

# Meldingen transgender discriminatie 2017



**Rapport Transgender Netwerk Nederland**  
Amsterdam, 2018

I. Aantallen: hoeveel discriminatie-incidenten zijn gemeld?.....	2
II. Aard: op welke wijze werd er gediscrimineerd?.....	6
III. Terreinen: waar vond het discriminatie-incident plaats?.....	8
IV. Oordelen: zaken bij het College voor de Rechten van de Mens.....	11
V. Conclusies en aanbevelingen.....	13

*Uitgescholden worden op straat vanwege je genderidentiteit en -expressie. Weggestuurd worden als transman bij de manentoiletten. Ontslagen worden omdat je vrouwenkleding draagt. Een greep van enkele incidenten die transgender personen afgelopen jaar hebben gemeld.*

Dit rapport geeft een landelijk overzicht van de signalen van discriminatie van transgender personen in 2017. De inhoud is gebaseerd op meldingen zoals die zijn geregistreerd door de antidiscrimatievoorzieningen (adv's), het meldpunt van het Transgender Netwerk Nederland, het meldpunt internet discriminatie (MIND) en de landelijke politie. Hiernaast wordt er aandacht besteed aan de zaken die het College voor de Rechten van de Mens heeft behandeld.

Dit rapport is een aanvulling op de landelijke en regionale multi-agency rapporten met discriminatiecijfers over 2017. Discriminatie van transgender personen valt onder de grond geslacht. Deze grond wordt door veel antidiscrimatievoorzieningen niet uitgesplitst, waardoor transgenderdiscriminatie in de meeste cijfers minder zichtbaar is.

Dit rapport geeft inzicht in die meldingen op grond van geslacht die gaan over ervaren discriminatie op grond van genderidentiteit en/of genderexpressie.

## I. Aantallen: hoeveel discriminatie-incidenten zijn gemeld?

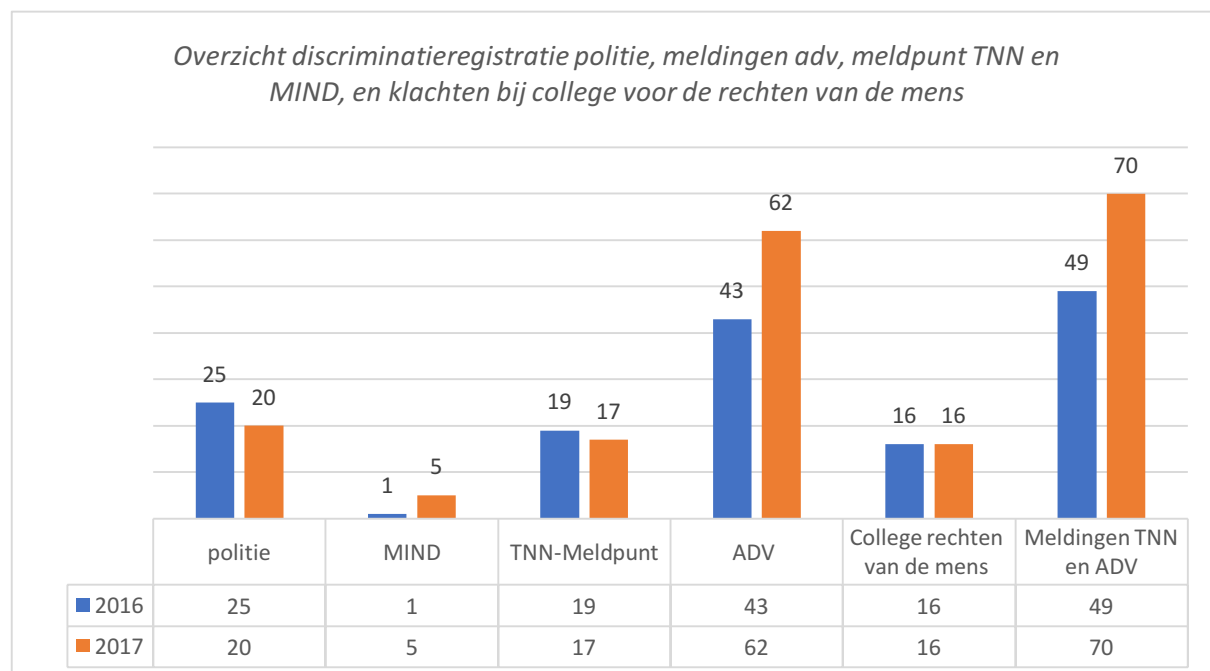
Ten opzichte van 2016 steeg in 2017 het aantal geregistreerde en gemelde discriminatie-incidenten met een kwart, gebaseerd op de cijfers van politie, adv, het meldpunt van TNN en MIND.

In 2017 registreerde de politie landelijk 20 discriminatie-incidenten op grond van genderidentiteit. Dat is een daling ten opzichte van 2016, toen het aantal 25 besloeg.

De cijfers van de antidiscriminatievoorzieningen (adv's) lieten juist een stijging zien ten opzichte van 2016: in 2017 registreerden de adv's landelijk 62 meldingen van discriminatie op grond van genderidentiteit. Dat is een stijging van 44%. 53 meldingen kwamen direct bij adv's binnen en 9 meldingen liepen via het meldpunt van TNN. TNN registreerde hiernaast 8 meldingen waarvan de melder niet wilde dat het doorgezet werd naar de adv's. In totaal kwam het aantal meldingen bij de adv's en TNN op 70.<sup>1</sup>

Ook het aantal meldingen bij het meldpunt internet discriminatie (MIND) steeg: vijf meldingen werden geregistreerd.

In 2017 ontving het College voor de Rechten van de Mens even veel meldingen over ongelijke behandeling op grond van genderidentiteit als in 2016: namelijk 16 meldingen. 3 zaken werden in 2017 in behandeling genomen.



<sup>1</sup> De cijfers van regio Eindhoven zijn mogelijk incompleet door een wisseling in antidiscriminatievoorziening die de meldingen afhandelt.

Het meest opmerkelijke van de ontwikkelingen in de cijfers is de toename van incidenten die bij adv's en MIND gemeld worden. Transgender personen lijken in 2017 de weg naar de adv's en MIND meer te vinden. Hoe dat komt (bijvoorbeeld door campagnes meldingsbereidheid; mogelijke doorverwijzingen door de politie) is niet onderzocht.

Met deze aantallen is het onmogelijk uitspraken te doen over een toe of afname van discriminatie in Nederland. Uit onderzoek weten we dat ruim 40% van de gevraagde transgender personen eerder dat jaar last had van negatieve reacties in de openbare ruimte vanwege het transgender zijn.<sup>2</sup> Uit een meer recent onderzoek volgt dat ongeveer een gelijk percentage transgender personen discriminatie op de arbeidsmarkt heeft ervaren.<sup>3</sup> Het Sociaal Cultureel Planbureau meent in haar laatste rapport over transgender personen dat minstens 0,6%/ 0,7% van de Nederlandse bevolking transgender is.<sup>4</sup> Dat zou betekenen dat minimaal 40000 transgender personen last hebben van discriminatie op de arbeidsmarkt en/of geweld ervaren vanwege hun transgender zijn. De meldings- en aangiftebereidheid onder transgender personen ligt ook in 2017 erg laag.

Ondanks de lichte stijging bij adv's vormt het aantal meldingen en registraties slechts het topje van de ijsberg van de ervaren discriminatie onder transgender personen. Dit rapport biedt dus geen inzicht in de omvang van ervaren discriminatie dat transgender personen meemaken. Apart onderzoek is daarvoor benodigd.<sup>5</sup> Dit rapport geeft wel een inkijk in het soort discriminatie-incidenten die transgender personen ervaren en melden.

## Transgender discriminatie in de wet

Artikel 1 van de grondwet verbiedt discriminatie. De **Algemene wet gelijke behandeling** geeft nadere invulling aan dit artikel en beschermt mensen in het maatschappelijk verkeer tegen ongelijke behandeling. Op dit moment is er een initiatiefwet in behandeling om te expliciteren dat onder de grond geslacht ook genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken vallen.

4

In het strafrecht zijn transgender personen beschermd tegen bedreiging en geweld vanwege hun transgender zijn, via de strafwetsartikelen 137d en 137e.

Groepsbelediging is bij transgender personen niet strafbaar, omdat de grond 'geslacht' niet als verboden grond voor groepsbeledigingen (in het Wetboek van Strafrecht staat (artikel 137c).

<sup>2</sup> S. Keuzenkamp (2012) *Worden wie je bent. Het leven van transgenders in Nederland*. Den Haag: SCP.

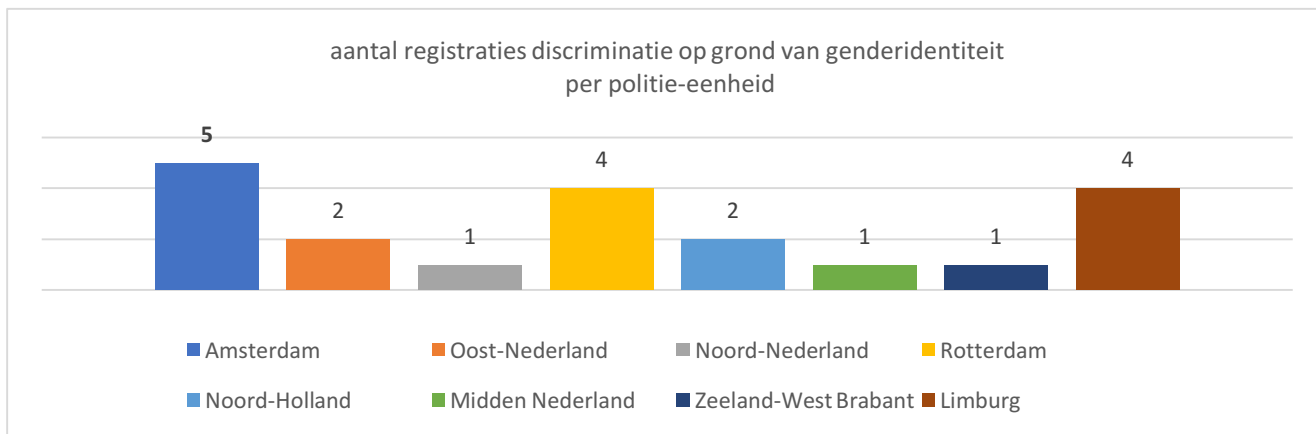
<sup>3</sup> T. Glasner (2017) Factsheet Transgender en Werk. Utrecht: Universiteit voor Humanistiek en TNN.

<sup>4</sup> L. Kuyper (2017) *Transgender personen in Nederland*. Den Haag: SCP.

<sup>5</sup> In Andriessen (2017) *Discriminatie herkennen, benoemen en melden* (Den Haag: SCP), was het aantal transgender respondenten te klein om uitspraken te doen. Specifieke studies naar ervaren discriminatie onder transgender personen zullen dus nodig zijn om hier inzicht in te verkrijgen. Volgens een ander rapport van het SCP (Kuyper, 2017) kunnen grootschalige monitors als de Veiligheidsmonitor inzicht geven in de ervaringen van transgender personen met geweld, mits er een aantal onderzoeksvragen aan toegevoegd worden

### Cijfers regionaal uitgesplitst

Uit de politiecijfers blijkt dat vooral bij de politie-eenheden Rotterdam, Amsterdam en Limburg discriminatie op grond van genderidentiteit geregistreerd is. In Den Haag en Oost Brabant heeft de politie geen incidenten geregistreerd.



In de spreiding van incidenten die bij adv's en TNN gemeld zijn, springen het aantal meldingen in provincie Gelderland en de provincie Noord-Holland eruit. 11 meldingen in de provincie Noord-Holland vonden buiten Amsterdam plaats.



*De geografische locatie van de incidenten die bij het adv en het meldpunt TNN gemeld werden. Exclusief dubbel tellingen en meldingen die niet terug te leiden waren tot een provincie.*

### III. Aard: op welke wijze werd gediscrimineerd?

#### Aard van discriminatie-incidenten bij ADV en TNN

Wat maken transgender personen vaak mee? Antidiscriminatievoorzieningen en het meldpunt van TNN gebruiken vijf categorieën waarmee de meeste situaties van melders beschreven kunnen worden, namelijk:

- omstreden behandeling (het uitsluiten van iemand om gebruik te maken van diensten en voorzieningen of dit dusdanig belemmeren);
- vijandige bejegening (uitschelden en beledigen, zowel schriftelijk als mondeling, verbaal als non-verbaal);
- bedreiging;
- mishandeling (inclusief poging tot geweld);
- vernieling (inclusief brandstichting en bekladden).

Op basis van de meldingen bij de adv's en het meldpunt van TNN bestaan de aard van de discriminatiemeldingen bij transgender personen voor het overgrote deel uit omstreden behandeling en/of vijandige bejegening.

Tabel 1.

Aard van de melding bij ADV/TNN	2016	2017
Omstreden behandeling	25	37
Vijandige bejegening	26	27
Vernieling	1	
Mishandeling	2	2
Bedreiging	1	6
Onbekend/overig	3	3

\* de cijfers in de tabel wijken enigszins af van het eerdergenoemde aantal meldingen. Dit komt omdat sommige meldingen in meerdere categorieën vielen.

27 transgender personen maakten melding van een situatie die beschreven kan worden als vijandige bejegening. Zij werden belachelijk gemaakt, uitgescholden, bespuugd en/of nageroepen op straat, op hun werk, in het café en in de eigen wijk, door vreemden, kennissen, familie, burens en collega's. In acht gevallen bleef het niet bij vijandige bejegening en werd er melding gedaan van bedreiging en geweld.

Een transgender vrouw wordt uitgescholden en bedreigd door een groep jongens die bij haar in de trein zaten.

37 personen gaven aan last te hebben gehad van 'omstreden behandeling' op grond van hun genderidentiteit en/of genderexpressie. Dat is een

Melder wordt door diens werkgever onder druk gezet om verlof op te nemen voor ingrepen behorend bij diens transitie omdat er sprake zou zijn van een cosmetische ingreep en van een persoonlijke keuze.

stijging van 48% ten opzichte van 2016. De

verzamelde discriminatie-ervaringen die onder deze categorie vallen, vielen uit een in

Deelnemers aan een sporttoernooi lieten melder weten dat zij niet zaten te wachten om te spelen tegen een "omgebouwde" en dat ze geen rokje mocht dragen.

twee delen: een deel van de melders gaf aan uitgesloten te zijn van diensten op grond van hun genderidentiteit.

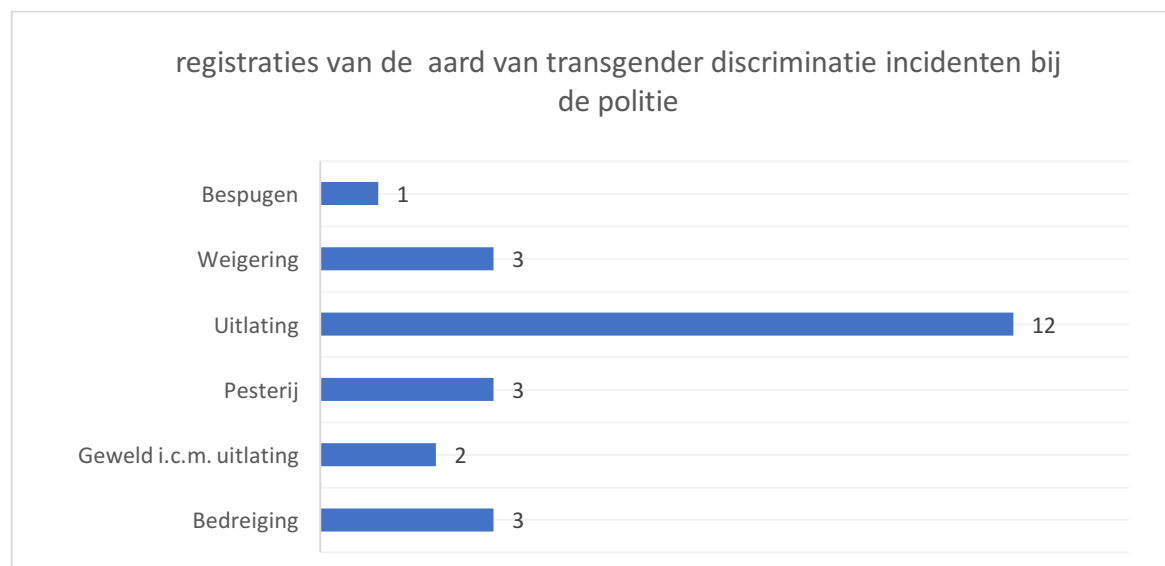
Hoofdzakelijk betrof dat meldingen van werknemers die door hun werkgever vanwege hun transitie(plannen) ontslagen werden; meldingen over het niet verkrijgen van behandelingen door zorgprofessionals of deze vergoed te krijgen van verzekeraars, en meldingen over geweigerd worden op toiletten.

Een transgender man moet van de barvrouw naar het damestoilet gaan. Hij wordt vervolgens het café uitgezet omdat hij dat weigert.

Een ander deel van deze meldingen draaide om het steeds uitvragen van geslacht en de weigering van instanties en organisaties om het geslacht en/of de naam van de melders te wijzigen.

### *Aard van discriminatie incidenten bij de politie*

De politie hanteert andere categorieën dan antidiscriminatievoorzieningen en het meldpunt van TNN om discriminatie te registreren, zie onderstaande grafiek.



Over het algemeen betreft de registratie van incidenten die bij de politie worden gemeld uitlatingen van mensen die soms uitlopen op een bedreiging of handgemeen.

Melder zit in de metro, als vrouw opeens begint te roepen: 'kankerhomo, kankertravestiet, als ik een pistool had zou ik ze doodschieten. Zulke mensen moet je afmaken.' Vervolgens mishandelt de vrouw de melder. (incident geregistreerd door de politie)

Situaties waarbij iemand geweigerd wordt vanwege diens genderidentiteit worden minder vaak bij de politie geregistreerd dan bij een ADV, maar ook dat komt voor.

Melder mag van de familie niet naar een begrafenis vanwege zijn identiteit. (incident geregistreerd door de politie)

### III. Terreinen van de meldingen: waar gebeurde het?

Op welk terrein doet discriminatie zich bij transgender personen het meeste voor?

Tabel 2. Terrein waar discriminatie plaatsvond in 2016 en 2017, op basis van cijfers adv en TNN

	2016	2017
Arbeidsmarkt	12	14
Collectieve voorziening (gemeente, gezondheidszorg, zorgverzekeraars)	10	18
Buurt/wijk	7	7
Onderwijs	4	3
Horeca	4	4
Privé	4	2
Sport en recreatie	3	1
Commerciële dienstverlening	2	6
Kerk	1	
Openbare ruimte	1	4
Media en reclame	2	5
Onbekend/overige		3
Politie/OM		3

#### Collectieve voorzieningen

Collectieve voorzieningen zijn het meest voorkomende terrein waar transgender personen aangeven last te hebben gehad van ongelijke behandelingen en vijandige bejegening. Bij instanties komt vaak de melding van het opzettelijk 'misgenderen' van iemand voor, namelijk iemand consequent meneer of mevrouw noemen ook al is dit door de persoon in kwestie al meerdere malen gecorrigeerd. Een aantal meldingen gingen ook over het uitvragen van geslacht en de onmogelijkheid de geslachtsregistratie te wijzigen. Het ontzeggen van de toegang is voor dit terrein een belangrijk grond. Een aantal meldingen betroffen de gezondheidszorg waarin mensen ervoeren dat zij geen behandeling kregen vanwege hun transgender zijn.

Medewerker van een jeugdzorginstelling spreekt een transgender vrouw consequent aan als meneer, omdat zij toen zij man was de verwekker was van haar kinderen.

medewerker van een jeugdzorginstelling spreekt een transgender vrouw consequent aan als meneer, omdat zij toen zij man was de verwekker was van haar kinderen.

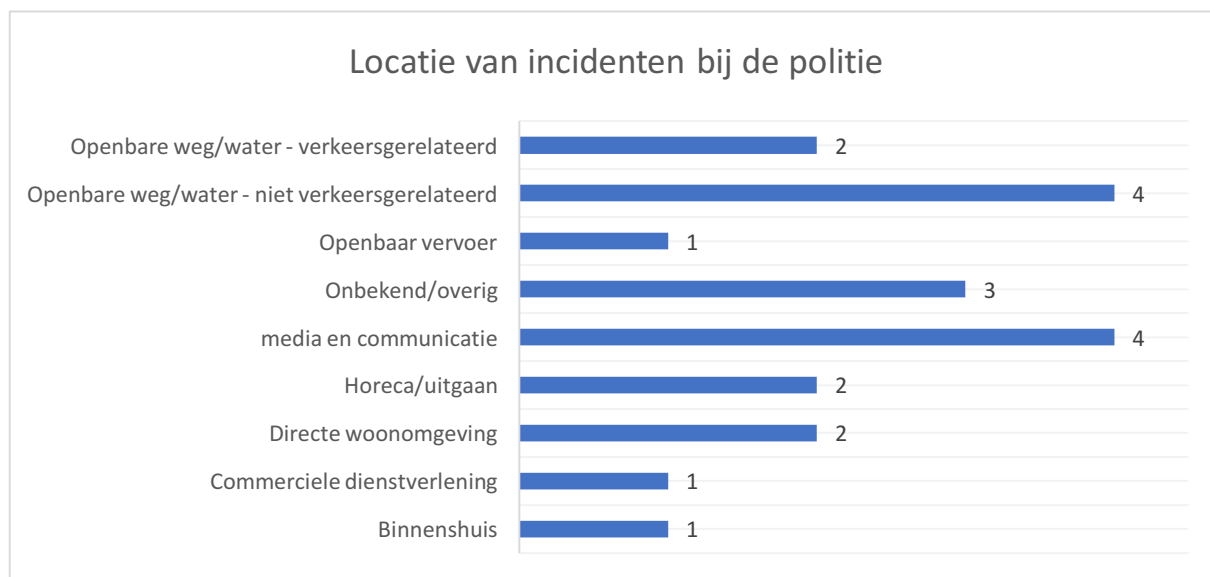


## Arbeidsmarkt

De arbeidsmarkt komt in 2017 naar voren als het terrein waar transgender personen aangegeven omstreden behandeld te worden. De meeste meldingen waren afkomstig van werknemers die ontslag op staande voet kregen of die het dreigement te horen kregen dat ze hun baan zouden verliezen als ze in transitie gingen. Soms ging het niet over ontslag maar over de omgang van de werkgever met iemands transitie. Zo werd iemands takenpakket aangepast zodat deze persoon niet meer met externen te maken zou hebben, of werd iemand onder druk gezet om verlof op te nemen voor de ingrepen behorend bij diens geslachtsbevestigende behandeling.

Melder geeft aan dat zijn werkgever hem van plan is te ontslaan als hij zijn transitie daadwerkelijk doorzet.

Aan de locaties van de discriminatie-incidenten die bij de politie geregistreerd staan, wordt duidelijk dat incidenten op de arbeidsmarkt en bij instanties niet of nauwelijks gemeld worden bij de politie.



## Openbare ruimte/buurt/wijk

De elf meldingen bij adv's en TNN die de openbare ruimte en in de buurt/wijk betroffen gingen meestal om vijandige bejegening, vergelijkbaar met 2016. De politie registreerde 6 incidenten die op de openbare weg plaatsvonden en 1 in het openbaar vervoer. In een aantal van deze gevallen was er ook sprake van mishandeling en/of bedreiging.

### *Politie/OM*

Twee personen vallen een transgender persoon lastig die op zijn scooter naar huis rijdt. Hij wordt bedreigd, uitgescholden, aan zijn haar getrokken en bespuugd. Vervolgens rijden de twee weg op hun scooter.

Anders dan in 2016 zijn er in 2017 drie incidenten gemeld bij adv's en TNN die gaan over discriminatie door de politie zelf. De kwesties betroffen opzettelijk misgendering, de persoon in kwestie belachelijk maken en het niet serieus nemen van de zaak.

### *Online, media en reclame*

Een categorie die in 2017 steeg: is het discriminatieterrein media/reclame. Vijf incidenten zijn gemeld die gingen over de wijze van berichtgeving in een krant van de moord op een transvrouw, over discriminerende uitingen op internetpagina's en over belediging via social media. Hiernaast zijn bij MIND 5 meldingen van internet discriminatie op grond van genderidentiteit en genderexpressie binnengekomen, die MIND onder de categorie 'seksuele voorkeur' registreert. Het betrof twee reacties op social media en drie reacties op een discussieforum. Ook bij de politie zijn er vier incidenten geregistreerd die online plaatsvonden.

MIND ontving de volgende melding: op een facebookpagina van een transgender organisatie staat 'transgenders zijn walgelijk.'

## IV. Oordelen: zaken bij het College voor de Rechten van de Mens

Het College voor de Rechten van de Mens ontving in 2017 net als vorig jaar 16 meldingen transgenderdiscriminatie. Mensen kunnen het college verzoeken om hun situatie te toetsen aan de gelijkebehandelingswetgeving en te oordelen of er sprake is van ongelijke behandeling in het maatschappelijke verkeer. In 2016 werd er 1 zaak behandeld. In 2017 deed het College in drie zaken een uitspraak. Hieronder volgen de samenvattingen van de oordelen van het College.

### Mama Taxi Mobility BV discrimineerde een transgendervrouw door haar af te wijzen als taxichauffeur.

#### *Situatie*

Tempo Team bemiddelde voor de functie van taxichauffeur bij Mama Taxi en droeg de transgendervrouw als kandidaat voor. De vrouw werd afgewezen en zegt dat Mama Taxi haar discrimineerde doordat zij het niet aandurfde met een transgender vrouw. Tempo Team neemt afstand van de uitspraken van Mama taxi en wordt gehoord als getuige door het College.

#### *Beoordeling*

Getuige verklaart dat de manager van Mama Taxi zei dat ze niet met de vrouw wilde samenwerken. Er was met klanten gebeld en ze vond het toch niet passen. In het oordeel van het College kunnen de woorden van de manager wijzen op het transgender zijn van de vrouw. Het is aan Mama Taxi om te bewijzen dat zij niet discrimineerde. Volgens Mama Taxi hebben de woorden van de manager geen waarde omdat zij niet voor Mama Taxi kon spreken en hebben zij de vrouw afgewezen omdat ze overgekwalificeerd was en geen taxi-pas had. Ook al waren dit voor Mama Taxi overwegingen – wat niet vaststaat – dan is dit nog geen bewijs dat het geslacht van de vrouw geen enkele rol speelde bij de afwijzing.

#### *Oordeel*

Mama Taxi Mobility BV heeft jegens een vrouw verboden onderscheid op grond van geslacht gemaakt.

### Geen discriminatie door Stichting Pensioenfonds Werk- en (re)integratie door transgendervrouw aan te blijven schrijven als man.

#### *Situatie*

Een transgendervrouw klaagde bij haar pensioenfonds, omdat zij haar aanschrijven als man. Daarop antwoordde het pensioenfonds dat zij is aangesloten op de Basisregistratie personen (BRP) en dat het daarom niet mogelijk was om de tenaamstelling aan te passen. Zij verwees de vrouw voor aanpassing van haar persoonsgegevens door naar de gemeente. Volgens de vrouw maakt het pensioenfonds onderscheid op grond van geslacht door te weigeren haar als vrouw aan te schrijven. Het pensioenfonds betwist dit.

#### *Beoordeling*

Het pensioenfonds hanteert als regel dat zij van een deelnemer het geslacht registreert dat in de BRP is vermeld. Pas als dit gegeven in de BRP is gewijzigd, past zij het geslacht van de deelnemer aan. Daarmee maakt het pensioenfonds

geen direct onderscheid, omdat deze regel alleen transgender personen treft die hun geslacht (nog) niet hebben veranderd in de BRP. Wel worden transgender personen bijzonder getroffen. Daarom is sprake van indirect onderscheid naar geslacht. Het pensioenfonds heeft er belang bij dat alle deelnemers zoveel mogelijk op de juiste wijze worden aangeschreven. Aansluiting bij de BRP is een geschikt middel om het risico op fouten in de persoonsgegevens zoveel mogelijk te beperken. Door invoering van de Transgenderwet is het voor transgender personen eenvoudiger dan voorheen om hun geboortegeslacht op de geboorteakte te laten wijzigen. Daarbij moet een deskundige bevestigen dat sprake is van een duurzame overtuiging tot het andere geslacht te behoren. Mogelijk vormt deze voorwaarde een belemmering voor de vrouw om haar geslacht in de BRP te wijzigen. Maar dat is niet gebleken. Daarom is sprake van een objectieve rechtvaardiging en is er in dit geval geen sprake van discriminatie op grond van geslacht.

#### *Oordeel*

Stichting Pensioenfonds Werk- en (re)integratie maakt jegens de vrouw geen verboden onderscheid op grond van geslacht.

### **Geen discriminatie van een transgendervrouw door de wijze waarop een arts van het Medisch Specialistisch Bedrijf Spaarne Gasthuis haar heeft behandeld.**

#### *Situatie*

Een transgender vrouw zat in de wachtkamer van een ziekenhuis, waarna de arts haar opriep als 'meneer (achternaam)'. Daarna vond het consult plaats in de spreekkamer. De arts gaf de vrouw na afloop een recept mee voor de apotheek, waarop de 'M' van 'Man' stond. De vrouw vindt dat de arts haar discrimineerde. De arts had kunnen weten dat zij vrouw is. De arts weigerde volgens de vrouw om excuses te maken. De arts betwist dat zij discrimineerde. Zij riep de vrouw op als 'meneer' omdat zij als man geregistreerd stond in het elektronisch patiëntendossier (epd) van het ziekenhuis. Toen de arts de fout bemerkte maakte zij direct excuus. Het feit dat er 'M' op het recept stond, kwam ook door de koppeling met het epd. De gegevens in het epd komen automatisch op het recept te staan.

#### *Beoordeling*

Een arts mag patiënten niet discrimineren op grond van geslacht. Ook als iemand wordt gediscrimineerd omdat zijn of haar genderidentiteit in het geding is, kan aan de grond geslacht bescherming worden ontleend. Het feit dat de arts de vrouw als 'meneer' opriep en dat er 'M' op het recept stond, is weliswaar pijnlijk, maar levert niet een zodanige situatie op dat de vrouw door de arts vanwege haar genderidentiteit als minderwaardig is weggezet. Van belang is dat de vrouw als man stond geregistreerd in het epd van het ziekenhuis. Zij was eerder als man patiënt geweest van het ziekenhuis en had haar gegevens niet laten wijzigen. De vrouw verklaart dat de arts zich niet verontschuldigde; de arts zegt dat zij wel excuses heeft gemaakt. Omdat partijen elkaar tegenspreken, draagt de stelling van de vrouw niet bij aan een vermoeden van discriminatie. Het College is van oordeel dat er geen sprake is van discriminatie.

#### *Oordeel*

Arts en lid van de maatschap Medisch Specialistisch Bedrijf Spaarne Gasthuis te Haarlem/ Hoofddorp heeft jegens een vrouw geen verboden onderscheid op grond van geslacht gemaakt.

## VI. Conclusies en aanbevelingen

Transgender personen weten de weg naar de antidiscriminatievoorzieningen in 2017 steeds vaker te vinden. Het aantal meldingen op grond van genderidentiteit bij antidiscriminatievoorzieningen zijn vergeleken met 2016 met 44% gestegen. Ook het meldpunt internet discriminatie is in 2017 vaker gevonden door transgender personen.

Het aantal incidenten dat gemeld wordt is zeer beperkt. Zeker wanneer het aantal vergeleken wordt met de cijfers bekend uit onderzoeken naar ervaren discriminatie van transgender personen op de arbeidsmarkt en naar onveiligheidsgevoelens onder transgender personen. Specifieke studies naar ervaren geweldincidenten en ervaren discriminatie onder transgender personen zijn dan ook onmisbaar om de omvang echt goed te kunnen inschatten. Daarnaast is een doorlopende campagne meldingsbereidheid nodig die bijdraagt aan het verlagen van de drempel voor transgender personen om een incident te melden.

Bij de politie was er sprake van een daling van discriminatieregistraties op grond van genderidentiteit. Mogelijk omdat transgender personen vaker bij een antidiscriminatievoorziening kloppen. De meeste incidenten die bij de politie gemeld werden, bestonden uit negatieve uitlatingen tegenover transgender personen en vonden plaats op de openbare weg of online.

De meeste ontvangen meldingen van discriminatie gaan over omstrede behandeling door collectieve voorzieningen en op de arbeidsmarkt. De explicitering van genderidentiteit en genderexpressie in de Algemene wet gelijke behandeling is geen overbodige luxe om ongelijke behandeling in het maatschappelijk verkeer tegen te gaan. Een betere arbeidsrechtelijke bescherming van transgender personen tijdens hun medische transitie is hiernaast van groot belang. Het in transitie gaan op de werkvloer wordt ervaren als een duidelijk obstakel: het zou reden zijn tot (dreigen met) ontslag, het veranderen van iemands functie en het iemand onder druk zetten om verlof op te nemen. Het regelen van een (door de overheid betaald) verlof voor werknemers die in transitie gaan in de Wet arbeid en zorg, is een belangrijk middel dat de overheid ter beschikking heeft om arbeidsmarktdiscriminatie van transgender personen tegen te gaan.