

Zitting 1978–1979

15 400

Aanpassing van de Nederlandse wetgeving aan de richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Nr. 4

BIJLAGEN BIJ DE MEMORIE VAN TOELICHTING

RICHTLIJN 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

(76/207/EEG)

De Raad van de Europese Gemeenschappen,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Economische Gemeenschap, inzonderheid op artikel 235,

Gezien het voorstel van de Commissie,

Gezien het advies van het Europese Parlement¹,

Gezien het advies van het Economisch en Sociaal Comité²,

Overwegende dat de raad, in zijn resolutie van 21 januari 1974 betreffende een sociaal actieprogramma³, als een van de prioriteiten heeft bepaald dat er acties moeten worden ondernomen ten einde de gelijkheid van mannen en vrouwen te verwezenlijken voor wat betreft de toegang tot arbeid en beroepsopleiding, en de gelegenheid in hun beroep vooruit te komen, alsmede de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de bezoldiging;

Overwegende dat wat de bezoldiging betreft, de raad op 10 februari 1975 Richtlijn nr. 75/117/EEG betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lid-staten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers⁴ heeft vastgesteld;

Overwegende dat er tevens een actie van de Gemeenschap nodig is om het beginsel van een gelijke behandeling van mannen en vrouwen te realiseren, zowel voor wat betreft de toegang tot het arbeidsproces, tot de beroepsopleiding en de promotiekansen als wat betreft de andere arbeidsvoorwaarden; dat de gelijke behandeling van mannelijke en vrouwelijke werknemers een van de doelstellingen van de Gemeenschap vormt, voor zover hierdoor met name de onderlinge aanpassing op de weg van de vooruitgang van de levensstandaard en de arbeidsvoorwaarden van de werknemers wordt bevorderd; dat in het verdrag niet is voorzien in de daartoe vereiste specifieke bevoegdheden;

Overwegende dat het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid dient te worden omschreven en geleidelijk ten uitvoer dient te worden gelegd door middel van later te nemen maatregelen,

¹ PB nr. C 111 van 20-5-1975, blz. 14.

² PB nr. C 286 van 15-12-1975, blz. 8.

³ PB nr. C 13 van 12-2-1974, blz. 1.

⁴ PB nr. L 45 van 19-2-1975, blz. 19.

Heeft de volgende Richtlijn vastgesteld:

Artikel 1

1. Deze richtlijn beoogt de tenuitvoerlegging in de lid-staten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, met inbegrip van promotiekansen, en tot de beroepsopleiding, alsmede ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden en, onder de voorwaarden bedoeld in lid 2, de sociale zekerheid. Dit beginsel wordt hierna «beginsel van gelijke behandeling» genoemd.

2. Ten einde de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van de sociale zekerheid te waarborgen, stelt de raad op voorstel van de commissie bepalingen vast waarbij met name de inhoud, de draagwijdte en de wijze van toepassing van dat beginsel nader worden omschreven.

Artikel 2

1. Het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de hierna volgende bepalingen houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht, hetzij direct, hetzij indirect door verwijzing naar met name de echtelijke staat of de gezinssituatie.

2. Deze richtlijn vormt geen belemmering voor de bevoegdheid van de lid-staten om beroepsactiviteiten van de toepassing hiervan uit te sluiten en, in voorkomend geval, de hiervoor noodzakelijke opleidingen, waarvoor vanwege hun aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, het geslacht een bepalende factor is.

3. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan de bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft.

4. Deze richtlijn vormt geen belemmering voor maatregelen die beogen te bevorderen dat mannen en vrouwen gelijke kansen krijgen, in het bijzonder door feitelijke ongelijkheden op te heffen welke de kansen van de vrouwen op de in artikel 1, lid 1, bedoelde gebieden nadelig beïnvloeden.

Artikel 3

1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling houdt in dat iedere vorm van discriminatie is uitgesloten op grond van geslacht voor wat betreft de toegangsvoorwaarden, met inbegrip van de selectiecriteria, tot beroepen of functies, ongeacht de sector of de bedrijfstak, en tot alle niveaus van de beroepshiërarchie.

2. Te dien einde nemen de lid-staten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

a. de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;

b. de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;

c. de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen worden herzien die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling en die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn; dat voor de soortgelijke contractuele bepalingen de sociale partners worden aangezet om tot de gewenste herziening over te gaan.

Artikel 4

De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de toegang tot alle types en alle niveaus van beroepskeuzevoorlichting, beroepsopleiding, voortgezette beroepsopleiding en bij- en omscholing, houdt in dat de lid-staten de nodige maatregelen nemen om te bereiken dat:

- a. de wettelijke bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;
- b. de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden;
- c. de beroepskeuzevoorlichting, de beroepsopleiding, de voortgezette beroepsopleiding en de bij- en omscholing, onder voorbehoud van de autonomie die in sommige lid-staten wordt toegekend aan bepaalde privaatrechtelijke opleidingsinstellingen, toegankelijk zijn overeenkomstig dezelfde criteria en op dezelfde niveaus, zonder discriminatie op grond van het geslacht.

Artikel 5

1. De toepassing van het beginsel van gelijke behandeling met betrekking tot de arbeidsvoorwaarden, met inbegrip van de ontslagvoorwaarden, houdt in dat voor mannen en vrouwen dezelfde voorwaarden gelden, zonder discriminatie op grond van geslacht.

2. Te dien einde nemen de lid-staten de nodige maatregelen om te bereiken dat:

- a. de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, worden ingetrokken;
- b. de bepalingen in collectieve of in individuele arbeidsovereenkomsten, in arbeidsreglementen van bedrijven alsmede in de statuten van vrije beroepen, welke strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig zijn, nietig kunnen worden verklaard of gewijzigd kunnen worden.
- c. de wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen worden herzien die strijdig zijn met het beginsel van gelijke behandeling en die aanvankelijk werden gemotiveerd door beschermende bedoelingen welke niet meer gefundeerd zijn; dat voor de soortgelijke contractuele bepalingen de sociale partners worden aangezet om tot de gewenste herziening over te gaan.

Artikel 6

De lid-staten nemen in hun interne rechtsorde de nodige voorschriften op om een ieder die meent te zijn benadeeld door de niet-toepassing te zijn aanzien van het beginsel van gelijke behandeling in de zin van de artikelen 3, 4 en 5 de mogelijkheid te bieden om zijn rechten voor het gerecht te doen gelden na eventueel een beroep op andere bevoegde instanties te hebben gedaan.

Artikel 7

De lid-staten nemen de nodige maatregelen ten einde de werknemers tegen elk ontslag te beschermen dat een reactie van de werkgever zou vormen op een klacht binnen de onderneming of op een vordering in rechte om het beginsel van gelijke behandeling te doen naleven.

Artikel 8

De lid-staten zien erop toe dat de maatregelen die ter uitvoering van deze richtlijn werden getroffen, alsmede de bepalingen welke ter zake reeds gelden, met alle geschikte middelen ter kennis van de werknemers worden gebracht, bij voorbeeld op de arbeidsplaatsen.

Artikel 9

1. Binnen een termijn van dertig maanden volgende op de kennisgeving van deze richtlijn doen de lid-staten de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen voor het volgen van deze richtlijn in werking treden; zij stellen de commissie daarvan onverwijld in kennis.

De in artikel 3, lid 2, sub c, eerste zinsnede, en artikel 5, lid 2, sub c, eerste zinsnede, bedoelde wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen worden evenwel binnen een termijn van vier jaar volgende op de kennisgeving van deze richtlijn door de lid-staten een eerste maal onderzocht en eventueel een eerste maal herzien.

2. De lid-staten onderzoeken op gezette tijden de in artikel 2, lid 2, bedoelde beroepsactiviteiten om na te gaan of het gezien de sociale ontwikkeling gerechtvaardigd is de desbetreffende uitzonderingen te handhaven. Zij stellen de commissie in kennis van het resultaat van hun onderzoek.

3. Bovendien stellen de lid-staten de commissie in kennis van alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die zij aannemen op het door deze richtlijn bestreken gebied.

Artikel 10

Binnen twee jaar na afloop van de in artikel 9, lid 1, eerste alinea, bedoelde termijn van dertig maanden verstrekken de lid-staten aan de commissie alle dienstige gegevens om haar in staat te stellen aan de raad een verslag over de toepassing van deze richtlijn voor te leggen.

Artikel 11

Deze richtlijn is gericht tot de lid-staten.
Gedaan te Brussel, 9 februari 1976.

Voor de raad,
De Voorzitter
G. Thorn

Met betrekking tot concept-wetsontwerp ter aanpassing van de Nederlandse wetgeving aan de richtlijn van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen

Wij hebben kennis genomen van het concept-wetsontwerp ter aanpassing van de Nederlandse wetgeving aan de Richtlijn van de Raad van de Europese Gemeenschappen van 9 februari 1976 inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen, welk concept met bijbehorende memorie van toelichting u ons met uw brief van 3 januari jl. hebt toegezonden. Waar u verzoekt, dat de EK haar advies over deze gecompliceerde materie op zeer korte termijn uitbrengt, zal het u duidelijk zijn, dat ons advies zich zal moeten beperken tot enkele opmerkingen.

Wij gaan er van uit dat het concept-wetsontwerp uitsluitend gezien moet worden als een onderdeel van de aanpassing van onze wetgeving, waartoe Nederland verplicht is door de EEG-richtlijn van 9 februari 1976. Als zodanig zal de voorgestelde wet – nog daargelaten de noodzakelijke complementaire wetgeving voor de arbeidsverhoudingen in overheidsdienst en voor de discriminatiebestrijding met betrekking tot het beroepsonderwijs – in de opvatting van de EK slechts kunnen worden gezien als een voorlopige wetgevend maatregel voor een deel terrein, die later zal moeten worden ingepast in een veel bredere, algemene wetgeving, waarvoor de EK een schets heeft ontworpen in haar advies van 28 november 1977. In dit advies is ook bevestigd dat, blijkens in het buitenland opgedane ervaringen, een wetgeving ter bestrijding van seksdiscriminatie alléén effect kan sorteren, indien een adequate apparatuur in het leven wordt geroepen om te waken voor goede toepassing en handhaving van de wettelijke regels. Een schets daarvan is te vinden op blz. 49 e.v. van genoemd advies. Ook de thans aan ons voorgelegde ontwerp-regeling zal slechts aan het door de EEG-richtlijn gestelde doel kunnen beantwoorden bij een goede bewerktuiging als hiervoor bedoeld.

Wij beseffen dat het binnen de door deze richtlijn gestelde termijn niet mogelijk zal zijn een zodanige bewerktuiging, die aan de daaraan te stellen eisen kan voldoen, in het leven te roepen. We hebben er dan ook begrip voor, dat in de voorgestelde regeling is gedacht aan inschakeling van de reeds bestaande commissie, voorzien in de Wet Gelijk Loon voor vrouwen en mannen. Wel dringt zich de vraag op of de samenstelling van deze commissie niet zal moeten worden aangepast aan de ruimere taak, die zij bij het van kracht worden van de thans voorgestelde wet zal krijgen. Ook los van de hieronder voorgestelde uitbreiding van de taak van deze commissie brengt de in het voorontwerp voorziene taakverruiming tot controle op discriminatie in advertenties en in sollicitatieprocedures o.i. mede, dat de commissie moet worden uitgebreid met twee of meer voor deze discriminatiebestrijding aangewezen kroonleden.

De verruiming van de taak van de commissie zal tevens een uitbreiding van haar ambtelijke staf (in het bijzonder speciale inspecteurs) nodig maken. Overigens komt het ons voor, dat de taakverruiming van de commissie in het voorontwerp – ook binnen het kader van dat ontwerp – te beperkt is gehouden. In artikel III wordt aan genoemde commissie immers alleen een taak toegekend in de gevallen, waarin iemand in de advertentie, waarin hij een betrekking aanbiedt of in de procedure die hij volgt bij de vervulling van een vakante betrekking, onderscheid maakt tussen mannen en vrouwen. Het lijkt ons essentieel dat de commissie – in afwachting van een bredere regeling als door ons in het advies over de wenselijkheid van een Wet tegen Seksdiscriminatie is aangegeven – ook wordt ingeschakeld voor de naleving van de artikelen I en II. Bovendien lijkt het aangewezen de commissie voor deze wet tevens de bevoegdheden toe te kennen, die overeenkomen met de bevoegdheden geregeld in artikel 10 lid 1 en 2 van de Wet Gelijk Loon voor vrouwen en mannen (advies en inlichtingen ingeval van geschil). Dit zal in het bijzonder van belang kunnen zijn als – zoals hieronder zal worden voorgesteld – het in het Burgerlijk Wetboek op te nemen artikel 1637 *ij* (artikel I van het voorontwerp) mede omvat de discriminatie op het stuk van promotiekansen.

Artikel 2 van de EEG-richtlijn bevat in de leden 2, 3 en 4 enige uitzonderingen op het discriminatieverbod. Lid 2 betreft de beroepsactiviteiten, waarvoor vanwege hun aard of de voorwaarden voor de uitoefening ervan, het geslacht een bepalende factor is; lid 3 betreft bepalingen betreffende de bescherming van de vrouw, met name voor wat zwangerschap en moederschap betreft, en lid 4 de gevallen van positieve discriminatie ter opheffing van feitelijke ongelijkheden, die de kansen van vrouwen nadelig beïnvloeden. Van deze toegelaten uitzonderingen zijn alleen die van lid 3 en 4 overgenomen in het voorgestelde artikel 1637*ij* BW, zonder dat het weglaten van een met lid 2 overeenkomende uitzondering is toegelicht. Belangrijker is echter dat geen van de drie uitzonderingsgevallen van toepassing zijn verklaard op de discriminatiegevallen, geregeld in de artikelen II en III. Dit lijkt ons een omissie die in ieder geval zal moeten worden hersteld en dat des te dringender als aan de (herhaalde) overtreding van het verbod, waar artikel III betrekking op heeft, een strafsanctie zal worden verbonden.

In § 4 van het Algemene gedeelte van de toelichting op het ontwerp wordt erop gewezen, dat dit slechts een gedeelte dekt van de wetgeving die op korte termijn nodig zal zijn om uitvoering te geven aan de EEG-richtlijn van 9 februari 1976. Het aan ons voorgelegde voorontwerp bevat geen regeling voor de discriminatie op het gebied van de beroepsopleiding en van de arbeid in overheidsdienst. Wij betreuren het dat het niet mogelijk is gebleken de voorgestelde wetgeving ter uitvoering van de EEG-richtlijn in één ontwerp samen te brengen. De verdeling van deze wetgeving over meerdere wetsontwerpen schept het gevaar, dat er gaten blijven bestaan, die bij ieder afzonderlijk ontwerp niet goed te voorzien zijn. Bestudering van dit deelontwerp heeft ons dan ook versterkt in de overtuiging dat de materie van de seksdiscriminatie uiteindelijk in één wet dient te worden ondergebracht. Wij gaan er overigens van uit, dat ook deze deelregeling mede door de Staatssecretaris – belast met emancipatiezaken – zal worden ondertekend.

Na deze opmerkingen van meer algemene aard volgen thans nog enige notities bij de artikelen van het voorontwerp.

Artikel I

Wij vragen ons af of «de omstandigheden van het gezin» wel geheel dekt de term «gezinssituatie», die in de Nederlandse tekst van de EEG-richtlijn wordt gebruikt. Zoals wij in ons Advies over een Wet tegen Seksediscriminatie (blz. 41) hebben opgemerkt, kan de term «gezinssituatie» worden gehanteerd als overkoepelend begrip voor verwijzingen naar kostwinnerschap, ouderschap (de mogelijkheid tot) zwangerschap en bevalling, alsmede naar de maatschappelijke en economische positie van andere gezinsleden/partners. Het lijkt ons gewenst dat deze reikwijdte van het begrip «gezinssituatie» in de EEG-richtlijn in de memorie van toelichting wordt aangegeven.

In het eerste lid van het voorgestelde artikel 1637*ij* BW wordt niet, zoals in artikel I lid 1 van de Richtlijn, melding gemaakt van de promotiekansen. Het lijkt van belang dat deze omissie wordt hersteld.

Het tweede lid bepaalt, dat iedere bepaling in een arbeidsovereenkomst of in een reglement of in een collectieve arbeidsovereenkomst, die strijdig is met het in het vorige lid bepaalde, nietig is. Het voorschrift geeft echter niet aan hoe deze nietigheid werkt, als voor vrouwen en mannen (resp. gehuwden en ongehuwden of ouders en kinderlozen) onderling afwijkende regels worden voorzien. Is het de bedoeling dat de ongunstige regel dan telkens wordt opgetrokken tot de gunstigste? Het volgt niet uit de bepaling. In de door ons ontworpen schets voor een algemene wet tegen seksdiscriminatie is hierin wel voorzien (zie blz. 42 onderaan van het Advies van 28 november 1977).

Het ons voorgelegde voorontwerp bevat nog geen *overgangsbepalingen*. Wij gaan ervan uit dat de sanctie van artikel 1637*ij*, lid 2, BW vanaf het inwerkingtreden van de wet ook zal gelden voor reeds bestaande overeenkomsten en reglementen.

Artikel II

Wij hebben er in het voorgaande al op gewezen dat – voorlopig – de commissie, voorzien in artikel 9 Gelijk Loon, ook bij de toepassing van dit artikel – betreffende discriminatie in de vrije beroepen – een taak behoort te krijgen, wil dit voorschrift niet een dode letter blijven. Dit zal dan wel de noodzaak van een bijzondere samenstelling van deze commissie voor dit doel nodig maken. In plaats van de door de centrale organisaties van werkgevers en werknemers aan te wijzen leden, ware te denken aan de toevoeging voor deze gevallen van door de betreffende beroepsorganisatie aangewezen leden.

In artikel II wordt gesproken van «echtelijke staat of ouderschap» in plaats van «echtelijke staat of de omstandigheden van het gezin», zoals in artikel I. Het komt ons voor dat beide artikelen hetzelfde discriminatiecriterium moeten gebruiken. Bij artikel I hebben wij er al op gewezen, dat wij de voorkeur geven aan de term «gezinssituatie», zoals deze in ons advies Wet tegen Seksdiscriminatie wordt begrepen.

Artikel III

Dit artikel richt zich tegen discriminerende advertenties en sollicitatieprocedures.

Blijkens blz. 9 van de toelichting gaan de opstellers van dit voorontwerp ervan uit, dat artikel III ook van toepassing is op de overheidssector. Inderdaad is er geen reden waarom niet ook de overheid kan zijn: «iemand, die in een advertentie een betrekking aanbiedt of bij de vervulling van een vacante betrekking een discriminerende procedure volgt». Maar als dat zo is, valt niet in te zien waarom artikel III alleen van toepassing zou zijn op «de overheidssector zoals omschreven in artikel 17 van de Wet Gelijk Loon voor vrouwen en mannen» en dus niet op advertenties en procedures tot werving van ambtenaren. Voor de toepassing van artikel III lijkt het weinig zin te hebben een onderscheid te maken tussen aspirant-ambtenaren en aspirant-arbeidscontractanten. Voor beide categorieën zal de in dit artikel bedoelde commissie wel dienen te worden uitgebreid met vertegenwoordigers van de ambtenarenorganisaties.

Wat voorts opvalt is, dat het voorgestelde artikel geen verbod inhoudt van de discriminaties waarop het betrekking heeft. Wellicht hebben de opstellers van het voorontwerp aangenomen, dat dit verbod ligt opgesloten in het voorgestelde artikel 1637*ij* BW (artikel I). Zulks blijkt echter niet uit de toelichting en volgt zeker niet duidelijk uit de tekst van artikel 1637*ij*. Het lijkt dan ook gewenst lid 1 van artikel III, evenals artikel II, te redigeren in de vorm van een verbodsvoorschrift. Dit voorstel brengt op zich zelf nog niet de noodzaak mee, dat aan het verbod een strafsancie wordt verbonden. Ook zonder zo'n sancie heeft een dergelijk verbodsvoorschrift de juridische betekenis dat het de verboden handelingen onrechtmatig verklaart met de daaruit voortvloeiende sancties van het burgerlijk recht, al zal van de mogelijkheid van dergelijke sancties in de praktijk niet veel mogen worden verwacht zonder aanvullende wetgeving als door ons is voorgesteld in het advies Wet tegen Seksdiscriminatie (blz. 50 e.v.).

Hoezeer wij ook beseffen dat strafsancies een slecht middel zijn om veranderingen van gedrag en mentaliteit op dit gebied tot stand te brengen, menen wij toch dat zij juist voor de in dit artikel behandelde vorm van discriminatie niet als uiterste remedie kunnen worden gemist. Men zal er immers rekening mee moeten houden, dat van een kennisgeving door de commissie aan de Ministers van Justitie en Sociale Zaken en ook van openbaarmaking in deze gevallen veelal weinig afschrikkende werking zal uitgaan, met name niet wanneer de schuldige zelf het discriminatieverbod als onjuist verwerpt, een mogelijkheid waarmee helaas rekening moet worden gehouden.

Te overwegen ware de strafsancie slechts te verbinden aan overtreding van dit discriminatieverbod, wanneer reeds een eerdere overtreding door de commissie was geconstateerd en ter kennis van de overtreder gebracht.

Voor de aard van de strafsancties en -maatregelen lijkt aansluiting bij de Wet op de economische delicten voor de hand te liggen. Hiervóór hebben wij er al op gewezen dat o.i. de taak van de commissie zal moeten worden uitgebreid tot de gevallen van discriminatie, waarop de artikelen I en II betrekking hebben. Dat brengt uiteraard mee dat de bepalingen van artikel III, die op de commissie betrekking hebben, in een afzonderlijk artikel IV moeten worden ondergebracht.

Het laatste lid van artikel III bevat de bepaling, dat de Ministers van Justitie en Sociale Zaken het hun door de commissie uit te brengen jaarverslag geheel of gedeeltelijk openbaar kunnen maken. Wij menen dat dit verslag in beginsel openbaar moet zijn, doch dat de Ministers openbaarmaking van bepaalde gegevens op advies van de commissie moeten kunnen uitsluiten, indien publikatie in strijd zou zijn met de belangen van gediscrimineerde personen op wie die gegevens betrekking hebben.

Wij willen deze opmerkingen niet beëindigen zonder er met klem op te wijzen dat de wetgeving die thans op korte termijn nodig is geworden ter nakoming van de uit de betreffende EEG-richtlijn voortvloeiende verplichtingen, nog noodzakelijker maakt dat op voortvarende wijze gewerkt wordt aan een wet die het hele gebied van de seksdiscriminatie bestrijkt, en waarin tevens voorzien wordt in voor deze materie geëigende handhavingsorganen en -procedures, zonder welke een wettelijke seksdiscriminatiebestrijding nauwelijks werkelijk van de grond zal komen. Een onvolledige en onvoldoende bewerkte wetgeving zal frustaties in het leven roepen, waardoor de zaak van de discriminatiebestrijding uiteindelijk meer geschaad dan gebaat zal zijn. Gezien de tijd die in ieder geval gemoeid zal zijn met het van de grond krijgen van een dergelijke algemene wettelijke regeling, maakt dit de behoefte aan een op korte termijn in te stellen Instituut Ombudsvrouwen des te urgenter, juist omdat de vormen van discriminatie die in dit voorontwerp aan de orde zijn, juridisch zo veel minder grijpbaar zijn dan die waarop de Wet Gelijk Loon voor vrouwen en mannen betrekking heeft.