

TRANSGENDER

DISCRIMINATIE

INZICHTEN 2013



INHOUDSOPGAVE

1. Inleiding	<i>p. 2</i>
2. Meldpunt Transgender Netwerk Nederland	<i>p. 3</i>
3. Meldingen antidiscriminatiebureaus	<i>p. 5</i>
4. College voor de Rechten van de Mens	<i>p. 7</i>
5. Ten slotte	<i>p. 9</i>

Bijlages

Tabel 1. Meldingen Meldpunt TNN

Tabel 2. Meldingen adv's

Woordenlijst

Stichting Transgender Netwerk Nederland zet zich in voor een genderdiverse samenleving, emancipatie van transgenders en hun omgeving en bestrijding van discriminatie.

1. Inleiding

Discriminatie van transgender¹ personen, voor Transgender Netwerk Nederland is het altijd een actueel onderwerp. Dat laat deze rapportage duidelijk zien. Zicht krijgen op discriminatie blijft echter onverminderd lastig. Het eigen discriminatiemeldpunt van TNN biedt een kleine inkijk in wat transgender personen in onze samenleving overkomt. Datzelfde geldt voor de meldingen die de anti-discriminatievoorzieningen binnen krijgen. In totaal is deze rapportage tot stand gekomen met 41 meldingen. Wanneer in de praktijk 42% van de transgender personen negatieve reacties meemaakt², dan is dit nog geen héél procent van de discriminatie die plaatsvindt. De groep transgender personen die zichtbaar zijn in onze samenleving overschrijdt de 6000 personen³. Het is daarom juist belangrijk om goed stil te staan bij wat wij wél zien. Het wijst ons op de noodzaak van emancipatie. Vooral als we erbij stilstaan dat er in onze maatschappij nog vele duizenden transgender personen⁴ zijn die geen uiting kunnen en durven geven aan hun genderidentiteit⁵.

Eén van de punten waar deze rapportage duidelijk meer zicht op geeft in tegenstelling tot de vorige twee rapportages is de discriminatie in de woonomgeving. Dit jaar zijn daar duidelijk meer meldingen over binnen gekomen. Deze *high impact* discriminatie dwingt transgender personen zich anders te gedragen in de openbare ruimte. Dat kan zover gaan dat mensen hun woning uit angst ontvluchten, zoals enige jaren geleden in Utrecht nog is gebeurd. Daarnaast blijven omgevingen als 'werk' en 'dienstverlening' om aandacht vragen.

Enkele van de meldingen in die omgevingen komen jaarlijks bij het College voor de Rechten van de Mens terecht. In 2013 waren dat er drie. In deze rapportage zal in hoofdstuk 3 een samenvatting van die zaken terug te lezen zijn. Deze bekijkt TNN in de context van hoe discriminatie levens van transgender personen beïnvloedt.

Het inzicht dat deze rapportage oplevert laat TNN niet liggen. Maar het verdient ook de aandacht van alle andere partijen in het anti-discriminatieveld.

¹ Zie 'woordenlijst' voor definitie

² S. Keuzenkamp (2012), Worden wie je bent. SCP

³ www.transgendernetwerk.nl

⁴ www.transgendernetwerk.nl

⁵ Zie 'woordenlijst' voor definitie

2. Meldpunt Transgender Netwerk Nederland

In 2013 ontving TNN in totaal 20 meldingen van discriminatie van transgender personen. Er zijn zes omgevingen die in de meldingen duidelijk naar boven komen:

- Arbeidsmarkt
- Buurt/wijk
- Dienstverlening
- Horeca/uitgaan
- Onderwijs
- Overig

In deze rapportage wordt onder dienstverlening zowel zakelijke als overheidsdienstverlening verstaan. Onder overig zijn enkele losse meldingen over politie, privésfeer en sport/recreatie bijeen gevoegd. In de aard van de discriminatiemelding zijn vier categorieën te onderscheiden. Dat zijn:

- Geweld
- Bedreiging
- Omstreden behandeling
- Vijandige bejegening

In enkele gevallen is er melding gedaan van meerde discriminatiegevallen in één omgeving. Waarin de aard per geval verschilt. Hierin is voor de registratie van de melding de meest ernstige aard geregistreerd. Zo kan iemand melding hebben gedaan van vijandige bejegening en van een incident met geweld. In het overzicht is deze ene melding dan onder de aard 'Geweld' terug te vinden. Het complete overzicht vindt is terug te vinden in de bijlage in Tabel 1.

Het aantal meldingen dat bij het meldpunt binnen is gekomen is toegenomen van 15 in 2012 naar 20 in 2013. Hier verbindt TNN geen conclusies aan vanwege het geringe aantal. Zoals in de eerdere rapportages zal dit overzicht zich daarom richten op de beschrijving van een aantal casussen.

Onveilige wijk

Meldingen over de buurt/wijk kwamen in alle vier de gevallen van transgender vrouwen. Voor TNN is dit geen verrassing, zij zijn in veel gevallen meer zichtbaar op straat dan transgender mannen. De meldingen laten zien dat er onder deze groep ook grote ervaringsverschillen kunnen bestaan. De ene melder had pas voor het eerste een discriminatie-ervaring in haar buurt en de ander meldde in één keer een veelvoud aan ervaringen, waaronder een geweldssituatie.

In deze eerste casus gaat het om discriminatie direct voor de eigen voordeur. Een incident meemaken bij je voordeur, ook al is het nooit eerder gebeurt, kan een groot gevoel van onveiligheid opleveren. Daders kunnen burens zijn of regelmatige passanten. De kans dat ze weten waar je woont is in elk geval zeer groot. De melding van de mevrouw betrof een situatie waarbij twee jonge mannen op scooters naast haar portiek stonden toen zij het portiek verliet met haar fiets aan haar hand. Op het moment dat zij de mannen groette volgde eerst ongepaste kwetsende vragen, daarna schelden en beledigingen en na een reactie van mevrouw een dreigend gebaar. De daders staakten daar hun discriminerende gedrag om onduidelijke redenen.

Dit had natuurlijk ook anders kunnen eindigen. De geuite beledigingen stonden volgens de melder duidelijk in verband met haar transgender zijn. Zij constateerde dat het haar stem was waardoor de daders er achter kwamen dat zij transgender was.

Omstreden dienstverlening

Meldingen omtrent dienstverlening gaan in meerderheid om omstreden behandeling van de melder door een dienstverlener. Dit uit zich doorgaans in ontkenning van de genderidentiteit van de transgender persoon. Wanneer die persoon vervolgens daar tegen in gaat kan dat grote gevolgen hebben. Zo kan

het dat de dienstverlener over gaat tot bedreiging of dat iemand de deur wordt gewezen. In een situatie waarin een dienstverlener een zorgverlener is heeft die afwijzing nog grotere gevolgen. Dat bleek in 2013 bijvoorbeeld ook uit een uitspraak van de Commissie Gelijke Behandeling over een zorghotel waar een transgender vrouw werd geweigerd (Oordeel 2013-65).

Bij TNN meldde zich een vrouw die bij een revalidatie-instantie tijdens haar transitie met afwijzing van haar genderidentiteit werd geconfronteerd. Niet door mede-cliënten noch door directe behandelaars. Het was het management dat oordeelde dat zij als “meneer” behandeld diende te worden. Dit veroorzaakte frictie tussen begeleiding en management. Waarna besloten werd de behandeling niet meer als gepland uit te voeren, maar gericht op voortijdige beëindiging. Groepsactiviteiten mocht mevrouw helemaal niet meer aan deelnemen. De zorgvraag van mevrouw en de vooraf vastgestelde doelen van de behandeling werden door het management compleet genegeerd.

Deze casus laat zien hoe transgender personen in een afhankelijke positie door enkelingen geïsoleerd worden en niet als volwaardig worden gezien. Wanneer de betreffende zorg ook nog eens specialistisch is en op weinig andere plekken wordt geboden, zoals in deze casus het geval was, is de benadeling des te groter. Elders zorg zoeken behoort dan namelijk niet of nauwelijks tot de mogelijkheden.

Privé

Zo af en toe ontvangt TNN ook een melding van discriminatie in de privésfeer. Het gaat dan om naasten of bekenden van de melder die zich discriminerend uiten. Deze vijandige bejegening kan heel ver gaan.

Eén melding betrof bijvoorbeeld een vrouw van wie een kennis overtuigd was dat

potentiële liefdespartners moesten weten dat deze vrouw transgender was. Deze houding ontnam de melder van haar eigen zeggenschap over het delen van haar privégeschiedenis. Het ongevraagd *outen* van een transgender persoon is niet alleen een ongewenste intimiteit maar kan door de wijze waarop het gebeurt ook weer agressie richting de transgender persoon zelf oproepen. In dit geval was dat niet aan de orde. De melder had er wel een hard hoofd in hoe ze deze kennis uit haar privé zaken kon weren door de gedeelde sociale omgeving waarin ze verkeerden.

Hoewel transgender zijn natuurlijk niet schaamtevol is, is TNN wel van mening dat transgender personen eigen zeggenschap hebben over het delen van hun privégeschiedenis. Niet elke omgeving is namelijk even veilig om in naar buiten te komen.

Stichting Transgender Netwerk Nederland zet zich in voor een genderdiverse samenleving, emancipatie van transgenders en hun omgeving en bestrijding van discriminatie.

3. Meldingen Antidiscriminatie- bureaus

In 2012 heeft TNN voor het eerst de anti-discriminatievoorzieningen benaderd om inzicht te krijgen in de meldingen die zij van transgender personen hebben ontvangen. De respons op deze inventarisatie is niet 100%. Ondanks dat levert dat voldoende informatie op voor deze rapportage. Een deel van die meldingen is via TNN op verzoek van de melder bij de adv's gekomen. Veertien van de 35 meldingen die adv's aan TNN gerapporteerd hebben was daardoor al via het meldpunt bij TNN bekend. De meldingen van de adv's laten in de verdeling van de meldingen over omgeving en aard niettemin weinig verschil zien met de meldingen die TNN via het meldpunt heeft ontvangen. Daarmee is echter nog niet geconstateerd dat deze verdeling ook representatief is voor de ervaren discriminatie, waarvan dus het meeste helemaal niet gemeld wordt. Een overzicht van de gerapporteerde meldingen op omgeving en aard vindt u in Tabel 2 in de bijlage.

Ondanks dat niet te zeggen is waarop meldingen bij TNN verschillen van meldingen die enkel adv's hebben ontvangen is het de moeite waard enkele casussen nader te beschouwen. Ze laten zien hoe individuele omstandigheden waarin de melder verkeert een rol spelen in de nasleep van een melding.

Bedreiging

In Nederland komen ook jaarlijks transgender personen als vluchteling het land binnen. Uit onderzoek van COC Nederland⁶ is in 2012 al gebleken dat de opvang van lhbt-vluchtelingen gepaard gaat met onveiligheid en discriminatie. Dat houdt nadat zij een

officiële verblijfsstatus echter niet zomaar op. Transgender zijn in Nederland is in veel gevallen veiliger dan in het land van herkomst, maar ze kunnen ook hier nog altijd negatieve reacties krijgen.

De vluchteling die zich bij een Noord-Hollands adv had gemeld was online bedreigd met geweld door een onbekende cursusgenoot van haar inburgeringscursus. Als ze niet seks met hem zou hebben op de inburgeringsschool zou haar iets overkomen. Het adv kon helaas weinig doen door de anonimiteit van de dader en de melder bleek net klaar met de cursus waardoor de acute dreiging was verdwenen. Het adv stond haar wel terzijde met ondersteuning en advies.

Omstreden behandeling

Omstreden behandeling van transgender personen om hun genderidentiteit of genderexpressie⁷ komt het meeste voor op de gebieden van arbeidsmarkt en dienstverlening. Dit zijn ook typisch de gebieden waar transgender personen met hun klachten ook naar het College voor de Rechten van de Mens stappen. Uit de volgende casus blijkt dat deze stap niet altijd tot een zaak leidt. Er kan zomaar een managementwisseling goed uitpakken.

Een medewerker van een kinderdagverblijf kwam na coming-out in een situatie die van kwaad tot erger ging. Van buitensluiten door collega's tot leidinggevendenden die de medewerker onder druk zetten om te vertrekken tot een peiling onder ouders of de medewerker moest blijven of vertrekken. Dit bewoog de medewerker om naar een adv te stappen waar na overleg met de melder werd besloten om de kwestie aan het College voor te leggen. Dit zou ook zijn gebeurd ware het niet dat één persoon een verschil wist te maken. Een nieuwe directeur kon bij het kinderdagverblijf de situatie ten positieve keren.

⁶ L.Luit (2013), Pink Solutions, COC Nederland

⁷ Zie 'woordenlijst' voor definitie

Vijandige bejegening

Eén van de omgevingen waar TNN meer inzicht in wil krijgen is de openbare ruimte. De ontvangen meldingen daarover laten nog geen compleet beeld zien van de discriminatie die transgender personen daar ervaren. In 2015 gaat TNN daarom met een uitgebreide rapportage komen op dit specifieke onderwerp. Met behulp van een vragenlijst wil TNN dat inzicht vergroten. Vooralsnog geven de meldingen die onder meer de adv's hebben aangeleverd enkel een idee van de onveiligheid die transgender personen in de openbare ruimte ervaren.

Uit de meldingen blijkt dat vijandige bejegening meermaals van burens kan komen of in burenruzies een rol gaat spelen. Geïntimideerd worden door groepen mensen komt ook voor, zowel in de eigen straat als in winkelcentra. Zichtbaarheid van de transgender persoon speelt in deze situaties zowat altijd een rol. Transgender personen kunnen daar weinig anders tegen doen dan omgevingen of groepen mensen te vermijden. Dat wordt met burens natuurlijk al lastig. Dit leidt soms tot schrijnende situaties wanneer ook politie en instanties weinig (kunnen) ondernemen. Het zal zeker meespelen in de mate van psychische gezondheid onder transgender personen. Dat het daarmee slechter gesteld is dan onder de algemene bevolking bleek al uit het SCP-onderzoek 'Worden wie je bent' (2012)⁸.

Positief aan de meldingen is dat de melders zelfstandig of via het adv ook de weg naar de politie vinden voor melding of aangifte. In toekomstige rapportages hoopt TNN daarom vanuit de database van de politie inzicht te krijgen in meldingen en aangiftes van transgender personen. De vragenlijst die TNN uit gaat voeren zal hier ook aandacht aan besteden door te vragen naar gebruikte

scheldwoorden die bij het opnemen van aangiftes worden genoteerd. Het Verweij-Jonker instituut zou die gegevens in haar onderzoek in de databestanden van de politie vervolgens kunnen gebruiken. Het is echter aan de overheid om Verweij-Jonker hier expliciet opdracht toe te geven.

⁸ S. Keuzenkamp (2012), Worden wie je bent. SCP

4. College voor de Rechten van de Mens

In 2013 zijn er in drie zaken uitspraken gedaan door het College voor de Rechten van de Mens waarin de klacht van een transgender persoon kwam. Het college behandelde deze zaken op grond van discriminatie op geslacht. De term transgender werd door het college nog niet gebezigd. Zij hanteerden nog altijd de term transseksualiteit in deze zaken. Daar ligt ook de Europese jurisprudentie van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens aan ten grondslag. Daar werd transseksualiteit als omstandigheid binnen de grond geslacht toegepast. Deze toepassing loopt inmiddels achter op de emancipatie van transgender personen. Transseksualiteit dient daarin vooral als medisch diagnostische term beschouwd te worden. Transgender is juist de term die overwegend door de groep zelf wordt gebruikt. Dat het College daar in 2013 nog op.

2013-104

UITSPRAAK: Het Centraal Orgaan opvang Asielzoekers (COA) heeft “onderscheid op grond van geslacht [...] gemaakt door geen dienstverband meer met [een transgender vrouw] te willen aangaan”.

Deze vrouw had in 2012 al tijdelijk voor het COA gewerkt, maar was pas daarna haar transitie begonnen. Haar interesse om opnieuw voor het COA te willen werken werd niet wederzijds beantwoord. Haar voorkomen zou namelijk een risico vormen voor haar, omdat asielzoekers negatief op haar zouden reageren. Dat was haar te kennen gegeven. Deze bewering was gedaan in een gesprek tussen de vrouw en haar voormalige locatiemanager. Een bewering die als dus discriminerend wordt beoordeeld door het College. Daarnaast kon het COA een bewering dat de vrouw sociaal en emotioneel instabiel zou zijn niet aantonen.

In deze casus komen twee hardnekkige vooroordelen aan de orde waarmee veelal transgender vrouwen op het vlak van werk mee geconfronteerd worden. Een voorspelde negatieve houding van personen op de werkvloer én een emotionele instabiliteit. TNN heeft de ervaring dat dit tweede vooroordeel vaak in verband wordt gelegd met de transitie die iemand doorgaat. Zo zouden vrouwelijke hormonen transgender vrouwen dus labiel maken. Dat het juist de negatieve reacties zijn die voor psychische problemen zorgen wordt daardoor over het hoofd gezien. De negatieve houding van anderen op de werkvloer is een argument dat TNN ook eerder is tegengekomen. Zo worden transgender personen niet alleen geweerd van banen, maar ook van contact met collega's. Deze zogenaamde bescherming is dus niets minder dan transgender personen bij voorbaat discrimineren. Of de werkgever daarbij werkelijk stilstaat bij het welzijn van de werknemer of sollicitant is maar zeer de vraag.

2013-84

UITSPRAAK: “Het College spreekt als zijn oordeel uit dat het College van B&W van de gemeente 's-Hertogenbosch jegens de vrouw verboden onderscheid op grond van geslacht heeft gemaakt bij de bejegening door de wijze waarop zij is aangeschreven.”

Iemand staat als ‘man’ ingeschreven dus moet als ‘man’ aangeschreven worden. Die opvatting spreekt het College tegen. Zij beoordeelt het als discriminatie wanneer die persoon als vrouw door het leven gaat. Het was tot juli 2014 nog niet mogelijk om vòòr operaties en zonder definitieve onvruchtbaarheid het geslacht in de geboorteakte te wijzigen. Persoonsregistraties van transgender personen bleven daardoor jaren incorrect ondanks dat ze al die tijd als vrouw of man door het leven gingen. Die situatie is inmiddels dus gewijzigd. Dit betekent echter niet dat het zich nooit meer voor zal doen. Zeker voor personen die als

man noch vrouw door het leven gaan kan deze uitspraak nog grote waarde hebben. De uitspraak leidt er namelijk toe dat uit persoonsregistratie geen verplicht overeenkomende aanspreekvorm voortvloeit. Dit betekent dat maatwerk de norm moeten zijn waar het de aanspreekvorm van transgender personen betreft.

In deze casus kwam nog een tweede klacht van de transgender vrouw aan de orde waarin zij echter niet in het gelijk werd gesteld. Zij werkte voor het werkbedrijf van de gemeente en ervoer discriminatie door collega's, het werkbedrijf bleek bij de behandeling van de zaak hier niet van op de hoogte te zijn. Ook de beëindiging van haar contract stond niet direct in verband met het gegeven dat ze transgender is. Dat geldt eveneens voor het feit dat ze geen buitengewoon verlof kreeg voor afspraken met behandelaars in haar medische transitie was geen discriminatie. Dit was gebaseerd op een interne regel binnen het werkbedrijf die voor alle werknemers gold. Dat transgender personen geen buitengewoon verlof krijgen voor het zien van hun therapeut of voor afspraken met een huidtherapeut voor ontharing van het gelaat is geen uitzondering. Het zijn de cao's die hier vaak leidend in zijn en dus ook voor alle werknemers gelden.

2013-65

UITSPRAAK: Het College oordeelt "dat het zorghotel jegens de vrouw verboden onderscheid heeft gemaakt op grond van geslacht door haar verzoek tot verblijf in het zorghotel af te wijzen".

De vrouw, die dus transgender is, heeft na een eerder verblijf in het zorghotel nogmaals de aanvraag gedaan voor een nieuw verblijf. Deze aanvraag is door het zorghotel geweigerd. "[H]et zorghotel [ging mee] in een discriminerend verzoek van haar bewoners en gasten dat direct voortkwam uit de aanwezigheid van de vrouw als persoon die een geslachtsverandering heeft ondergaan en

uit wat zij daarover aan haar medegasten vertelde." Direct onderscheid op grond van geslacht staat daarmee vast volgens het College.

Deze zaak lijkt daarmee in zekere zin op de hierboven beschreven zaak 2013-104. Met het verschil dat hier het zorghotel haar afwijzing niet op vermoeden baseerde maar op werkelijke discriminerende klachten van andere cliënten. Deze vormen echter net zo min een argument om iemand diensten of een baan te weigeren als geanticipeerde discriminatie. Het zorghotel had hier duidelijk niet het welzijn van de transgender vrouw op het oog, maar ging mee in de discriminatie van cliënten.

De aanvullende klacht van de vrouw dat de klachtbehandeling door het zorghotel zelf onzorgvuldig verliep vanwege discriminatie werd door het College ongegrond verklaard.

5. Ten slotte

De inzichten die TNN elk jaar opdoet door rapportages als deze blijven niet onbenut. Doordat er in 2012 nauwelijks meldingen over discriminatie in de openbare ruimte waren ontstond de aanleiding daar nader onderzoek naar te doen. Dat die aanleiding terecht is blijkt uit de meldingen van 2013. De discriminatie in de openbare ruimte is er wel en verdient dus ook aandacht. Dit geldt evenzeer voor de discriminatie op de werkvloer. TNN ondersteund met het project 'Coaching naar werk' individuele transgender werknemers en werkzoekenden. Hoewel dat niet gericht is op tegengaan van discriminatie maakt het de transgender personen wel weerbaarder op de arbeidsmarkt. Daarop zal de in januari 2015 te presenteren folder 'Transgender op de werkvloer' aansluiten. Daarmee reikt TNN transgender werknemers en hun werkgevers de nodige informatie aan om de werkvloer transgender-vriendelijker te maken. Ten slotte richt TNN zich natuurlijk ook op de overheid om de problemen die TNN signaleert op te pakken.

Vooruitkijkend is er nog altijd heel veel te doen. Een kleine stap die in de dienstverlening een positief verschil kan maken is de transgenderwet die juli 2014 in werking trad.

Een steun in de rug is ook het SER-advies 'Discriminatie werkt niet'⁹. Daarin wordt ook aan transgender personen op de arbeidsmarkt aandacht besteed. "Binnen de groep lhbt'ers baart vooral de positie van biseksuelen en transgenders zorgen. De raad pleit voor meer onderzoek naar oorzaken en achtergronden hiervan en ondersteunt de initiatieven die het kabinet neemt om de positie van lhbt'ers te verbeteren." Het is nu aan het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid om met die zorgen aan de slag te gaan. Bovenaan staat toch wel het opnemen van de discriminatiegrond genderexpressie en – identiteit in de Algemene Wet Gelijke Behandeling (AWGB). TNN pleit hier al jaren voor, en het kabinet beraad zich er inmiddels voor de tweede maal over. Neemt het kabinet discriminatie van transgender personen en op grond van gendernon-conformiteit¹⁰ serieus dan is de uitkomst van het lopende beraad dat die discriminatiegrond er komt. Dit zou voor het zichtbaar maken van discriminatie van transgender personen en voor de erkenning van grote betekenis zijn.

TNN blijft heeft haar meldpunt ook in 2014 gehandhaafd en ook in 2015 zal het meldpunt op de nieuwe website van TNN toegankelijk zijn. Inzicht in discriminatie blijft essentieel om het te kunnen bestrijden.

⁹ Sociaal Economische Raad (2014) advies 2014/03, Discriminatie werkt niet.

¹⁰ Zie 'woordenlijst' voor definitie

BIJLAGES

	Arbeids- markt	Buurt/wijk	Dienstverlening	Horeca	Onderwijs	Overig	Totaal
Geweld		1			1		2
Bedreiging		1	1				2
Omstreden behandeling	3		5		1	1	10
Vijandige bejegening		2		1		3	6
Totaal	3	4	6	1	2	4	20

Tabel 1. Meldingen Meldpunt TNN

	Arbeids- markt	Buurt/Wijk	Dienstverlening	Horeca	Onderwijs	Overig	Totaal
Geweld		1					1
Bedreiging		1			1	2	4
Omstreden behandeling	6		10		1	4	21
Vijandige bejegening	2	5		1	1		9
Totaal	8	7	10	1	3	6	35

Tabel 2. Meldingen adv's

Woordenlijst

Transgender

Een paraplueterm voor mensen waarvan de genderidentiteit en/of genderexpressie afwijkt van het geslacht dat bij de geboorte is toegewezen.

Gendernon-conformiteit

Gedrag en genderexpressie die niet overeenkomen met de normen van mannelijkheid en vrouwelijkheid.

Genderidentiteit

Dit is de diepgevoelde persoonlijke overtuiging van het behoren tot een bepaald geslacht, zijnde man of vrouw, beide of geen van beide.

Genderexpressie

De uiting van de eigen genderidentiteit. Dit is zichtbaar in gedrag, kleding, spraak, haardracht en lichaamskenmerken.

Stichting Transgender Netwerk Nederland zet zich in voor een genderdiverse samenleving, emancipatie van transgenders en hun omgeving en bestrijding van discriminatie.

TRANSGENDER NETWERK NEDERLAND

Rhijnspoorplein 26
1018 TX Amsterdam

+31 20 205 0915

info@transgendernetwerk.nl

www.transgendernetwerk.nl

auteur: Sophie Schers, beleidsmedewerker TNN

Met medewerking van:

BGB Flevoland

Ieder1Gelijk

Discriminatie Meldpunt Groningen

ADV Limburg

RADAR

MDRA

Bureau Discriminatiezaken Kennemerland

Bureau Discriminatiezaken Zaanstreek Waterland

Art.1 Gooi en Vechtstreek

Art.1 Overijssel

Art.1 Midden-Nederland

ADB Zeeland

Bureau Discriminatiezaken Hollands Midden en Haaglanden

Stichting Transgender Netwerk Nederland zet zich in voor een genderdiverse samenleving, emancipatie van transgenders en hun omgeving en bestrijding van discriminatie.