

Geleefde realiteit van LGBT personen

– Zuid-Afrika

DISCLAIMER

Zoals eerder gezegd, verschilt de terminologie om over seksuele en genderdiversiteit te praten naargelang tijd en plaats. Verder is het aan iedere persoon om voor zichzelf te bepalen of en hoe de eigen gender en seksuele identiteit te benoemen. Het acroniem 'LGBT' omvat niet alle vormen van gender en seksuele diversiteit in Zuid-Afrika. Toch gebruiken we deze term doorheen deze module omdat die het meest voorkomt in de literatuur over gender en seksualiteit in Zuid-Afrika.

In **1996** nam Zuid-Afrika als **eerste land ter wereld** een clausule op in de **Grondwet die discriminatie op basis van seksuele oriëntatie strafbaar stelt**. Ondanks bijkomende beschermende wetgeving ervaren LGBT personen 25 jaar later nog steeds veel uitdagingen.

Maatschappelijke aanvaarding

De [Williams Institute Global Acceptance Index](#) geeft een eerste indruk over hoe Zuid-Afrikanen naar niet-normatieve seksuele oriëntaties en genderidentiteiten kijken. Tussen 2014 en 2017 stond Zuid-Afrika met een score van 6.2 op de 33^{ste} van 174 landen. Dit was een verbetering tegenover de periode 2000-2003, toen het 5.1 scoorde. De '[Progressive Prudes](#)' studie van 2016 geeft meer gedetailleerdere cijfers:

- 55% Zuid-Afrikanen zei dat ze een homoseksueel familielid zouden 'accepteren'.
- 51% Zuid-Afrikanen vond dat homoseksuele personen dezelfde rechten verdienen als hun medeburgers.
- 72% Zuid-Afrikanen vond seksuele betrekkingen met iemand van hetzelfde geslacht 'moreel ongepast'.
- 52% Zuid-Afrikanen vond dat homoseksuele en lesbische personen toegelaten moeten worden in 'hun cultuur en tradities'.
- 450 000 Zuid-Afrikanen zeiden tijdens het jaar voorafgaand aan de bevraging fysiek geweld gebruikt te hebben tegen vrouwen "die zich kleden en gedragen als mannen in het openbaar".

Onderliggende oorzaken

We moeten deze cijfers in het licht zien van de geschiedenis van Zuid-Afrika en de grote ongelijkheid in het land. Voor de kolonisatie, waren er binnen **inheemse bevolkingsgroepen relaties tussen personen van hetzelfde geslacht** en werden spirituele handelingen gesteld waarbij men **voorbij de gendernormen** ging.

Toen de Nederlandse Calvinisten en Engelse Puriteinen kwamen, installeerden ze een politiek systeem van raciale segregatie. Dit hield in dat mensen van verschillende rassen gescheiden moesten blijven, ook via regelgeving over seksuele betrekkingen. **Om raciale superioriteit te garanderen, werden interraciale en homoseksuele relaties verboden.** Homoseksualiteit moest uitgeroeid worden in elke bevolkingsgroep, ook onder de witten. Homoseksualiteit zou de maatschappij ten onder brengen en was een inbreuk op goed burgerschap. Dit beleid leidde tot gedwongen conversietherapieën en verminkingen.

Vanaf de jaren 1980 streden **seksuele en genderminderheden mee tegen de Apartheid.** Ondanks de anti-discriminatie clause in de Zuid-Afrikaanse grondwet blijven LGBT individuen discriminatie en homofobie ervaren. Het Post-Apartheidsregime ging dus niet hand in hand met tolerantie en aanvaarding van LGBT personen.¹

Wettelijke context

Het volgende overzicht is gebaseerd op het "[Ilqa World State-Sponsored Homophobia report](#)":

Seks tussen personen van hetzelfde geslacht legaal 1998	Na een uitspraak van het Grondwettelijk Hof schrapte de wetgever bepalingen uit het Strafwetboek van 1955, zoals artikels 600 en 600(1) die seksuele handelingen tussen personen van hetzelfde geslacht strafbaar stelden.
Grondwettelijke bescherming 1994 & 1996	Het verbod op discriminatie o.b.v. seksuele oriëntatie werd eerst opgenomen in sectie 8 van de Interim Grondwet die in werking trad in april 1994. Nadien werd het verankerd in Sectie 9(3) van de Zuid-Afrikaanse Grondwet.
Brede bescherming 2000	Sectie 1 van de Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act 4 van 2000 noemt seksuele oriëntatie als één van de gronden waarop niet gediscrimineerd mag worden.
Bescherming op de werkvloer 1996 & 1998	Volgens sectie 1 van de Labour Relations Act uit 1995 is ontslag onbillijk wanneer het gebaseerd is op de seksuele oriëntatie van de werknemer. Sinds de "Employment Equity Act van 1998 is zowel directe als indirecte discriminatie op basis van seksuele oriëntatie verboden.
Bescherming tegen haatmisdrijven, verbod op het aanzetten tot haat, geweld of discriminatie	De Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act van 2000 verbiedt onbillijke discriminatie, haatspraak en intimidatie. In sectie 1(22) wordt seksuele oriëntatie ook als verboden grond opgenoemd.

¹ The Williams Institute, 'The economic cost of LGBT discrimination in South Africa', Dec 2019. Available at <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/wp-content/uploads/Cost-Discrim-So-Africa-Dec-2019.pdf>.

2000	
Huwelijk tussen personen van hetzelfde geslacht 2006	De Civil Union Act (2006) legaliseerde huwelijken tussen personen van hetzelfde geslacht. In december 2018 trok de Civil Union Amendment Act de mogelijkheid in die sectie 6 voorzag voor huwelijksambtenaren om bij de Minister bezwaar te maken tegen het voltrekken van een huwelijk, op basis van geweten, religie en geloof.
Geregistreerd partnerschap 2006	De Civil Union Act van 2006 gaf koppels van hetzelfde geslacht de mogelijkheid een geregistreerd partnerschap af te sluiten.
Adoptie voor koppels van hetzelfde geslacht 2002	In de zaak Du Toit & Or uit 2002 beval het Grondwettelijk Hof om "of door een persoon wiens partner van hetzelfde geslacht de ouder is van het kind", toe te voegen aan sectie 17(c) van de Child Care Act uit 1983, om die in overeenstemming te brengen met de Grondwet.
Partneradoptie door koppels van hetzelfde geslacht 2006	Sectie 231(1)(c) van de Children's Act (2005) stelt dat gehuwde koppels en personen in een 'life partnership' het recht hebben om te adopteren. De Civil Union Act (2006) maakte zo'n partnerschap mogelijk tussen personen van hetzelfde geslacht.

Uitdagingen voor de LGBT gemeenschap

Hieronder belichten we een aantal moeilijkheden waarmee LGBT personen in Zuid-Afrika kampen. We doen dit voor een aantal SDGs, met een focus op SDG 8.



Een studie uit 2019 bij meer dan 800 LGBT Zuid-Afrikanen² toonde de **precaire financiële omstandigheden** waarin veel respondenten leefden:

- Meer dan 1/3 hadden geen betaalde job
- 18% werkte in de informele sector
- 60% zei niet genoeg geld te hebben om in hun basisbehoeften te voorzien. Dit gold voor 52% van de zwarte en 51% van de transgender respondenten.

Uit [onderzoek](#) van het Williams Institute (2019) bleek dat armoede het **vaakst** voorkomt bij **heteroseksuele, gender non-conforme/transgender personen**.

² Müller, A., Daskilewicz, K. and the Southern and East African Research Collective on Health (2019). 'Are we doing alright? Realities of violence, mental health, and access to healthcare related to sexual orientation and gender identity and expression in South Africa: Research report based on a community-led study in nine countries'. Amsterdam: COC Netherlands.



De meest urgente gezondheidsuitdagingen van de LGBT-gemeenschap in Zuid-Afrika zijn een **slechte mentale gezondheid** en **HIV**. Verschillende studies tonen hoge cijfers van depressie en zelfdoding binnen de gemeenschap. Hoewel de exacte cijfers variëren, komen **stress, angst en depressie 3 tot 4 keer meer voor bij LGBT personen**.



Veel LGBT jongeren ervaren **pestgedrag en intimidatie** op school. Middelbare scholen rapporteren een hoge mate van schooluitval bij LGBT studenten, wat vaak samengaat met lagere cijfers, thuisloosheid en middelengebruik.



De huidige situatie voor LGBT personen in Zuid-Afrika moet bekeken worden in de globale context van SDG 8 in het land.

We zien bijvoorbeeld een hoge **werkloosheid**, wat het onwaarschijnlijk maakt dat LGBT werknemers daden zouden stellen die hun kansen op tewerkstelling kunnen schaden. Als gevolg zijn LGBT werknemers geneigd in de kast te blijven, uit angst om hun werkgever een extra reden te geven om hen te ontslaan.

Daarnaast is **ongelijkheid** tussen bevolkingsgroepen alomtegenwoordig, bijvoorbeeld tussen witte en zwarte Zuid-Afrikanen, jonge en oudere generaties, mannen en vrouwen, genderconforme en gender non-conforme personen. **Intersectionaliteit** is dus pijnlijk zichtbaar en de ervaringen van LGBT werknemers kunnen sterk verschillen.

In 2016 publiceerde de IAO "[Pride at work: a study on discrimination at work on the basis of sexual orientation and gender identity in South Africa](#)". De studie beschrijft de discriminatie die LGBT personen ervaren in de werkomgeving, bij de zoektocht naar werk in het toegang tot sociale bescherming. Het is een must-read om de stereotypen en onveilige werksituaties te begrijpen die ze ervaren. Ze behandelt:

- Expliciete en subtiele manieren waarop LGBT personen **uit hun jobs geweerd** worden omwille van hun SOGIE.

- Hoe **heteronormatieve kledingvoorschriften** noodzakelijk zijn om tewerkstelling te behouden.
- **Angst om uit de kast te komen.**
- Het gebrek aan leiderschap bij werkgevers op het vlak van SOGIE, wat verbetering in de weg staat.
- De specifieke moeilijkheden die trans personen ervaren en intersectionele vormen van discriminatie.

Er bestaan nochtans **beschermende maatregelen**. De belangrijkste zijn:

- Labour Relations Act (LRA) van 1996
- Basic Conditions of Employment Act van 1997
- Employment Equity Act (EEA) van 1998
- Promotion of Equality and Prevention of Unfair Discrimination Act van 2000

In combinatie geven deze maatregelen LGBT werknemers het recht op een faire en gelijkwaardige behandeling, inclusief het recht om niet gediscrimineerd te worden op basis van, o.a., hun geslacht, gender of seksuele oriëntatie.

Daarnaast draagt **rechtspraak** ertoe bij dat verplichtingen tegenover LGBT werknemers gelijkgeschakeld worden. Een aantal belangrijke zijn:

- [Satchwell](#) (2002): Het Grondwettelijk Hof beval secties 8 en 9 van de Judges' Remuneration and Conditions of Services Act op zo'n manier te interpreteren dat voordelen ook toegekend worden aan vaste partners van hetzelfde geslacht van rechters
- [Ehlers](#) (2010): het ontslaan van transseksuele personen die genderbevestigende behandelingen volgen is ongrondwettelijk.

8.3. Bevorder op ontwikkeling toegespitste beleidslijnen die de **creatie van waardige jobs** aanmoedigen

Cisgender vrouwen en lesbische, homoseksuele en biseksuele personen - ongeacht hun geslacht- ervaren respectievelijk **9 en 20% meer werkloosheid** in vergelijking met heteroseksuele, cisgender mannen.

LGBT personen zijn over het algemeen vaker tewerkgesteld in **halfgeschoolde jobs, niet-geregistreerde of onzekere jobs en als zelfstandige in de informele sector**.

8.5. Kom tot een **volledige en productieve tewerkstelling en waardig werk**, alsook een **gelijk loon** voor werk van gelijke waarde.

Het **maandelijke inkomen van heteroseksuele trans personen, homoseksuele en biseksuele mannen** is over het algemeen **30% lager** dan dat van cisgender, heteroseksuele mannen.

Doorgaans verdienen vrouwen 25% tot 35% minder dan mannen. Vrouwelijke werknemers in homoseksuele relaties hebben daarentegen wel een gelijkaardig inkomen als heteroseksuele vrouwen in een relatie; en meer dan vrouwen zonder relatie.

8.8. Bescherm de **arbeidsrechten** en bevorder **veilige en gezonde werkomgevingen**.

Zoals gezegd, beschrijft het IAO-rapport de moeilijkheden van LGBT personen op de werkvloer. Het stelde ook vast dat er weinig gefocust wordt, of weinig kennis is over loonvoordelen en remedies voor LGBT werknemers. De onderzoekers zagen dat **LGBT werknemers geen compensatie zochten**, tenzij in gevallen van zware discriminatie; waarschijnlijk uit angst om hun job te verliezen.

Nochtans **blijven LGBT werknemers vaak achter** op het vlak van **medische hulp, familiaal verlof en andere voordelen**. Dit omdat wetgeving focust op heteroseksuele families, met het genderstereotype beeld van huismoeders en vaders als kostwinners.

In andere gevallen voelden LGBT werknemers zich **onder druk gezet om persoonlijke en gezondheid gerelateerde informatie te delen** om toegang te krijgen tot voordelen. Dit met het risico op negatieve gevolgen.

Weinig vakbonden houden zich bezig met de rechten en werkomstandigheden van LGBT werknemers. Wanneer problemen worden aangekaart, gaat dit meestal naar de genderafdeling van vakbonden, die vaak onvoldoende capaciteit hebben en moeilijkheden ondervinden om gender te mainstreamen in alle takken van hun werking.