al een verdiepingsslag, maar benoemt niet de biculturele transgenders in Amsterdam. Hetzelfde geldt voor het rapport dat Transvisie in juli 2016 heeft gepubliceerd. De onderzoeken zijn zorgvuldig opgebouwd en geven heel veel nuttige informatie. Wij willen een stap verder gaan en ook kijken naar de biculturele component binnen dit onderwerp. Dit is namelijk nog niet eerder nader onderzocht.

Overige bronnen die kwantitatieve gegevens hebben over deze groep zijn niet aanwezig. Hierdoor verdient het de aanbeveling om voor 2017 mede de aandacht te vestigen op kwantitatief onderzoek betreffende Amsterdamse biculturele transgenders.

COC Amsterdam werkt samen met de Universiteit van Amsterdam (UvA) en heeft het AmsterdamPinkPanel opgezet. Het AmsterdamPinkPanel voert onderzoeken uit ten behoeve van de LHBT gemeenschap.

conclusie en aanbevelingen

Het project betrof een pilot. Tijdens de pilot is naar voren gekomen dat er niet eerder aandacht is gegeven aan biculturele transgenders in Amsterdam. Deze groep loopt echter tegen veel problemen aan. Door het gebrek aan kennis van en informatie over biculturele transgenders geraakt deze groep in een sociaal-economisch isolement. Dit wordt versterkt door de bestaande barrières die voor hen überhaupt groter zijn dan voor de gemiddelde Amsterdammer.

In de basis vertegenwoordigen biculturele Amsterdamse transgenders echter de psyche van de stad, namelijk biculturaliteit en seksuele diversiteit. De sociale en politieke verhoudingen in Nederland (en daar buiten) laten een segregerende tendens zien. Diversiteit en het maken van verbindingen vormen hierop het antwoord. Gezien de achtergrond van biculturele transgenders kunnen zij helpen deze verbindingen in Amsterdam te leggen en te behouden. In plaats van deze groep als kansarm en kwetsbaar te zien moet de kracht van deze groep benadrukt worden. Hier liggen kansen voor zowel de biculturele Amsterdamse transgender als voor de stad Amsterdam.

Dit houdt in dat de bevindingen van dit verslag omgezet moeten worden in actiepunten en wellicht in aparte programma's. Anders gezegd: we hebben in onderhavig

verslag de problemen van biculturele transgenders uiteengezet. De vraag is nu HOE we deze problemen samen met de stad Amsterdam kunnen tegengaan. Voor COC Amsterdam en Trans United zal het beantwoorden van deze vraag voor 2017 de volgende stap worden. Samenwerken en een gesprekspartner zijn met onder andere de gemeente en lokale maatschappelijke organisaties is daarom nu echt een must.

Daarnaast blijven COC Amsterdam en Trans United in het kader van de uitvoeringsplannen van de Roze Agenda de volgende empowerment bijeenkomsten maandelijks georganiseerd worden in 2017:

- Presentatie jaarplan COC Amsterdam 2017 plus start onderzoek Amsterdam Pink Panel onderzoek
- Emancipatie
- Politie/Discriminatie en LHBT gemeenschap
- Gender assignment surgery
- Fit & Wellness Day
- Shakespeare Club (Amsterdam Pride)
- Trans Boot (Amsterdam Pride)
- Financieel/Overheidssteun
- Rechten en Plichten
- Presentatie Amsterdam Pink Panel onderzoek
- Kerst-/eindejaarsdiner

www.trans-united.org
www.facebook.com/transunitedamsterdam
www.cocamsterdam.nl
info@cocamsterdam.nl
020 626 3087
www.facebook.com/cocamsterdam
grafisch ontwerp: said & smale