



## Nota Universiteitsraad

| UR nummer | DMS nummer |
|-----------|------------|
| 23.032    | N31611     |

**Aan** : College van Bestuur

**Van** : Universiteitsraad

**Opsteller** : Lune de Rijck & Pepijne van Rooijen

**Onderwerp** : Transitiereregelingen voor studenten / transition arrangements for students

**Status** : Ter bespreking / For discussion

### Kern van de inhoud

#### Samenvatting

Deze nota gaat over de moeilijkheden waar transgender studenten mee te maken hebben op universiteiten en hogescholen in Nederland. Uit onderzoek blijkt dat transgender personen moeite hebben om werk te vinden en vaak in een uitkeringssituatie terechtkomen, wat voornamelijk te wijten is aan discriminatie. Universiteiten zijn begonnen met het nemen van maatregelen om transgendermedewerkers te ondersteunen en te voorzien van verlof tijdens hun transitie. Echter, studenten hebben ook behoefte aan duidelijke regels en communicatie, omdat studievertraging en psychologische problemen de transitie kunnen bemoeilijken. Momenteel is er veel onduidelijkheid over het beleid en de faciliteiten die beschikbaar zijn voor transgender studenten. Een duidelijk beleid en transparante communicatie is nodig om deze groep studenten te ondersteunen tijdens hun transitie.

#### Summary

This article addresses the difficulties transgender students face at universities and colleges in the Netherlands. Research shows that transgender individuals have difficulty finding employment and often end up in a benefit situation, which is mainly due to discrimination. Universities have begun taking measures to support and provide transgender employees with leave during their transition. However, students also need clear rules and communication, as study delays and psychological problems can complicate the transition. Currently, there is much confusion about the policies and facilities available to transgender students. A clear policy and transparent communication are needed to support this group of students during their transition.

*Deze nota is geschreven met dank aan Pepijne van Rooijen (student-lid Faculteitsraad Geesteswetenschappen; voorzitter Lijst VUUR; student-lid EDI werkgroep GW). / This memo was written with contributions from Pepijne van Rooijen (student-member Faculty Council Humanities; Chair of Lijst VUUR; student-member EDI working group Humanities).*



## Verzoek aan het college van bestuur

---

### *Verzoek aan het College van Bestuur:*

1. Het opnemen van in transitie treden als reden om aanspraak te doen op de bestaande regelingen omtrent studievertraging en financiële regelingen. Deze expliciete opname zorgt dat niet alleen studenten weten wat hun mogelijkheden zijn en zij regelgeving hebben om op terug te vallen.
2. Het zorgen voor duidelijke en transparante communicatie over het procesverloop dat komt kijken bij de ondersteuning en regelingen waar aanspraak op kan worden gedaan. Op deze manier weten studenten waar ze informatie kunnen vinden, waar ze recht op hebben en wat er van hen verwacht wordt.
3. Informatievoorziening voor studieadviseurs over het transitieproces van studenten. Het is belangrijk dat deze medewerkers weten hoe ze moeten omgaan met dergelijke situaties en welke ondersteuning en regelingen er beschikbaar zijn voor transgender studenten.

### *Request to the Executive Board:*

1. To include entering into transition as a reason for claiming existing arrangements regarding study delay and financial arrangements. This explicit inclusion ensures that not only do students know what their options are and they have regulations to fall back on.
2. Ensuring clear and transparent communication about the process involved in the support and schemes that can be claimed. This way students know where to find information, what they are entitled to and what is expected of them.
3. Provide information for student advisors about the transition process for students. It is important that these staff members know how to deal with such situations and what support and schemes are available for transgender students.



## NEDERLANDS

### Inleiding

Transgender personen hebben het in de samenleving nog steeds moeilijk. Uit de LHBT-monitor van 2022 blijkt dat transgender personen hebben ongeveer drie keer zoveel kans om in een uitkeringssituatie terecht te komen dan cisgender personen. Uit onderzoek van de Universiteit voor Humanistiek blijkt dat meer dan 40% van de deelnemers te maken heeft gehad met arbeidsmarktdiscriminatie, de belangrijkste oorzaak voor deze slechte arbeidsmarktpositie. Dit was een van de redenen dat universiteiten de stappen nemen de beleidsvoering te veranderen voor medewerkers die in transitie gaan. Zo wordt er momenteel in de CAO voor alle universiteiten gekeken naar de mogelijkheden om medewerkers langer en makkelijker verlof te geven voor hun gender transitie. De Universiteit Utrecht heeft op haar website aangegeven dat de afdeling HR onderzoekt of het mogelijk is om transitieverlof aan te bieden aan transgender personen en dat hun ambitie is om dit te realiseren.

Echter, meerdere studenten hebben nadruk gelegd op het belang van goede regelgeving, implementatie en communicatie. Lange behandelzeiten en psychologische klachten die gepaard gaan met transitie, zorgen ervoor dat veel transgender studenten studievertraging oplopen en hun studie niet kunnen combineren met de stappen die ze willen nemen op het gebied van hun transitie. Dit kan leiden tot een slechter mentaal welzijn en zelfs tot overwegen om te stoppen met hun opleiding. Dit is een probleem dat ook aanwezig is op de Universiteit Utrecht, waar studenten studievertraging oplopen, niet over de mogelijkheid beschikken om bepaalde studierichtingen af te maken, en helaas vaak niet weten waar ze terecht kunnen voor de juiste hulp en ondersteuning. Dit gaat gepaard met studieadviseurs die vaak niet weten welke informatie beschikbaar is over dit thema en blijkt het maatwerk per persoon erg te verschillen, vaak ook ten nadele van de student.

Naar schatting van TNN zijn er meer dan 600 transgender studenten ingeschreven op de Universiteit Utrecht, wat betekent dat er behoorlijk wat studenten zijn die te maken krijgen met deze problemen. Een studie van TNN uit 2016 geeft aan dat 42% van de transgender studenten overweegt om te stoppen met hun opleiding vanwege de transitie, en 30% heeft daadwerkelijk hun opleiding gestaakt. Om deze groep studenten te helpen, zijn duidelijke richtlijnen en communicatie nodig. Op maat gemaakt advies wordt vaak geboden door studieadviseurs, maar er moet meer gedaan worden om deze groep studenten te ondersteunen tijdens deze moeilijke periode. Het is belangrijk dat universiteiten beleid ontwikkelen om transgender studenten te begeleiden, te helpen en te adviseren tijdens hun transitie.

Waar het academisch jaar 2022-2023 het jaar is dat UU de focus legt op het welzijn van haar studentenpopulatie, is het nóg belangrijker om het probleem rondom transgender studenten in het vizier te krijgen en een plan van aanpak vorm te geven. Studenten hebben weinig inspraak op het tijdsverloop en de planning van hun transitie. Zeker voor de medische transitie zijn zij gebonden aan de overvolle wachttijden en strakke afsprakenplanning die de medische instellingen hanteren. Daarnaast zijn er richtlijnen voor de herstelperiode, maar is dit per individu enorm verschillend en zijn corrigerende operaties en/of andere vervolgstappen niet uitgesloten. Flexibiliteit is hierbij essentieel, maar deze ondersteuning wordt op dit moment vaak niet geboden door de universiteit. Studieadviseurs hebben niet altijd evenveel kennis over het procesverloop van de student en weten dus ook niet altijd hoe zij het beste kunnen ondersteunen in dit proces, mede door het gebrek aan universitaire richtlijnen.

### Transitieregelgeving

Het transitieverloop van elke transgender persoon verschilt erg van elkaar. Sommigen gaan door hun (sociale) transitie rondom de pubertijd, maar het komt regelmatig voor dat volwassenen door een medische en/of sociale transitie gaan tijdens hun studententijd. Een transitie brengt veel uitdagingen met zich mee, niet alleen vele ziekenhuisbezoeken, maar ook andere dingen zoals het ondergaan van therapie, emotionele verontrusting, en soms zelf verstoting van hun sociale kringen. Deze zware ervaringen en gebeurtenissen kunnen ertoe leiden dat een individu tijdens diens transitie niet in staat is diens studie te volgen, of leiden ertoe dat een student het een betere keuze vindt om de rust te krijgen om diens transitie te vervolgen zonder enige stress van externe factoren (zoals de universiteit). Als de student door een transitie gaat tijdens diens studententijd, is het nodig dat deze



student de juiste hulp en aandacht geboden wordt, om zo de ruimte te bieden door de transitie te gaan zonder teveel bezig te zijn met andere zaken.

Op dit moment is er veel onduidelijkheid omtrent de zogenaamde transitieregelgeving voor studenten. Het voor studenten niet duidelijk welke faciliteiten er zijn, hoe de procedure afloopt, en bij wie de meeste vragen gesteld kunnen worden. Ook weten zij niet waar ze aanspraak op kunnen maken voor deze ondersteuning. Het huidige beleid is een algemeen beleid en betreft dus ook regelingen voor een transitie. Duidelijke communicatie over het procesverloop biedt transparantie en daarmee voor alle betrokkenen een beter inzicht in welke (financiële) middelen er zijn en hoe transitieregelgeving vormgegeven is op de UU.

### **Studievertraging en studieafstel**

Het is belangrijk dat studieafstel (het stoppen met de studie door onvoorziene redenen) zo veel mogelijk voorkomen wordt, ook wanneer het op het in transitie treden van een student aankomt. De universiteit kan ook een rol spelen in het proces om de student te helpen faciliteiten en handvatten te bieden om studieafstel te voorkomen. In deze context kan dat dus betekenen dat voor sommige studenten deze faciliteiten bestaan uit meer duidelijkheid of hun transitie onder studievertraging mag vallen. Bijkomend is het belangrijk dat de universiteit de mogelijkheid dat een (zowel medische als sociale) transitie onder studievertraging valt duidelijk blijft communiceren naar haar studenten. Dit kan bijvoorbeeld door het expliciet meenemen van voorbeelden over transitie in de regelingen voor studievertragingen en afstudeersteun, evenals het inrichten van een duidelijke webpagina over welke ondersteuning een student die in transitie treed kan verwachten - mits de student aan de richtlijnen voldoet uiteraard.

Studenten lijden nu onder het gebrek van de juiste terminologie en communicatie, zo ook op bijvoorbeeld de website van UU. Desalniettemin wordt de ondersteuning vanuit de UU in deze situaties nog ervaren als beperkt en kan door middel van trainingen en betere informatieondersteuning (vanuit bijvoorbeeld EDI) de ondersteuning verbeteren. Het is belangrijk dat een medische en sociale transitie niet gezien worden als reden tot studieafstel, maar dat studievertraging als een oplossing gezien kan worden om uiteindelijk de studie te kunnen hervatten. *Kortom, studievertraging mag niet leiden tot studieafstel.*

### **Richtlijnen**

Het is belangrijk om te noemen dat universiteitsbreed richtlijnen bepaald moeten worden (waar heeft een student die in transitie treed recht op?), maar dat elke situatie anders is en elk proces een individueel verloop heeft. Het beter informeren van onderwijsinstellingen over bestaande regelingen en het vergroten van de bewustwording over hoe om te gaan met deze groep studenten kan onnodige en lastige gesprekken tussen trans studenten en onderwijsinstellingen voorkomen, maar maatwerk blijft rondom de transitie essentieel. Dit betekent niet dat er geen richtlijnen en regelgeving moet zijn om op terug te vallen: het moet duidelijk zijn voor de student welke mogelijkheden diegene heeft en hoe dit individueel in te vullen is, in samenspraak met de studieadviseur. Het moet ook duidelijk zijn voor de studieadviseur waar die op terug kan vallen: welke mogelijkheden kan diegene bieden en welke juiste ondersteuning kan die geven aan de desbetreffende student? De huidige situatie schetst dat er alleen sprake is van maatwerk bij studenten die in transitie treden, maar dit is niet wenselijk. In plaats van dat er alleen maatwerk is, moeten er *richtlijnen komen waarop maatwerk toepasbaar is*.

Hetzelfde geldt ook voor financiële regelingen en fondsen. Na verscheidene gesprekken met de studentendecanen, hoofd Studentzaken (SO&O) en directeur HR, is het duidelijk geworden dat de huidige regelgeving van studievertraging en financiële compensatie ruimte biedt om ook regelgeving voor een transitie te betreffen, al is dit op dit moment nog niet expliciet gecommuniceerd. Van deze groepen hebben we te horen gekregen dat dit veranderd moet worden en dat de website door middel van een extra webpagina ruimte kan bieden om ook de juiste informatie over het procesverloop en voorzieningen over te brengen op de studenten. Dit betekent dat studenten, mits zij voldoen aan de eisen, aanspraak kunnen maken op de zogenoemde "afstudeersteun" en studievertraging kunnen oplopen. Uit deze gesprekken bleek ook dat speciale richtlijnen voor *transitieverlof* voor studenten niet verder mogelijk zijn; dit is ook niet het geval voor bijvoorbeeld



zwangerschapsverlof. De regelingen die de universiteit voor deze gevallen treft, vallen onder de algemene richtlijnen die zijn opgesteld voor studievertraging. Hierom is het wenselijk dat het een gendertransitie expliciet wordt benoemd als voorbeeld, want bij veel studenten is het niet duidelijk op welke richtlijnen zij terug kunnen vallen en waar aanspraak op gedaan kan worden.

### **Informatievoorziening voor studieadviseurs**

De ondersteuning van studieadviseurs wordt vaak op maat gegeven, wat gelukkig in een groot aantal van de gevallen goed werkt. Maar wanneer een studieadviseur, decaan of andere medewerker niet in staat is om de juiste ondersteuning te bieden aan een student, niet over voldoende kennis beschikt rondom deze thematiek of niet de juiste maatregelen hiervoor kent, ontbreken vaak richtlijnen om op terug te vallen. Daarom is het belangrijk om een gestandaardiseerde manier van ondersteuning en training te bieden aan medewerkers die in contact komen met studenten. Deze trainingen moeten medewerkers bijvoorbeeld leren hoe ze gevoelig en verstandig kunnen omgaan met gevoelige kwesties, zoals bijvoorbeeld een transitie.

De grootste problemen ontstaan vaak door de slechte communicatie van het huidige beleid en het gebrek aan kennis bij sommige studieadviseurs. Hoewel het eerste punt al door verschillende partijen is aangekaart en er ruimte is voor verandering, moet er meer aandacht worden besteed aan het tweede punt. Het College van Bestuur moet met oplossingen komen om studieadviseurs beter te ondersteunen, zodat zij in staat zijn om betere beslissingen te nemen en de juiste ondersteuning te bieden aan studenten.

### **Advies aan het CvB**

Deze nota dient om het College van Bestuur zicht te geven op de problematiek die speelt bij studenten die in transitie treden en de urgentie hiervan. Daarnaast zijn er wat punten vastgelegd waar de universiteit concreet aan kan werken. Samenvattend formuleert deze nota de volgende adviezen:

1. Het opnemen van in transitie treden als reden om aanspraak te doen op de bestaande regelingen omtrent studievertraging en financiële regelingen. Het is van belang dat dit duidelijk en expliciet als reden vermeld wordt, zodat niet alleen de studenten weten wat hun mogelijkheden zijn, maar dat de student ook ergens heeft om op terug te vallen als de kennis van de studieadviseur gelimiteerd blijkt te zijn.
2. Het zorgen voor duidelijke en transparante communicatie over het procesverloop dat komt kijken bij de ondersteuning en regelingen waar aanspraak op kan worden gedaan. Dit kan bijvoorbeeld via een website of informatiegids voor studenten. Op deze manier weten studenten waar ze informatie kunnen vinden, waar ze recht op hebben en wat er van hen verwacht wordt.
3. Informatievoorziening voor studieadviseurs over het transitieproces van studenten. Het is belangrijk dat deze medewerkers weten hoe ze moeten omgaan met dergelijke situaties en welke ondersteuning en regelingen er beschikbaar zijn voor transgender studenten. Universitaire richtlijnen en transparante informatievoorziening kunnen dienen als ondersteuning en terugvalbasis voor deze medewerkers, om zo naar behoren en adequaat de student te helpen. Maatwerk blijft hierbij essentieel, omdat elk transitieproces anders is.
  - a. Een suggestie hiervoor is bijvoorbeeld het faciliteren van trainingen en workshops voor studieadviseurs en andere medewerkers die betrokken zijn bij het ondersteunen van o.a. deze studenten. Hierdoor kunnen zij zich beter voorbereiden op het omgaan met deze specifieke situaties en kunnen zij transgender studenten beter ondersteunen bij hun transitie.

We hopen dat het College van Bestuur zich kan vinden in deze aanbevelingen, en zien graag een plan van aanpak tegemoet zodat vanaf het academisch jaar 2023-2024 er duidelijkheid is over het procesverloop. We adviseren het College om in gesprek te gaan met de U-raad, de EDI Office en stakeholders over de precieze aanpak van deze problematiek. Het doel is een zo inclusief mogelijke studieomgeving te creëren voor transgender studenten, en we hopen dat het College deze visie met ons deelt.



*Deze nota is tot stand gekomen met behulp van de ervaringen en visies van verschillende studenten die zich identificeren als transgender, waarvoor onze dank. Omdat dit betrekking heeft op persoonlijke gegevens zijn deze ervaringen geanonimiseerd en niet terug te brengen naar personen.*

## English Version

### Introduction

Transgender individuals continue to struggle in society. The 2022 LGBT Monitor shows that transgender persons are about three times more likely to be in a benefit situation than cisgender persons. Research by the University of Humanistics shows that more than 40 per cent of participants have experienced labour market discrimination, the main cause of this poor labour market position. This was one of the reasons why universities are taking steps to change policies for employees who are transitioning. For example, the collective bargaining agreement for all universities is currently looking at ways to give employees longer and easier leave for their gender transition. Utrecht University has indicated on its website that the HR department is exploring the possibility of offering transition leave to transgender individuals and that their ambition is to make this a reality.

However, several students have stressed the importance of proper regulation, implementation and communication. Long treatment times and psychological symptoms associated with transitioning cause many transgender students to be delayed in their studies and unable to combine their studies with the steps they want to take regarding their transition. This can lead to poorer mental well-being and even consideration of dropping out of their studies. This is a problem that is also present at Utrecht University, where students experience study delays, lack the ability to complete certain areas of study, and unfortunately often do not know where to turn for the right help and support. This is coupled with student advisors who often do not know what information is available on the subject, and it appears that tailoring varies greatly from person to person, often to the student's detriment.

TNN estimates that there are more than 600 transgender students enrolled at Utrecht University, meaning that there are quite a few students facing these issues. A 2016 TNN study indicates that 42% of transgender students are considering quitting their education because of transition, and 30% have actually discontinued their education. Helping this group of students requires clear guidelines and communication. Customized counselling is often offered by student advisors, but more needs to be done to support this group of students during this difficult time. It is important that universities develop policies to guide, assist and advise transgender students during their transition.

While the 2022-2023 academic year is the year that UU puts the focus on the well-being of its student population, it is even more important to bring the issue surrounding transgender students into focus and shape a plan of action. Students have little say in the timing and planning of their transition. Especially for medical transitions, they are bound by the overcrowded wait times and rigid appointment schedules used by medical institutions. In addition, there are guidelines for the recovery period, but it is vastly different for each individual and corrective surgery and/or other follow-up steps are not excluded. Flexibility is essential here, but this support is often not currently provided by the university. Student advisors are not always equally knowledgeable about the student's process and thus do not always know how best to support this process, partly due to the lack of university guidelines.

### Transition

Each transgender person's transition process varies greatly. Some go through their (social) transition around adolescence, but it is common for adults to go through a medical and/or social transition during their college years. A transition involves many challenges, not only many hospital visits, but other things such as going through therapy, emotional distress, and sometimes even rejection from their social circles. These tough experiences and events can lead to an individual being unable to pursue their studies during their transition, or lead to a student finding it a better choice to have the peace of mind to pursue their transition without any stress from external factors (such as college). If the student is going through a transition during their college years, it is necessary that



this student be offered the appropriate help and attention in order to provide the space to go through the transition without being too preoccupied with other things.

Currently, there is a lot of ambiguity regarding the so-called transition regulations for students. It is not clear to students what facilities are available, how the procedure ends, and to whom most questions can be addressed. They also do not know what they can claim for this support. The current policy is a general policy and thus includes arrangements for transition. Clear communication about the process provides transparency and thus a better understanding for all involved about what (financial) resources are available and how transition regulations are designed at UU.

### **Study delay and study deferral**

It is important that study procrastination (dropping out due to unforeseen reasons) be avoided as much as possible, even when it comes to a student entering transition. The university can also play a role in the process to help provide facilities and tools for the student to avoid study procrastination. So in this context, for some students, this may mean that these facilities may consist of greater clarity as to whether their transition may fall under study delay. Additionally, it is important that the university continues to clearly communicate the possibility that a transition (both medical and social) falls under study delay to its students. This can be done, for example, by explicitly including examples about transition in the regulations for study delays and graduation support, as well as setting up a clear web page about what support a student in transition can expect - provided the student meets the guidelines, of course.

Students now suffer from the lack of proper terminology and communication, including on UU's website, for example. Nevertheless, support from UU in these situations is still perceived to be limited, and training and better information support (from EDI, for example) can improve support. It is important that a medical and social transition should not be seen as a reason to postpone studies, but that study delay can be seen as a solution to eventually resume studies. In short, study delay should not lead to study postponement.

### **Guidelines**

It is important to mention that university-wide guidelines should be determined (what is a student in transition entitled to?), but that every situation is different and each process has an individual course. Better informing educational institutions about existing regulations and raising awareness about how to deal with this group of students can avoid unnecessary and awkward conversations between trans students and educational institutions, but customization around transition remains essential. This does not mean that there should be no guidelines and regulations to fall back on: it must be clear to the student what options he or she has and how this can be filled in individually, in consultation with the student advisor. It must also be clear to the student advisor what they can fall back on: what options can they offer and what appropriate support can they give to the student in question? The current situation outlines that there is only customization for students entering transition, but this is not desirable. Instead of there only being customization, there should be guidelines to which customization is applicable.

The same also applies to financial arrangements and funds. After several discussions with the student deans, head of Student Affairs (SO&O) and director of HR, it has become clear that the current regulations of study delay and financial compensation have room to include regulations for a transition, although this has not been explicitly communicated at this time. We have been told by these groups that this needs to be changed and that the website can provide space through an additional web page to also communicate the proper information about the process and provisions to students. This means that students, provided they meet the requirements, can claim the so-called "graduation aid" and study delay. These discussions also revealed that special guidelines for transition leave for students are no longer possible; neither is this the case for maternity leave, for example. The arrangements made by the university for these cases fall under the general guidelines established for study delay. For this reason, it is desirable that the gender transition be explicitly named as an example, because for many students it is not clear what guidelines they can fall back on and what can be claimed.



### Information provision for student advisors

Support for student advisors is often tailored, which fortunately works well in a large number of cases. However, when a student advisor, dean or other staff member is not able to provide the right support to a student, does not have sufficient knowledge around this topic or does not know the right measures for this, guidelines to fall back on are often lacking. Therefore, it is important to provide a standardized way of providing support and training to employees who come into contact with students. For example, these trainings should teach employees how to sensitively and wisely deal with sensitive issues, such as transition.

The biggest problems often arise from poor communication of current policies and lack of knowledge among some student advisors. While the first issue has already been raised by several parties and there is room for change, more attention needs to be paid to the second issue. The Executive Board should come up with solutions to better support student advisors so that they are able to make better decisions and provide appropriate support to students

### Advice to the Executive Board

This paper serves to give the Executive Board insight into the issues facing students in transition and the urgency of this. It also lays out some points that the university can work on concretely. In summary, this paper formulates the following recommendations:

- The inclusion of entering into transition as a reason for claiming the existing arrangements regarding study delay and financial arrangements. It is important that this is clearly and explicitly stated as a reason, so that not only do students know what their options are, but that the student also has something to fall back on if the student advisor's knowledge turns out to be limited.
- Ensuring clear and transparent communication about the process involved in the support and schemes that can be claimed. This can be done, for example, through a website or information guide for students. This way students know where to find information, what they are entitled to and what is expected of them.
- Provide information for student advisors about the student transition process. It is important that these staff members know how to handle such situations and what support and arrangements are available for transgender students. University guidelines and transparent information provision can serve as a support and fall-back basis for these staff members to properly and appropriately assist students. Customization remains essential here, as each transition process is different.
- One suggestion for this is, for example, facilitating training and workshops for student advisors and other staff involved in supporting these students, among others. This will allow them to better prepare themselves to deal with these specific situations and better support transgender students in their transition.

We hope that the Executive Board agrees with these recommendations, and would like to see a plan of action so that from the academic year 2023-2024 there will be clarity about the process. We recommend that the Board enter into discussions with the University Council, the EDI Office and stakeholders about the exact approach to this issue. The goal is to create the most inclusive study environment possible for transgender students, and we hope the College shares this vision with us.

*This paper was created using the experiences and views of several students who identify as transgender, for which we thank them. Because this involves personal data, these experiences have been anonymized and cannot be traced back to individuals.*

**Referenties:** deze nota is tot stand gekomen op basis van de volgende artikelen, publicaties en andere referenties. / **References:** this memo was established on the basis of the following articles, publications and other references.

Gemeente Amsterdam (22 december 2017) - Gewijzigd initiatiefvoorstel "Emancipatie van trans\* personen in



Amsterdam" <https://zoek.officiëlebekendmakingen.nl/gmb-2017-229687.pdf>

Lisette Kuyper (*in opdracht voor Rutgers*) (2013) - Transgenders in Nederland: prevalentie en attitudes <https://www.yumpu.com/nl/document/view/20035955/kuyper-transgenders-in-nederland-prevalentie-en-rutgers-wpf>

Griet de Lombaerde, Yvonne Prince & Kees Zandvliet (*Erasmus School of Economics Rotterdam in opdracht van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap*) (2021) - De arbeidspositie van transgender personen. [https://www.seor.nl/Cms\\_Media/S1345-De-arbeidsmarktpositie-van-transgender-personen.pdf](https://www.seor.nl/Cms_Media/S1345-De-arbeidsmarktpositie-van-transgender-personen.pdf)

Sociaal en Cultureel Planbureau (2022) - LHBT-monitor 2022: De leefsituatie van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen in Nederland <https://www.scp.nl/publicaties/publicaties/2022/07/05/lhbt-monitor-2022>

Transgender Netwerk Nederland (TNN) & ECIO (2022) - Genderdiversiteit in het hoger onderwijs: Inzichten en tips voor onderwijsprofessionals en studenten. <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/Handreiking-genderdiversiteit-hoger-onderwijs.pdf>

Transgender Netwerk Nederland (TNN) (2016) - Transgender in het onderwijs: hoe je genderdiversiteit verwelkomt op de universiteit, het HBO en het MBO. <https://www.transgendernetwerk.nl/wp-content/uploads/TNN-transgender-in-het-onderwijs-digitaal.pdf>

Rijksinstituut voor Volksgezondheid en Milieu (RIVM) (2021) - Monitor mentale gezondheid en middelengebruik studenten: deelrapport 1. Geraadpleegd op 4 maart 2023, van <https://www.rivm.nl/publicaties/monitor-mentale-gezondheid-en-middelengebruik-studenten-deelrapport-1>.

VU Amsterdam (2022) - Guide for Non-binary, Trans & Intersex students and staff <https://vu.nl/en/about-vu/more-about/vupridegids>

### **Bijlage 1: terminologie**

*Transgender* is een paraplueterm voor mensen van wie het bij de geboorte genoteerde geslacht deels of geheel niet overeenkomt met wie ze zijn. Soms is er onvrede met de fysieke sekse, maar dit is lang niet altijd het geval. Non-binaire mensen vallen onder de paraplueterm 'transgender'; maar niet alle non-binaire mensen noemen zichzelf transgender. Ook bijvoorbeeld mensen van wie de genderexpressie buiten de binaire gendernormen valt kunnen de term transgender gebruiken. We gebruiken ook wel genderdivers of gender non-conform voor mensen die niet helemaal passen binnen de heersende gendernormen. De term *cisgender* refereert naar mensen die niet transgender zijn.

Er is een duidelijk verschil tussen sekse (juridisch gezien vaak geslacht genoemd) en gender. Sekse gaat over de diversiteit die er bestaat in lichamelijke seksekenmerken; gender gaat over de genderidentiteit en genderexpressie. Genderidentiteit is wie je bent en hoe je jezelf noemt. Je genderidentiteit kan zich overal op het genderspectrum bevinden en kan ook fluïde zijn. Genderexpressie is de manier waarop iemand zich uit en staat vaak onder invloed van omgevingsbepaalde factoren. Als laatste is er nog onderscheid in wat we bedoelen als we het over transitie hebben. Wanneer transgender en genderdiverse mensen kiezen om een veranderingsproces in te gaan noemen we dit 'transitie'. Hier zijn drie verschillende vormen van te onderscheiden:

- 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'.
- Het aanpassen van legale documenten en bestanden de 'juridische transitie' wordt genoemd.



## Appendix 1: terminology

Transgender is an umbrella term for people whose sex noted at birth partially or completely does not match who they are. Sometimes there is dissatisfaction with the physical sex, but this is by no means always the case. Non-binary people fall under the umbrella term "transgender"; but not all non-binary people call themselves transgender. For example, people whose gender expression falls outside the binary gender norms can also use the term transgender. We also use gender diverse or gender non-conforming for people who do not quite fit within the prevailing gender norms. The term cisgender refers to people who are not transgender.

There is a clear difference between sex (legally often called gender) and gender. Sex is about the diversity that exists in physical sex characteristics; gender is about gender identity and gender expression. Gender identity is who you are and what you call yourself. Your gender identity can be anywhere on the gender spectrum and can also be fluid. Gender expression is the way someone expresses themselves and is often influenced by environmental factors. Finally, there is a distinction in what we mean when we talk about transition. When transgender and gender diverse people choose to enter a process of change we call it "transition. There are three different forms of this:

- When it involves changing and adapting gender expression, name and pronouns we call this 'social transition.'
- When someone chooses a medical pathway we call this 'medical transition'. - Adjusting legal documents and files the 'legal transition' is called.