

Concept Integratiewet Awgb

Wijziging van de Algemene wet gelijke behandeling en enige andere wetten in verband met de integratie van bepalingen op het gebied van gelijke behandeling uit andere wetten in de Algemene wet gelijke behandeling, de aanpassing van de Algemene wet gelijke behandeling aan de terminologie van de Europese richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling en de tweede evaluatie van de Algemene wet gelijke behandeling (Integratiewet Awgb)

VOORSTEL VAN WET

Wij Beatrix, bij de gratie Gods, Koningin der Nederlanden, Prinses van Oranje-Nassau, enz. enz. enz.

Allen, die deze zullen zien of horen lezen, saluut! doen te weten:

Alzo Wij in overweging genomen hebben, dat het vanuit het oogpunt van de toegankelijkheid van wetgeving wenselijk is de Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen, de Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte, de Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd bij de arbeid en enkele bepalingen uit het Burgerlijk Wetboek in de Algemene wet gelijke behandeling te integreren, dat het voorts wenselijk is de terminologie van de Algemene wet gelijke behandeling nader te laten aansluiten bij de Europese richtlijnen op het gebied van gelijke behandeling, alsmede enkele wijzigingen voortvloeiend uit de tweede evaluatie van de Algemene wet gelijke behandeling door te voeren en dat daartoe die wet en enige andere wetten worden gewijzigd;

Zo is het, dat Wij, de Raad van State gehoord, en met gemeen overleg der Staten-Generaal, hebben goedgevonden en verstaan, gelijk Wij goedvinden en verstaan bij deze:

ARTIKEL I Algemene wet gelijke behandeling

De Algemene wet gelijke behandeling wordt als volgt gewijzigd:

A

Hoofdstuk 1 komt te luiden:

HOOFDSTUK 1. Gelijke behandeling van personen ongeacht hun godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd

§ 1. Algemene bepalingen

Artikel 1 Definities

In deze wet en de daarop berustende bepalingen wordt verstaan onder:

- a. discriminatie: directe en indirecte discriminatie, alsmede de opdracht daartoe;
- b. directe discriminatie: indien een persoon op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, handicap, chronische ziekte of leeftijd ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;
- c. indirecte discriminatie: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen van een bepaald ras of geslacht, dan wel met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, nationaliteit, burgerlijke staat, leeftijd, een hetero- of homoseksuele gerichtheid, een handicap of een chronische ziekte in vergelijking met andere personen bijzonder benadeelt;
- d. intimidatie: gedrag dat met een van de in onderdeel b genoemde gronden verband houdt en dat 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;
- e. seksuele intimidatie: 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 omgeving wordt gecreëerd;
- f. arbeidsverhouding: de rechtsbetrekking die voortvloeit uit een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht, het dienstverband van een ambtenaar, of een andere arbeidsrelatie waarin een natuurlijke persoon, rechtspersoon of bevoegd gezag een ander onder zijn gezag arbeid laat verrichten;
- g. loon: vergoeding door de werkgever aan de werknemer verschuldigd ter zake van diens arbeid;

h. pensioenvoorziening: pensioenvoorziening ten behoeve van een of meer personen, uitsluitend in verband met hun werkzaamheden in een onderneming, bedrijfstak, tak van beroep of openbare dienst, in aanvulling op een wettelijk stelsel van sociale zekerheid en, ingeval van een voorziening ten behoeve van een persoon, anders dan door die persoon zelf tot stand gebracht;

i. woonruimte:

1° een tot bewoning bestemde gebouwde onroerende zaak die een zelfstandige woning vormt, of een tot zelfstandige of onzelfstandige bewoning bestemd gedeelte van een gebouwde onroerende zaak, met inbegrip van de daarbij behorende gemeenschappelijke ruimte;

2° een woonwagen, zijnde een voor bewoning bestemd gebouw dat is geplaatst op een standplaats en dat in zijn geheel of in delen kan worden verplaatst;

3° een woonschip, zijnde een schip dat uitsluitend of in hoofdzaak gebezigd wordt of bestemd is voor bewoning;

4° een tot bewoning bestemd verblijf van een binnenschip;

j. openbaar vervoer: voor een ieder openstaand personenvervoer volgens een dienstregeling met een bus, trein, metro, tram of een via een geleidesysteem voortbewogen voertuig;

k. reisinformatie: informatie over de dienstregeling met de geldigheidsduur daarvan, gegarandeerde overstapmogelijkheden binnen de dienstregeling, wijzigingen van de dienstregeling en over tarieven en de daarbij behorende zone-indeling.

Artikel 2 Zwangerschap, bevalling, moederschap

Onder directe discriminatie op grond van geslacht wordt mede verstaan discriminatie op grond van zwangerschap, bevalling of moederschap.

Artikel 3 Intimidatie

1. Onder discriminatie wordt mede verstaan intimidatie en seksuele intimidatie.

2. Op intimidatie en seksuele intimidatie zijn de uitzonderingen, bedoeld in paragraaf 3 van dit hoofdstuk, niet van toepassing.

Artikel 4 Redelijke aanpassingen

1. Het verbod van discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte houdt mede in dat degene tot wie dit verbod zich richt, gehouden is te voorzien in redelijke aanpassingen.

2. Onder het voorzien in redelijke aanpassingen als bedoeld in het eerste lid wordt verstaan: het naar gelang de behoefte, in een concrete situatie nemen van passende maatregelen, tenzij deze een onevenredige belasting vormen voor degene tot wie het verbod van discriminatie zich richt.

Artikel 5 Kerkgenootschappen en geestelijk ambt

Deze wet is niet van toepassing op:

- a. rechtsverhoudingen binnen kerkgenootschappen alsmede hun zelfstandige onderdelen en lichamen waarin zij zijn verenigd, alsmede binnen andere genootschappen op geestelijke grondslag;
- b. het geestelijk ambt.

Artikel 6 Verhouding tot Burgerlijk Wetboek

Deze wet laat de artikelen 667 en 670 van Boek 7 van het Burgerlijk Wetboek onverlet.

§ 2. Discriminatieverboden

Artikel 7 Arbeid

Discriminatie is verboden bij:

- a. de aanbidding van een functie en de behandeling bij de vervulling van een openstaande functie;
- b. arbeidsbemiddeling;
- c. het aangaan en het beëindigen van een arbeidsverhouding;
- d. arbeidsvoorwaarden;
- e. het laten volgen van onderwijs, scholing en vorming tijdens of voorafgaand aan een arbeidsverhouding;
- f. bevordering;
- g. arbeidsomstandigheden.

Artikel 8 Het vrije beroep

1. Discriminatie is verboden met betrekking tot de voorwaarden voor en de toegang tot het vrije beroep en de mogelijkheden tot uitoefening van en ontplooiing binnen het vrije beroep.

2. Discriminatie op grond van geslacht is eveneens verboden bij regelingen tussen beroepsgenoten inzake sociale zekerheid en inzake pensioenvoorzieningen.

**Artikel 9 Werkgevers- en werknemersorganisaties,
beroepsverenigingen**

Discriminatie is verboden bij het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij een werkgevers- of werknemersorganisatie of een vereniging van beroepsgenoten, alsmede bij de voordelen die uit dat lidmaatschap of uit die betrokkenheid voortvloeien.

Artikel 10 Goederen en diensten

Discriminatie op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat is verboden bij het aanbieden van en het verlenen van toegang tot goederen of diensten en bij het sluiten, uitvoeren of beëindigen van overeenkomsten ter zake, alsmede bij het verlenen van toegang tot en het geven van loopbaanoriëntatie en advies of voorlichting over school- of beroepskeuze, indien dit geschiedt:

- a. in de uitoefening van een beroep of bedrijf;
- b. door de openbare dienst;
- c. door instellingen die werkzaam zijn op het gebied van volkshuisvesting, welzijn, gezondheidszorg, cultuur of onderwijs; of
- d. door natuurlijke personen die niet handelen in de uitoefening van een beroep of bedrijf, voor zover het aanbod in het openbaar geschiedt.

**Artikel 11 Handicap en chronische ziekte:
basisonderwijs en voortgezet onderwijs**

Discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte is verboden bij het verlenen van toegang tot, het aanbieden van, het afnemen van toetsen tijdens en het afsluiten van onderwijs als bedoeld in de Wet op het primair onderwijs en de Wet op het voortgezet onderwijs.

**Artikel 12 Handicap, chronische ziekte en leeftijd:
beroepsonderwijs**

Discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte of leeftijd is verboden bij:

- a. het verlenen van toegang tot en het geven van loopbaanoriëntatie en beroepskeuzevoorlichting;
- b. het verlenen van toegang tot, het aanbieden van, het afnemen van toetsen tijdens en het afsluiten van onderwijs dat gericht is op toetreding tot en functioneren op de arbeidsmarkt.

Artikel 13 Handicap en chronische ziekte: wonen

1. Discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte is verboden bij:

- a. het aanbieden van woonruimte ter bewoning;
- b. het sluiten, uitvoeren, wijzigen of beëindigen van een overeenkomst betreffende het huren, kopen of bewonen van woonruimte voor eigen gebruik, waarbij onder eigen gebruik mede wordt verstaan bewoning door een persoon tot wie de contractant, diens echtgenoot of geregistreerde partner in een familierechtelijke betrekking staat of met wie de contractant, diens echtgenoot of geregistreerde partner in gezinsverband leeft;
- c. het bemiddelen bij een overeenkomst als bedoeld onder b;
- d. het opmaken, uitvoeren of wijzigen van een reglement als bedoeld in artikel 111, onder d, van Boek 5 van het Burgerlijk Wetboek;
- e. het inschrijven als woningzoekende.

2. Artikel 4 is niet van toepassing, indien het een bouwkundige of woontechnische aanpassing in of aan de woonruimte betreft.

Artikel 14 Handicap en chronische ziekte: openbaar vervoer

1. Discriminatie op grond van handicap of chronische ziekte is verboden bij:

- a. het verlenen van de voor het reizen vereiste toegang tot de bij het openbaar vervoer behorende gebouwen en infrastructuur;
- b. het aanbieden van openbaar-vervoersdiensten en reisinformatie;
- c. het sluiten, uitvoeren of beëindigen van overeenkomsten met betrekking tot openbaar vervoer.

2. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden regels gesteld over de op grond van het eerste lid, in samenhang met artikel 4, te verrichten aanpassingen als bedoeld in dat artikel.

Artikel 15 Ras: sociale bescherming en sociale voordelen

Onverminderd artikel 10 is discriminatie op grond van ras verboden bij sociale bescherming, daaronder begrepen sociale zekerheid, en sociale voordelen.

§ 3. Uitzonderingen

§ 3.1. Algemene uitzonderingen

Artikel 16 Indirecte discriminatie

Er is geen sprake van indirecte discriminatie indien de bepaling, maatstaf of handelwijze, bedoeld in artikel 1, eerste lid, onder c, objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

Artikel 17 Persoonlijke levenssfeer

1. Een verschil in behandeling vormt geen discriminatie indien de arbeids- of rechtsverhouding een privé-karakter heeft, het verschil in behandeling berust op een kenmerk dat verband houdt met een grond als bedoeld in artikel 1, eerste lid, onderdeel b, en:

a. dat kenmerk vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig is aan dat doel, of

b. het de levering van goederen of diensten aan, uitsluitend of hoofdzakelijk, personen met dat kenmerk betreft, mits zodanige levering door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor dat doel passend en noodzakelijk zijn.

2. Het eerste lid, aanhef en onderdeel b, is niet van toepassing indien het verschil in behandeling berust op een kenmerk dat verband houdt met het ras van een persoon.

Artikel 18 Voorkeursbehandeling

Het verbod van discriminatie op grond van geslacht, handicap, chronische ziekte of ras geldt niet indien het verschil in behandeling een specifieke maatregel betreft die tot doel heeft vrouwen, personen met een handicap of chronische ziekte of personen behorende tot een bepaalde etnische of culturele minderheidsgroep een bevoorrechte positie toe te kennen om feitelijke nadelen verband houdende met de gronden geslacht, handicap of chronische ziekte of ras op te heffen of te verminderen en het verschil in behandeling in een redelijke verhouding staat tot dat doel.

Artikel 19 **Volksgezondheid**

Een verschil in behandeling dat berust op kenmerken die samenhangen met de hetero- of homoseksuele gerichtheid of de handicap of chronische ziekte van een persoon vormt geen discriminatie indien die kenmerken bepalend zijn voor de bescherming van de volksgezondheid, mits de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

§ 3.2. Uitzonderingen voor afzonderlijke gronden

Artikel 20 **Geslacht**

1. Een verschil in behandeling op grond van geslacht vormt geen discriminatie:

a. indien het de toegang tot beroepsactiviteiten of de hiervoor noodzakelijke opleidingen betreft en het verschil in behandeling berust op een kenmerk dat verband houdt met het geslacht van een persoon en dat kenmerk wegens de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig is aan dat doel;

b. indien het de levering van goederen of diensten aan, uitsluitend of hoofdzakelijk, leden van een bepaald geslacht betreft, mits zodanige levering door een legitiem doel wordt gerechtvaardigd en de middelen voor dat doel passend en noodzakelijk zijn;

c. in gevallen waarin het de bescherming van de vrouw betreft, met name in verband met zwangerschap, bevalling of moederschap.

2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen de in dit artikel bedoelde gevallen nader worden omschreven.

Artikel 21 **Ras**

1. Een verschil in behandeling op grond van ras vormt geen discriminatie indien het verschil in behandeling berust op een uiterlijk kenmerk dat verband houdt met het ras van een persoon en vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig is aan dat doel.

2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen de in het eerste lid bedoelde gevallen nader worden omschreven.

Artikel 22 Nationaliteit

1. Een verschil in behandeling op grond van nationaliteit vormt geen discriminatie:
 - a. indien het verschil in behandeling is gebaseerd op algemeen verbindende voorschriften of geschreven of ongeschreven regels van internationaal recht;
 - b. in gevallen waarin de nationaliteit bepalend is.
2. Bij algemene maatregel van bestuur kunnen de in het eerste lid, onderdeel b, bedoelde gevallen nader worden omschreven.

Artikel 23 Handicap en chronische ziekte

- Een verschil in behandeling op grond van handicap of chronische ziekte vormt geen discriminatie indien het verschil in behandeling:
- a. noodzakelijk is ter bescherming van de veiligheid en de gezondheid;
 - b. een regeling, norm of praktijk betreft die tot doel heeft specifieke voorzieningen en faciliteiten te creëren of in stand te houden ten behoeve van personen met een handicap of chronische ziekte; of
 - c. berust op een kenmerk dat verband houdt met de handicap of chronische ziekte van een persoon en vanwege de aard van de betrokken specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, een wezenlijk en bepalend beroepsvereiste vormt, mits het doel legitiem is en het vereiste evenredig is aan dat doel.

Artikel 24 Leeftijd

- Een verschil in behandeling op grond van leeftijd vormt geen discriminatie indien het verschil in behandeling:
- a. gebaseerd is op werkgelegenheids- of arbeidsmarktbeleid ter bevordering van arbeidsparticipatie van bepaalde leeftijdscategorieën, voor zover dit beleid is vastgesteld bij of krachtens de wet; of
 - b. anderszins objectief gerechtvaardigd wordt door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn.

§ 3.3. Uitzonderingen voor afzonderlijke terreinen

Artikel 25 Arbeid: instellingen op godsdienstige of politieke grondslag

1. Een verschil in behandeling op grond van eisen die verband houden met godsdienst of levensovertuiging door:

a. instellingen op godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag;

b. scholen voor bijzonder onderwijs op godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag;

vormt geen discriminatie indien deze eisen vanwege de aard van de onderscheiden specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormen, gezien de grondslag van de instelling en de houding van goede trouw en loyaliteit die nodig zijn voor de verwezenlijking daarvan. Dit verschil in behandeling, waarbij de grondwettelijke bepalingen worden toegepast, mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.

2. Een verschil in behandeling op grond van eisen die verband houden met politieke gezindheid, godsdienst of levensovertuiging door instellingen op politieke grondslag vormt geen discriminatie, indien deze eisen vanwege de aard van de specifieke beroepsactiviteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormen, gezien de grondslag van de instelling en de houding van goede trouw en loyaliteit die nodig zijn voor de verwezenlijking daarvan. Dit verschil in behandeling, waarbij de grondwettelijke bepalingen worden toegepast, mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.

Artikel 26 Werkgeversorganisaties, werknemersorganisaties en beroepsverenigingen op godsdienstige of politieke grondslag

1. Artikel 9 laat onverlet dat een verschil in behandeling op grond van eisen die verband houden met godsdienst of levensovertuiging door organisaties of verenigingen als bedoeld in artikel 9 op godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag geen discriminatie vormt, indien deze eisen vanwege de aard van de specifieke activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd vereiste vormen, gezien de grondslag van de instelling en de houding van goede trouw en loyaliteit die nodig zijn voor de verwezenlijking

daarvan. Dit verschil in behandeling, waarbij de grondwettelijke bepalingen worden toegepast, mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.

2. Artikel 9 laat onverlet dat een verschil in behandeling op grond van eisen die verband houden met politieke gezindheid, godsdienst of levensovertuiging door organisaties of verenigingen als bedoeld in artikel 9 op politieke grondslag geen discriminatie vormt, indien deze eisen vanwege de aard van de specifieke activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd vereiste vormen, gezien de grondslag van de instelling en de houding van goede trouw en loyaliteit die nodig zijn voor de verwezenlijking daarvan. Dit verschil in behandeling, waarbij de grondwettelijke bepalingen worden toegepast, mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.

Artikel 27 Toegang tot bijzonder onderwijs

De artikelen 10, 11 en 12 laten onverlet dat een verschil in behandeling op grond van eisen die verband houden met godsdienst of levensovertuiging door scholen voor bijzonder onderwijs op godsdienstige of levensbeschouwelijke grondslag bij de toelating en ten aanzien van de deelname aan het onderwijs geen discriminatie vormt, indien deze eisen vanwege de aard van de specifieke activiteiten of de context waarin deze worden uitgeoefend, een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd vereiste vormen, gezien de grondslag van de school en de houding van goede trouw en loyaliteit die nodig zijn voor de verwezenlijking daarvan. Dit verschil in behandeling, waarbij de grondwettelijke bepalingen worden toegepast, mag geen op een andere grond gebaseerde discriminatie rechtvaardigen.

Artikel 28 Bestuursorganen, adviesorganen en vertrouwensfuncties

Een verschil in behandeling vormt geen discriminatie indien het betreft:

a. eisen met betrekking tot de politieke gezindheid, die een wezenlijk, legitiem en gerechtvaardigd beroepsvereiste vormen in verband met de vervulling van functies in bestuursorganen en adviesorganen;

b. eisen met betrekking tot de politieke gezindheid die in redelijkheid kunnen worden gesteld in verband met de vervulling van vertrouwensfuncties.

Artikel 29 AOW-leeftijd

Artikel 7, aanhef en onderdeel c, laat onverlet dat een verschil in behandeling op grond van leeftijd, dat betrekking heeft op het beëindigen van een arbeidsverhouding in verband met het bereiken van de leeftijd waarop op grond van de Algemene Ouderdomswet recht op ouderdomspensioen ontstaat, of van een bij of krachtens wet vastgestelde of tussen partijen overeengekomen hogere leeftijd, geen discriminatie vormt.

Artikel 30 Pensioenen: leeftijd

Een verschil in behandeling op grond van leeftijd vormt geen discriminatie indien het betreft:

- a. in pensioenvoorzieningen vastgelegde toetredingsleeftijden en pensioengerechtigde leeftijden, alsmede de vaststelling van verschillende toetredings- en pensioengerechtigde leeftijden voor werknemers of voor groepen of categorieën van werknemers;
- b. actuariële berekeningen bij pensioenvoorzieningen waarbij met leeftijd rekening wordt gehouden.

Artikel 31 Pensioenen: geslacht

1. In geval van een uitkeringsovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet blijft de omvang van de geldelijke bijdrage van de werkgever voor de toepassing van artikel 7, aanhef en onderdeel d, buiten beschouwing, voor zover dat gerechtvaardigd is in verband met voor mannen en vrouwen verschillende actuariële berekeningselementen.

2. In geval van een premieovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet of een kapitaalovereenkomst als bedoeld in artikel 1 van de Pensioenwet blijft de omvang van de geldelijke bijdrage van de werkgever voor de toepassing van artikel 7, aanhef en onderdeel d, buiten beschouwing en wordt:

- a. de omvang van de uit de premieovereenkomst of kapitaalovereenkomst voortvloeiende periodieke pensioenuitkering voor mannen en vrouwen gelijk getrokken, of
- b. de door de werkgever beschikbaar gestelde premie respectievelijk de opbouw van aanspraak op kapitaal zodanig vastgesteld dat naar het inzicht op het tijdstip van vaststelling, de omvang van de pensioenen voor mannen en vrouwen gelijk wordt getrokken.

3. In geval van een uitkeringsregeling als bedoeld in artikel 1 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling blijft de omvang van de geldelijke bijdrage van de beroepsgenoot voor de toepassing van artikel 8, tweede lid, buiten beschouwing, voor

zover dat gerechtvaardigd is in verband met voor mannen en vrouwen verschillende actuariële berekeningselementen.

4. In geval van een premiereregeling als bedoeld in artikel 1 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling of een aanspraak op kapitaal op basis van een kapitaalregeling als bedoeld in artikel 1 van de Wet verplichte beroepspensioenregeling wordt, voor de toepassing van artikel 8, tweede lid, de omvang van het daaruit voortvloeiende pensioen voor mannen en vrouwen gelijk getrokken.

5. Bij of krachtens algemene maatregel van bestuur worden nadere regels gesteld omtrent het tweede en het vierde lid.

Artikel 32 Nabestaandenpensioenen: burgerlijke staat

Artikel 7, aanhef en onderdeel d, laat onverlet dat een verschil in behandeling op grond van burgerlijke staat met betrekking tot nabestaandenpensioenvoorzieningen geen discriminatie vormt.

§ 4. Bijzondere voorschriften voor het terrein arbeid en het vrije beroep

§ 4.1. Bepalingen over het aanbieden van een functie

Artikel 33 Vormvereisten aanbieden functie

1. Het openlijk aanbieden van een functie geschiedt wat tekst en vormgeving betreft zodanig, dat duidelijk blijkt, dat zowel mannen als vrouwen in aanmerking komen.

2. Indien voor de aangeboden functie een functiebenaming wordt gebruikt, wordt zowel de mannelijke als de vrouwelijke vorm gebruikt of uitdrukkelijk vermeld, dat zowel vrouwen als mannen in aanmerking komen.

Artikel 34 Vermelden reden verschil in behandeling

1. Indien bij een openlijke aanbieding van een functie met inachtneming van hoofdstuk 1, paragraaf 3, verschil in behandeling plaatsvindt op grond van geslacht of leeftijd, wordt de reden voor dat verschil in behandeling uitdrukkelijk vermeld.

2. Indien bij een openlijke aanbieding van een functie verschil in behandeling overeenkomstig artikel 17 plaatsvindt op grond van handicap, chronische ziekte of ras, wordt de reden voor dat verschil in behandeling uitdrukkelijk vermeld.

§ 4.2. Bepalingen over loon

Artikel 35 Loonvergelijking

Bij de toepassing van artikel 7, onderdeel d, wordt, voor de grond geslacht, voor de vergelijking van de in dat onderdeel bedoelde arbeidsvoorwaarden met betrekking tot het loon uitgegaan van het loon dat in de onderneming waar de werknemer in wiens belang de loonvergelijking wordt gemaakt werkzaam is, door een werknemer van het andere geslacht pleegt te worden ontvangen voor arbeid van gelijke waarde dan wel, bij gebreke daarvan, voor arbeid van nagenoeg gelijke waarde.

Artikel 36 Stelsel van functiewaardering

1. Bij de loonvergelijking, bedoeld in artikel 35, wordt arbeid gewaardeerd volgens een deugdelijk stelsel van functiewaardering dat berust op maatstaven die voor mannelijke en vrouwelijke werknemers gelijk zijn. Daarbij wordt zo veel mogelijk aangesloten bij het stelsel dat gebruikelijk is in de onderneming waarin de belanghebbende werknemer werkzaam is. Bij gebreke van een zodanig stelsel wordt de arbeid, gelet op de beschikbare gegevens, naar billijkheid gewaardeerd.

2. Bij de loonvergelijking, bedoeld in artikel 35, worden andere dan geldelijke loonbestanddelen in aanmerking genomen naar de waarde die daaraan in het economisch verkeer kan worden toegekend.

3. Bij de loonvergelijking, bedoeld in artikel 35, wordt, ingeval een arbeidsduur is overeengekomen die korter is dan de arbeidsduur die in overeenkomstige arbeidsverhoudingen in de regel geacht wordt een volledige arbeidsduur te zijn, het loon, voor zover het naar tijdsduur wordt berekend, naar evenredigheid verminderd.

§ 5. Bescherming en handhaving

Artikel 37 Bescherming tegen represailles

1. Het is verboden personen te benadelen wegens het feit dat zij in of buiten rechte een beroep hebben gedaan op het bij of krachtens deze wet bepaalde, of ter zake bijstand hebben verleend.

2. Het feit dat een persoon het in artikel 3, eerste lid, bedoelde gedrag afwijst of lijdzaam ondergaat, mag niet ten grondslag liggen aan een beslissing die die persoon treft.

Artikel 38 **Bescherming tegen ontslag**

1. Beëindiging van de arbeidsverhouding door de werkgever in strijd met artikel 7, aanhef en onderdeel c, of wegens de omstandigheid dat de werknemer in of buiten rechte een beroep heeft gedaan op artikel 7 of ter zake bijstand heeft verleend, is vernietigbaar.

2. Onverminderd hoofdstuk 6 van de Algemene wet bestuursrecht, vervalt twee maanden na de beëindiging van de arbeidsverhouding de bevoegdheid van de werknemer een beroep te doen op de vernietigingsgrond, bedoeld in het eerste lid. Het beroep op de vernietigingsgrond geschiedt door kennisgeving aan de werkgever. Artikel 55 van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek is niet van toepassing.

3. Een rechtsvordering in verband met de vernietiging verjaart na verloop van zes maanden na de dag waarop de arbeidsverhouding is geëindigd.

4. De beëindiging, bedoeld in het eerste lid, maakt de werkgever niet schadeplichtig.

Artikel 39 **Rectificatie**

Indien iemand ter zake van een openlijke aanbieding van een functie in strijd met het verbod van discriminatie op grond van geslacht uit onrechtmatige daad jegens een ander aansprakelijk is, kan de rechter hem op vordering van die ander tevens veroordelen tot openbaarmaking van een rectificatie op een door de rechter aan te geven wijze.

Artikel 40 **Nietigheid**

Bedingen in strijd met deze wet zijn nietig.

Artikel 41 **Bewijslast**

1. Indien degene die meent dat jegens hem is of wordt gehandeld in strijd met een in deze wet opgenomen verbod van discriminatie, in rechte feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze wet is gehandeld.

2. Indien degene die meent dat in zijn nadeel is gehandeld in strijd met artikel 3, in rechte feiten aanvoert die kunnen doen vermoeden dat is nagelaten te voorzien in redelijke aanpassingen, dient de wederpartij te bewijzen dat niet in strijd met deze bepaling is gehandeld.

3. Het eerste en tweede lid zijn van overeenkomstige toepassing op een vordering als bedoeld in artikel 305a van Boek 3 van het Burgerlijk Wetboek en op een beroep ingesteld door een belanghebbende in de zin van artikel 1:2, derde lid, van de Algemene wet bestuursrecht.

Hieronder worden de belangrijkste wijzigingen in hoofdstuk 2, de bepalingen die betrekking hebben op de Commissie gelijke behandeling, weergegeven. Voor de leesbaarheid wordt daarbij uitgegaan van de huidige Awgb-tekst en wordt nog geen rekening gehouden met de eventuele gevolgen van het wetsvoorstel College voor mensenrechten en gelijke behandeling, waarover van 11 december 2009 tot 11 januari 2010 een internetconsultatie heeft plaatsgevonden. In verband met de samenloop met dat wetsvoorstel zijn voorts de artikelen die betrekking hebben op samenstelling, benoeming en organisatie hier niet opgenomen.

B

De artikelen 11 tot en met 21 worden genummerd 42 tot en met 52.

C

Artikel 43 (nieuw) wordt als volgt gewijzigd:

1. Het eerste en het tweede lid komen te luiden:

1. De Commissie kan op schriftelijk verzoek onderzoeken of sprake is of was van discriminatie als bedoeld in deze wet en of gehandeld is in strijd met artikel 4, en haar oordeel daaromtrent kenbaar maken. Voorts kan de Commissie uit eigen beweging onderzoeken of zodanige discriminatie stelselmatig plaatsvindt en haar oordeel daarover kenbaar maken.

2. Een schriftelijk verzoek als bedoeld in het eerste lid, kan worden ingediend door:

a. degene die meent dat jegens hem is of wordt gehandeld in strijd met een in deze wet opgenomen verbod van discriminatie;

b. de natuurlijke persoon, de rechtspersoon of het bevoegd gezag, die wensen te weten of door hun handelen of nalaten sprake is van discriminatie als bedoeld in deze wet;

c. degene die belast is met de beslissing over een geschil met betrekking tot discriminatie als bedoeld in deze wet;

d. een ondernemingsraad, die meent dat in de onderneming waarvoor deze is ingesteld, onderscheidenlijk een met die ondernemingsraad vergelijkbaar medezeggenschapsorgaan, dat

meent dat in het organisatorisch samenwerkingsverband waarvoor het is ingesteld, sprake is van discriminatie als bedoeld in deze wet;

e. een vereniging met volledige rechtsbevoegdheid of stichting, die in overeenstemming met haar statuten de belangen behartigt van diegenen in wier bescherming deze wet beoogt te voorzien.

D

Artikel 44 (nieuw), eerste en tweede lid, komt te luiden:

1. De Commissie stelt een onderzoek in en brengt haar oordeel schriftelijk en met redenen omkleed ter kennis van de verzoeker, van degene die in strijd met een verbod van discriminatie zou handelen, alsmede, in voorkomend geval, van degene, jegens wie in strijd met dat verbod zou worden gehandeld.

2. De Commissie kan bij het ter kennis brengen van haar oordeel aan degene die in strijd met een verbod van discriminatie zou hebben gehandeld, aanbevelingen doen.

E

Artikel 45 (nieuw), eerste lid, komt te luiden:

1. De Commissie stelt geen onderzoek in, indien:

a. het in artikel 43, tweede lid, bedoelde verzoek kennelijk ongegrond is;

b. het belang van de verzoeker of het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende is;

c. sinds de in artikel 43 bedoelde discriminatie een zodanige termijn is verstreken dat in redelijkheid geen onderzoek meer kan plaatsvinden.

[...]

Hoofdstuk 3 komt te luiden:

HOOFDSTUK 3. Toezicht, overgangs- en slotbepalingen

[PM]