

Vergaderjaar 2004–2005

30 237

Wijziging van de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen en het Burgerlijk Wetboek ter uitvoering van Richtlijn 2002/73/EG

Nr. 3

MEMORIE VAN TOELICHTING

I. ALGEMEEN

1. Inleiding

Met het voorliggende wetsvoorstel wordt uitvoering gegeven aan Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PbEG L 269/15 e.v.)¹.

Deze op 5 oktober 2002 in werking getreden richtlijn heeft tot doel de bestaande Richtlijn 76/207/EEG, mede gelet op de inmiddels verschenen Richtlijnen 2000/43/EG (Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, Pb EG L 180) en 2000/78/EG (Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; Pb EG L 303), te actualiseren en de relevante jurisprudentie van het Hof daarin te codificeren. De richtlijn is zowel in de overheidssector als de marktsector van toepassing op alle personen met betrekking tot de voorwaarden voor de toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige, en tot het vrije beroep, de (voortgezette) beroepsopleiding, beroepskeuzevoorlichting en omscholing, werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden met inbegrip van ontslagvoorwaarden en beloning en het lidmaatschap van en betrokkenheid bij werkgevers- en werknemersorganisaties en verenigingen van beroepsgenoten.

Het belang van de totstandkoming en tijdige actualisering van gelijke behandelingsnormen op EU-niveau is groot. In de preambule van Richtlijn 2002/73/EG (ook wel: wijzigingsrichtlijn) wordt overwogen dat gelijkheid voor de wet en bescherming tegen discriminatie voor een ieder een universeel recht is. Gelijkheid van mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel krachtens de artikelen 2 en 3, tweede lid, van het EG-Verdrag alsmede volgens de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de EG. Volgens deze verdragsbepalingen is gelijkheid van mannen en vrouwen een «taak» en «doel» van de Gemeenschap en zij leggen de positieve

¹ De implementatietermijn van Richtlijn 2002/73/EG loopt af op 5 oktober 2005.

verplichting op de Gemeenschap om deze gelijkheid bij elk optreden «te bevorderen». De implementatie van Richtlijn 2002/73/EG vindt plaats in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (Wgbm/v)¹. Bij de implementatie is zoveel mogelijk aangesloten bij de formuleringen in de EG-implementatiewet Awgb, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (Wgbh/c) en de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid (Wgbl), waarmee de Richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG geïmplementeerd worden in de nationale regelgeving. De Wgbm/v is een lex specialis ten opzichte van de Algemene wet gelijke behandeling (verder: Awgb); artikel 4 van de Awgb bepaalt dat de Awgb de Wgbm/v onverlet laat. Aangezien de Europese gelijke behandelingsrichtlijnen m/v, waaronder de Tweede Richtlijn, steeds in de Wgbm/v zijn geïmplementeerd, gebeurt dat ook nu. Implementatie van Richtlijn 2002/73/EG in de Wgbm/v heeft enige overlap van de Wgbm/v met de Awgb tot gevolg. Dit wordt geaccepteerd vanwege het belang dat wordt gehecht aan een volledig geactualiseerde Wgbm/v, die in overeenstemming met het Europese recht is.

Op dit moment is in voorbereiding een integratiewet, waarbij de Wgbm/v, de Wgbh/cz en de Wgbl worden geïntegreerd in de Awgb. De Tweede Kamer is hierover geïnformeerd bij brief d.d. 28 april 2005 (Kamerstukken II 2004/05, 29 311, nr. 81). Deze Integratiewet heeft een technisch karakter, waarbij geen inhoudelijke wijzigingen beoogd zijn. Dit leidt er in beginsel toe dat de inhoudelijke verschillen in de materiële reikwijdte en de uitzonderingsgronden tussen de verschillende wetten, samenhangend met het karakter van de gronden, zullen blijven bestaan. Voor de integratie is dit geen onoverkomelijk bezwaar. Ook in de huidige Awgb bestaan verschillen in reikwijdte en uitzonderingen tussen de gronden. Volledige integratie, waarbij ook de materiële reikwijdte en de uitzonderingsgronden gelijk worden getrokken, zal – voorzover mogelijk – pas op veel langere termijn gerealiseerd kunnen worden.

Het ontwerp voor de Integratiewet is voor advies voorgelegd aan de Commissie gelijke behandeling, Actal, het Expertisecentrum LEEftijd, de Chronisch Ziekten en Gehandicapten-raad en E-Quality. Na verwerking van deze adviezen zal het wetsvoorstel worden voorgelegd aan de Raad van State. Dit zal naar verwachting in het najaar van 2005 gebeuren.

In beginsel zullen toekomstige gelijke behandelingsrichtlijnen in de Awgb geïmplementeerd worden, tenzij een adequate implementatie daardoor niet gewaarborgd wordt.

De implementatie van Richtlijn 2002/73/EG heeft tevens een aantal wijzigingen in het Burgerlijk Wetboek tot gevolg.

Een aantal artikelen uit Richtlijn 2002/73/EG behoeft niet te worden geïmplementeerd. In een aantal gevallen is de Nederlandse regelgeving reeds in overeenstemming met de bepalingen van Richtlijn 2002/73/EG. In andere gevallen betreft het beleidsopdrachten die niet in wetgeving geïmplementeerd hoeven te worden. Wanneer de bepalingen van Richtlijn 2002/73/EG in de Wgbm/v geïmplementeerd zijn, zullen de sociale partners alsook individuele werkgevers en werknemers via voorlichting hierover geïnformeerd worden.

2. Inhoud van de richtlijn

De bepalingen van Richtlijn 2002/73/EG worden voorzover nodig in dit wetsvoorstel geïmplementeerd. Hieronder volgt een artikelsgewijze beschrijving van deze richtlijn. Daarbij wordt aangegeven of implementatie noodzakelijk is en zo ja, op welke wijze.

¹ Zie de transponeringstabel aan het einde van het algemeen deel van de memorie van toelichting.

Artikel 1

In artikel 1 van Richtlijn 2002/73/EG is een aantal wijzigingen van Richtlijn

76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (Pb EG L 039) opgenomen.

Artikel 1, eerste lid

Artikel 1, eerste lid, bepaalt dat aan artikel 1 van Richtlijn 76/207/EEG, waarin het doel van de richtlijn is opgenomen, een eerste lid bis wordt toegevoegd inhoudende dat de lidstaten daadwerkelijk rekening houden met de doelstelling van gelijkheid van mannen en vrouwen bij de opstelling en uitvoering van wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen, beleidsmaatregelen en activiteiten op de in het eerste lid genoemde gebieden. Dit artikel bevat een beleidsopdracht aan de lidstaten en behoeft geen nadere implementatie in de wetgeving.

Artikel 1, tweede lid

Directe en indirecte discriminatie

Het beginsel van gelijke behandeling is uitgewerkt in artikel 1, tweede lid, van de wijzigingsrichtlijn, dat artikel 2 van Richtlijn 76/207/EEG vervangt.

Volgens het eerste lid van het nieuwe artikel 2, dat overeenkomt met het eerste lid van het oude artikel 2, houdt het beginsel van gelijke behandeling in dat elke vorm van directe of indirecte discriminatie op grond van geslacht is uitgesloten. Indirecte discriminatie kan ontstaan door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie. Dit artikelonderdeel is reeds geïmplementeerd in artikel 1 Wgbm/v en artikel 7:646 BW.

Sinds de totstandkoming van Richtlijn 76/207/EEG, wordt op Europees niveau het beginsel van gelijke behandeling uitgewerkt in een verbod van discriminatie. Bij de implementatie van voornoemde richtlijn is in de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen gekozen voor uitwerking van het beginsel van gelijke behandeling in een verbod van onderscheid. Het begrip onderscheid is als zodanig een neutraal begrip, dat ziet op het rechtens relevante onderscheid dat iemand maakt. Ook in de andere gelijke behandelingsregelingen zoals de Algemene wet gelijke behandeling wordt deze terminologie gehanteerd. Het in deze regelingen verboden onderscheid is aan te merken als discriminatie, zoals bedoeld in de richtlijn. In aansluiting hierop wordt in het onderhavige wetsvoorstel het beginsel van gelijke behandeling eveneens uitgewerkt in een verbod van onderscheid.

In het tweede lid van het nieuwe artikel 2 worden de begrippen directe en indirecte discriminatie omschreven. De wijzigingsrichtlijn bepaalt in het nieuwe artikel 2, tweede lid, eerste onderdeel, dat er sprake is van directe discriminatie wanneer iemand op grond van geslacht minder gunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld. Er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een geslacht in vergelijking met personen van het andere geslacht bijzonder benadeelt.

De bepaling inzake directe discriminatie wordt geïmplementeerd in artikel 1 van de Wgbm/v. Artikel 7:646 lid 5 BW wordt eveneens aangevuld. De definitie van indirect onderscheid in de Wgbm/v en in 7:646 lid 5 BW hoeft niet te worden gewijzigd als gevolg van de wijzigingsrichtlijn.

Objectieve rechtvaardiging

Het tweede lid van het nieuwe artikel 2 omschrijft tevens de vereisten die gesteld moeten worden aan de objectieve rechtvaardiging van indirecte discriminatie. Deze vereisten zijn ontleend aan vaststaande jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen. Dit onderdeel maakt aanpassing van artikel 6 Wgbm/v en 7:646 lid 6 BW noodzakelijk.

Intimidatie en seksuele intimidatie

In Richtlijn 2002/73/EG zijn intimidatie en seksuele intimidatie onder de werkingssfeer van de richtlijn gebracht. Zowel intimidatie als seksuele intimidatie worden beschouwd als discriminatie op grond van geslacht en zijn derhalve verboden (artikel 2, derde lid). Deze bepaling wordt geïmplementeerd in een nieuw artikel 1a, eerste lid, van de Wgbm/v en in artikel 7:646 lid 6 BW. In deze artikelen wordt bepaald dat het verbod van intimidatie en seksuele intimidatie deel uitmaken van het verbod van direct onderscheid.

Op grond van het nieuwe artikel 2, tweede lid, derde onderdeel, is sprake van intimidatie in het geval van ongewenst gedrag dat verband houdt met het geslacht van een persoon en dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

Volgens het nieuwe artikel 2, tweede lid, vierde onderdeel, is sprake van seksuele intimidatie wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet met als doel of gevolg dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd.

De definities inzake intimidatie en seksuele intimidatie worden geïmplementeerd in het eerdergenoemde nieuwe artikel 1a, tweede en derde lid, Wgbm/v. Ook artikel 7:646 BW wordt aangevuld. In de nieuwe leden 7 en 8 van dat artikel worden de bepalingen inzake intimidatie en seksuele intimidatie opgenomen. Het derde lid van het nieuwe artikel 2 bepaalt tevens dat het feit dat een persoon intimidatie of seksuele intimidatie afwijst of lijdzaam ondergaat, niet ten grondslag mag liggen aan een beslissing die deze persoon treft. Deze bepaling wordt geïmplementeerd in artikel 1a, vierde lid, van de Wgbm/v en in artikel 7:646 lid 9 BW.

De bewijslastverdeling, neergelegd in de artikelen 6a van de Wgbm/v en 7:646, lid 8 (ingevolge dit wetsvoorstel lid 12), van het BW geldt ook in gevallen van (seksuele) intimidatie, nu het verbod op deze vormen van gedrag onder het verbod van onderscheid zijn gebracht. Ingevolge deze artikelen geldt dat indien degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt als bedoeld in de Wgbm/v of artikel 7:646 BW in rechte feiten aanvoert die dat onderscheid kunnen doen vermoeden, de wederpartij dient te bewijzen dat niet in strijd met de Wgbm/v of artikel 7:646 BW is gehandeld. De artikelen strekken tot uitvoering van artikel 4 van Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van geslacht (Pb EG L 14), welke richtlijn onder meer van toepassing is op situaties bestreken door Richtlijn 76/207/EEG, waarin thans ingevolge de wijzigingsrichtlijn ook intimidatie en seksuele intimidatie als discriminatie worden beschouwd. Deze bewijslastverdeling komt daarmee ook tegemoet aan de benarde bewijspositie van de persoon die meent dat te zijnen nadeel sprake is van intimidatie of seksuele intimidatie en die deze aanspraken op grond van het beginsel van gelijke behandeling tussen mannen en vrouwen in rechte geldend tracht te maken. Tegelijkertijd doet deze regeling recht aan de processuele belangen van de wederpartij en de mogelijkheden zich tegen de vordering te verweren. De wegens intimidatie of seksuele intimidatie agerende partij dient feiten te stellen waaruit

de rechter het vermoeden kan afleiden dat sprake is van intimidatie of seksuele intimidatie. Niet nodig is dat degene die meent dat te zijnen nadeel een onderscheid is of wordt gemaakt feiten stelt waaruit het onderscheid zelf rechtstreeks voortvloeit. Wel dient de eisende partij de stellingen waaruit het vermoeden kan worden afgeleid in voldoende mate te motiveren. Een blote en ongefundeerde stelling of beschuldiging inzake intimidatie en seksuele intimidatie is onvoldoende. Daar de beschuldiging een zekere mate van aannemelijkheid dient te hebben, geniet de wederpartij bescherming.

De feiten waaruit het vermoeden van intimidatie of seksuele intimidatie kan worden afgeleid moeten in rechte vast komen te staan. Voor het gestelde moet een toereikende grondslag zijn. Dit betekent ook dat de gestelde feiten bij voldoende gemotiveerde betwisting door de wederpartij door de eisende partij bewezen moeten worden. Ook in die zin is de positie van de wederpartij beschermd. Wanneer de rechter tot het vermoeden van intimidatie of seksuele intimidatie is gekomen, is het aan de wederpartij om te bewijzen dat niet in strijd met het verbod op intimidatie of seksuele intimidatie is gehandeld.

Opdracht

In het vierde lid van artikel 2 wordt een nieuw element aan «onderscheid» toegevoegd: de opdracht tot discrimineren. Dit element is reeds bekend uit Richtlijn 2000/43/EG en Richtlijn 2000/78/EG. Ook het geven van een opdracht tot het discrimineren van personen op basis van geslacht wordt beschouwd als discriminatie in de zin van de richtlijn. Deze bepaling wordt geïmplementeerd in artikel 1 van de Wgbm/v. De opdracht tot discriminatie wordt daarin aangemerkt als een vorm van onderscheid. In artikel 7:646 lid 5 BW wordt een soortgelijke bepaling opgenomen.

In het vijfde lid van het nieuwe artikel 2 is bepaald dat de lidstaten in overeenstemming met werkgevers en verantwoordelijken voor de toegang tot beroepsopleiding aanmoedigen om maatregelen te nemen om elke vorm van discriminatie op basis van geslacht, en in het bijzonder intimidatie en seksuele intimidatie op de werkplek, te voorkomen. Deze bepaling bevat een beleidsopdracht aan de lidstaten en behoeft geen implementatie in het wetsvoorstel. Door middel van voorlichting zal aan deze opdracht invulling worden gegeven.

Geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten

Het zesde lid van artikel 2 van Richtlijn 2002/73/EG geeft de lidstaten de mogelijkheid om ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, inclusief de opleiding die daartoe leidt, te bepalen dat een verschil in behandeling dat gebaseerd is op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht, geen discriminatie vormt, indien een dergelijk kenmerk, wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgevoerd, een wezenlijke en bepalende beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem en het vereiste evenredig aan dat doel is. De desbetreffende bepalingen in de Wgbm/v en het BW – artikel 5, tweede lid, van de Wgbm/v en artikel 7:646 lid 2 BW – worden aan de gewijzigde richtlijn-bepalingen aangepast. Bij beroepsactiviteiten, bedoeld in artikel 2, zesde lid, van de richtlijn gaat het om de in het derde lid, onder a en b, van artikel 5 Wgbm/v genoemde activiteiten en de in het op basis van het derde lid onder c vastgestelde Besluit beroepsactiviteiten waarvoor het geslacht bepalend kan zijn.

Zwangerschap, moederschap, vaderschaps- en adoptieverlof

Het zevende lid van het nieuwe artikel 2 bepaalt, net zoals het derde lid van het oude artikel 2, dat de richtlijn de bepalingen betreffende de bescherming van vrouwen, in het bijzonder wat zwangerschap en moederschap betreft, onverlet laat. Dit onderdeel behoeft geen implemen-

tatie, omdat de inhoud hiervan reeds is opgenomen in het derde lid van het huidige artikel 1a Wgbm/v (artikel 1b, derde lid, Wgbm/v) en in 7:646 lid 3 BW.

Anders dan de oude richtlijn bepaalt dit artikellid van de wijzigingsrichtlijn uitdrukkelijk dat een vrouw die zwangerschaps- en bevallingsverlof heeft, het recht heeft om na afloop hiervan onder voor haar niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar haar baan of een gelijkwaardige functie terug te keren en te profiteren van elke verbetering in de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens haar afwezigheid aanspraak zou hebben kunnen maken. Het ongunstiger behandelen van vrouwen in samenhang met zwangerschap of bevallingsverlof in de zin van Richtlijn 92/85/EEG vormt een discriminatie in de zin van deze richtlijn. De huidige wetgeving voldoet reeds aan de wijzigingsrichtlijn. Onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap wordt immers op grond van artikel 1 Wgbm/v en artikel 7:646 lid 5 BW beschouwd als een vorm van direct onderscheid.

Het artikellid bepaalt tevens dat Richtlijn 2002/73/EG geen afbreuk doet aan het recht van lidstaten om een afzonderlijk recht op vaderschapsverlof en/of adoptieverlof te erkennen. Dit onderdeel behoeft geen implementatie, nu hier in de nationale wetgeving al in is voorzien.

Positieve actie

Het achtste lid van het nieuwe artikel 2 geeft, evenals artikel 2, vierde lid van de oude richtlijn, de lidstaten de mogelijkheid om, ten einde volledige gelijkheid tussen mannen en vrouwen in de praktijk te waarborgen, maatregelen in de zin van artikel 141, vierde lid, van het EG-Verdrag aan te nemen of te handhaven.

De inhoud van deze bepaling is reeds geïmplementeerd in artikel 5, eerste lid, Wgbm/v en artikel 7: 646 lid 4 BW.

Artikel 1, derde lid

In artikel 1, derde lid van Richtlijn 2002/73/EG is de materiële werkingsfeer van de richtlijn vastgesteld. Deze bepaling vervangt de artikelen 3, 4 en 5 van Richtlijn 76/207/EEG. De richtlijn is van toepassing op personen in zowel de overheids- als de particuliere sector. Het eerste lid van het nieuwe artikel 3 somt de terreinen op die onder de werkingsfeer van de richtlijn vallen.

Onderdeel a ziet op gelijke behandeling in verband met de voorwaarden voor toegang tot arbeid in loondienst of als zelfstandige of in het vrije beroep, met inbegrip van de selectie- en aanstellingscriteria en op alle niveaus van de beroepshierarchie met inbegrip van de bevorderingskansen.

Onderdeel b heeft betrekking op gelijke behandeling bij de toegang tot alle vormen en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en omscholing, met inbegrip van praktijkervaring.

Onderdeel c verwijst naar de werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden met inbegrip van ontslagvoorwaarden en beloning.

Een nieuw onderdeel vormt onderdeel d. Dit onderdeel brengt het lidmaatschap van en de betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, waaronder de voordelen die deze organisaties bieden, onder de werkingsfeer van de richtlijn.

De onderdelen a tot en met c zijn reeds geïmplementeerd in de artikelen 1b, 3 en 4 Wgbm/v; onderdeel d wordt geïmplementeerd in een nieuw artikel 4a Wgbm/v.

In het tweede lid van het nieuwe artikel 3, onderdeel a, is bepaald dat de lidstaten maatregelen dienen te nemen zodat alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling worden afgeschaft. Deze bepaling behoeft niet te worden geïmplementeerd, omdat in de Nederlandse wetgeving alle met dat beginsel strijdige bepalingen reeds zijn afgeschaft. Voorts wordt in onderdeel b bepaald dat alle bepalingen in contracten, collectieve arbeidsovereenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en regels waaraan de vrije beroepen en werkgevers- en werknemersorganisaties onderworpen zijn, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd. Deze bepaling is reeds geïmplementeerd in de artikelen 1b (nieuw), zesde lid, 2, derde lid, 4, derde lid en artikel 12e Wgbm/v en 7:646, elfde lid (nieuw) BW.

Voorts wordt artikel 4a van de Wgbm/v aangevuld met een tweede lid, op grond waarvan iedere bepaling die strijdig is met het verbod van onderscheid op dit terrein nietig is.

Artikel 1, vierde lid

Nu de werkingssfeer geheel is geregeld in het nieuwe artikel 3, eerste lid, kunnen de artikelen 4 en 5 van Richtlijn 76/207/EEG vervallen.

Artikel 1, vijfde lid

Dit onderdeel vervangt artikel 6 van Richtlijn 76/207/EEG door een nieuw artikel 6. In het eerste lid wordt bepaald dat lidstaten er voor moeten zorgen dat iedereen die zich door niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures en wanneer zulks passend wordt geacht ook tot bemiddelingsprocedures. Dit onderdeel behoeft geen implementatie, aangezien dergelijke procedures bij de civiele en bestuursrechter reeds beschikbaar zijn in het Nederlandse rechtssysteem.

Het tweede lid van artikel 6 schrijft voor dat lidstaten zorgen voor reële en effectieve compensatie en reparatie van schade die een persoon heeft geleden als gevolg van discriminatie. Deze compensatie en reparatie moeten afschrikwekkend en evenredig zijn aan de geleden schade en mogen niet vooraf beperkt worden tot een maximumbedrag, behalve wanneer de werkgever kan aantonen dat de enige schade die door een sollicitant als gevolg van discriminatie is geleden, bestaat in de weigering om zijn/haar sollicitatie in aanmerking te nemen. Dit lid behoeft geen implementatie omdat hierin in het Nederlands recht reeds is voorzien.

Het derde lid van artikel 6 verplicht de lidstaten er voor te zorgen dat rechtspersonen die een rechtmatig belang hebben bij naleving van deze richtlijn, namens of ter ondersteuning van de klager of klaagster en met zijn, respectievelijk haar toestemming met het oog op de naleving van de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen, gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen. Artikel 3:305a BW e.v. voorziet reeds in deze mogelijkheid. Daarnaast geeft artikel 12, tweede lid, onderdelen d en e, Awgb de mogelijkheid tot het indienen van een schriftelijk verzoek bij de Commissie gelijke behandeling door een ondernemingsraad, een vereniging of stichting. Deze bepaling behoeft daarom geen nadere implementatie in dit wetsvoorstel.

Uit het vierde lid blijkt dat het eerste en derde lid van het nieuwe artikel 6 de nationale regels betreffende de termijnen voor de instelling van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet laten. Dit lid behoeft derhalve geen implementatie.

Artikel 1, zesde lid

Artikel 7 van Richtlijn 76/207/EEG is vervangen door een nieuw artikel 7. Dit nieuwe artikel bevat een ruimere victimisatiebepaling dan het oude artikel 7. Het verplicht de lidstaten niet alleen om maatregelen te nemen ter bescherming van werknemers, met inbegrip van vertegenwoordigers van de werknemers, tegen ontslag maar ook tegen enige andere nadelige behandeling waarmee de werkgever reageert op een klacht binnen de onderneming of op een procedure gericht om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven. Deze bescherming tegen victimisatie wordt in het wetsvoorstel uitgewerkt in de artikelen 1b, vierde lid, Wgbm/v en artikel 7:647 lid 1 en lid 5 BW.

Artikel 1, zevende lid

In dit artikelonderdeel van Richtlijn 2002/73/EG wordt een aantal artikelen ingevoegd.

Op grond van artikel 8 bis moeten de lidstaten een of meer organen aanwijzen en daarvoor de nodige maatregelen treffen voor de bevordering, analyse, ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van een ieder, zonder discriminatie op grond van geslacht. De lidstaten moeten ervoor zorgen dat die organen onder meer bevoegd zijn om onafhankelijke onderzoeken over discriminatie te verrichten, onafhankelijke verslagen te publiceren en onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten betreffende discriminatie.

Deze bepalingen behoeven geen implementatie. De Commissie gelijke behandeling, anti-discriminatiebureaus en relevante non-gouvernementele organisaties, zoals E-Quality, vormen tezamen een stelsel van organen zoals bedoeld in artikel 8 bis.

Artikel 8 ter, eerste lid, bepaalt dat de lidstaten, overeenkomstig hun nationale tradities en praktijken, passende maatregelen nemen om te bevorderen dat werkgevers en werknemers via de sociale dialoog gelijke behandeling aanmoedigen. Dit kan onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk, door collectieve overeenkomsten, gedragscodes, onderzoek of de uitwisseling van ervaringen en goede praktijken. Het tweede lid van dit artikel stelt dat lidstaten, voor zover dat aansluit bij hun nationale tradities en praktijken, sociale partners, onverminderd hun autonomie, aanmoedigen om de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen en op het gepaste niveau overeenkomsten te sluiten die anti-discriminatieregels behelzen op de in artikel 1 bedoelde gebieden die binnen de sfeer van de collectieve onderhandelingen vallen. Deze overeenkomsten moeten de minimumeisen gesteld in de onderhavige richtlijn en de nationale uitvoeringsmaatregelen eerbiedigen.

Artikel 8 ter, derde lid, schrijft voor dat de lidstaten, in overeenstemming met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en praktijken, de werkgevers aanmoedigen de gelijke behandeling op grond van geslacht op de werkplek planmatig en systematisch te bevorderen. Ingevolge het vierde lid moeten werkgevers daarom aangemoedigd worden de werknemers en/of hun vertegenwoordigers op gepaste en periodieke tijdstippen adequate informatie te verstrekken over de gelijke behandeling van op grond van geslacht binnen de onderneming. Deze informatie kan bijvoorbeeld bestaan uit statistieken over de verdeling van mannen en vrouwen op de diverse niveaus in een onderneming.

Artikel 8 ter bevat een beleidsopdracht aan de lidstaten en behoeft geen implementatie. Door regelmatig overleg met de sociale partners en specifieke voorlichting aan werkgevers wordt aan deze beleidsopdracht invulling gegeven.

Artikel 8 quater draagt de lidstaten op om de dialoog met de relevante niet-gouvernementele organisaties die overeenkomstig de nationale wetgeving en praktijken een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling, te bevorderen. Dit artikel behoeft geen implementatie in het wetsvoorstel.

De dialoog met de relevante non-gouvernementele organisaties wordt vormgegeven door deelname van deze organisaties in klankbordgroepen van projecten of onderzoeken en door regelmatig overleg.

Artikel 8 quinquies draagt de lidstaten op om vast te stellen welke sancties gelden voor overtredingen van de ter uitvoering van de richtlijnen vastgestelde nationale bepalingen en maatregelen te nemen om er voor zorg te dragen dat deze sancties worden toegepast. De sancties, die ook het betalen van schadevergoeding aan het slachtoffer kunnen omvatten, moeten doeltreffend, evenredig en afschrikwekkend zijn. De lidstaten dienen de Europese Commissie uiterlijk op 5 oktober 2005 in kennis stellen van die bepalingen en vervolgens van eventuele latere wijzigingen. Dit artikel behoeft geen implementatie in het wetsvoorstel nu hier reeds in het Nederlandse recht in is voorzien.

Artikel 8 sexies bepaalt dat de uitvoering van de richtlijn onder geen beding een reden mag vormen voor de verlaging van het reeds bestaande beschermingsniveau tegen discriminatie op de door de kaderrichtlijn bestreken terreinen. Lidstaten mogen wel bepalingen vaststellen of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling gunstiger zijn dan die van de richtlijn. Deze bepaling behoeft geen implementatie.

Artikel 2

Artikel 2 van Richtlijn 2002/73/EG bevat een aantal voorschriften met betrekking tot de uitvoering van de richtlijn. Deze voorschriften behoeven geen implementatie in het wetsvoorstel. De lidstaten moeten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen ter uitvoering van de richtlijn in werking doen treden om uiterlijk op 5 oktober 2005 aan deze richtlijn te voldoen of zij zorgen er uiterlijk op die datum voor dat de sociale partners bij overeenkomst de vereiste bepalingen invoeren. De lidstaten moeten alle noodzakelijke maatregelen nemen om te allen tijde de door deze richtlijn voorgeschreven resultaten te kunnen waarborgen. De Europese Commissie dient daarvan onverwijld in kennis te worden gesteld.

Artikel 2, tweede lid, bepaalt dat de lidstaten binnen 3 jaar na inwerkingtreding van deze richtlijn de Commissie gegevens verstrekken, zodat de Commissie verslag kan doen aan het Europees Parlement en aan de Raad over de toepassing van deze richtlijn. Op grond van artikel 2, derde lid, moeten de lidstaten de Commissie om de 4 jaar de tekst van de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen van de krachtens artikel 141, vierde lid, van het Verdrag genomen maatregelen, tezamen met verslagen over de toepassing hiervan, meedelen. Aan de hand daarvan publiceert de Commissie om de vier jaar een verslag met een vergelijkende beoordeling van die maatregelen in het licht van Verklaring nr. 28 gehecht aan de slotakte van het Verdrag van Amsterdam.

Artikelen 3 en 4

Artikel 3 is de inwerkingtredingsbepaling van de richtlijn. Tot slot wordt in artikel 4 vastgelegd dat de lidstaten het adressaat van de richtlijn vormen.

3. Effectiviteit en naleving

De implementatie van Richtlijn 2002/73/EG betekent een uitbreiding van de bescherming van werknemers met bescherming tegen onder meer intimidatie en seksuele intimidatie. Hierdoor wordt de wettelijke bescherming van werknemers tegen verboden onderscheid op grond van geslacht verruimd. Ook zal de uitbreiding van de victimisatiebepaling bijdragen aan de naleving van het verbod van onderscheid op grond van geslacht.

Via voorlichting zullen werknemers en werkgevers geïnformeerd worden over de in het wetsvoorstel opgenomen wijzigingen van de Wgbm/v en het Burgerlijk Wetboek. Werkgevers zullen hierbij onder meer nadrukkelijk op de verruimde bescherming van werknemers worden gewezen. Dit geldt eveneens voor werknemers, waarbij de mogelijkheid om een klacht over intimidatie of seksuele intimidatie in te dienen bij de Commissie gelijke behandeling, expliciet onder de aandacht zal worden gebracht. De Commissie gelijke behandeling beoordeelt immers of dit wetsvoorstel goed wordt nageleefd.

4. Effecten van regelgeving

4.1 Gevolgen voor het bedrijfsleven en individuele instellingen

De implementatie van Richtlijn 2002/73/EG leidt niet tot ingrijpende wijzigingen van de Nederlandse wetgeving. De nieuwe elementen (intimidatie en seksuele intimidatie en de victimisatiebepaling) brengen geen informatieverplichtingen met zich mee voor werkgevers of burgers en zullen naar verwachting geen grote gevolgen hebben voor individuele bedrijven en instellingen.

4.2 Sociaal-economische effecten

Nu het wetsvoorstel slechts op een enkele punt een wijziging van reeds bestaand gelijkebehandelingsrecht betekent, zullen de sociaal-economische gevolgen van het wetsvoorstel bescheiden zijn.

4.3 Gevolgen voor de Commissie gelijke behandeling

De verwachting is dat de voorgestelde wetgeving geen uitbreiding van de werkzaamheden van de Commissie gelijke behandeling tot gevolg zal hebben. Het wetsvoorstel betekent immers geen vergaande wijziging van de bestaande gelijke behandelingsregelingen met betrekking tot geslacht.

5. Transponeringstabel

Transponeringstabel EU-richtlijn nr. 2002/73/EG

Richtlijn 2002/73/EG tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG	Wet
Artikel 1, eerste lid: <i>Artikel 1, lid 1bis (opdracht aan lidstaten rekening te houden met doelstelling richtlijn)</i>	Behoeft geen implementatie.
Artikel 1, tweede lid: <i>Artikel 2, eerste lid (definitie beginsel gelijke behandeling)</i>	Artikel 1 Wgbm/v, artikel 7:646 lid 1 BW.
<i>Artikel 2, tweede lid (definitie direct onderscheid)</i>	Artikel 1 Wgbm/v, artikel 7:646 lid 5 BW
<i>Artikel 2, tweede lid (definitie indirect onderscheid)</i>	Is reeds geïmplementeerd in artikel 1 Wgbm/v en artikel 7:646 lid 5 BW
<i>Artikel 2, tweede lid (uitzondering indirect onderscheid)</i>	Artikel 6 Wgbm/v en artikel 7:646 lid 10 BW

<i>Artikel 2, tweede lid (definities intimidatie en seksuele intimidatie)</i>	Artikel 1a (nieuw), tweede en derde lid, Wgvm/v, artikel 7:646 leden 7 en 8 (nieuw) BW
<i>Artikel 2, derde lid (verbod intimidatie en seksuele intimidatie)</i>	Artikel 1a, eerste lid, Wgvm/v, artikel 7:646 lid 6 (nieuw) BW
<i>Artikel 2, vierde lid (verbod opdracht tot discrimineren)</i>	Artikel 1 Wgvm/v, artikel 7: 646 lid 5 BW
<i>Artikel 2, vijfde lid (opdracht aan lidstaten om maatregelen aan te nemen ter voorkoming van discriminatie en intimidatie).</i>	Behoeft geen implementatie.
<i>Artikel 2, zesde lid (geslachtsbepaalde beroepsactiviteiten)</i>	Artikel 5, tweede en derde lid, Wgvm/v en artikel 7: 646 lid 2 BW.
<i>Artikel 2, zevende lid, eerste alinea (richtlijn laat bepalingen betreffende bescherming van vrouwen onverlet)</i>	Is reeds geïmplementeerd in artikel 1b (nieuw) derde lid, Wgvm/v en artikel 7:646 lid 3 BW.
<i>Artikel 2, zevende lid, tweede alinea (terugkeer na afloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof)</i>	Behoeft geen implementatie; de huidige wetgeving voldoet reeds aan deze bepaling.
<i>Artikel 2, zevende lid, derde alinea (ongunstiger behandelen in samenhang met zwangerschaps- en bevallingsverlof)</i>	Is reeds geïmplementeerd in artikel 1, derde zin (nieuw) Wgvm/v artikel 7:646 derde zin (nieuw) BW.
<i>Artikel 2, zevende lid, vierde alinea (richtlijn laat een aantal richtlijnen inzake ouder- schapsverlof en bevordering veiligheid en gezondheid tijdens zwangerschap en na de bevalling onverlet; vaderschaps- en adoptieverlof)</i>	Behoeft geen implementatie
<i>Artikel 2, achtste lid (positieve actie)</i>	Reeds geïmplementeerd in artikel 5, eerste lid Wgvm/v, en artikel 7:646 lid 4 BW.
Artikel 1, derde lid:	
<i>Artikel 3, eerste lid, onderdelen a tot en met c (toegang tot arbeid; toegang tot beroepskeuzevoorlichting en beroepsoplei- ding; werkgelegenheid en arbeidsvoor- waarden)</i>	Reeds geïmplementeerd in de artikelen 1b (nieuw), 3 en 4 Wgvm/v, artikel 7:646 lid 1 BW. Artikel 4a, eerste lid Wgvm/v.
<i>Artikel 3, eerste lid, onderdeel d (lidmaat- schap werknemers- of werkgevers- organisatie)</i>	Behoeft geen implementatie.
<i>Artikel 3, tweede lid, onderdeel a (naleving van de richtlijn)</i>	Artikel 4a, tweede lid Wgvm/v, is voorts reeds geïmplementeerd in artikel 1b (nieuw), zesde lid, artikel 2, derde lid, artikel 4, derde lid, en artikel 12e Wgvm/v en artikel 7:646, lid 11 (nieuw) BW. Behoeft geen implementatie.
<i>Artikel 3, tweede lid, onderdeel b (naleving van de richtlijn)</i>	
Artikel 1, vierde lid:	
Artikel 1, vijfde lid:	
<i>Artikel 6, eerste lid (toegang tot gerechte- lijke, administratieve en bemiddelings- procedures)</i>	Hierin wordt voorzien door het Nederlandse stelsel van rechtsbescherming.
<i>Artikel 6, tweede lid (maatregelen ter compensatie en reparatie)</i>	Hierin wordt in het Nederlandse recht reeds voorzien. Behoeft geen implementatie; hierin wordt voorzien in de artikelen 3:305 e.v. BW.
<i>Artikel 6, derde lid (collectieve actie)</i>	Hierin wordt voorzien door het Nederlandse stelsel van rechtsbescherming.
<i>Artikel 6, vierde lid (termijn instelling rechtsvordering)</i>	
Artikel 1, zesde lid:	
<i>Artikel 7 (victimisatie-bescherming)</i>	Artikel 1b (nieuw), vierde lid, Wgvm/v en artikel 7: 647 leden 1 en 5 BW.
Artikel 1, zevende lid:	
<i>Artikel 8 bis (organen ter bevordering van gelijke behandeling)</i>	Behoeft geen implementatie; de Commissie gelijke behandeling en een aantal andere organisaties vormen tezamen een stelsel van organen als bedoeld in deze bepaling. Deze bepaling bevat een beleidsopdracht aan de lidstaten en behoeft geen implementatie.
<i>Artikel 8 ter (sociale dialoog; bevordering gelijkheid van mannen en vrouwen door sociale partners en werkgevers)</i>	Deze bepaling bevat een beleidsopdracht aan de lidstaten en behoeft geen implementatie.
<i>Artikel 8 quater (dialoog met aangewezen niet-gouvernementele organisaties)</i>	Behoeft geen implementatie; het Nederlandse recht voorziet in wettelijke sanctiemogelijkheden.
<i>Artikel 8 quinquies (sancties)</i>	Behoeft geen implementatie.
<i>Artikel 8 sexies (minimumvereisten)</i>	

Artikelsgewijze toelichting

Artikel 1, onderdeel A (artikel 1 Wgbm/v)

Het feit dat in Richtlijn 2002/73/EG een definitie is opgenomen van directe discriminatie brengt met zich mee dat niet meer kan worden volstaan met de huidige tweede zin van artikel 1 op grond waarvan wordt bepaald dat onder direct onderscheid mede onderscheid op grond van zwangerschap, bevalling en moederschap wordt verstaan. In een nieuwe tweede zin van artikel 1 is dan ook een definitie van direct onderscheid opgenomen. Om een overlap tussen de eerste en de nieuwe tweede zin te voorkomen is de eerste zin opnieuw geformuleerd.

Tevens is overeenkomstig artikel 2, vierde lid, van de wijzigingsrichtlijn de in deze zin opgenomen definitie van onderscheid aangevuld met de opdracht tot het maken van onderscheid. Ook het geven van een opdracht tot het maken van onderscheid is dus op grond van de Wgbm/v verboden.

Artikel 1, onderdeel B (artikel 1a Wgbm/v)

In het voorgestelde artikel 1a worden de bepalingen uit de richtlijn met betrekking tot intimidatie en seksuele intimidatie geïmplementeerd.

In het eerste lid worden het verbod op intimidatie en het verbod van seksuele intimidatie onder het verbod van direct onderscheid gebracht. Ook in artikel 1a van de EG-implementatiewet Awgb en in artikel 2 van de Wgbl is bepaald dat het verbod van onderscheid mede een verbod op intimidatie inhoudt.

In het tweede en derde lid van artikel 1a, zijn de definities van intimidatie en seksuele intimidatie opgenomen. Deze zijn ontleend aan die in artikel 2, tweede lid, van de richtlijn. Van intimidatie is sprake bij gedrag dat met het geslacht van een persoon verband houdt en tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast en dat een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende omgeving wordt gecreëerd. In deze omschrijving zijn de eisen cumulatief gesteld. Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: enige vorm van verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd. Intimiderend gedrag kan verschillende vormen aannemen, het kan om verbaal of non-verbaal gedrag gaan. In de definitie van seksuele intimidatie worden, anders dan bij intimidatie, geen cumulatieve eisen gesteld. Van seksuele intimidatie is reeds sprake bij gedrag dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast.

In de definities van intimidatie en seksuele intimidatie die in de Wgbm/v worden opgenomen, is het element «ongewenst», dat wel in de definities in de richtlijn staat, niet opgenomen. Het hanteren van het element «ongewenst» kan afbreuk doen aan de rechtsbescherming van geïntimideerden (zie ook EG-implementatiewet Awgb, Kamerstukken II 2002/03, 28 770 A, p. 15).

Nu intimidatie en seksuele intimidatie onder het verbod van direct onderscheid vallen, geldt hiervoor een verschuiving van de bewijslast. Op de

bewijslastverdeling is reeds in paragraaf 2 van het algemeen deel van deze memorie, onder «Intimidatie en seksuele intimidatie», ingegaan. Het vierde lid strekt tot implementatie van het benadelingsverbod van artikel 2, derde lid, van de wijzigingsrichtlijn. Een werknemer mag niet worden benadeeld omdat deze het (seksueel) intimiderende gedrag afwijst. Onder dit artikelonderdeel wordt ook begrepen het door een werknemer lijdzaam ondergaan van dergelijk gedrag.

Op grond van het vijfde lid gelden de in de Wgbm/v opgenomen uitzonderingen op het verbod van direct onderscheid niet voor (seksuele) intimidatie. Wanneer er sprake is van (seksueel) intimiderend gedrag, levert dit altijd direct onderscheid op. Ook in het derde lid van artikel 1a Awgb is voor intimidatie bepaald dat de in de Awgb neergelegde uitzonderingen op het verbod van onderscheid niet gelden. In het nader rapport ter zake van de EG-implementatiewet Awgb (Kamerstukken II 2002/03, 28 770, A, p. 14) is overwogen dat intimidatie een gekwalificeerde en zware vorm van discriminatie is, die nooit gerechtvaardigd kan worden.

Artikel 1, onderdeel C (artikel 1b Wgbm/v)

Op grond van onderdeel a vervallen de woorden «tussen mannen en vrouwen». Deze zijn overbodig geworden door de definitie van direct onderscheid in artikel 1. Voorts worden de arbeidsomstandigheden expliciet onder de reikwijdte van de Wgbm/v gebracht. Evenals artikel 3, onderdeel c, van zowel Richtlijn 2000/43/EG (Richtlijn 2000/43/EG van de Raad van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, Pb EG L 180) als Richtlijn 2000/78/EG (Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep; Pb EG L 303), bepaalt artikel 3, eerste lid, onderdeel c, van de wijzigingsrichtlijn dat deze van toepassing is op werkgelegenheid en arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van ontslagvoorwaarden en beloning. Hoewel dit niet uit de Nederlandse vertaling op dit onderdeel blijkt, vallen ook de arbeidsomstandigheden onder de werkingssfeer van de richtlijn. De Engelse en de Franse vertaling maken deze nuancering wel.

In onderdeel b wordt het vierde lid van artikel 1b, waarin de bescherming tegen ontslag wordt geregeld van degene die in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op het verbod van onderscheid, uitgebreid met bescherming tegen benadeling. De bepaling is tevens aangevuld met bescherming tegen ontslag en benadeling van degene die de betrokkene bijstand heeft verleend. Een en ander strekt tot uitvoering van artikel 7 van de richtlijn.

Artikel 1, onderdeel D (artikelen 2, eerste lid, 3, tweede lid, 4, eerste lid en 12b, eerste lid)

De in de nieuwe tweede zin van artikel 1 opgenomen definitie van direct onderscheid maakt de woorden «tussen mannen en vrouwen» in een aantal artikelen overbodig. In dit onderdeel worden deze woorden uit die artikelen geschrapt.

Artikel 1, onderdeel E (artikel 3 Wgbm/v)

Arbeidsbemiddeling valt onder de werkingssfeer van de richtlijn. Met de voorgestelde wijziging van artikel 3, eerste lid wordt arbeidsbemiddeling uitdrukkelijk onder de werkingssfeer van dit artikel gebracht. De aanvulling sluit aan bij de EG-Implementatiewet Awgb, de Wgbl en de Wgbh/cz.

Artikel I, onderdeel F (artikel 4a Wgbm/v)

Artikel 4a, eerste lid, strekt tot uitvoering van artikel 3, eerste lid, onderdeel d, van de richtlijn. In dit onderdeel wordt het toepassingsgebied (werkingsssfeer) van Richtlijn 2002/73/EG ten opzichte van Richtlijn 76/207/EEG uitgebreid met het lidmaatschap van en de betrokkenheid bij een werknemers- of werkgeversorganisatie of enige organisatie waarvan de leden een bepaald beroep uitoefenen, daaronder begrepen de voor- delen die deze organisaties bieden.

Werkgevers- of werknemersorganisaties of organisaties van beroeps- genoten mogen geen onderscheid maken tussen mannen en vrouwen ten aanzien van het lidmaatschap. Dit verbod geldt ook tijdens het lidmaat- schap. Onderscheid bij het bieden van aan het lidmaatschap verbonden voordelen is evenmin toegestaan. Met «betrokkenheid» bij een werkge- vers- of werknemersorganisaties of organisaties van beroepsgenoten wordt bedoeld op uit het lidmaatschap voortvloeiende rechten, zoals actief en passief kiesrecht en het bekleden van ambten of functies binnen de organisatie.

Ingevolge het tweede lid zijn overeenkomstig artikel 3, tweede lid, onder- deel b, van Richtlijn 76/207/EEG bepalingen in strijd met het eerste lid nietig.

Artikel I, onderdeel G (artikel 5 Wgbm/v)

In onderdeel a wordt artikel 5, eerste lid, aangepast aan de vernummering van artikel 1a tot 1b. Artikel 2, vierde lid, van Richtlijn 76/207/EEG sprak van «feitelijke ongelijkheden». In artikel 2, achtste lid, van de wijzigings- richtlijn wordt echter verwezen naar artikel 141, vierde lid, van het EG-Verdrag, waarin gesproken wordt van «nadelen». In verband daarmee wordt in artikel 5, eerste lid, «feitelijke ongelijkheden» vervangen door «nadelen».

In onderdeel b wordt de formulering van artikel 5, tweede lid (afwijking van het verbod van onderscheid in geval van beroepsactiviteiten waar- voor het geslacht bepalend kan zijn), aangepast aan de gewijzigde formu- lering in artikel 2, zesde lid, van de richtlijn. Ook de redactie van het derde lid van artikel 5 Wgbm/v wordt hieraan aangepast (onderdeel c).

Artikel I, onderdeel H (artikel 6 Wgbm/v)

Artikel 6, waarin wordt bepaald wanneer sprake is van objectieve recht- vaardiging van indirect onderscheid, wordt aangepast aan de nieuwe omschrijving van indirecte discriminatie in artikel 2, tweede lid, van de wijzigingsrichtlijn.

Artikel I, onderdelen I tot en met L (artikelen 12, 12b, 12c en 21 Wgbm/v)

In deze onderdelen worden de artikelen 12, 12b, 12c en 21 aangepast aan de vernummering van de artikelen 1a en 1b tot 1b en 1c.

Artikel II, onderdeel A (artikel 7:646 BW)

In onderdeel a worden arbeidsomstandigheden expliciet onder de reik- wijdte van artikel 7:646 BW gebracht. Verwezen wordt naar de toelichting op artikel I, onderdeel C, onder a op grond waarvan ook artikel 1b Wgbm/v wordt aangevuld met arbeidsomstandigheden.

Onderdeel b strekt tot aanpassing van het tweede lid van artikel 7:646 BW aan de gewijzigde formulering van artikel 2, zesde lid van Richtlijn 2002/ 73/EG, dat betrekking heeft op beroepsactiviteiten waarvoor het geslacht bepalend is.

In onderdeel c wordt, gelet op het feit dat in de wijzigingsrichtlijn een definitie is opgenomen van directe discriminatie, artikel 7:646 lid 5 BW aangevuld met een definitie van direct onderscheid. Voorts wordt onder onderscheid ook de opdracht tot het maken van onderscheid verstaan; ook de opdracht tot het maken van onderscheid is dus op grond van artikel 7:646 BW verboden.

In de onderdelen e en g worden in de nieuwe leden 6 tot en met 9 en lid 11 van artikel 7:646 BW de bepalingen uit de richtlijn met betrekking tot intimidatie en seksuele intimidatie geïmplementeerd. Verwezen wordt naar de toelichting op het in artikel I, onderdeel B, voorgestelde artikel 1a Wgbm/v. Anders dan artikel 1a Wgbm/v, richt het in artikel 7:646 lid 6 neergelegde verbod zich uiteraard slechts tot de werkgever en werknemer. Ook de opdracht tot (seksuele) intimidatie is op grond van de Wgbm/v verboden, nu onder onderscheid mede de opdracht tot het maken van onderscheid is begrepen. Ook de opdracht tot (seksuele) intimidatie is derhalve op grond van de Wgbm/v verboden.

In onderdeel d wordt lid 10, waarin wordt bepaald wanneer sprake is van objectieve rechtvaardiging van indirect onderscheid, aangepast aan de nieuwe omschrijving van indirecte discriminatie in artikel 2, tweede lid, van Richtlijn 2002/73/EG.

Artikel II, onderdeel B (artikel 7:647)

In onderdeel a wordt het eerste lid aangevuld: ook de opzegging van de arbeidsovereenkomst door de werkgever wegens de omstandigheid dat een werknemer een ander bijstand heeft verleend ter zake van een beroep op het verbod van onderscheid, is vernietigbaar.

In onderdeel b wordt het artikel aangevuld met de bescherming tegen benadeling van de werknemer die een beroep op het verbod van onderscheid heeft gedaan of die een ander terzake bijstand heeft verleend. De aanvullingen in beide onderdelen strekken tot uitvoering van artikel 7 van Richtlijn 2002/73/EG.

Artikel III

Richtlijn 2002/73/EG moet blijkens artikel 2, eerste lid, op 5 oktober 2005 zijn geïmplementeerd. In de inwerkingtreedingsbepaling is geregeld dat het wetsvoorstel zo spoedig mogelijk na het tijdstip van publicatie daarvan in het Staatsblad in werking treedt.

De Minister van Sociale Zaken en Werkgelegenheid,
A. J. de Geus