

REGENBOOGCHECKLIST

VOOR CAO'S 2015

REGENBOOGCHECKLIST VOOR CAO's 2015

Deze checklist biedt een overzicht van mogelijkheden om (collectieve of andere) arbeidsovereenkomsten zo in te richten dat daarmee verschillende leefstijlen, relatievormen, genderexpressies en andere uitingen van seksuele en genderdiversiteit gelijkberechtigd worden, en discriminatie en buitensluiting van lesbische vrouwen, homomannen, biseksuelen en transgenders en intersekse-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. Zij kunnen deze informatie o.a. gebruiken voor inbreng in het sociaal jaarverslag;;
- ◆ voor CAO-onderhandelaars en bestuurders: om voorstellen doen voor verbetering van CAO's en om voorstellen van werkgeverszijde te screenen.

Deze checklist kan voorlopig als aanvulling worden gebruikt op het FNV Handboek Arbeidsvoorwaardenbeleid. Het is de bedoeling van het Netwerk Roze dat bij herziening van het Handboek deze lijst wordt opgenomen of geïntegreerd in het Handboek.

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 gender equality en een positief en kleurrijk diversiteitsbeleid. En een goed diversiteitsbeleid is niet alleen in het belang van alle werknemers, het is ook in het belang van de onderneming of instelling. Het voorkomt afbreuk van werknemers en bevordert de arbeidsparticipatie..

CAO-regelingen zijn een 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).

Overigens: deze checklist is niet een voor eeuwig geldende waarheid. We horen graag of de suggesties duidelijk zijn en vooral waar de checklist kan worden verbeterd.

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 opgenomenⁱ, 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 geslachtⁱⁱ. Het kabinet heeft ook aangegeven dat intersekse een nieuw onderwerp op de emancipatieagenda vormtⁱⁱⁱ.

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 gerichtheid ^{iv} , 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 landsdelen^v 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) geadviseerd^{vi} 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 brief^{vii} laten weten dit advies te volgen. Daarnaast bestaan er al keurmerken, die vaker een beperkter terrein bestrijken, zoals bijvoorbeeld de Roze Loper^{viii}, of scorelijstjes voor werkgevers die hun 'homovriendelijkheid' aangeven.

CHECK:	Heeft de werkgever een keurmerk of charter (seksuele) diversiteit getekend ^{ix} ?
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 werknemende 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 LHBT bedrijfspgroep of door deelname aan evenementen zoals Roze Zaterdag, Canal Pride, o.i.d. ^x
CHECK:	Indien het bedrijf of de instelling internationaal actief is, in hoeverre gelden dan dezelfde regels ter bescherming van werknemenden tegen discriminatie en voor seksuele diversiteit, ook in de buitenlandse vestigingen?

3. WERVING EN SELECTIE^{xi}

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 niet 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:	Onderzoek laat zien dat LHBT 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 LHBT werknemers?
CHECK:	Zijn er afspraken om te voorkomen dat bij reorganisaties of fusies LHBT 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 LHBT werknemers?
CHECK:	Als psychologische tests deel uitmaken van de selectieprocedure, zijn deze dan genderneutraal?

4. GENDERIDENTITEIT^{xii}

Soms vertonen personeelsadministraties weinig souplesse. Daardoor stuiten transgenders 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 áls 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 de werknemer in verband met medische consults of medische handelingen (in verband met een transitie) verlof moet nemen, wordt dit dan verleend zonder dat er vakantiedagen voor hoeven te worden gebruikt?
CHECK:	Als het geslacht van een werknemer 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 werknemer 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:	Krijgt de transgender werknemer de mogelijkheid om gedurende of na een transitie om zowel haar of zijn functie te behouden én om, op eigen verzoek, overgeplaatst ^{xiii} te worden?
CHECK:	Heeft het bedrijf/de instelling een programma voor voorlichting en begeleiding voor de collega’s en leidinggevenden van transgender werknemers?
CHECK:	Hoe vrij zijn (geslachtsgebonden) kledingvoorschriften, regels voor kleedruimten en sanitaire voorzieningen?

5. WERKNEMENDEN EN HUN RELATIES

In de CAO zijn bepaalde rechten verbonden aan het feit dat de werknemende een partner kan hebben. Belangrijk is wie de CAO als partner definieert. Moet de werknemende bijvoorbeeld samenwonen met de partner, wordt impliciet of expliciet uitgegaan van een partner van het andere geslacht dan de werknemende 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 werknemende maximale vrijheid krijgt om haar of zijn relatie te definiëren. Daarom zou in de CAO idealiter geformeerd moeten staan: *de werknemende 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. WERKNEMENDEN EN HUN KINDEREN

CAO's houden er rekening mee dat een werknemende kinderen kan hebben 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.

CHECK:	Hoeveel vrijheid biedt de CAO in het kinderbegrip?
---------------	--

CHECK:	Het is wettelijk sinds kort mogelijk dat transgender werknemers die een transitie van vrouw naar man hebben doorlopen, van een kind bevallen ^{xiv} Zijn de regelingen in de CAO voor zwangerschapsverlof 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 werknemende 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. Bij de Wet modernisering regelingen voor verlof en arbeidstijden^{xv} zijn gelukkig verbeteringen in het Nederlandse stelsel voor zorgverlof aangebracht; daarmee is echter nog geen ideale regeling ontstaan. 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.

<input type="checkbox"/> 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)?
<input type="checkbox"/> CHECK:	Als duidelijk is dat er een ernstige situatie speelt waarbij de inzet van de werknemende voor mantelzorg is vereist, welke procedures bestaan er vanuit het bedrijf of de instelling dan om verlof te regelen en verdere ondersteuning te bieden?
<input type="checkbox"/> CHECK:	Zijn de mogelijkheden voor betaald zwangerschaps- en ouderschapsverlof ruimer dan het wettelijk minimum?
<input type="checkbox"/> CHECK:	Idem voor onbetaalde verloftypen?
<input type="checkbox"/> CHECK:	Gelden de regels voor ouderschapsverlof ook voor adoptie- en pleegouders, of voor meouders (die naast de twee wettelijk erkende ouders optreden in een ouderrol)?
<input type="checkbox"/> CHECK:	Biedt het bedrijf of de instelling een loondervingsverzekering voor perioden waarin werknemers intensieve mantelzorg moeten verlenen en daardoor onbetaald zorgverlof 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).

<input type="checkbox"/> 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?
<input type="checkbox"/> CHECK:	Is het mogelijk om verzwegen relaties eventueel achteraf alsnog (met eerdere ingangsdatum) voor partnerpensioen te laten erkennen?

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

CHECK	Heeft het bedrijf of de instelling een (klachten-)regeling voor situaties waarin een of meerdere van hun leveranciers of 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 homo- of biseksuele gerichtheid?
CHECK	Bezit de vertrouwenspersoon voldoende kennis en kunde om discriminerende en uitsluitende mechanismen te herkennen en klachten goed af te handelen?

11. HUISELIJK GEWELD

Als een werknemende huiselijk geweld/partnergeweld ondervindt kan zeer ingrijpend zijn in diens leven en diens prestaties op het werk ernstig aantasten. Toch kan een werkgever in verband met de privacy waarin het geweld plaatsvindt, buiten de muren van de werkomgeving nauwelijks optreden ter bescherming van de werknemende. Huiselijk geweld treft vooral – maar niet alleen – vrouwen; Op grond van het Verdrag van Istanbul^{xvi} is de Nederlandse staat gehouden om wet- en regelgeving in te richten ter bescherming van vrouwen tegen geweld. Wat wij bepleiten is vroegtijdige onderkenning, opvang en zorg door de gekwalificeerde vertrouwenspersoon (intern binnen het bedrijf of uitbesteed aan een arbodienst of maatschappelijkwerkinstelling) om het slachtoffer bij te staan.

CHECK	Is er een procedure ingesteld waardoor bij indicaties voor huiselijk geweld, een vertrouwelijk gesprek met de betrokken werknemende kan plaatsvinden en, als inderdaad sprake is van huiselijk geweld, ook steun vanuit het bedrijf of de instelling kan worden toegezegd?
--------------	--

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 leidinggevenden, HRM-functionarissen en vertrouwenspersonen?
CHECK	Worden (voor zover bekend) LGBT 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?

ⁱ Brief van de Minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen inzake het emancipatiebeleid. Tweede Kamer 30 420 nr. 180, 10 mei 2013.

ⁱⁱ Arrest van 30 april 1996 in de zaak van P tegen S en de Cornwall City Council.

ⁱⁱⁱ Tweede voortgangsrapportage emancipatiebeleid, Tweede Kamer 30 420, nr. 177, 26 november 2012

^{iv} 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).

^v Zo promootte bondskanselier Merkel het Duitse diversiteitscharter in 2006. Eerder speelden de diversiteitscharters 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.

^{vi} SER-advies 2014/O3: 17 april 2014 (Commissie Arbeidsmarkt- en onderwijsvraagstukken) Discriminatie werkt niet! Advies over het tegengaan van discriminatie bij de arbeid.

^{vii} 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!'

^{viii} Een aanvankelijk Nijmeegs initiatief (na 2008 landelijk uitgerold) om de LHBT-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.

^{ix} Zie noot vi.

^x Dit is uiteraard geen onderdeel van de cao; het hoort eerder tot de HRM- en de PR- en marketingstrategie die een bedrijf of instelling heeft.

^{xi} Deels zullen onderstaande checkpoints buiten de cao vallen en eerder het personeelsreglement betreffen.

^{xii} Deels zullen onderstaande checkpoints buiten de cao vallen en eerder het personeelsreglement betreffen.

^{xiii} Belangrijk is dat als de betrokken werknemende overplaatsing naar een andere afdeling of vestiging overweegt in verband met een mogelijke vijandige sfeer op de eigen afdeling of vestiging, goed wordt afgewogen of overplaatsing niet achteraf als een nederlaag kan worden ervaren. In de afgelopen jaren hebben enkele transgender werknemers in Nederland de ervaring opgedaan dat het terugkomen tussen de eigen collega's van de oude afdeling na een officiële transitie juist heel positief kan uitvallen.

^{xiv} 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.

^{xv} Deze wet wijzigt de regels uit de Wet arbeid en zorg (WAZO) en de Wet aanpassing arbeidsduur (WAA). Op grond van deze nieuwe wet kunnen werknemers (per 1 juli 2015) ook kort- of langdurend zorgverlof kunnen aanvragen als zij de zorg op zich nemen voor een broer of zus, grootouder of kleinkind, huisgenoot of iemand anders in de sociale omgeving. Ook maakt de nieuwe wet mogelijk dat medewerkers (per 1 juli 2015) langdurend zorgverlof opnemen voor noodzakelijke zorg bij ziekte of hulpbehoevendheid (en dus niet alleen in verband met een levensbedreigende ziekte). Bovendien zijn de mogelijkheden voor het aanvragen van de contractuele arbeidsduur flexibeler geworden (per 1 januari 2015).

^{xvi} Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld, Istanbul, 11-v-2011. Dit verdrag is na ondertekening door voldoende partijen, inclusief Nederland, in 2014 van kracht geworden.