

*'Mijn plan om als vrouwelijke werknemer te gaan werken, was een reden om mij te ontslaan.'*¹

Een transvrouw aan het woord in de Factsheet Transgender en Werk

ref.nr.: 19.004 / 6.30.1

Amsterdam, 22 januari 2019

Betreft: Suggesties bij plenaire behandeling Wetsvoorstel rechtspositie transgender- en intersekse personen (34 650)

Geachte woordvoerders Binnenlandse Zaken,

Op 5 februari a.s. vindt de behandeling plaats van het wetsvoorstel Rechtspositie transgender- en intersekse personen (34 650).

Wij vragen u om er voor te zorgen dat dit wetsvoorstel zo spoedig mogelijk in werking treedt.

COC Nederland, Transgender Netwerk Nederland (TNN) en de Nederlandse organisatie voor seksediversiteit (NNID) pleiten al lang voor een expliciet verbod op discriminatie van trans- en intersekse personen in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Voormalig minister Plasterk van BZK beloofde zo'n verbod al in 2013, maar er volgde geen wetsvoorstel.

Wij zijn de indieners bijzonder dankbaar dat zij het wetsvoorstel hebben ingediend. Ze geven daarmee uitvoering aan één van de acht beloften uit COC's Regenboog Stembusakkoord (getekend door VVD, PvdA, D66, SP, GroenLinks, 50PLUS en Partij voor de Dieren) en aan het regeerakkoord van VVD, CDA, D66 en ChristenUnie.

Belang van deze wet

Duidelijkheid

Door de explicitering van de Awgb wordt het voor trans- en intersekse personen, en voor non-binaire personen die zich niet thuis voelen in het hokje man of vrouw, volstrekt duidelijk dat de Awgb hen tegen discriminatie beschermt. Zoals de indieners terecht opmerken in hun Memorie van Antwoord, wordt die duidelijkheid door transgender-, intersekse en non-binaire personen ervaren als een steun in de rug, de wetgever laat zien dat zij er niet alleen voor staan.

Door de explicitering wordt ook voor werkgevers, onderwijsinstellingen, medische professionals en andere normadressaten volstrekt helder dat discriminatie op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie verboden is.

¹ Factsheet Transgender en Werk. Universiteit voor Humanstiek (UvH) en Transgender Netwerk Nederland (TNN), 2017

De wet geeft zo een duidelijk signaal naar de samenleving en naar transgender- en intersekse personen dat discriminatie op grond van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken onacceptabel is en niet getolereerd wordt. Dat is belangrijk, gezien de vele vormen van discriminatie waarmee transgender- en intersekse personen te maken krijgen, waarover hieronder meer.

Rechtszekerheid en kenbaarheid

Explicitering van het verbod op discriminatie wegens genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken vergroot de rechtszekerheid en de kenbaarheid van de wet. Waar trans- en intersekse personen nu nog afhankelijk zijn van interpretatie door de rechter, neemt de voorgestelde verduidelijking elke mogelijke twijfel weg dat discriminatie op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie wettelijk verboden is.

Dat is geen overbodige luxe. Ten eerste omdat, zoals de indieners stellen, voor zover bekend de rechter nog geen uitspraak heeft gedaan over de Awgb met betrekking tot discriminatie op grond van geslachtskenmerken, genderidentiteit of genderexpressie. In feite bestaat er dus geen zekerheid over de exacte rechterlijke interpretatie. Ten tweede omdat het College voor de Rechten van de Mens betwijfelt of intersekse personen in alle gevallen door de huidige wetgeving worden beschermd. En ten slotte bestaat het risico dat, als de wet transgender- en intersekse personen niet expliciet beschermt, toekomstige rechters en bestuurders de term 'geslacht' heel anders zullen interpreteren. Zo is de Amerikaanse regering-Trump van plan om het begrip geslacht volledig te definiëren als een biologische, onveranderbare conditie, die bij de geboorte door de genitaliën en chromosomen wordt bepaald.² Daardoor worden transgender- en intersekse personen in feite weg gedefinieerd.

Bekendheid en meldingsbereidheid

Wij verwachten, met de indieners, dat de wet zal bijdragen aan bekendheid van het verbod op discriminatie van transgender- en intersekse personen. Dat effect wordt nog versterkt als de regering de introductie van de wet begeleidt met een voorlichtingscampagne. Ook verwachten we dat de wet zal bijdragen aan meer discriminatiemeldingen van transgender- en intersekse personen. Transgender- en intersekse personen hechten zelf veel waarde aan optimale wettelijke bescherming tegen discriminatie, zo weten we uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau³ en uit onze achterban.

'Ruim 450 keer heb ik gesolliciteerd in drie jaar tijd. Waarop je wordt afgewezen, daar krijg je nooit echt de vinger achter. Tot vorig jaar augustus. De directrice belde me op: ze was bang dat het klanten zou kosten als ze een transgender zou aannemen. Nu strijd ik met COC en TNN voor expliciete wettelijke bescherming van transgenders en intersekse mensen.'

Transvrouw Lisa van Wijk

Oproep mensenrechteninstanties

Wij vinden het belangrijk dat de wetgever gehoor geeft aan de oproep van de vele (internationale) instanties die Nederland vragen om transgender- en intersekse personen expliciet wettelijk tegen discriminatie te beschermen. Het gaat bijvoorbeeld om het College voor de Rechten van de Mens, de Sociaal-Economische Raad (SER), de Parlementaire Assemblée van de Raad van Europa, de Mensenrechtencommissaris van de Raad van Europa, het Europees parlement, de VN Hoge Commissaris voor de Mensenrechten en het Bureau voor de grondrechten van de EU. De noodzaak van deze wettelijke bescherming vloeit ook voort uit de Jogjakarta Beginselen, die – zoals de regering ook stelt in de brief bij dit wetsvoorstel – door Nederland worden onderschreven. De Europese LHBTI-belangenorganisatie ILGA Europe maakte vorig jaar bekend dat Nederland

² New York Times, 21 oktober 2018 (<https://www.nytimes.com/2018/10/21/us/politics/transgender-trump-administration-sex-definition.html>)

³ Worden wie je bent, SCP 2012.

niet langer behoort tot de top 10 van landen waar LHBTI-rechten goed geregeld zijn.⁴ Dat komt onder meer doordat Nederland, in tegenstelling tot andere Europese landen, geen enkele wettelijke bepaling kent die trans- en intersekse personen expliciet tegen discriminatie beschermt.

Belangrijke bescherming voor een grote groep mensen

Ruim veertig procent van de transgender personen heeft wel eens te maken gehad met discriminatie op het werk.

Factsheet Transgender en werk⁵

Er leven in Nederland naar schatting tussen de 130 duizend en 960 duizend transgender- en intersekse personen (afhankelijk van definitie en onderzoek).⁶ Voor hen is deze wet van groot belang, want zij krijgen te maken krijgen met allerlei vormen van discriminatie.

Zo wordt meer dan de helft (54%) van de transgender personen maandelijks of vaker beledigd en/of maakte in de afgelopen 12 maanden een gewelddadig incident mee. Dat gebeurt bijvoorbeeld op school, op het werk of in de openbare ruimte. Het gaat onder meer om fysiek geweld, bedreiging, seksuele intimidatie en uitschelden.⁷ Hoewel het opleidingsniveau van transgender personen ongeveer overeenkomt met het gemiddelde opleidingsniveau van de bevolking, liggen arbeidsongeschiktheid en werkloosheidspercentages drie tot vier maal hoger dan gemiddeld. Ook heeft deze groep vaak een laag inkomen (53% bij transgender personen; 30% onder de algemene bevolking). Een derde van de alleenstaande transgender personen heeft zelfs een inkomen onder de armoedegrens. De problemen op de arbeidsmarkt zijn onder meer het gevolg van vooroordelen over transgender personen onder werkgevers en collega's.⁸ In een recent onderzoek onder 312 transgender personen geeft ruim veertig procent aan te maken te hebben gehad met discriminatie op het werk.⁹

Intersekse personen ondervinden problemen bij participatie in opleiding, werk en vrije tijd. Ze krijgen te maken met ongewenste reacties die voortkomen uit onwetendheid, ongemak en onbegrip. Bij medische dienstverleners is sprake van een gebrek aan kennis en sensitiviteit rondom intersekse. Er vinden nog altijd niet-noodzakelijke medische behandelingen plaats die louter zijn gericht op het laten 'passen' van kinderen in het binaire man-vrouwmodel. Deze behandelingen vinden vaak plaats zonder volledig geïnformeerde consent van de intersekse persoon zelf. Hoewel er in Nederland een richtlijn is voor medische professionals over het verstrekken van volledige informatie aan intersekse personen, komt het nog steeds voor dat intersekse personen die informatie niet krijgen.¹⁰

Sjaan, een oudere vrouw met xy-chromosomen, werd vanwege haar intersekse conditie arbeidsongeschikt verklaard, terwijl ze zich capabel voelde om te werken.

Sociaal en Cultureel Planbureau in een onderzoek naar intersekse personen¹¹

⁴ Zie <https://rainbow-europe.org/country-ranking> en https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/rainbow_europe_index_2017.pdf

⁵ Factsheet Transgender en Werk. Universiteit voor Humanstiek en Transgender Netwerk Nederland, 2017

⁶ Zie bijvoorbeeld: Worden wie je bent, SCP 2012, p.9; Leven met intersekse/dsd. SCP 2014, p.9; Gender Identities and Gender Dysphoria in the Netherlands, Lisette Kuypers en Ciel Wijsen, in Archives of Sexual Behaviour, 16 juli 2013; How Sexually Dimorphic Are We? Review and Synthesis, Melanie Blackless et al., American Journal of Human Biology, 12 : 159 (2000).

⁷ 'Veilig, zolang men het niet merkt...', TNN 2015.

⁸ Transgender personen in Nederland, SCP 2017; Worden wie je bent, SCP 2012.

⁹ Factsheet Transgender en werk, UvH en TNN 2017.

¹⁰ Leven met intersekse/DSD, SCP 2014.

¹¹ Leven met intersekse/DSD, SCP 2014, p. 57.

Aandachtspunten

Voer een voorlichtingscampagne

Zoals hierboven aangegeven verwachten wij dat deze wet zal bijdragen aan bekendheid van het verbod op discriminatie van transgender- en intersekse personen. Dat effect wordt nog versterkt als de regering de introductie van de wet begeleidt met een voorlichtingscampagne. De regering laat in haar brief bij dit wetsvoorstel weten dat zo'n campagne nog niet is voorzien.

- **Wij verzoeken u om minister Ollongren te vragen om de introductie van deze wet te begeleiden met een voorlichtingscampagne.**

Onderzoek naar introductie van de term 'seksuele gerichtheid'

De Tweede Kamer vroeg minister Ollongren tijdens de behandeling van dit wetsvoorstel om voor het eind van 2018 te onderzoeken of de term 'hetero- of homoseksuele gerichtheid' in de Awgb kan worden vervangen door 'seksuele gerichtheid'. Daartoe zou dan een wetsvoorstel moeten worden ingediend (motie 34650, 11). De term seksuele gerichtheid is internationaal gebruikelijk in non-discriminatie wetgeving en verdragen. Bovendien maakt de term duidelijk dat bijvoorbeeld ook lesbische vrouwen en biseksuelen door de wet worden beschermd. Voor zover ons bekend, is er nog geen onderzoeksrapport of wetsvoorstel naar de Kamer gestuurd.

- **Wij verzoeken u om minister Ollongren te vragen om haar onderzoek naar de term 'seksuele gerichtheid' in de Awgb in het eerste kwartaal van 2019 naar de Kamer te sturen.**

Conclusie

Wij hopen dat u bevordert dat dit wetsvoorstel spoedig in werking treedt en dat u op die manier duidelijk maakt dat discriminatie wegens geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie in Nederland onacceptabel en verboden is.

Mocht u naar aanleiding van deze brief nog vragen hebben, dan kunt u contact opnemen met Philip Tijsma (tel. 06 – 471 60 630).

Hoogachtend,



Astrid Oosenbrug

Voorzitter

COC Nederland



Brand Berghouwer

Voorzitter

TNN



Inge Intven

Voorzitter

NNID