

DE NEDERLANDSE INTERSEKSEVERKLARING

Toolkit Intersekse

-

Beleid voor seksediversiteit

Met het tekenen van De Nederlandse Intersekseverklaring verklaart de organisatie zich expliciet in te zetten voor de emancipatie van intersekse personen en acceptatie van seksediversiteit. Deze bijbehorende 'Toolkit Intersekse' biedt achtergrondinformatie, praktische tips, en concrete voorbeelden waar organisaties na ondertekening van De Nederlandse Intersekseverklaring mee aan de slag kunnen.

Inzet voor de emancipatie van intersekse personen en acceptatie van seksediversiteit kan onderdeel worden van al bestaand LHBT(I) beleid binnen een organisatie, of als losstaande acties worden ingevoerd. Deze inzet is op alle niveaus noodzakelijk: er is nog veel onwetendheid, schaamte, en taboe over seksediversiteit, en intersekse personen hebben te maken met mensenrechtenschendingen en discriminatie.

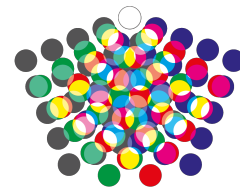
De toolkit bestaat uit:

- Situatieschets
- Concrete actiepunten
- Aandachtspunten
- Monitoring
- Evaluatie
- Kosten

Bijlagen:

1. De Nederlandse Intersekseverklaring
2. Tijdsplan

De Intersekse Toolkit is een product van NNID, voor advies bij het gebruiken van de toolkit kan contact op worden genomen met deze organisatie.



Inleiding

Gemeenten, bedrijven, en andere organisaties hebben verschillende instrumenten om zich in te zetten voor de emancipatie van intersekse personen en de acceptatie van seksediversiteit. Deze mogelijkheden worden vaak nog niet benut. Ondertekening van De Nederlandse Intersekseverklaring en deze toolkit kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van beleid waardoor organisaties zich expliciet in kunnen zetten voor emancipatie en acceptatie.

Op internationaal niveau wordt al meerdere jaren actie ondernomen om de positie van intersekse personen te verbeteren en de acceptatie van seksediversiteit te bevorderen. De eerste stappen werden gezet door intersekseorganisaties in samenwerking met overkoepelende lhbt-organisaties bij verschillende VN-Comités. Dit gezamenlijk optreden leidde tot een aantal aanbevelingen van deze comités aan de Nederlandse overheid¹. In de aanbevelingen wordt aangedrongen op actie van de Nederlandse overheid om de mensenrechten van intersekse personen beter te beschermen.

In 2017 nam de parlementaire assemblee van de raad van Europa de eerste intersekseresolutie op Europees niveau aan². In deze resolutie worden ministers van lidstaten opgeroepen om in hun eigen land aandacht te vragen voor het recht op lichamelijke integriteit en zelfbeschikking van intersekse personen. Dit naar aanleiding van de non-consensuele niet-noodzakelijke medische behandelingen (NNMB's) zonder volledig geïnformeerde consent waar intersekse personen het slachtoffer van zijn. Begin 2019 kwam hier een resolutie van het Europees Parlement bij³. In deze resolutie wordt opgeroepen om intersekse personen op alle vlakken te ondersteunen, waarbij demedicalisering en anti-discriminatie prioriteit hebben.

Op nationaal niveau verloopt intersekse-emancipatie in een trager tempo. Op het gebied van anti-discriminatie is de eerste stap gezet: in 2019 is de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb) aangepast, waardoor discriminatie op basis van geslachtskenmerken nu expliciet verboden is⁴. Seksediversiteit wordt door de Nederlandse overheid echter nog vaak behandeld vanuit het zorgperspectief, waardoor er weinig aandacht voor demedicalisering is.

De ontwikkelingen op internationaal en nationaal niveau leiden automatisch tot de vraag wat de mogelijkheden zijn binnen gemeenten, bedrijven, en andere organisaties die zich bezighouden met emancipatievraagstukken. Vaak is sprake van een groot enthousiasme om aan de slag te gaan met intersekse-emancipatie. Een voorbeeld hiervan is het toevoegen van de 'i' aan al bestaand lhbt-beleid. Het blijkt vaak moeilijk om de stap te zetten van de intentie tot actie, naar de actie zelf. Vaak ligt hier een gebrek aan kennis en bewustwording over seksediversiteit aan ten grondslag.

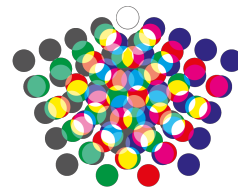
Deze toolkit is ontwikkeld om handvatten te bieden om, na ondertekening van De Nederlandse Intersekseverklaring, concreet aan de slag te kunnen gaan met beleid voor seksediversiteit. In het eerste deel wordt informatie over seksediversiteit en intersekse gegeven. Daarna wordt aandacht besteed aan de redenen waarom beleid ter bevordering van intersekse-emancipatie binnen de organisatie nodig is. Het tweede deel bestaat uit een meer concrete invulling van De Nederlandse Intersekseverklaring. Te beginnen met een aantal actiepunten die kunnen bijdragen aan intersekse-emancipatie. Er worden een aantal aandachtspunten genoemd, en hoe hiermee kan worden omgegaan. Het derde deel richt zich op de monitoring, evaluatie en kosten van het implementeren van interseksebeleid binnen de organisatie.

¹ CEDAW (2017), UPR (2017), CESCR (2017), CAT (2018)

² <http://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=24230&lang=en>

³ http://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2019-0128_EN.html

⁴



Seksediversiteit & intersekse

Emancipatiebeleid begint bij het vaststellen van de situatie zoals deze nu is, en welke mogelijkheden er zijn om deze situatie te verbeteren. Hier zijn de juiste definities voor nodig. De belangrijkste twee basisconcepten in deze toolkit zijn *intersekse* en *seksediversiteit*. Hieronder volgen de definities van deze basisconcepten.

- Seksediversiteit: het uitgangspunt dat het biologisch geslacht een spectrum is met oneindig veel gelijkwaardige variaties.
- Intersekse: verwijst naar de ervaringen van mensen die geboren zijn met een lichaam dat niet past binnen de normatieve definities van man en vrouw.

1,1% van de personen in Nederland is intersekse⁵. Dit komt neer op meer dan 190.000 intersekse personen. Intersekse personen hebben te maken met schending van hun zelfbeschikkingsrecht, recht op lichamelijke integriteit, discriminatie, taboe en schaamte. Dit is ook terug te zien in recente onderzoekscijfers⁶⁷. Slechts 68% van de Nederlanders accepteert het als hun kind een relatie heeft met een intersekse persoon. 62% van de intersekse personen in Europa voelde zich het afgelopen jaar in een of meer sociale domeinen gediscrimineerd. 62% van de intersekse personen die geopereerd zijn hebben geen volledig geïnformeerde consent (zowel vanuit zichzelf of hun ouders) kunnen geven voor dergelijke behandelingen. 29% van de intersekse personen heeft moeite met duurzame huisvesting.

De cijfers laten zien dat ondersteuning voor intersekse personen hoognodig is. Binnen diversiteitsbeleid is vaak nog geen aandacht voor intersekse en seksediversiteit, terwijl de situatie van intersekse personen vaak nog slechter is dan die van lhbt-personen. Concrete actie is dus zeker nodig.

Beleid binnen de organisatie

Internationale resoluties en aanbevelingen, en nationale wetgeving behoren tot de eerste stap om de sociale situatie van intersekse personen te verbeteren. Voorbeelden van dergelijke wetgeving zijn de Europese intersekseresolutie, of de aanpassingen in de Algemene wet gelijke behandeling (Awgb). Deze wetten bieden een goed fundament, maar bieden geen oplossing voor de beperkingen waar intersekse personen in het dagelijks leven tegenaan lopen. Taboe, schaamte, medicalisering, en alle andere vormen van discriminatie zorgen voor een maatschappelijke context waarin intersekse personen structureel achtergesteld worden. De eerste stap is om de maatschappelijke context intersekse-inclusief te maken. Daarna kan pas worden toegewerkt naar een situatie waarin intersekse personen zelf voor hun rechten kunnen opkomen.

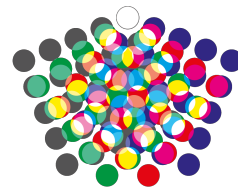
Bij inzet voor diversiteit hebben lokale overheden en organisaties dus ook een taak om de maatschappij meer intersekse-inclusief te maken. Belangrijk is hierbij dat de verantwoordelijkheid niet bij de intersekse persoon zelf gelegd wordt, maar bij de omgeving. Meer inclusie voor intersekse personen begint bij kennis over intersekse en seksediversiteit.

Vaak wordt intersekse toegevoegd aan al bestaand lhbt-beleid. Dit is een logische stap, omdat alle groepen binnen de lhbt-gemeenschap niet passen binnen de bestaande heteronormatieve binaire man-vrouw normen. Dit betekent dat zij niet voldoen aan 'het standaard plaatje', dat uitgaat van het idee dat er mannen

⁵ Frisch M, Moseholm E, Andersson M, Bernhard Andresen J, Graugaard C. Sex I Danmark, Nøgletal Fra Projekt Sexus 2017-2018 (Sex in Denmark. Key Findings from Project Sexus 2017-2018). Aalborg, Denmark: State Serum Institute (Department of Epidemiological Research), 28 oktober 2019. ISBN 978-87-971732-0-6.

⁶ Special Eurobarometer 493 – "Discrimination in the European Union" Fieldwork: May 2019

⁷ A long way to go for LGBTI equality - <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>



en vrouwen zijn, en dat hier ook allerlei normen aan vasthangen (hoe mannen/vrouwen eruit moeten zien, hoe ze zich moeten gedragen, met wie ze een relatie hebben). Lhbtï-personen voldoen op verschillende manieren niet aan dit 'standaard plaatje', wat kan leiden tot schaamte, taboe, en discriminatie.

Het is echter wel van belang om de verschillen tussen de groepen te erkennen, en aandacht te hebben voor de specifieke behoeftes van deze groepen. Een algemeen lhbtï-beleid is niet voldoende. Inhoudelijke aandacht en bijbehorende concrete maatregelen voor de acceptatie van seksediversiteit en emancipatie van intersekse personen is nodig.

De Nederlandse Intersekseverklaring

De officiële inzet van de (gemeentelijke) organisatie om de acceptatie van seksediversiteit en emancipatie van intersekse personen te bevorderen begint bij het tekenen van De Nederlandse Intersekseverklaring. Hiermee verklaart de organisatie zich expliciet in te zetten voor de acceptatie van seksediversiteit en emancipatie van intersekse personen. De basis van de verklaring is demedicalisering en respect voor mensenrechten van intersekse personen. De verklaring kan gezien worden als een afspraak van wederzijdse inzet van zowel de organisatie, als NNID.

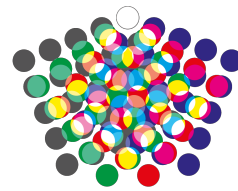
De Nederlandse Intersekseverklaring bestaat uit vijf hoofdpunten, waar iedere organisatie een eigen concrete invulling aan kan geven. NNID ondersteunt bij het formuleren van concrete actiepunten en zal de implementatie van de actiepunten ook monitoren en evalueren.

Een voorwaarde bij het ondertekenen van De Nederlandse Intersekseverklaring is dat de organisatie een contactpersoon aanwijst, die het contact met NNID onderhoudt en op kan treden als vertegenwoordiger van de organisatie op het gebied van interseksebeleid. De aanstelling van een contactpersoon is noodzakelijk om de efficiëntie van het proces te waarborgen.

Actiepunten

In overleg met de organisatie worden concrete actiepunten opgesteld. Deze actiepunten kunnen per organisatie verschillen. Samenwerking bij actiepunten tussen verschillende organisaties die De Nederlandse Intersekseverklaring hebben getekend is natuurlijk mogelijk. Hieronder volgen enkele voorbeelden van concrete actiepunten.

1. Online training over seksediversiteit en intersekse voor ambtenaren/professionals (diversiteit/zorg/onderwijs). Deze training kan gegeven worden in de vorm van een (interactief) webinar, waarbij algemene basisinformatie gecombineerd wordt met informatie toegespitst op de organisatie.
2. E-learning over seksediversiteit en intersekse voor lokale (zorg)professionals (bv. ouderenzorg)
3. Informatiebrochure over seksediversiteit voor medewerkers van de burgerlijke stand en medewerkers die zich bezighouden met inclusiviteit.
4. Monitoren van sociale acceptatie van intersekse en seksediversiteit (bv. meenemen in LHBT-monitoring/algemene acceptatiecijfers) (ook mogelijk: samenwerking verschillende organisaties om gemeenschappelijk onderzoek uit te voeren).
5. Positie van intersekse personen (discriminatie, sociale positie, welzijn, houding jegens intersekse personen) integreren in bestaande (diversiteits)onderzoeken die door de organisatie uitgevoerd worden.
6. Aandacht voor intersekse issuedagen (intersex awareness day – 26 oktober, intersex day of remembrance – 8 november). Dit kan gebeuren door het hijsen van de intersekse vlag, of inhoudelijke aandacht voor het onderwerp via verschillende communicatiekanalen.



7. Aandacht voor seksediversiteit in contact met derde partijen aangaande voorlichting over verschillende soorten diversiteit in het onderwijs.
8. Aandacht voor veiligheid intersekse personen in overleggen en acties over lhbt+ veiligheid. Denk hierbij aan meldingsbereidheid, expliciete aandacht voor intersekse personen.
9. Aandacht voor seksediversiteit en positie van intersekse personen in gesprekken met lokale zorgaanbieders (bv. bij het opstellen/verlengen van contractuele zorg).
10. Gesprek aangaan met sportclubs over acceptatie van seksediversiteit en emancipatie van intersekse personen in de breedtesport.
11. Kritische blik op eigen organisatie, inclusie eigen werknemers, aandacht voor seksediversiteit binnen de organisatie.
12. Structureel budget beschikbaar stellen voor projecten/activiteiten die zich richten op de acceptatie van seksediversiteit en emancipatie van intersekse personen.

Aandachtspunten

Bij het ontwikkelen van beleid voor seksediversiteit zijn er een aantal aandachtspunten. Het is belangrijk om hier goed mee om te gaan, om zo tot een inclusief beleid te komen dat aansluit bij de behoeftes van intersekse personen.

1. Taalgebruik

Vaak worden verschillende termen gebruikt voor intersekse en seksediversiteit. Een aantal van deze termen hebben echter een negatieve of een medicaliserende connotatie. Hieronder een aantal voorbeelden.

Do: intersekse/seksediversiteit/'een intersekse persoon'/'deze persoon is intersekse'

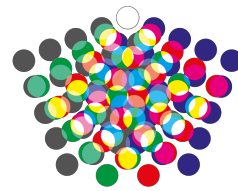
Don't: DSD (medische terminologie)/interseksueel/hermafrodiet/afwijking/aandoening/'identificeren als intersekse'

2. Rol van gezondheidswerkers in ontwikkeling beleid

In de ontwikkeling van interseksebeleid wordt in sommige gevallen nog advies gevraagd van gezondheidswerkers. Intersekse is echter een maatschappelijk vraagstuk, iets wat losstaat van de medische benadering. Sommige intersekse personen hebben zorg nodig, maar intersekse is geen ziekte. Dit betekent ook dat, net zomin als bij lhbt-beleid, de medische benadering geen plaats heeft in het ontwikkelen van beleid dat gericht is op de emancipatie van intersekse personen.

3. Verwachtingen van intersekse personen

In de ontwikkeling van beleid wordt vaak verwacht dat ervaringsdeskundigen een steentje bijdragen. Er moeten echter geen verplichting zijn voor intersekse personen om actief te worden in het beleidsproces. Het is namelijk de verantwoordelijkheid van de organisatie om intersekse-inclusief te worden, waardoor zelf ruimte gecreëerd wordt voor intersekse personen om open zichzelf te kunnen zijn. Dit is, net als eerder het geval was bij lhbt-emancipatie, een langdurig proces, waarbij niet verwacht moet worden dat intersekse personen binnen korte tijd actief deel gaan nemen.



4. **Versnellen van emancipatieproces**

Vaak wordt de emancipatie van intersekse personen vergeleken met de stand van de emancipatie van lhbt-personen. Intersekse-emancipatie is echter minder ver gevorderd dan lhbt-emancipatie, ook omdat deze pas veel later op gang is gekomen. Er moet dus geduldig omgegaan worden met de ontwikkelingen in de emancipatie van intersekse personen. Een belangrijk punt is dat er moet worden begonnen bij het verkrijgen en delen van kennis over intersekse en seksediversiteit. Deze kennis is de basis voor verdere stappen in emancipatie.

Monitoring

Vanuit NNID wordt een monitoringssysteem ontwikkeld om de inzet vanuit de organisaties die De Nederlandse Intersekseverklaring tekenen bij te houden. Dit systeem dient als basis waarop verder gebouwd kan worden, en kan gebruikt worden bij de evaluatie van het ingezette beleid.

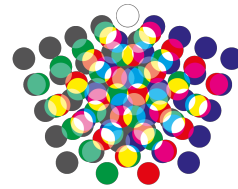
Daarnaast wordt monitoring gebruikt om een kader van mogelijkheden op te stellen die organisaties kunnen toepassen in hun beleid voor de emancipatie van intersekse personen. Hiermee kunnen organisaties gebruik maken van de kennis die door anderen al is opgebouwd, en hierop voortbouwen.

Evaluatie

Bij het tekenen van De Nederlandse Intersekseverklaring worden individuele afspraken gemaakt tussen de organisatie en NNID. De inzet van beide partijen wordt duidelijk vastgelegd, en deze wordt na een afgesproken periode beoordeeld in een tussenevaluatie. Deze evaluatie gebeurt aan de hand van het hierboven beschreven monitoringssysteem. Na een aantal maanden volgt een voorlopig evaluatiegesprek. Hierin wordt bekeken wat de stand van zaken is, en welke stappen in de toekomst nog gezet kunnen worden.

Kosten

Het ondertekenen van De Nederlandse Intersekseverklaring betekent een duurzame inzet voor de acceptatie van seksediversiteit en emancipatie van intersekse personen. Deze inzet brengt kosten met zich mee, bijvoorbeeld voor producten die moeten worden ontwikkeld die vervolgens gebruikt kunnen worden. De kosten zijn echter niet op voorhand te stellen, omdat ze zullen verschillen per organisatie.



Bijlage 1: De Nederlandse Intersekseverklaring

DE NEDERLANDSE INTERSEKSEVERKLARING

Er rust een taboe op seksediversiteit.

Verschillende vormen van seksediversiteit worden nog altijd als een ziekte gezien.

Intersekse personen hebben vaak te maken met schaamte en discriminatie.

De organisatie verklaart door ondertekening van deze verklaring onderstaande stappen te zetten om de acceptatie van seksediversiteit in de maatschappij, en de verdere emancipatie van intersekse personen, te bevorderen.

Inzet voor zichtbaarheid

De organisatie zet zich in voor meer zichtbaarheid van seksediversiteit.

Dit gebeurt door inclusieve communicatie, verspreiding van informatie over seksediversiteit, en inclusief onderzoek.

Ontwikkelen van opleidings- en bewustmakingsprogramma's

De organisatie zet zich in voor zichtbaarheid en bewustwording rondom seksediversiteit door opleidings- en bewustmakingsprogramma's te ontwikkelen die breed ingezet kunnen worden.

Kritische houding ten opzichte van medicaliserende instellingen

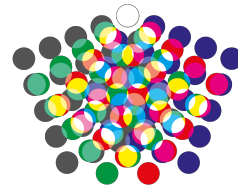
De organisatie heeft een kritische houding ten opzichte van instellingen die intersekse medicaliseren, en heeft aandacht voor eigen inzet die de-medicalisering van intersekse kan bevorderen.

Meer aandacht voor behoeftes van intersekse personen

De organisatie zet zich in voor de behoeftes van intersekse personen als het gaat om emancipatie en zichtbaarheid. Samen met belangenorganisaties en individuele intersekse personen worden de behoeftes vertaald naar standpunten en beleid.

Ondersteunen van initiatieven die intersekse-emancipatie bevorderen

De organisatie biedt actieve ondersteuning voor initiatieven die seksediversiteit en de emancipatie van intersekse personen bevorderen.



Bijlage 2: Tijdspad

1. Eerste contact organisatie – NNID (organisatie/NNID)
2. Registreren verwachtingen (organisatie/NNID)
3. Voorbereiden ondertekenen De Nederlandse Intersekseverklaring (organisatie/NNID)
4. Ondertekenen De Nederlandse Intersekseverklaring (organisatie/NNID)
5. Formuleren concrete actiepunten (organisatie/NNID)
6. Advies invulling concrete actiepunten (NNID)
7. Implementatie concrete actiepunten (organisatie)
8. Monitoring (NNID)
9. Tussenevaluatie (organisatie/NNID)
10. Aanpassingen/aanvullingen concrete actiepunten (organisatie)
11. Monitoring (NNID)
12. Voorlopige evaluatie inzet De Nederlandse Intersekseverklaring (organisatie/NNID)