



Transgender Discriminatie

Meldingen van discriminatie op het meldpunt van Transgender Netwerk Nederland

Per april 2011 is het voor transgender personen mogelijk melding te doen van discriminatie op de website van Transgender Netwerk Nederland (TNN). Door middel van een antwoordformulier worden meldingen uitgebreid in kaart gebracht. TNN probeert met de meldingen die binnen komen inzicht te krijgen in discriminatie die transgender personen ervaren. Tevens is het voor melders mogelijk toestemming te geven om hun melding door te laten sturen naar anti-discriminatie voorziening (adv) in de eigen regio.

Het meldpunt werd op de TNN website gelanceerd, met een aankondigend persbericht en een persbericht op de dag van de lancering hoopten we de aandacht voor het onderwerp te trekken. Daarnaast is er zowel op het TNN Facebook als op Twitter aandacht besteedt aan de lancering. Vervolgens zijn er een folder en websitebanners ontwikkeld, voor respectievelijk verspreiding en plaatsing op de eigen website en die van geïnteresseerde partnerorganisaties. Gepaard gaande met de lancering van het meldpunt is er uitgebreide informatie over discriminatie en wat men in geval van discriminatie kan ondernemen.

Van april 2011 tot februari 2012 is vijftien maal melding gedaan van discriminatie. Dit is een te gering aantal meldingen om vanuit een statistische analyse uitspraken over te kunnen doen. Om deze redenen behandelen we hier enkele geanonimiseerde casussen. Vervolgens zal ingegaan worden op de aanpak van de discriminatiemeldingen.

Discriminatie op de werkvloer

Van de 15 meldingen betrof het zeven meldingen die gerelateerd waren tot *werk*.

Casus

Een transgender persoon is op de werkvloer open over de eigen genderidentiteit. Met collega's hebben er persoonlijke gesprekken over dit onderwerp en de uiterlijke veranderingen plaatsgevonden. De chef van de melder zegt hier problemen mee te zullen hebben en gedraagt zich vervolgens discriminerend. Deze persoon laat zich zeer kwetsend uit over het uiterlijk van de melder. Tevens worden een collega en de directeur negatief beïnvloed door deze chef in hun houding richting melder. Melder is bang terug in de kast te worden gedwongen door de houding van de chef en de directeur. Steun van andere collega's en vertrouwenspersoon is ontoereikend richting de directeur. De melder is tevens tot tweemaal toe verzocht ergens anders een baan te zoeken.

Deze melding toont hoe discriminatie op de werkvloer kan uitpakken, hoewel er geen ontslag plaatsvindt voelt de melder zich duidelijk gediscrimineerd. Melder lijkt te weinig middelen tot haar beschikking te hebben om de werksfeer verbeterd te krijgen. Handelen van een leidinggevende leidt in dit geval tot een verslechterde werksfeer en de dreiging weer in de kast te moeten.



Discriminatie bij het solliciteren

Van de 15 meldingen betrof het drie meldingen die gerelateerd waren aan *werving en selectie*.

Casus

Een transseksuele vrouw vraagt bij een sollicitatiegesprek of men moeite zou hebben met haar transseksualiteit. De reactie duidt erop dat men problemen ziet en haar situatie niet bevorderlijk voor de onderneming zou kunnen zijn. Klanten zouden ongunstig op mevrouw kunnen reageren. Vervolgens na het sollicitatiegesprek krijgt melder bericht dat haar representativiteit een probleem was en men daarom heeft besloten haar niet aan te nemen. De gebruikte bewoording ervaart de melder als krenkend en als een onpasselijk oordeel over haar en andere transgender personen.

Deze melding is een voorbeeld van hoe er met transgender personen in sollicitaties omgegaan wordt. Representativiteit en niet voldoen aan een norm worden opgevoerd als reden waarom vrouwen en mannen die zichzelf representatief en geschikt achten voor de functies waar ze op solliciteren niet aangenomen worden. Het komt voor dat transgender personen dit bij meerdere sollicitaties meemaken en daardoor langer onnodig zonder baan zitten.

Discriminatie in de publieke ruimte

Van de 15 meldingen betrof het twee meldingen die gerelateerd waren aan *openbare en publieke ruimte*.

Casus

Een transseksuele vrouw wordt bij een feest niet toegelaten door een portier. Het feest waar mevrouw reeds een toegangsbewijs voor had aangeschaft, was gericht op een specifieke groep vrouwen. Mevrouw behoort zelf tot deze groep vrouwen en had speciaal een hotelovernachting geboekt omdat het feest in een andere stad dan haar woonplaats plaatsvond. Bij de toegang van het feest kreeg mevrouw, die reeds juridisch als vrouw staat geregistreerd te horen dat zij geen toegang kreeg omdat het feest bedoeld was voor biologische vrouwen. Mevrouw vroeg om uitleg en kreeg te horen dat “omgebouwde vrouwen” geen toegang hadden en dat mevrouw de politie kon inlichten als ze het daar niet mee eens was. Uiteindelijk heeft mevrouw ter plekke er voor gekozen te vertrekken en via het TNN-meldpunt haar beklag te doen.

Deze melding toont net als vorige casussen aan op wat voor manier er oneigenlijk onderscheid gemaakt wordt tussen transgender personen en niet-transgender personen. De melder maakte duidelijk genoegdoening te willen. Men wil in elk geval niet dat het onrecht genegeerd wordt, dit komt ook in andere meldingen naar voren.

Aanpak discriminatie

Hoewel TNN meldingen doorstuurt naar adv's zijn deze voorzieningen wel afhankelijk van de melder om daadwerkelijk stappen te kunnen ondernemen. Uit respons van adv's blijkt dat er melders zijn die uiteindelijk geen gebruik maken van de hulpverlening die er geboden kan worden. Anderzijds heeft TNN van verschillende adv's vernomen dat transgender personen uit eigen beweging melding doen van discriminatie bij een adv in de eigen regio.



Het is met het geringe aantal meldingen moeilijk goed zicht te krijgen op discriminatie van transgender personen. Een blinde vlek blijft discriminatie in de directe woonomgeving, hier zijn geen meldingen over ontvangen. Uit verschillende gesprekken met transgender personen en adv's blijkt deze discriminatie wel voor te komen en schrijnende situaties op te leveren. Juist om sensitiviteit bij politie en justitie voor transgender discriminatie te vergroten is inzicht in deze vorm van discriminatie voor TNN van groot belang. Praktijkvoorbeelden, bijvoorbeeld van wat er goed en fout gaat in contact met politie, kunnen belangrijke informatie leveren voor de toekomst.

Toekomst

De meldingen tonen stuk voor stuk aan dat transgender personen op vele vlakken in onze maatschappij niet geaccepteerd worden en daar de nare gevolgen van ervaren. Meldingen blijven nog altijd binnen komen op het meldpunt van TNN en het zicht op discriminatie kan nog beter. Het meldpunt zal daarom in 2012 en 2013 voort blijven bestaan. Politiek zijn er ontwikkelingen richting het benoemen van genderidentiteit en –expressie als discriminatiegrond in de Algemene Wet Gelijke Behandeling. Tevens wordt er gekeken naar strafbaarstelling van deze vorm van discriminatie. Dit zijn positieve ontwikkelingen, zichtbaarheid van discriminatie kan deze ontwikkelingen verder stimuleren. TNN zal daar ook zeker aan gaan werken.