

Aan:

De indieners van wetsvoorstel 34 650 (Verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen)

Woordvoerders LHBTI-emancipatie in de Tweede Kamer

Woordvoerders BZK in de Tweede Kamer

Verzonden per e-mail

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

Een transvrouw aan het woord in de Factsheet Transgender en Werk¹

ref.nr.: 18.036 / 6.30.1

Amsterdam, 31 mei 2018

betreft: Suggesties voor de plenaire behandeling van wetsvoorstel Rechtspositie transgender- en intersekse personen (34 650)

Geachte indieners, geachte woordvoerders,

In de week van 4 juni vindt de plenaire behandeling plaats van het Wetsvoorstel verduidelijking rechtspositie transgender personen en intersekse personen (34 650).

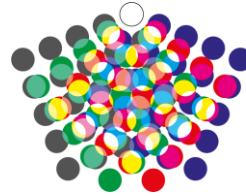
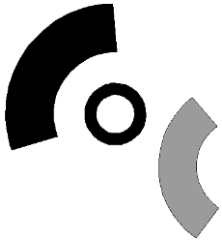
Wij vragen de Kamer met klem om vóór dit wetsvoorstel te stemmen.

Wanneer dit wetsvoorstel in werking treedt, hebben trans- en intersekse personen eindelijk absolute zekerheid dat de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) hen beschermt tegen discriminatie op grond van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken. Voor werkgevers, zorgaanbieders, scholen, woningbouwverenigingen en andere aanbieders van goederen en diensten wordt zonneklaar dat zij trans- en intersekse personen niet mogen discrimineren op grond van genderidentiteit, genderexpressie en geslachtskenmerken.

De voorgestelde verduidelijking draagt in belangrijke mate bij aan de rechtszekerheid en kenbaarheid van de wet voor trans- en intersekse personen. Gezien de discriminatie waarmee deze aanzienlijke groep Nederlanders te maken heeft, is die verduidelijking heel belangrijk. Door voor dit wetsvoorstel te stemmen, laat u bovendien zien dat u de oproep van tal van mensenrechteninstanties serieus neemt om de wettelijke bescherming van trans- en intersekse personen beter te regelen.

COC, TNN en NNID dringen al lang aan op een expliciet verbod op discriminatie van trans- en intersekse personen in de Awgb. Voormalig minister Plasterk van BZK zegde ons in 2013 politieke steun toe voor zo'n verbod, maar er kwam geen wetsvoorstel. Wij zijn de indieners bijzonder erkentelijk dat zij nu een wetsvoorstel

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



hebben ingediend. Ze geven daarmee bovendien uitvoering aan één van de acht beloften uit COC's Regenboog Stembusakkoord.

Een vrouw vertelde dat haar contract opeens niet werd verlengd vlak nadat ze 'uit de kast kwam' als intersekse persoon

Leven met intersekse/dsd, Sociaal en Cultureel Planbureau ²

Belangrijke bescherming voor een grote groep mensen

In Nederland leven naar schatting tussen de 130 duizend en 960 duizend trans- en intersekse personen (afhankelijk van definitie en onderzoek).³ Deze aanzienlijke groep mensen krijgt te maken allerlei vormen van discriminatie.

Zo wordt bijvoorbeeld 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.⁴ Hoewel het opleidingsniveau van transgender personen ongeveer overeenkomt met het gemiddelde opleidingsniveau van de bevolking, liggen arbeidsongeschiktheid en werkeloosheidspercentages 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.⁵ In een recent onderzoek onder 312 transgender personen geeft ruim veertig procent aan te maken te hebben gehad met discriminatie op het werk.⁶

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

Factsheet Transgender en werk⁷

Intersekse personen ondervinden problemen bij participatie in opleiding, werk en vrije tijd. Mensen 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/DSD. Er vinden nog altijd niet-noodzakelijke operaties plaats die louter zijn gericht op het laten 'passen' van kinderen in het binaire man-vrouwmodel. 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.⁸

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

Leven met intersekse/dsd, Sociaal en Cultureel Planbureau⁹

² SCP, 2014, p.56-57

³ 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 Kuyper 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).

⁴ 'Veilig, zolang men het niet merkt...', TNN 2015.

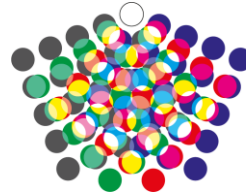
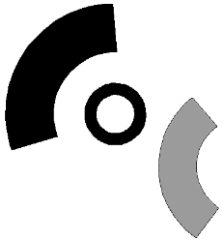
⁵ Transgender personen in Nederland, SCP 2017; Worden wie je bent, SCP 2012.

⁶ Factsheet Transgender en werk, UvH en TNN 2017.

⁷ Factsheet Transgender en Werk. Universiteit voor Humanstiek en Transgender Netwerk Nederland, 2017

⁸ Leven met intersekse/DSD, SCP 2014.

⁹ Leven met intersekse/DSD, SCP 2014, p. 57.



Door de explicitering van de Awgb wordt het voor trans- en intersekse personen, inclusief voor non-binaire mensen die zich niet thuis voelen in het binaire man/vrouw model, duidelijk dat de Awgb hen beschermt. Wij verwachten dat zij zich hierdoor gesteund zullen voelen om waar nodig bescherming van het College voor de Rechten van de Mens of de rechter in te roepen. Ook verwachten we positieve gedragsaanpassingen van werkgevers, onderwijsinstellingen, medische professionals en andere normadressaten omdat dit wetsvoorstel glashelder maakt dat discriminatie van deze personen niet is toegestaan.

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, aangezien het College voor de Rechten van de Mens bijvoorbeeld betwijfelt of intersekse personen in alle gevallen door de huidige wetgeving worden beschermd.

Trans- en intersekse personen hechten zelf veel waarde aan optimale bescherming tegen discriminatie, zo weten we uit onderzoek van het Sociaal en Cultureel Planbureau¹⁰ 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

Zoals de indieners terecht aangeven, roepen tal van instanties de wetgever op tot wettelijke bescherming. 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 door Nederland worden onderschreven.

Tenslotte maakt de voorgestelde wetswijziging onderdeel uit van COC's Regenboog Stembusakkoord en het regeerakkoord van VVD, CDA, D66 en ChristenUnie.

Aandachtspunten

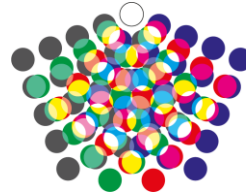
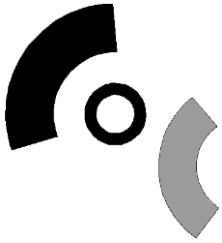
Gezien het bovenstaande, vertrouwen wij er op dat u vóór dit wetsvoorstel zult stemmen.

Bij de plenaire behandeling van het voorstel kunt u mogelijk aandacht besteden aan onderstaande zaken.

Goede terminologie

Wij zijn gelukkig met de door de indieners gekozen terminologie: geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie. Die onderstreept dat het begrip geslacht niet moet worden beperkt tot een binaire indeling in vrouwen en mannen, maar moet worden beschouwd als een continuüm. Door deze formulering worden niet alleen (binaire) trans- en intersekse personen beschermd, maar ook bijvoorbeeld non-binaire en andere personen die zich niet eenduidig met het begrip 'man' of 'vrouw' identificeren. De wetswijziging verduidelijkt, in de woorden van de indieners, dat eenieder – vrouw/man en iets daarnaast, tussenin of tegenover – een zelfde mate van bescherming tegen discriminatie geniet. Het is daarmee een inclusief wetsvoorstel.

¹⁰ Worden wie je bent, SCP 2012.



Vervang 'homoseksuele gerichtheid' door 'seksuele gerichtheid'

Het voorliggende wetsvoorstel ziet op de verduidelijking van het begrip 'geslacht' in de Algemene wet gelijke behandeling. Een vergelijkbare kwestie speelt bij het begrip 'homo- of heteroseksuele gerichtheid' in diezelfde wet. Voor lesbische vrouwen, biseksuelen, panseksuelen en aseksuelen zal niet altijd duidelijk zijn dat de Awgb ook hen tegen discriminatie beschermt, terwijl ook voor normadressaten niet altijd duidelijk zal zijn dat ze deze groepen volgens de wet niet mogen discrimineren. Het is belangrijk om ook voor hen de duidelijkheid, rechtszekerheid en kenbaarheid van de wet te vergroten. Dat kan eenvoudig door de termen 'hetero- of homoseksuele gerichtheid' in de Awgb te vervangen door 'seksuele gerichtheid.'

De term seksuele gerichtheid (*sexual orientation*) is internationaal gebruikelijk als het gaat om non-discriminatiewetgeving. De term wordt bijvoorbeeld gebruikt in Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie en in de Jogjakarta Beginselen. Ook andere Europese landen als Frankrijk, Duitsland en België gebruiken de term seksuele oriëntatie in hun wetgeving (in plaats van hetero- of homoseksuele oriëntatie). 'Seksuele gerichtheid' past ook beter in de systematiek van de Awgb, die immers steeds algemene termen zoals godsdienst, ras en nationaliteit gebruikt (i.p.v. bijvoorbeeld 'godsdienstigen en niet-godsdienstigen'). Verder spreekt ook het regeerakkoord over een verbod op discriminatie wegens 'seksuele gerichtheid'.

Wij stellen voor dat u de termen 'hetero- of homoseksuele gerichtheid' in de Awgb vervangt door 'seksuele gerichtheid' of dat u de regering ten minste vraagt om de mogelijkheden hiertoe te onderzoeken.

Vervolgstappen

In dit wetsvoorstel verduidelijken de indieners dat het begrip 'geslacht' in de Awgb ook betrekking heeft op geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie. Ze geven aan dat volledige harmonisatie van alle wetgeving waarin het begrip 'geslacht' wordt gebruikt veel te ver voert voor doel en reikwijdte van deze wet. Ze plaatsen hun wetsvoorstel in een positieve ontwikkeling waarvan bijvoorbeeld ook de introductie in 2014 van de nieuwe transgenderwet en het beperken van geslachtsregistratie onderdeel uitmaakt. Wij kunnen ons goed vinden in deze redenering en zijn de indieners erkentelijk dat zij deze belangrijke volgende stap zetten. We moedigen de wetgever aan om de komende tijd ook volgende stappen te zetten, zoals betere bescherming van transgender- en intersekse personen tegen discriminatie in het Wetboek van Strafrecht.

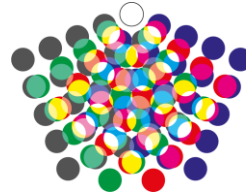
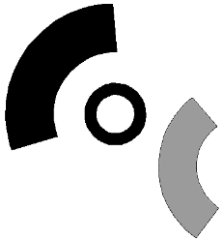
Nederland terug in de top 10 van landen waar LHBTI-rechten goed geregeld zijn

Op 14 mei jl. werd bekend dat Nederland uit de top 10 is gevallen van landen waar LHBTI-rechten goed geregeld zijn. Ons land staat nu op de elfde plaats van de Rainbow Index van de Europese LHBTI-rechten organisatie ILGA-Europe.¹¹ 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. Wanneer u dit wetsvoorstel aanneemt, zal Nederland naar verwachting stijgen in de Rainbow Index. Nu is het stijgen in ranglijsten geen doel op zich; het goed regelen van LHBTI-rechten – waarvan deze ranglijst een weerslag is – is dat wel.

Maak het voor iedereen mogelijk om de geslachtscategorie in officiële documenten door te halen met een X

Nu de discriminatiebescherming van trans- en intersekse personen door dit wetsvoorstel beter geregeld wordt, is het belangrijk om vervolgstappen te zetten en de rechtspositie van trans- en intersekse personen in het algemeen beter te regelen, evenals de rechtspositie van bijvoorbeeld non-binaire personen die zich niet thuis voelen in het hokje 'man' of 'vrouw'.

¹¹ Zie <https://rainbow-europe.org/country-ranking> en https://www.ilga-europe.org/sites/default/files/Attachments/rainbow_europe_index_2017.pdf



De rechtbank Limburg deed daarover onlangs een belangrijke uitspraak.¹² Volgens de rechter moet de wetgever de mogelijkheid creëren om de categorie geslacht in officiële documenten door te halen met een X, bijvoorbeeld voor mensen die zich niet thuis voelen in de categorie man of vrouw. Daarbij moet volgens de rechtbank vooral gekeken worden naar de genderbeleving van een persoon in plaats van de fysieke verschijningsvorm of medische conditie. De huidige onmogelijkheid om de geslachtsregistratie in de hierboven genoemde zin aan te passen, is volgens de rechtbank in strijd met het mensenrecht op privéleven, het zelfbeschikkingsrecht en de persoonlijke autonomie van belanghebbende. Het Duitse Constitutionele Hof deed recent een vergelijkbare uitspraak.

De uitspraak van de Limburgse rechtbank is in het bijzonder van belang voor non-binaire personen en voor intersekse personen. Voor (ouders van) mensen met een intersekse conditie heeft de mogelijkheid (geen plicht!) om blijvend met een X geregistreerd te staan onder meer als voordeel dat er geen 'juridische druk' meer bestaat om te kiezen voor registratie met een 'm' of een 'v'. Deze druk wordt zowel door artsen als ouders vaak genoemd als reden om voor een zogenaamde 'normaliserende' medische behandeling te kiezen.

De mogelijkheid voor een ieder om de geslachtscategorie in officiële documenten door te halen met een X, zoals bijvoorbeeld kan al op Malta, past wat ons betreft bij het voornemen om verplichte geslachtsregistratie zo veel mogelijk af te schaffen. Dat voornemen is opgenomen in COC's Regenboog Stembusakkoord en in het regeerakkoord. Ook het weglaten van geslachtsregistratie op de identiteitskaart, zoals het geval is in bijvoorbeeld Duitsland en Italië, past bij dit voornemen.

Wij stellen voor dat u de regering tijdens het debat over het initiatiefwetsvoorstel vraagt om aan te geven op welke wijze zij uitvoering gaat geven aan de oproep van de Limburgse rechtbank om de X op officiële documenten te introduceren en wanneer zij een stappenplan presenteert ter uitvoering van de afspraken over afschaffing van geslachtsregistratie.

Conclusie

Wij zijn de indieners erkentelijk voor het indienen van dit wetsvoorstel. We vragen u voor het wetsvoorstel te stemmen en zo duidelijk te maken dat discriminatie wegens geslachtskenmerken, genderidentiteit en genderexpressie in Nederland onacceptabel en verboden is.

Met vriendelijke groet,

Tanja Ineke

Voorzitter

COC Nederland

Brand Berghouwer

Voorzitter

TNN

Inge Intven

Voorzitter

NNID

¹² <https://uitspraken.rechtspraak.nl/inziendocument?id=ECLI:NL:RBLIM:2018:4931>