



REGENBOOGCHECKLIST VOOR CAO'S

NETWERK REGENBOOG FNV



Deze pdf is interactief. Door de klikbare inhoudsopgave kom je direct op de pagina of het artikel van je keuze. Via de 'home-button' keer je weer terug naar de inhoudsopgave. Je kan natuurlijk ook gebruik maken van de standaard interface van je pdf reader.

INHOUDSOPGAVE

REGENBOOGCHECKLIST VOOR CAO'S	4
1. Algemeen	5
2. Diversiteitskeurmerken, charters e.d.	5
3. Werving en selectie	6
4. Genderidentiteit	6
5. Werknemers en hun relaties	7
6. Werknemers en hun kinderen (meerouderschap)	7
7. Zorg	7
8. Pensioen	8
9. Contact met klanten, cliënten, patiënten, leerlingen, ouders en overigen	9
10. Ongewenst gedrag: pesten, sociale uitsluiting, (seksuele) intimidatie, discriminatie op het werk	9
11. Expats	9
12. Kwaliteitsbewaking, monitoring en evaluatie	10
Eindnoten	10
COLOFON	11

REGENBOOGCHECKLIST VOOR CAO'S

Deze checklist biedt een overzicht van mogelijkheden om (collectieve of andere) arbeids-overeenkomsten zo in te richten dat daarmee verschillende leefstijlen, relatievormen, gender-expressies en andere uitingen van seksuele en genderdiversiteit gelijkberechtigd worden, en discriminatie en buitensluiting van lesbische vrouwen, homomannen, biseksuelen en trans-genders en interseks-mensen wordt voorkómen en bestreden.

De checklist is bedoeld voor twee doeleinden en doelgroepen:

- Voor vakbonds(kader-)leden, ondernemings- en medezeggenschapsraadleden: die kunnen aan de hand hiervan nagaan hoe de cao binnen hun bedrijf of instelling seksuele diversiteit bevordert;
- Voor cao-onderhandelaars: om voorstellen doen voor verbetering van cao's en om voorstellen van werkgeverszijde te screenen.

Met de checklist willen we zo veel mogelijk concrete bouwstenen aanleveren om cao's en andere regelingen te verbeteren. Want vakbonden hebben een belangrijke rol in het bevorderen van een positief diversiteitsbeleid. En een goed diversiteitsbeleid is niet alleen in het belang van alle werkenden, het is ook in het belang van de onderneming of instelling: het voorkomt afbreuk van werkenden.

Cao-regelingen zijn één ding, het nakomen ervan is een ander. De checklist gaat daarom ook in op vragen over hoeveel inspanning een werkgever wil plegen om de afspraken na te komen (en welke middelen hij daarvoor beschikbaar stelt) en of er op een deugdelijke manier wordt teruggekeken op afspraken en regelingen (monitoring).

Afgelopen periode is de checklist gebruikt voor het aanpassen van de cao van het Gemeentelijk Vervoersbedrijf in Amsterdam en hopelijk gaan meer bedrijven die voorbeeld volgen.

De checklist is recent aangepast op nieuwe onderwerpen, zoals meerouderschap en rechten van LGBTI+-expats.

Overigens: deze checklist zal regelmatig bijgesteld worden, om actueel te blijven. We horen graag of de suggesties duidelijk zijn en vooral waar de checklist verder kan worden verbeterd.

Netwerk Regenboog FNV
2021

1. ALGEMEEN

Artikel 1 van de Grondwet geeft aan dat op geen enkele grond discriminatie mag plaatsvinden; de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) vormt daar de uitwerking van. Daarin wordt discriminatie op grond van homo- of heteroseksuele oriëntatie verboden. Het kabinet wil nagaan of ook de discriminatiegronden genderidentiteit en genderexpressie in de AWGB als verboden vormen van discriminatie expliciet moeten worden opgenomen¹, hoewel het Europees Hof van Justitie al eerder had geoordeeld dat deze vorm van discriminatie in ieder geval niet is toegestaan vanwege het verbod op discriminatie op grond van geslacht². Het kabinet heeft ook aangegeven dat de emancipatie van intersekse personen een nieuwe onderwerp op de emancipatieagenda vormt³.

CHECK: Wordt in de cao of andere regelingen duidelijk gemaakt dat onderscheid op grond van ras, afkomst, nationale of etnische afstamming, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, homo-, hetero- of biseksuele gerichtheid⁴, genderidentiteit of genderexpressie niet zal worden toegestaan, en dat daarnaast ook ongelijke behandeling wegens intersekse-gesteldheid ook voorkomen en besteden dient te worden?

2. DIVERSITEITSKEURMERKEN, CHARTERS E.D.

In een aantal landen en landsdelen⁵ wordt al enige jaren met diversiteitscharters gewerkt: een nieuw soort sociale contracten, met de ondertekening waarvan werkgevers aangeven dat het hun ernst is met voorkoming en bestrijding van discriminatie.

In zijn advies over bestrijden van discriminatie op de arbeidsmarkt heeft de Sociaal-Economische Raad (SER) geadviseerd⁶ om ook in Nederland het commitment voor diversiteit in de top van bedrijven en instellingen te verstevigen en met steun van het kabinet een diversiteitscharter op te stellen en te gaan gebruiken. De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid heeft de Tweede Kamer inmiddels per brief⁷ laten weten dit advies te volgen. De Charter Diversiteit bestaat ondertussen een aantal jaren en heeft ongeveer 300 bedrijven die de charter hebben ondertekend. Daarnaast bestaan er al keurmerken, die vaker een beperkter terrein bestrijken, zoals bijvoorbeeld de Roze Loper⁸, scorelijstjes voor werkgevers die hun 'homovriendelijkheid' aangeven of Verklaring van Dordrecht van TNN (transgendernetwerk.nl/publicaties/verklaringvandordrecht).

CHECK: Heeft de werkgever een keurmerk of charter (seksuele) diversiteit getekend⁹?

CHECK: Zijn daarin duidelijke criteria opgenomen?

CHECK: Als de werkgever zo'n keurmerk of charter heeft getekend, is dat ook vermeld in de cao?

CHECK: Zijn er naast inspanningsverplichtingen ook resultaatverplichtingen afgesproken?

CHECK: In hoeverre bestaan er procedures binnen de instelling of het bedrijf die niet direct de werknemers niet zelf betreffen, maar die indirect wel normstellend zijn ten aanzien van relaties bijvoorbeeld van patiënten (bijv.: als bezoek voor een ernstig zieke patiënt wordt wel diens broer, maar niet diens relatiepartner toegelaten)?

CHECK: In hoeverre draagt het bedrijf of de instelling ook zichtbaar uit dat het waarde hecht aan bestrijding van discriminatie en aan (seksuele) diversiteit, bijvoorbeeld door het faciliteren van een LGBTI+ bedrijfspgroep of door deelname aan evenementen zoals Roze Zaterdag, Canal Pride, o.i.d.

CHECK: Indien het bedrijf of de instelling internationaal actief is, in hoeverre gelden dan dezelfde regels ter bescherming van werknemers tegen discriminatie en voor seksuele diversiteit, ook in de buitenlandse vestigingen?

3. WERVING EN SELECTIE

Een aantal bedrijven en instellingen plaatst voor de werving van personeel niet alleen advertenties in landelijke kranten, maar ook in "multiculturele" en "roze" media. Een enkele heeft een stand op Roze Zaterdag waar personeel wordt geworven. Op die manier wordt duidelijk gemaakt dat het diversiteitsbeleid van zo'n bedrijf of instelling geen papieren beleid is, maar ook werkelijk iets voorstelt.

CHECK:	Is er bij werving van personeel aandacht voor werving via "roze kanalen"?
CHECK:	Wordt er in de vacaturetekst neutraal geformuleerd? Wordt tijdens sollicitatiegesprekken een vragenlijst gehanteerd die bij iedere sollicitant gebruikt wordt zodat vergelijken tussen sollicitanten gebaseerd is op dezelfde vragen? Wordt er in de vacaturetekst aangegeven dat het bedrijf/organsatie inclusie en diversiteit nastreeft?
CHECK:	Het is het onderzoeken waard om na te gaan of LGBTI+-werknemers vaker tijdelijke contracten aangeboden krijgen. Ondernemen OR of MR actie, als er signalen binnenkomen over een scheve verhouding van tijdelijke en vaste contracten (vorm en omvang) bij aanname of contractverlenging van LGBTI+ werknemers?
CHECK:	Zijn er afspraken om te voorkomen dat bij reorganisaties of fusies LGBTI+ werknemers extra zwaar worden getroffen?
CHECK:	Gaat bij uitstroom de OR of MR na via exitgesprekken of er vermoedens bestaan van het onevenredig treffen van LGBTI+ werknemers?
CHECK:	Worden gesteld in medewerkerstevredenheidsonderzoekenvragenlijst vragen gesteld over het welbevinden en de positie van LGBTI+ personen op de werkvloer?
CHECK:	Als psychologische tests deel uitmaken van de selectieprocedure, zijn deze dan genderneutraal?

4. GENDERIDENTITEIT

Soms vertonen personeelsadministraties weinig souplesse. Daardoor stuiten transgender personen regelmatig op de problemen bij sollicitaties en op nieuwe werkplekken, als zij onder het geslacht dat hen bij geboorte is toegewezen worden geregistreerd en als de personeelsadministratie niet toestaat dat dit wordt gewijzigd als zij een ander geslacht hebben aangenomen. Uitgangspunt moet zijn dat als er registratie naar geslacht plaatsvindt, dat gebeurt op basis van hoe de werknemer dat zelf wil.

CHECK:	Gebruikt de personeelsadministratie een geslachtsaanduiding, of is er een seksneutrale registratie?
CHECK:	Is de personeelsadministratie gebaseerd op het geslacht zoals dat bij geboorte is toegewezen of het geslacht zoals de werknemer dat zelf aangeeft?
CHECK:	Geeft de personeelsadministratie de mogelijkheid om het geslacht te corrigeren? Kan een werknemer dat zelf zonder veel procedurele rompslomp laten doen?
CHECK:	Als het geslacht van een werknemers in de personeelsadministratie is gewijzigd, geldt dat dan vanaf de datum waarop de wijziging is aangebracht of vanaf aanvang van de dienstbetrekking? (Denk bijvoorbeeld aan een achteraf afgegeven getuigschrift of referentie waarin ineens het "oude geslacht" van de werknemers zou kunnen opduiken)?
CHECK:	Als er toch een getuigschrift of referentie met een "oud geslacht" zou worden afgegeven door het bedrijf/de instelling, kan de betreffende werknemer dit dan makkelijk laten omzetten?

CHECK:	Biedt de werkgever veiligheid en discretie aan transgender werknemers?
CHECK:	Krijgt de transgender werknemer de mogelijkheid om gedurende of na een transitie om zowel haar of zijn functie te behouden én om overgeplaatst te worden?
CHECK:	Biedt het bedrijf/de instelling ondersteuning voor de collega's en leidinggevende bij transitieperioden van transgender werknemers, met voorlichting?
CHECK:	Is er betaald transitieverlof beschikbaar voor de transgender werknemer gedurende de transitie?
CHECK:	In hoeverre stelt het bedrijf / de instelling zich flexibel op bij bijvoorbeeld een kledingvoorschrift of het gebruik van sanitaire voorzieningen, als het transgender werknemers betreft?

5. WERKNEMERS EN HUN RELATIES

In de cao zijn bepaalde rechten verbonden aan het feit dat de werknemer een partner kan hebben. Belangrijk is wie de cao als partner definieert. Moet de werknemer bijvoorbeeld samenwonen met de partner, wordt impliciet of expliciet uitgegaan van een partner van het andere geslacht dan de werknemer zelf, moet er sprake zijn van een duurzame relatie, hoe lang wordt als duurzaam beschouwd en moet daar bewijs voor geleverd worden (bijvoorbeeld via een notariële akte). Ons uitgangspunt hierbij is dat de werknemer maximale vrijheid krijgt om haar of zijn relatie te definiëren.

Daarom zou in de cao idealiter geformeerd moeten staan:

CHECK:	de werknemer geeft aan bij de werkgever wie als partner beschouwd dient te worden, en kan dat desgewenst wijzigen als de situatie is gewijzigd. Er gelden geen criteria omtrent al dan niet samenwonen, duurzaamheid of notariële aktes.
CHECK:	Hoeveel vrijheid biedt de cao in het partnerbegrip?

6. WERKNEMERS EN HUN KINDEREN (MEEROUDERSCHAP)

Cao's houden er rekening mee dat een werknemer kinderen kan hebben of krijgen en dat de zorg voor kinderen extra faciliteiten kan vergen. In cao's worden verschillende definities gebruikt van kinderen van werknemers. Het is belangrijk dat de definitie ruim is en dat rekening gehouden wordt met pleegkinderen, adoptiekinderen, met kinderen van meer dan twee ouders (zoals een vrouwenstel dat samen met een mannenstel kinderen opvoedt). Centraal staat de duurzame relatie tussen ouder en kind, ongeacht woonsituatie, leeftijd of biologische relatie. Momenteel ligt een advies van betrokken staatscommissie voor een regeling voor meerouderschap bij de Tweede Kamer. Wanneer de wetsvoorstellen uit dit advies door de Tweede Kamer worden overgenomen, zijn een groot aantal punten omtrent ouderschap wettelijk geregeld. Tot die tijd is het van belang deze punten mee te nemen in de cao-onderhandelingen.

CHECK:	Hoeveel vrijheid biedt de cao in het kinderbegrip? Kan een werknemer beroep doen op bijvoorbeeld calamiteitenverlof, ook als het niet een biologisch kind betreft?
CHECK:	Het is sinds kort wettelijk mogelijk dat transgender werknemers die een transitie van vrouw naar man doorlopen, van een kind bevallen ¹⁰ . Zijn de regelingen in de cao voor zwangerschaps- en bevallingsverlof seksneutraal geformuleerd?

7. ZORG

In veel landen bestaan andere regelingen dan in Nederland voor het opnemen van verlof om voor anderen te zorgen. In de Verenigde Staten bijvoorbeeld kennen verscheidene cao's het systeem van 'personal days': verlofdagen die een werknemers tot een bepaald maximum per jaar kan opnemen, zonder dat daarover verantwoording hoeft te worden

afgelegd naar de werkgever. In Zweden bijvoorbeeld hebben werkende ouders wettelijk recht op 16 maanden ouderschapsverlof tegen een vergoeding van 80% van het gewone salaris. In Duitsland bijvoorbeeld is wettelijk geregeld dat bij de komst van een kind de moeder vanaf zes weken vóór de berekende bevallingsdatum tot acht weken ná de bevalling volledig betaald verlof krijgt, en daarnaast dat de ouders tijdens de eerste drie levensjaren van het kind recht hebben op 12 (als alleen de moeder het opneemt) of 14 maanden (als beide ouders het opnemen) ouderschapsverlof (65% van het salaris) met een garantie op terugkeer op het werk. Daarnaast kunnen in cao's nog aanvullende faciliteiten zijn geregeld.

Onze uitgangspunten voor de Nederlandse cao's is dat verlofregelingen rond zwangerschap en kinderopvang niet onbedoeld leiden tot marginalisering van moeders op de arbeidsmarkt en in hun carrières, en dat bij het aanvragen van verlofdagen voor het verzorgen van anderen, bij overlijdens of bij feestelijke vieringen, werknemers zo min mogelijk hoeven te verantwoorden in welke relatie ze staan tot de desbetreffende persoon of personen.

CHECK: Kunnen werknemers zelf bepalen bij welke omstandigheden ze bijzonder verlof opnemen? Kunnen werknemers vrij nemen bij feestelijkheden, treurige of andere gebeurtenissen die voor hen relevant zijn (gemaximeerd aantal per jaar)?

CHECK: Als duidelijk is dat er een ernstige situatie speelt waarbij de inzet van de werknemers voor mantelzorg is vereist, welke voorzieningen biedt de CAO om werkende mantelzorgers te ondersteunen bovenop de Wet Arbeid en Zorg (te weten 70% 2 weken betaald kortdurend zorgverlof en 6 weken onbetaald langdurend zorgverlof)?

CHECK: Zijn de mogelijkheden voor betaalde verlofregelingen, waaronder ouderschapsverlof en geboorteverlof voor de partner ruimer dan het wettelijk minimum? Het geboorteverlof voor de partner bedraagt één week volledig betaald verlof en vijf weken 70% aanvullend betaald verlof. Vanaf augustus 2022 ruimer dan het wettelijk minimum? Vanaf augustus 2022 krijgen ouders negen weken van het ouderschapsverlof van 26 weken betaald indien opgenomen in het eerste levensjaar.

CHECK: Ook adoptie- en pleegouders hebben recht op ouderschapsverlof. Helaas kunnen kinderen volgens de wet slechts twee ouders hebben, waardoor in het geval van meeroudergezinnen niet alle ouders gebruik kunnen maken van deze verlofvormen. In de cao kunnen aanvullende afspraken gemaakt worden om ouderschapsverlof, geboorteverlof en adoptie- en pleegzorgverlof voor alle ouders open te stellen.

CHECK: Biedt het bedrijf of de instelling een loondervingsverzekering of regeling voor perioden waarin werknemers intensieve mantelzorg moeten verlenen en daardoor (langdurig) onbetaald verlof moeten opnemen?

8. PENSIOEN

Veelal zullen de exacte pensioenrechten zijn geregeld via een pensioenreglement, en niet in een cao. Aangezien de regeling van partnerschapspensioen samenhangt met de manier waarop partners worden gedefinieerd (paragraaf 3), gaan we er hier toch op in.

Ons uitgangspunt is dat er zo veel mogelijk vrijheid dient te zijn voor werknemers om te definiëren wie hun partners zijn (waarbij uiteraard de opgebouwde rechten van ex-partners niet ter discussie staan).

CHECK: Hoe makkelijk of moeilijk is het voor werknemers om hun partners als zodanig te laten erkennen bij de voor hun geldende pensioenregeling? Volstaan eigen verklaringen, of moeten er huwelijkspapieren, samenlevingsregisters of notariële contracten worden gekopieerd als bewijs? Is samenwonen een vereiste?

CHECK: Is het mogelijk om verzwegen relaties eventueel achteraf alsnog (met eerdere ingangsdatum) voor partnerpensioenen te laten erkennen?
Conform de realiteit bij enkele pensioenfondsen, is het mogelijk dat iemand meerdere partners heeft die als partner (deel-)pensioenrechten opbouwen.

9. CONTACT MET KLANTEN, CLIËNTEN, PATIËNTEN, LEERLINGEN, OUDERS EN OVERIGEN

Op grond van de Arbowet dragen de werkgever en de werknemers de verantwoordelijkheid voor het (fysiek én psychisch) welbevinden van werknemers. Ons uitgangspunt is dat in het beleid van de werkgever ook duidelijke procedures moeten zijn vastgelegd die beledigende of discriminerende uitingen die werknemers van derden ondervinden in verband met het werk dat zij verrichten, zo veel mogelijk voorkómen, en voor zover dat niet mogelijk is, bestrijden.

CHECK: Heeft het bedrijf of de instelling een regeling voor situaties waarin een of meerdere van hun klanten, (bezoek van) cliënten, patiënten, leerlingen of ouders zich respectloos, beledigend of discriminerend uit jegens werknemers? Wordt hierin expliciet aandacht besteed aan beledigingen e.d. op grond van seksuele gerichtheid of genderidentiteit? Is deze regeling ook bij alle werknemers bekend? Wordt er geïnventariseerd of de regeling wordt gebruikt en tot welke resultaten dat leidt?

10. ONGEWENST GEDRAG: PESTEN, SOCIALE UITSLUITING, (SEKSUELE) INTIMIDATIE, DISCRIMINATIE OP HET WERK

De Arbeidsomstandighedenwet (Arbowet) bepaalt dat werkgevers moet zorgen voor de veiligheid en gezondheid van de werknemers. Dit behelst ook de bescherming tegen psychosociale belasting. Zij moeten hiervoor een beleid opstellen en ook daadwerkelijk uitvoeren. Het aanstellen van een vertrouwenspersoon kan een belangrijk onderdeel van dit beleid zijn. Een vertrouwenspersoon is er voor medewerkers die meldingen of klachten hebben over ongewenst gedrag zoals agressie en geweld, seksuele intimidatie/ongewenste intimiteiten, pesten, sociale uitsluiting of discriminatie.

CHECK: Bevat de cao zo'n regeling of is zo'n regeling aan de cao verbonden?

CHECK: Is in deze regeling specifieke aandacht voor ongewenst gedrag op grond van (vermeende) genderidentiteit of genderexpressie of seksuele gerichtheid?

CHECK: Bezit de vertrouwenspersoon voldoende kennis en kunde om discriminerende en uitsluitende mechanismen te herkennen en klachten goed af te handelen?

11. EXPATS

Veel Nederlandse bedrijven beschikken over vestigingen in het buitenland. Ook de overheid kent een uitgebreid netwerk van ambassades en consulaten in verschillende werelddelen. Werknemers kunnen de opdracht krijgen te gaan werken in een dergelijke vestiging. Een probleem kan ontstaan als deze vestiging gevestigd is in land waar homoseksualiteit verboden of gecriminaliseerd wordt. Hebben LGBTI+-werknemers het recht om uitzending naar een dergelijk land te weigeren, zonder arbeidsrechtelijke repercussies? Indien zij mee willen werken, werkt de werkgever dan mee aan regelingen om partners over te laten komen, zonder dat werknemer en partner risico's lopen. Voorop staat het recht om bij elkaar te mogen zijn. De werkgever draagt ertoe bij dat dit op een veilige wijze kan plaatsvinden. Verder is de werkgever bereid om bij te dragen aan het bestrijden van discriminatie van LGBTI+-werknemers in het betrokken land.

CHECK: Biedt de cao de mogelijkheid aan werknemers van internationale bedrijven om vestiging in een land waar homoseksualiteit verboden of gecriminaliseerd wordt te weigeren?
Biedt de cao de werknemer en werkgever de mogelijkheid om op flexibele wijze invulling te geven aan bezoeken van de partner, waarbij veiligheid van werknemer en partner voorop staat?

12. KWALITEITSBEWAKING, MONITORING EN EVALUATIE

Helaas zijn afspraken op papier niet altijd voldoende garantie voor daadwerkelijke actie. Bij een goed antidiscriminatie- en diversiteitsbeleid past dat diegenen die verantwoordelijkheid dragen voor de uitvoering ook de juiste attitude, kennis en kunde hebben (kwaliteit), dat regelmatig de vinger aan de pols wordt gehouden (monitoring) en dat op basis van de werkelijke ontwikkelingen wordt bekeken of de gemaakte afspraken moeten worden bijgesteld (evaluatie).

CHECK:	Worden de voor discriminatiebestrijding en diversiteitsbeleid bestemde middelen toegekend én ingezet?
CHECK:	Worden de gemaakte afspraken ook nagekomen? Wordt gecontroleerd of ze zijn uitgevoerd?
CHECK:	Vindt er regelmatig scholing plaats van leidinggevendenden, HRM-functionarissen en vertrouwenspersonen?
CHECK:	Worden (voor zover bekend) LGBTI+ werknemers betrokken in enquêtes of ander onderzoek naar het welbevinden binnen de werkorganisatie?
CHECK:	Treft het bedrijf of de instelling ook tijdig actie op basis van signalen die worden geuit?
CHECK:	Wordt er bijvoorbeeld melding gemaakt van inspanningen en resultaten van het beleid rond seksuele diversiteit en discriminatiebestrijding bij de informatieverstrekking naar OR of MR? Wordt er melding van gemaakt in het sociaal jaarverslag?

EINDNOTEN

- 1 Brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen inzake het emancipatiebeleid. Tweede Kamer 30 420 nr. 180, 10 mei 2013.
- 2 Arrest van 30 april 1996 in de zaak van P tegen S en de Cornwall City Council.
- 3 Tweede voortgangsrapportage emancipatiebeleid, Tweede Kamer 30 420, nr. 177, 26 november 2012
- 4 Bij de parlementaire behandeling van het wetsontwerp AWGB lichtte minister Dales toe dat onder de discriminatiegrond "homo- of heteroseksuele gerichtheid" ook biseksuele gerichtheid moet worden begrepen (Handelingen Tweede Kamer 10 februari 1993).
- 5 Zo promoveerde bondskanselier Merkel het Duitse diversiteitscharter in 2006. Eerder speelden de diversiteit-scharters al een rol in Frankrijk (2004) en het Brusselse gewest (2005). In Spanje en Italië startten ze ermee in 2009, Oostenrijk en Zweden volgden in 2010.
- 6 SER-advies 2014/03: 17 april 2014 (Commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken) Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid.
- 7 Brief van de Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid aan de Voorzitter van de Tweede Kamer der Staten-Generaal, 16 mei 2014, betreffende het Actieplan arbeidsmarktdiscriminatie en kabinetsreactie SER-advies 'Discriminatie werkt niet!'
- 8 Een aanvankelijk Nijmeegs initiatief (na 2008 landelijk uitgerold) om de LGBTI+-vriendelijkheid in instellingen in de ouderenzorg en welzijnssector te beoordelen. ANBO, COC Nederland, Movisie en Viland hebben de tolerantiescan ontwikkeld in samenwerking met de certificerende instelling KIWA en met steun van het Ministerie van VWS.
- 9 Zie noot 6.
- 10 Na instemming van de Eerste Kamer met wetsvoorstel 33 351 (Wijziging van Boek 1 van het Burgerlijk Wetboek en de Wet gemeentelijke basisadministratie persoonsgegevens in verband met het wijzigen van de voorwaarden voor en de bevoegdheid ter zake van wijziging van de vermelding van het geslacht in de akte van geboorte) is sinds juli 2014 is het voorschrift vervallen dat transgenders, voordat zij een transitie ondergaan, zich moeten laten steriliseren.

COLOFON

Uitgave FNV

Vormgeving Studio FNV

Druk Repro FNV

Order 210600 | M21070027

Versie 2.6

