

COMMENTAAR VAN DE COMMISSIE GELIJKE
BEHANDELING OP DE MEERJARENNOTA
EMANCIPATIEBELEID 'VAN VROUWENSTRIJD NAAR
VANZELFSPREKENDHEID' (maart 2000)

AAN DE STAATSSECRETARIS VAN SOCIALE ZAKEN EN
WERKGELEGENHEID

1 augustus 2000

INHOUDSOPGAVE

SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN

INLEIDING

I ALGEMENE REACTIE

Hoofddoelstelling van het emancipatiebeleid

Integratie van specifieke groepen vrouwen

Allochtone vrouwen

Herintreedsters

Vrouwen met een handicap

Lesbische vrouwen

II ARBEID, ZORG EN INKOMEN

Zwangerschap en bevalling

Plan van Aanpak Gelijke Beloning

Mogelijke opzet landelijk gelijk loononderzoek

Inspelen op combinatiemodel

Kinderopvang

Pensioenen

Combinatiemodel als uitgangspunt voor grondslagen socialestelsel

III MENSENRECHTEN EN VROUWEN

Aanbeveling Comité Rassenverdrag

Implementatie Vrouwenverdrag

Artikel 13 Verdrag van Amsterdam

IV VOORLICHTING EN ICT

SAMENVATTING EN AANBEVELINGEN

Het commentaar van de Commissie op de Meerjarennota Emancipatiebeleid beperkt zich tot de raakvlakken die zij ziet met haar taakopdracht in het kader van de wetgeving gelijke behandeling. De Commissie gaat met name in op de onderwerpen arbeid, zorg, inkomen en mensenrechten en vrouwen.

Een succesvol emancipatiebeleid kan in belangrijke mate bijdragen aan het voorkomen van ongelijke behandeling. Hierbij is het van belang dat er beleidsdoelstellingen komen die zo concreet mogelijk zijn en is het wenselijk dat de interdepartementale samenwerking wordt versterkt. Ook moet een goed toegeruste en professionele ondersteuning op het gebied van emancipatievraagstukken voldoende worden gewaarborgd. Verder moet ervoor gewaakt worden dat de voor deze ondersteuning noodzakelijke expertise op universiteiten verder wordt opgebouwd. De Commissie beveelt dan ook aan met een plan van aanpak te komen, ter bevordering van (de integratie) van onderwijs en onderzoek op het terrein van gelijkheid, diversiteit en vrouwen/gender studies.

In de Meerjarennota wordt niet nader ingegaan op specifieke groepen vrouwen, zoals allochtone vrouwen, herintreedsters, vrouwen met een handicap en lesbische vrouwen. Gezien de eigen problemen die deze groepen vrouwen ondervinden, acht de Commissie het van belang om in samenwerking met landelijke organisaties van minderheden, specifiek beleid voor hen te ontwikkelen. Allochtone vrouwen hebben zowel op het werk als daarbuiten te maken met discriminatie op grond van ras, nationaliteit, religie en geslacht, hetgeen een belemmering vormt voor hun integratie. Beleid zou ontwikkeld moeten worden om werkgevers, vooral in het midden- en kleinbedrijf, te stimuleren om maatregelen te treffen om discriminatie op de werkvloer tegen te gaan. Hierbij kan gedacht worden maatregelen als het opstellen van intentieverklaringen, het instrueren van leidinggevenden, het aanstellen van vertrouwenspersonen, het opstellen van klachtenregelingen en het instellen van klachtencommissies.

De Commissie ervaart dat het bewijzen van discriminatie op grond van ras en/of nationaliteit vaak een probleem vormt. Daarom acht zijn het ook gewenst dat er in de nieuwe EG richtlijnen met betrekking tot discriminatie op grond van ras en etniciteit bepalingen over de bewijslastverdeling worden opgenomen. Deze bepalingen zouden wederpartijen en derden moeten verplichten om informatie te verschaffen, waar met handhaving belaste organen om vragen, en zouden het risico van een ondoorzichtig beleid moeten toerekenen aan de daarvoor verantwoordelijke partij. Voorts dient aandacht te worden besteed aan het feit dat deze richtlijnen een leemte dreigen te creëren in de bescherming van

vrouwen, nu de nieuwe richtlijnen op specifieke punten verdere bescherming bieden dan de bestaande richtlijnen met betrekking tot gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Om te bewerkstelligen dat meer allochtonen aan de arbeidsmarkt deelnemen, is het van belang dat voorkeursbeleid gestimuleerd wordt, waarbij het hanteren van streefcijfers aanbeveling verdient. Ook dienen inburgeringsprojecten te worden opgezet, die op de specifieke situatie zijn toegesneden.

De Commissie constateert dat herintreedsters op de arbeidsmarkt tegen verschillende problemen aanlopen. Bijvoorbeeld dat er bij de inschaling onvoldoende rekening wordt gehouden met relevante onbetaalde werkervaring of dat zij een pensioenachterstand hebben. Ook kunnen zij moeilijker voldoen aan dienstjaren vereisten bij de toegang tot VUT- en pré pensioenregelingen. Voor een deel is deze achterstelling van herintreedsters te wijten aan het feit dat veel regelingen nog zijn geënt op het kostwinnersmodel. Daarom zou het nuttig zijn te inventariseren welke kostwinnersbepalingen doorwerken in de voorwaarden waaronder heringetreden vrouwen werken. Een Task Force zou kunnen worden opgericht om deze bepalingen aan te passen aan de vereisten van deze tijd.

Voor wat betreft vrouwen met een handicap acht de Commissie het van belang dat er snel een wettelijk verbod op discriminatie op grond van handicap komt. Verder is het van belang dat er bij de wetgeving meer oog komt voor de positie van lesbische vrouwen. Zo zou in de AWGB een bepaling opgenomen kunnen worden die pesterijen op de werkplek verbiedt en zou er wetgeving moeten komen die ook zorgverlof voor niet-gezinsleden mogelijk maakt. Verder dienen pensioenregelingen zodanig aangepast te worden dat lesbische vrouwen (en homoseksuele mannen) voor nabestaandenpensioen in aanmerking komen. Ook IVF regelingen die lesbische vrouwen van behandelingen uitsluiten verdienen aanpassing.

Wat betreft de positie van zwangere vrouwen is het gewenst dat er een betere wisselwerking komt tussen de oordelen van de Commissie en het emancipatiebeleid. De Commissie heeft bijvoorbeeld geoordeeld dat bij samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met de collectieve vakantieperiode in het onderwijs, het in strijd met de wet is om geen compensatie van vrije dagen te verstrekken. Het is wenselijk dat het beleid hierop wordt afgestemd. Verder zou het zwangerschaps- en bevallingsverlof van politieke ambtdragers wettelijk geregeld moeten worden.

Om de beloningsverschillen tussen (allochtone) vrouwen en mannen aan te pakken is het belangrijk dat hier meer betrouwbare informatie over deze

verschillen voorhanden is. Er zal daarom gezocht moeten worden naar een betere aanpak van beloningsonderzoeken. Ook moedigt de Commissie aan dat audits op het gebied van gelijke beloning worden gehouden. De AWGB biedt hier de mogelijkheid toe in de vorm van het vragen om een oordeel eigen handelen. Het zou goed zijn als deze mogelijkheid nadrukkelijk aan werkgevers en andere betrokkenen wordt voorgelegd. Verder zou de onderzoeksbevoegdheid van de Commissie uitgebreid moeten worden naar één of een aantal bedrijven in aanvulling op haar bevoegdheid om binnen een branche of sector onderzoek uit eigen beweging in te stellen.

Er zijn wetswijzigingen in de maak die het mogelijk moeten maken vakantiedagen uit te ruilen of op te sparen en pensioenrechten uit te ruilen voor verlofdagen. De Commissie wijst erop dat ervoor gewaakt dient te worden dat het niet vooral vrouwen zijn die deze arbeidsvoorwaarden inzetten voor verlofdoeleinden.

De Commissie constateert een discrepantie tussen het verbeteren van de combineerbaarheid van arbeid en zorg en het bevorderen van zorgverantwoordelijkheid van mannen. In dit verband dient de toegankelijkheid van kinderopvang voor mannelijke en vrouwelijke werknemers uitgangspunt van beleid te zijn. Ook zouden werkgevers gestimuleerd moeten worden om kinderopvang mee te financieren.

Op het gebied van aanvullende pensioenregelingen beveelt de Commissie aan over te gaan tot een wettelijke verplichting om pensioenregelingen binnen één onderneming algemene werking toe te kennen. Voorts zou het gebruik van geslachtsafhankelijke sterftetabellen in pensioenregelingen verder teruggedrongen moeten worden. Hierbij kan overwogen worden om dit (ook) op Europees niveau te bevorderen.

De Commissie constateert met zorg dat de implementatie van het VN Vrouwenverdrag is achtergebleven. Dit terwijl er jaren geleden al aanbevelingen zijn gedaan op welke wijze hieraan vorm gegeven zou kunnen worden. Het is van belang dat wordt aangegeven wat er gaat gebeuren en op welke termijn om de resterende ongelijkheid in wetgeving en beleid op te heffen. De Commissie hecht daarbij veel waarde aan de operationalisering van artikel 5 van het Vrouwenverdrag, waarin de bestrijding van de dominante gender ideologie in recht en beleid is neergelegd. Verder beveelt de Commissie aan dat zowel bestaande als voorgenomen wetgeving en beleid consequent getoetst worden op verdragsconformiteit met het Vrouwenverdrag en andere relevante verdragen, zoals het IVBPR, het IVESCR en verdragen van de ILO op het terrein van gelijke behandeling.

Bij het uitvoeren van de verschillende mensenrechtenverdragen, is een zekere coördinatie wenselijk om het gender aspect bij de bescherming van mensenrechten zichtbaar te maken. Handhaving van internationale rechten dient uiteindelijk men name op nationaal niveau plaats te vinden. Daarom is het van belang dat bewerkstelligd wordt dat de Commissie op de terreinen waar zij bevoegd is tot oordelen rechtstreeks aan internationale normen kan toetsen.

INLEIDING

De Commissie gelijke behandeling (verder: De Commissie) heeft met belangstelling kennis genomen van de beleidsnota Van vrouwenstrijd naar 'vanzelfsprekendheid' en de daarbij behorende achtergrondstukken. Bij brief van 13 april 2000 heeft de Staatssecretaris van Sociale Zaken aan de Commissie een algemene reactie op deze beleidsnota gevraagd, alsmede een reactie op een achttal concrete vragen.

De Commissie waardeert het dat zij is gevraagd haar mening kenbaar te maken ten aanzien van de voorgenomen beleidsontwikkeling op dit terrein. Er bestaat immers een directe samenhang tussen (de inzet en de resultaten) van emancipatiebeleid en het bevorderen van gelijke behandeling op grond van geslacht, maar ook van andere gronden zoals ras, nationaliteit, godsdienst, seksuele voorkeur en burgerlijke staat. Uit de zaken die worden voorgelegd aan de Commissie gelijke behandeling blijkt dat steeds weer. Een succesvol emancipatiebeleid kan in belangrijke mate bijdragen aan het voorkómen van ongelijke behandeling, zowel directe als indirecte uitingen daarvan. De maatschappelijke gegevens die door de regering in de Meerjarennota worden aangehaald om de voortgang van het emancipatiebeleid te meten, zijn dezelfde gegevens als die door de Commissie worden betrokken in haar oordelen met betrekking tot gelijkwaardigheid van de posities van mannen en vrouwen.

In het hierna volgende advies wordt door de Commissie in het eerste deel een algemene reactie gegeven. In het tweede deel komt het commentaar met betrekking tot Arbeid, Inkomen en Zorg en Dagindeling aan de orde. In het derde deel wordt ingegaan op het onderdeel Mensenrechten en vrouwen. In het vierde deel volgt het commentaar op de overige onderdelen van de Meerjarennota. De Commissie heeft zich in het onderhavige advies beperkt tot de raakvlakken die zij ziet met haar taakopdracht in het kader van de wetgeving gelijke behandeling.

Er ligt uiteraard ook een relatie met de recentelijk afgerond evaluatie van de wetgeving gelijke behandeling.¹ Tevens bevat de onderhavige adviesaanvraag raakvlakken met het door Staatssecretaris Verstand-Bogaert op 8 mei j.l. aan de Tweede Kamer aangeboden Plan van aanpak Gelijke beloning,² waarover de Commissie op 12 juli 2000 is gevraagd om advies te geven,³ alsmede de opdracht aan de Commissie om een bedrijfsplan op te stellen ten behoeve van

¹ I.P. Asscher- Vonk en C.A. Groenendijk (red), Gelijke behandeling: regels en realiteit, SDU 1999 alsmede Commissie gelijke behandeling, 'Gelijke behandeling in beweging', Evaluatie van vijf jaar Algemene wet gelijke behandeling, Utrecht 4 mei 2000.

² Brief van Staatssecretaris Verstand-Bogaert d.d. 8 mei 2000; kenmerk AV/RV/2000/24832; TK 1999-2000, 27111, nr. 1.

³ Brief van Staatssecretaris Verstand-Bogaert d.d. 12 juli 2000; kenmerk AV/RV/2000/46246.

het oprichten van een Informatiepunt gelijke behandeling m/v⁴. Ten aanzien van het laatste punt, heeft de Commissie ervoor gekozen in dit advies niet vooruit te lopen op het in verband met het Informatiepunt op te stellen bedrijfsplan. Dit heeft tot gevolg dat de opvattingen van de Commissie in verband met de specifieke vragen 3 t/m 6 uit de adviesaanvraag in dit commentaar van de Commissie nog niet worden uiteengezet. Ten aanzien van het Plan van aanpak Gelijke beloning bevat het commentaar van de Commissie reeds enkele specifieke opmerkingen.

De Commissie zal de culturele aspecten van het emancipatievraagstuk alsmede de rol die daarbij is weggelegd voor de sociale partners niet behandelen. Zij vertrouwt erop dat de adviezen van de andere aangezochte organen ten aanzien van deze onderwerpen voldoende respons zullen bieden.

⁴ TK 1999-2000, 26814, nr. 9.

I ALGEMENE REACTIE

Hoofddoelstelling van het emancipatiebeleid

De toekomstige doelstelling van het emancipatiebeleid is in het voorwoord van de Meerjarennota geformuleerd als “in de kern dezelfde als die van vijftien jaar geleden: gelijke kansen, gelijke rechten en gelijke verantwoordelijkheden van vrouwen en mannen”. Daarbij is eveneens een aantal passages opgenomen over de hogere waardering van ‘diversiteit’ (waar onder meer etniciteit, leeftijd, burgerlijke staat, validiteit moet worden begrepen), ‘sociale verantwoordelijkheid’ (waarbij individuele keuzevrijheid een rol speelt) en de balans tussen ‘publiek en privé’. De omschrijving van de hoofddoelstelling in het voorwoord van de Meerjarennota is op dit moment nog tamelijk vaag. Met name komt niet zo goed uit de verf wat precies de betekenis is van ‘diversiteit’ alsmede wat er exact moet worden verstaan onder ‘sociale verantwoordelijkheid’ of ‘de balans tussen publiek en privé’ in relatie tot de hoofddoelstelling. Evenmin wordt duidelijk hoe de overheid haar verantwoordelijkheid ziet, met name in het kader van de naleving van mensenrechten. De Commissie pleit ervoor dat er een meer uitgewerkt theoretisch kader voor de context van het emancipatiebeleid wordt gemaakt, zodat maatregelen hieraan getoetst kunnen worden, zulks in vervolg op ‘Een analyse van het vrouwenvraagstuk’ uit 1982⁵, waarin het opheffen van structurele machtsverschillen tussen mannen en vrouwen als beleidskader is aangereikt.

De Commissie constateert dat er sedert het Beleidsprogramma Emancipatie uit 1992⁶ een geleidelijke verschuiving is geweest in de accenten die zijn gelegd bij het vertalen van de hoofddoelstelling van het emancipatiebeleid in concrete beleidsvoornemens. In de beleidsnota uit 1992 en de nota die daaraan voorafging, werd het emancipatievraagstuk benaderd vanuit een analyse van de machtsongelijkheid tussen mannen en vrouwen, hetgeen mede gebaseerd was op de hierboven genoemde analyse van het vrouwenvraagstuk uit 1982. In de opeenvolgende Tussenstanden, Beleidsbrieven en Koersbepalingen die verschenen zijn is aan deze hoofddoelstelling gewerkt door middel van wisselende subdoelstellingen en een toenemende nadruk van het kabinetsbeleid op het combineren van arbeid en zorg. Het lijkt de Commissie van belang om dit in het kader van de te ontwikkelen beleidsnota nauwkeuriger te omschrijven zodat wordt voorkomen dat het gebruik van deze enigszins ‘politiek correcte’ begrippen het zicht op concrete doelstellingen ontnemt. Met name de term diversiteit is van groot belang in verband met de grote verschillen tussen

⁵ M. van der A, ‘Een analyse van het vrouwenvraagstuk’, Den Haag, 1982, geschreven op verzoek van de toenmalige Staatssecretaris van Emancipatiezaken D’Ancona.

⁶ ‘Met het oog op 1995’, TK 1992-1993, 22 913, nr. 1.

vrouwen onderling (rijk/arm, hoog opgeleid/ laag opgeleid, oud/jong, autochtoon/allochtoon enzovoorts). Hierna pleit de Commissie voor een duidelijker verbinding met het diversiteits- c.q. achterstandsbeleid van de andere departementen.

Verder is de nadruk op ‘economische zelfstandigheid’ wat impliciet geworden. Alhoewel het thema in de Meerjarennota wel op verscheidene plaatsen wordt aangesneden en uitgewerkt, lijkt het de Commissie van belang deze doelstelling als beleidsuitgangspunt te behouden. Juist door gerealiseerde verzelfstandiging en individualisering, is het noodzakelijk vrouwen daadwerkelijk mogelijkheden te bieden voor economische zelfstandigheid. Dat neemt overigens niet weg dat het emancipatiebeleid niet verengd mag worden tot economische zelfstandigheid. Aandacht voor doelstellingen met betrekking tot veiligheid, welzijn, zorg, privacy, lichamelijke integriteit, machtsongelijkheid en dergelijke is evenzeer geboden. Het is wenselijk ook op deze terreinen duidelijke doelstellingen te formuleren en beleidskaders aan te geven.

Het lijkt de Commissie in de huidige fase van het beleid tevens van belang om te komen tot zo concreet mogelijke beleidsdoelstellingen. Het aantrekkelijke van de aanpak van de beleidsnota uit 1992 was dat er na de formulering van een aantal subdoelstellingen een aantal interdepartementale werkgroepen met een concrete doelstelling aan de slag konden gaan. Naar het inzicht van de Commissie zouden in de huidige fase een aantal concrete beleidsterreinen kunnen worden uitgekozen voor een beleidsintensivering volgens een dergelijke aanpak, waarbij met name ook een versterking van de interdepartementale samenwerking wenselijk lijkt. Verderop in dit advies worden door de Commissie een aantal beleidsterreinen genoemd die haar inziens hiervoor in aanmerking zouden moeten komen.

Uit deze Meerjarennota wordt nog niet duidelijk hoe de coördinatie van het emancipatiebeleid en de inbedding ervan in het rijksbrede departementale beleid zijn voortgang zal vinden. De nota bevat geen evaluatie van de instrumenten die de afgelopen jaren binnen het rijksbeleid zijn ingezet en vermeldt ook niet welke – mogelijk beter aan deze tijd aangepaste – instrumenten thans kunnen worden ingezet. Het lijkt van belang om de in te zetten beleidsinstrumenten te relateren aan de nieuwe beleidsontwikkelingen. Tevens lijkt het de Commissie van belang dat sommige beleidsinstrumenten het stadium van de vrijblijvende inzet overstijgen. Zij denkt daarbij met name aan het instrument van de emancipatie-effectrapportage (gecombineerd met een gelijke behandelingstoets), dat in het stadium van voorgenomen beleid veel ‘leed’ kan voorkomen. Ook de toerusting van de ambtelijke dienst – DCE – en de ondersteuningsstructuur op de toekomst is niet aan de orde in de Meerjarennota. De Commissie acht het van belang dat aan dit punt voldoende aandacht wordt geschonken.

Zoals de Commissie ook heeft geconstateerd in de evaluatie van de Algemene wet gelijke behandeling⁷ is een goede toegeruste en professionele ondersteuningsstructuur onmisbaar. Investerings hierin zijn onverminderd noodzakelijk. Evenzeer is essentieel dat aan universiteiten theoretische en empirische kennis wordt ontwikkeld die als basis kan dienen voor het ontwikkelen van emancipatiebeleid, alsook om tot nieuwe perspectieven te komen, die in de ondersteuningsstructuur noodzakelijk zijn om op ontwikkelingen te kunnen inspelen. De bij de universiteiten aan de gang zijnde koersveranderingen, gericht op betere afstemming en samenwerking op het terrein van onderzoek en onderwijs, kunnen dit op zich bevorderen. De Commissie constateert ook dat dezelfde ontwikkelingen het voortbestaan van kleine gespecialiseerde onderwijs- en onderzoeksgroepen die zich bezighouden met vrouwenstudies soms bedreigen. Het is noodzakelijk dat wordt voorkomen dat de expertise die hier is opgebouwd verdwijnt. De Commissie beveelt dan ook aan met een plan van aanpak te komen, ter bevordering van (de integratie van) onderwijs en onderzoek op het terrein van gelijkheid, diversiteit en vrouwen/gender studies.

Integratie van specifieke groepen vrouwen

Ondanks alles wat tot nu toe gedaan is, zijn vrouwen in allerlei opzichten nog altijd achtergesteld ten opzichte van mannen. Er is nog steeds sprake van directe en indirecte discriminatie van vrouwen. Discriminatie belemmert integratie en daarom is het van essentieel belang om te bekijken op welke wijze discriminatie voorkomen of aangepakt kan worden. Hierbij dient rekening gehouden te worden met het feit dat er verschillende groepen vrouwen bestaan, die elk met hun eigen specifieke problemen te kampen hebben. Denk hierbij aan herintreedsters, lesbische vrouwen, vrouwen met een handicap en allochtone vrouwen. Het onderkennen van deze diversiteit is noodzakelijk bij het ontwikkelen van beleid, zodat het beleid op de specifieke groepen afzonderlijk afgestemd kan worden en de kans van slagen van het beleid groter is. Hieronder vraagt de Commissie aandacht voor de positie van een aantal groepen vrouwen, waar haar inziens specifiek beleid voor ontwikkeld zou moeten worden. Met betrekking tot de betekenis van het begrip diversiteit mist de Commissie in de beleidsnota specifieke aandacht voor de positie van deze groepen vrouwen. Hun positie lijkt in de nota volledig 'gemainstreamed', maar dat is met het oog op de feitelijke situatie nog geen goede zaak. Emancipatie is voor deze groep vrouwen nog meer dan voor andere vrouwen een zaak van creëren van randvoorwaarden voor het kunnen deelnemen aan met name onderwijs en betaalde arbeid. Het beleid met betrekking tot deze groepen vrouwen heeft te maken met alle in de Meerjarennota onderscheiden domeinen. Daarom heeft de Commissie ervoor

⁷ Commissie gelijke behandeling, 'Gelijke behandeling in beweging', Evaluatie van vijf jaar Algemene wet gelijke behandeling, Utrecht 4 mei 2000, blz. 47.

gekozen dit onderwerp naar voren te halen, om het overstijgende karakter ervan te illustreren en het belang ervan te benadrukken.

Allochtone vrouwen

De Commissie acht het van groot belang om in dit commentaar prominente aandacht te vragen voor de positie van zwarte-, migranten- en vluchtelingen vrouwen. De Commissie maakt zich grote zorgen over de beleidsinspanningen op dit terrein. Zwarte, migranten- en vluchtelingen vrouwen komen bij hun integratie en emancipatie in de Nederlandse samenleving vele obstakels tegen. Als vrouw kunnen ze onder meer last hebben van seksdiscriminatie op de arbeidsmarkt en als draagster van een bepaalde etniciteit of cultuur kunnen ze te maken hebben met onderscheid op grond van ras, nationaliteit of godsdienst. Ten aanzien van sommige categorieën vrouwen wordt ook gesproken van een dubbele achterstandssituatie, omdat taal, de positie van de vrouw in de islam en culturele tradities de afstand tot de Nederlandse samenleving vergroten.⁸ Voorts bestaan er aanzienlijke verschillen onder allochtone vrouwen onderling: er zijn hoogopgeleide vluchtelingen vrouwen en veel laag opgeleide Turkse en Marokkaanse vrouwen. Er is een hoge participatiegraad op de arbeidsmarkt onder vrouwen van Surinaamse en Antilliaanse afkomst versus een lage onder Turkse en Marokkaanse vrouwen. Hier zou bij het ontwikkelen van beleid aandacht aan besteed moeten worden.

In de jaren negentig is de aandacht vanuit de overheid voor allochtone vrouwen toegenomen.⁹ Dat neemt niet weg dat gesproken kan worden van een impliciete tweedeling: het beleid bereikt autochtone vrouwen beter dan allochtone. Daarom zou op alle beleidsonderdelen consequent doordacht moeten worden wat de consequenties zijn voor (groepen) allochtone vrouwen en welke specifieke maatregelen voor hen nodig zijn. In de onderhavige beleidsnota is echter geen duidelijke koppeling met het minderhedenbeleid/integratiebeleid minderheden dan wel het grote stedenbeleid tot stand gebracht. Ook in het hoofdstuk Arbeid, zorg en inkomen van de Meerjarennota is de positie van allochtone vrouwen nauwelijks geproblematiseerd en in het hoofdstuk Mensenrechten en vrouwen ligt op nationaal niveau de nadruk met name op de vluchtelingenproblematiek.

De Commissie ziet in de praktijk voorbeelden van verschillende vormen van achterstelling van allochtonen en dus ook van allochtone vrouwen.¹⁰ Zij worden op het werk discriminerend bejegend vanwege hun ras, nationaliteit en/of

⁸ Zie hierover onder meer L. Mulder, *Recht voor een is geen recht voor allen*, Nemesis 1997, p. 4-12.

⁹ Zie hierover onder meer S. Saharso, *Een paar apart; Sekse en etniciteit in het feminisme en het Nederlandse overheidsbeleid in Inzichten uit vrouwenstudies: uitdagingen voor beleidsmakers*, A. van Lenning (red), Ministerie SZW 1995.

¹⁰ Zie voor een overzicht T. Loenen, *Ras en nationaliteit*, in de *Bundel Gelijke behandeling: oordelen en commentaar* 1999, Kluwer, 2000, p. 15-24.

godsdienst¹¹ en zij verdienen minder dan autochtone collega's die gelijkwaardig werk verrichten. Maar ook buiten de werkvloer komt discriminatie op grond van ras veelvuldig voor, getuige de vele zaken met betrekking tot acceptatievoorwaarden, toelatingsbeleid in uitgaansgelegenheden en op andere terreinen zoals het onderwijs.

De Commissie stelt in het kader van de wetgeving gelijke behandeling eisen aan de handelwijze van de werkgever of doet aanbevelingen, zoals het behoorlijk behandelen van klachten van werknemers over discriminatie of het aanstellen van een vertrouwenspersoon om discriminatie op de werkvloer te voorkomen. Een werkgever kan in strijd met de Algemene wet gelijke behandeling (hierna: AWGB) handelen wanneer hij tekort schiet met het treffen van passende maatregelen. Toch blijken nog veel werkgevers geen passende maatregelen te treffen om discriminatie op grond van ras op de werkvloer tegen te gaan. Dit blijkt onder andere uit de vele klachten over deze vorm van discriminatie bij het leger, de brandweer en de politie. In het kader van het arbeidsomstandigheden beleid zou hieraan meer aandacht moeten worden besteed, bijvoorbeeld door werkgevers te stimuleren om intentieverklaringen en klachtenregelingen op te stellen, leidinggevend te instrueren, vertrouwenspersonen aan te stellen en klachtencommissies in te stellen. Dit geldt met name voor het midden- en kleinbedrijf, waar gemeenschappelijke regelingen hiervoor bevorderd dienen te worden.

Uit de zaken die de Commissie voorgelegd krijgt, leidt zij af dat tevens specifieke aandacht voor culturele integratie op de werkvloer gewenst is. Voorts merkt zij op dat het bewijzen van discriminatie vaak een probleem vormt. Vandaar dat zij bepleit dat artikel 8 lid 1 van de onlangs in werking getreden EG Richtlijn met betrekking tot discriminatie op grond van ras/etniciteit voortvarend wordt geïmplementeerd.¹² In commentaar op de concept-richtlijn heeft de Commissie er tevens voor gepleit een verplichting op te nemen voor wederpartijen en derden om de door met handhaving belaste organen gevraagde informatie te verschaffen, en dat het risico van een ondoorzichtig beleid aan de daarvoor verantwoordelijke partij wordt toegerekend.¹³

De wetgeving gelijke behandeling biedt niet altijd een toereikend kader om een oplossing te bieden aan de spanning tussen emancipatiedoelstellingen en bijvoorbeeld godsdienstige of culturele tradities. Zo is wel kritiek uitgeoefend

¹¹ Zowel discriminatie op de werkvloer als een onvermogen om in redelijkheid rekening te houden met 'andere zeden en gewoonten', zie bijvoorbeeld de oordelen 1999-25, 1999-44, 1999-64, 1999-70, 1999-81, 1999-86 en 1999-106.

¹² Hierbij wordt bedoeld op Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000, houdende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, Publicatieblad van de Europese Gemeenschappen, L180/22, 19 juli 2000.

¹³ Zie Commentaar van de Nederlandse Commissie gelijke behandeling op de door de Europese Commissie gepresenteerde concept-richtlijnen inzake de bestrijding van discriminatie.

op de oordelen van de Commissie met betrekking tot het dragen van hoofddoeken, zowel in het kader van arbeidsverhoudingen als daarbuiten.¹⁴ Hierbij kan gedacht worden aan openbare scholen die vanwege het neutrale karakter van de school weigeren om stagiaires toe te laten die een hoofddoek dragen. Het kader van de gelijke behandelingswetgeving biedt niet de ruimte om een (waarde)oordeel te geven over het emancipatoire gehalte of mogelijk vrouwonderdrukkende karakter van het dragen van een hoofddoek. In het gros van de zaken beroepen de verzoeksters zich bij de Commissie op het hen toekomende recht op gelijke behandeling, ongeacht godsdienst, en dit recht verdient evenzeer bescherming als het recht op gelijke behandeling op grond van geslacht. Hierbij moet ervoor worden gewaakt dat instellingen zich niet onnodig verschansen achter het openbare karakter van de instelling en culturele integratie daarmee bemoeilijken. In het kader van het emancipatiebeleid van de overheid is meer ruimte om aan dit soort problematiek aandacht te schenken, waardoor ook allochtone vrouwen zoveel mogelijk kansen krijgen om in vrijheid te kunnen kiezen en te komen tot ontplooiing in de Nederlandse maatschappij.

Uit reeds bekende gegevens¹⁵ alsmede uit het achtergronddeel bij de Meerjarennota¹⁶ blijkt dat er in meerdere opzichten significante verschillen zijn tussen autochtone mannen en vrouwen enerzijds en allochtone vrouwen en mannen anderzijds. In recent onderzoek van de Arbeidsinspectie over beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen is voor het eerst iets meer gedetailleerde informatie voorhanden.¹⁷ Deze informatie is echter onvoldoende nauwkeurig om het beleid goed op te kunnen afstemmen. De Commissie gaat in hoofdstuk II nader in op de wijze waarop informatie met betrekking tot inkomensverschillen ten behoeve van beleidsdoeleinden vergaard zou kunnen worden.

Om de positie van allochtone vrouwen in de Nederlandse maatschappij te verbeteren zou aangehaakt kunnen worden bij initiatieven vanuit de emancipatiehoek. Zie bijvoorbeeld de ‘gezamenlijke, onorthodoxe inspanning’ van de Ministers van SZW en GSI met 15 grote ondernemingen over intercultureel management en de oprichting van een Servicepunt Intercultureel Management¹⁸ alsmede de grootschalige wervingsactie minderheden in het midden- en kleinbedrijf Nederland.¹⁹

¹⁴ Zie bijvoorbeeld oordeel 1999-103.

¹⁵ Zie onder meer de Jaarboeken Emancipatie, 1998 en 1999.

¹⁶ J. Plantenga en J. Schippers, Arbeid, zorg en inkomen, Ministerie SZW 2000.

¹⁷ De positie van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven en bij een deel van de overheid 1998, Arbeidsinspectie, 2000.

¹⁸ Zie Persbericht Ministerie SZW 21 juni 2000/121.

¹⁹ Zie Sociale Zaken 20 juni 2000, nr. 26.

Bij het in gang zetten van andere wervingsacties, zoals het zogenoemde Instroom/Doorstroom banenplan voor leidsters in de kinderopvang van staatssecretaris Verstand, dient vanaf het begin gezien worden hoe meer allochtone vrouwen in dit traject kunnen worden betrokken.²⁰

De aandacht zou op macroniveau gericht kunnen worden op:

- een evaluatie van de Wet Samen met als doel maatregelen te nemen om de arbeidsparticipatie van allochtone vrouwen te bevorderen;
- arbeidsparticipatie en de aansluiting op het combinatiemodel;
- arbeidsomstandigheden en integratiebeleid.

Een goede samenwerking en communicatie met landelijke organisaties van minderheden is essentieel om integratie van allochtone vrouwen te bevorderen. Daarnaast moet ook gezocht worden naar fijnmaziger manieren om allochtone vrouwen te bereiken, al dan niet via het opzetten van buurtprojecten en trajecten voor persoonlijke begeleiding.²¹ Voor maatschappelijke participatie is immers het opbouwen van sociale- en werknetwerken noodzakelijk. Er moet tevens sprake zijn van snelle opleidingsbeoordelingen en bijscholingsadviezen en extra aandacht voor allochtone meisjes bij het geven van adviezen over vervolgopleidingen.

Terecht is in het Plan van Aanpak 2000-2003, Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden, geconstateerd dat de reguliere arbeidsmarkt instrumenten voor allochtonen niet werken.²² Een krachtige beleidsimpuls is nodig om nieuwe instrumenten te ontwikkelen. Hierbij kan gedacht worden aan een meer gerichte toeleiding tot de arbeidsmarkt. In dit verband is het van belang dat voorkeursbeleid voor allochtone vrouwen gestimuleerd wordt, waarbij het hanteren van streefcijfers aanbeveling verdient.

Ook is het aan te raden om te stimuleren dat inburgeringsprojecten worden opgezet, die op de specifieke situatie zijn toegesneden. Dergelijke projecten werken met trajecten waarbij vrouwen geleidelijk meer in de Nederlandse maatschappij worden betrokken. Deze trajecten moeten een aantal jaren blijven lopen, willen ze vruchten afwerpen. Projecten als deze verdienen met het oog op de hardnekkige problemen op dit terrein de komende jaren een krachtige financiële en beleidsmatige impuls vanuit zowel het emancipatiebeleid als het integratiebeleid minderheden/grote stedenbeleid. De vormgeving daarvan kan gestimuleerd worden door een tijdelijke subsidieregeling in het leven te roepen op dezelfde leest geschoeid als die met betrekking tot Dagindeling. Door middel

²⁰ Zie onder meer Verstand: meer herintredende vrouwen moeten aan de slag in de kinderopvang, Metro 4 juli 2000; I(nstroom)/D(oorstroom)-banen.

²¹ Zoals bijvoorbeeld de Leer- en ontmoetingsprojecten voor allochtone vrouwen in Utrecht, Amsterdam en Rotterdam.

²² Plan van Aanpak 2000-2003, Arbeidsmarktbeleid etnische minderheden, SZW, blz.67.

van innovatieve experimenten kan een voedingsbodem voor ‘good practices’ en structurele verbeteringen ontstaan.

Herintreedsters

In de Meerjarennota wordt veel aandacht besteed aan de toekomst van het combinatiemodel. Daarmee is het emancipatiebeleid sterk toekomst gericht en daarmee ook gericht op de toekomstige generaties. Dat is belangrijk en terecht. Uit de praktijk van de Commissie blijkt evenwel dat een flink deel van de zaken, onder andere met betrekking tot gelijke beloning, gaat over problemen die organisaties die geënt zijn op het kostwinnersmodel ondervinden bij de overgang naar het combinatiemodel. Jaar in jaar uit oordeelt de Commissie onder meer over de indirect discriminerende elementen in de salarissystematiek voor onderwijspersoneel.²³ Het gaat daarbij om de inschaling op grond van laatstgenoten salaris²⁴ en de invloed van ervaring tijdens het salarisverloop gedurende de loopbaan. Er zijn CAO's waarin bijvoorbeeld oude normen blijven doorwerken die voor vrouwen ongunstig zijn.²⁵ Ook op andere terreinen, zoals de pensioenen, gaat een deel van de zaken over ‘oud zeer’. Aansluitend hebben herintredende vrouwen specifieke problemen in de sfeer van de inkomens- en pensioenvoorziening. Pregnant voorbeeld daarvan is bijvoorbeeld dat uit een NIPO-enquete in 1999 is gebleken dat gemiddeld 77% van de mensen die een lijfrente- of koopsompolis sluiten een pensioentekort heeft.²⁶ Onder vrouwen zou dit 88% zijn. Heringetreden vrouwen kunnen ook moeilijker voldoen aan bijvoorbeeld dienstjaren vereisten bij de toegang tot (deeltijd) VUT- en pré pensioenregelingen.²⁷ Zo zijn er tal van voorbeelden die de negatieve invloed van het verleden voor herintredende c.q. heringetreden vrouwen illustreren. Uit recent onderzoek van de FNV blijkt trouwens ook nog dat vrouwen boven de 40 jaar grote moeite hebben om überhaupt een baan te vinden, zelfs in deze tijden met een krappe arbeidsmarkt.²⁸

Samenvattend kan geconcludeerd worden dat voor oudere vrouwen naast de aansluiting op de arbeidsmarkt ook sterk de negatieve nawerking van het kostwinnersverleden speelt. De Commissie is van mening dat de tijd rijp is voor een grondige inventarisatie van de vele verschijningsvormen van de doorwerking van oude kostwinnersbepalingen in de voorwaarden waaronder

²³ Zie onder meer de oordelen 95-17, 96-07, 97-55, 98-138 en 99-27.

²⁴ Dat overigens ook in andere sectoren voorkomt, zie oordelen 97-93 en 98-102.

²⁵ Zie bijvoorbeeld oordeel 98-01 over de doorwerking van het ‘diplomaverbod’ voor gehuwde verpleegsters in opleiding in de CAO Gezinszorg en PM nog een paar voorbeelden.

²⁶ Aangehaald in P. Kager, Belastingplan 21^e Eeuw, Nemesis 1999/2, p. 41; Zie ook M.M.H. Kraamwinkel, Inhaalpensioenvoor gediscrimineerde vrouwen, SMA 1995, p. 644-650 en J. Dierx en M. Kraamwinkel, Nemesis, pensioenspecial, 1999/2, achterpagina.

²⁷ Zie ook hetgeen daarover is opgemerkt in het Evaluatierapport van de Commissie gelijke behandeling, ‘Gelijke behandeling in beweging’, Utrecht, 4 mei 2000, blz. 35.

²⁸ Sociale Zaken, nr. 28, 4 juli 2000, ‘veertig jaar is al te oud voor herintreding’.

heringetreden vrouwen werken. Vervolgens zou sprake moeten zijn van een gecoördineerde aanpak van de oplossing van dit probleem. Er kan vanuit verscheidene departementen een Task Force worden opgericht, die in samenwerking met sociale partners en andere maatschappelijke organisaties dit onderdeel van zowel ons sociale stelsel als het arbeidsvoorwaardenbeleid gaat aanpassen aan de vereisten van deze tijd.

Vrouwen met een handicap

In haar commentaar op het kabinetsvoorstel om te komen tot wetgeving tegen ongerechtvaardigde ongelijke behandeling van mensen met een handicap en chronische ziekte, van 26 juni 1997, heeft de Commissie reeds aandacht gevraagd voor de specifieke positie van vrouwen met een handicap. Met betrekking tot deze groep vrouwen is in het Meerjarenplan niets terug te vinden.

De Commissie pleit ervoor beleid en wetgeving te ontwikkelen om de positie van vrouwen met een handicap structureel te verbeteren. Zij acht specifieke beleidsinspanning ter verbetering van positie van vrouwen met een handicap noodzakelijk. Deze groep heeft te maken met zowel discriminatie op grond van geslacht als op grond van handicap. Vrouwen met een handicap worden geconfronteerd met negatieve beeldvorming die hun maatschappelijke participatie belemmert. Hoewel mannen met een handicap eveneens met een dergelijke beeldvorming (en de gevolgen daarvan) worden geconfronteerd is deze ten aanzien van vrouwen met een handicap negatiever dan ten aanzien van mannen met een handicap. Verschillen in beeldvorming tussen vrouwen en mannen met een handicap zijn mogelijk eerder gender- dan handicap gerelateerd. Negatieve beeldvorming over vrouwen met een handicap leidt er onder meer toe dat zij een relatief slechte arbeidsmarktpositie hebben waardoor slechts een zeer klein deel van hen betaald werk heeft²⁹. Snelle verwerkelijking van een wettelijk verbod op discriminatie op grond van handicap, zou ook voor vrouwen met een handicap een stap zijn naar bescherming tegen maatschappelijke discriminatie.

Lesbische vrouwen

In de Meerjarennota ontbreekt aandacht voor de positie van lesbische vrouwen. Naast het feit dat deze groep vanwege het vrouw-zijn maatschappelijke achterstelling en discriminatie ondervindt is tevens sprake van discriminatie op grond van seksuele gerichtheid. Met name op de werkplek komt dit naar voren. Zo is uit onderzoek³⁰ gebleken dat lesbische vrouwen door pesterijen op de

²⁹ Zie Rapportage gehandicapten 1995, p. 58.

³⁰ Homoseksuele mannen en vrouwen over hun werksituatie, 'De prijs die ik betaal', Bos, H. Sandfoort, NISSO en Homostudies/Universiteit Utrecht, 1999

werkplek een relatief hoog ziekteverzuim hebben. In haar evaluatie heeft Commissie bepleit in de wetstekst van de AWGB expliciet op te nemen dat werkgevers die zich onvoldoende inspannen om bescherming tegen pesterijen op de werkplek te bieden in strijd met de AWGB handelen³¹

Ook bij andere wetgeving en bij beleid dient de positie van lesbische vrouwen in aanmerking genomen te worden. Bijvoorbeeld bij de voorgenomen wettelijke maatregelen ter uitbreiding van het zorgverlof zou de wetgever meer rekening moeten houden met de specifieke leefstijl van lesbiennes, die daaromtrent tot andere behoeften leidt: zorgverlof voor kinderen is minder en zorgverlof voor partners en vriendinnen is meer aan de orde. Desondanks is er in de voorgenomen wetgeving geen sprake van zorgverlof voor niet-gezinsleden. Ook de huidige pensioenwetgeving leidt onder meer voor lesbische vrouwen tot discriminatie en wel speciaal wat betreft het recht op nabestaandenpensioen.³²

Een ander voorbeeld van discriminerende regelgeving is het feit dat sommige ziekenhuizen lesbische vrouwen niet in aanmerking laten komen voor IVF.³³

In een reactie op een oordeel van de Commissie hierover heeft Minister Borst maatregelen aangekondigd.³⁴ De Commissie pleit voor opheffing van deze vormen van ongelijke behandeling.

³¹ Commissie gelijke behandeling, 'Gelijke behandeling in beweging, Evaluatie van vijf jaar Algemene wet gelijke behandeling, Utrecht, 4 mei 2000, blz 31/32.

³² Zie ook Commissie gelijke behandeling, 'Gelijke behandeling in beweging, Evaluatie van vijf jaar Algemene wet gelijke behandeling, Utrecht 4 mei 2000, blz 35/36.

³³ Zie oordeel 2000-04 naar aanleiding van een onderzoek uit eigen beweging van de Commissie gelijke behandeling.

³⁴ Brief van 28 juni 2000, kenmerk CSZ/ZT/2076894.

II ARBEID, ZORG EN INKOMEN

De beleidsnota en het achtergronddeel bevatten een compacte beschrijving van de belangrijkste ontwikkelingen op dit terrein. Er is de afgelopen jaren veel in gang gezet, zowel wat betreft wetgeving als beleid, waarbij uiteraard geldt dat voor een deel de vruchten nog geplukt moeten worden in de komende jaren. De Commissie zal hierna op beide onderdelen – wetgeving en beleid – ingaan.

In het kader van de recente evaluatie wetgeving gelijke behandeling – zowel in het rapport van de Universiteit Nijmegen als in het rapport van de Commissie gelijke behandeling³⁵ - is geconstateerd dat er thans geen noodzaak bestaat voor een radicale aanpassing van de wetgeving gelijke behandeling. Wel is aangedrongen op een voortvarende aanpak wat betreft de totstandkoming van wetgeving met betrekking tot leeftijd en handicap, alsmede het bestuderen van de knelpunten in de positie van alleenstaanden. Ook is er een hele reeks van aanbevelingen gedaan met betrekking tot het verbeteren van de wetgeving gelijke behandeling op onderdelen, zowel in technische zin als inhoudelijk.³⁶ De Commissie verwijst daarnaar en benadrukt hier slechts de noodzaak om artikel 8 derde lid AWGB in ieder geval voor wat betreft de loonvordering te wijzigen, analoog aan en om vergelijkbare redenen als de beoogde wijziging van artikel 11 WGB.³⁷

In de afgelopen periode is de Wet onderscheid op grond van arbeidsduur van belang gebleken bij het bestrijden van vele verschijningsvormen van dat type onderscheid. De wisselwerking met de onlangs in werking getreden Wet aanpassing arbeidsduur zal de gelijke behandeling op dit terrein naar verwachting versterken. Voor wat betreft de totstandkoming van wetgeving die gelijke behandeling ondersteunt, zijn met name ook de toekomstige Kaderwet Arbeid en Zorg en de Wet Basisvoorziening Kinderopvang van belang.³⁸ Ten aanzien van de totstandkoming van de Kaderwet Arbeid en Zorg heeft de Commissie reeds eerder aangegeven dat zij bereid is te adviseren over de onderdelen die te maken hebben met gelijke behandeling.³⁹ In haar commentaar op de nota over Arbeid en Zorg heeft de Commissie gewezen op belangrijke hoofdpunten, zoals het alert zijn op –onbedoelde - rolbevestigende effecten van de nieuwe wetgeving, het naar rato of volgens een andere verdeelsleutel toekennen van verloffaciliteiten en de kring van rechthebbenden bij de verscheidene verloffaciliteiten.

³⁵ Zie voetnoot 1.

³⁶ Zie voor een samenvatting van de aanbevelingen Asscher-Vonk en Groenendijk, p. 314-318 alsmede op onderdelen de aanbevelingen uit de hoofdstukken 3-7 van het rapport Gelijke behandeling in beweging.

³⁷ Zie Gelijke behandeling in beweging, 2000, p. 46.

³⁸ Zie TK 1999-2000, 26587, nr. 9.

³⁹ Zie het Commentaar van de Commissie gelijke behandeling op de nota ‘Op weg naar een nieuw evenwicht tussen arbeid en zorg’, 27 mei 1999, 99/JG/466.

Zwangerschap en bevalling

Ten aanzien van het voornemen om het zwangerschaps- en bevallingsverlof buiten de Ziektewet te gaan regelen⁴⁰, wijst de Commissie nogmaals op de kanttekeningen die zij reeds in haar hiervoor genoemde commentaar op de nota Arbeid en Zorg naar voren heeft gebracht.

De Commissie wil tevens naar voren brengen dat zij behoefte heeft aan een betere wisselwerking tussen haar oordelen en het emancipatiebeleid c.q. wetgevingsbeleid op dit gebied. De Commissie heeft bijvoorbeeld geconstateerd dat er in het kader van de follow up op oordeel 98-134 over de samenloop van zwangerschaps- en bevallingsverlof met een collectieve vakantieperiode in het onderwijs een aantal juridische procedures zijn gestart, in plaats van een beleidsmatige oriëntatie op de positieverbetering van zwangere en pas bevallen vrouwen.⁴¹ Los van de juridische argumenten die hierover worden gewisseld, acht de Commissie deze ontwikkeling in het kader van het emancipatiebeleid te betreuren. Er wordt immers – wanneer men de doelstellingen van recente en aangekondigde wetgeving beziet – door de wetgever gestreefd naar een bouwwerk van arbeidsrechtelijke maatregelen, die in het algemeen toereikend moeten zijn om op een redelijke manier, zowel voor werkgever als voor werknemer, arbeid en zorg te combineren. Daarbij worden verlofmogelijkheden, sparen voor verloffaciliteiten, waaronder het sparen van bovenwettelijke vakantiedagen en fiscale faciliteiten met betrekking tot verlofsparen⁴² ingezet om te komen tot wenselijk geachte resultaten. Het lijkt daarmee toch niet goed verenigbaar om de arbeidsvoorwaarden van zwangere- en pas bevallen onderwijsgeevenden daarvan bij voorbaat uit te sluiten. Bovendien heeft de regering bij het wetsvoorstel ter wijziging van titel 7.10 (arbeidsovereenkomst) van het Burgerlijk Wetboek met betrekking tot vakantie en ouderschapsverlof zelf vastgesteld dat het in mindering brengen van zwangerschapsverlof op het vakantietegoed in het kader van artikel 7:637 BW niet gewenst is, mede met het oog op de gelijke behandeling.⁴³ Het komt wat vreemd over als deze regel wel in het algemeen zou moeten gelden, maar niet in het onderwijs. Vanuit het emancipatiebeleid zouden de ontwikkelingen in deze dossiers moeten worden voorzien van een consequente stellingname.

⁴⁰ Zie de antwoorden van staatssecretaris Verstand-Bogaert op de vragen van Tweede Kamerlid Bussemaker over WAO als gevolg van ziekte tijdens de zwangerschap, 18 april 2000, SV/AVF/2000/18275.

⁴¹ Het gaat hierbij om zwangerschaps- en bevallingsverlof dat met een collectieve vakantieperiode samenvalt, waarbij geen compensatie van vrije dagen wordt verstrekt. Zie onder meer Rechtbank Middelburg, 5 maart 1999, KGnr 40/1999, Kantongerecht Middelburg, 6 september 1999, JAR 1999, nr. 201, blz. 900-903, Kantongerecht Middelburg 10 januari 2000, zaaknr. 99-1051 en Kantongerecht Sneek, 19 januari 2000, zaaknr. 64382/CV EXPL 99-682.

⁴² Zie TK 1999-2000, 26941.

⁴³ Zie TK 1998-1999, 26079, nr. 5, p. 9.

In verband met de samenhang met Hoofdstuk 3 van de Meerjarennota (Zie ook deel IV van dit commentaar) en het voldoen aan internationale verplichtingen beveelt de Commissie eveneens aan dat opnieuw in overweging wordt genomen een wettelijke regeling te treffen voor zwangerschaps- en bevallingsverlof van politieke ambtsdragers. Op p. 33 van de Meerjarennota staat dat het zwangerschaps- en bevallingsverlof voor politieke vertegenwoordigers op alle niveaus “opnieuw op de agenda zou moeten komen”. De Commissie beveelt het initiatief hiervoor van harte aan bij de Staatssecretaris voor Emancipatiezaken.

Plan van Aanpak Gelijke Beloning

Vervolgens gaat de Commissie in op de hiervoor al gesignaleerde samenhang met het Plan van Aanpak gelijke beloning dat op 8 mei j.l. naar de Tweede Kamer is verzonden en op 22 juni 2000 in een Commissievergadering in de Tweede Kamer aan de orde is geweest.

In de Meerjarennota is op p. 12-13 een beeld geschetst van de inkomenspositie van mannen en vrouwen, de mate waarin mannen en vrouwen economisch zelfstandig kunnen worden genoemd en de gemiddelde jaarinkomens naar leeftijd. Deze gegevens laten nog steeds significante verschillen tussen mannen en vrouwen zien, maar geven weinig informatie met betrekking tot de oorzaken hiervoor. Uit onderzoeken van de Arbeidsinspectie zijn meer indicatoren af te leiden met betrekking tot de oorzaken van gemiddelde beloningsverschillen tussen mannen en vrouwen.⁴⁴ De Arbeidsinspectie heeft onlangs ook voor het eerst een indicatief onderzoek afgerond naar beloningsverschillen tussen allochtonen en autochtonen.⁴⁵

In haar evaluatierapport heeft de Commissie enkele opmerkingen gemaakt met betrekking tot de betekenis van de uitkomsten van deze onderzoeken van de Arbeidsinspectie.⁴⁶ In de onderzoeken worden de gemiddelde loonverschillen tussen mannen en vrouwen, respectievelijk autochtonen en allochtonen, gecorrigeerd voor een aantal factoren, met name functie- en persoonskenmerken. Volgens de onderzoekers is 7% van de beloningsverschillen rechtstreeks toe te schrijven aan een onderscheid op grond van geslacht en 3% van de beloningsverschillen aan een onderscheid op grond van ras/nationaliteit. De overige verschillen zijn evenwel toe te schrijven aan factoren die vrouwen respectievelijk allochtonen indirect kunnen benadelen, zoals bijvoorbeeld voltijds of in deeltijd werken, werkzaam zijn in een bepaalde functiesoort, de mate van ervaring, verschillen in functieniveau, leeftijd, aantal

⁴⁴ De positie van mannen en vrouwen in het bedrijfsleven en de overheid 1998, Arbeidsinspectie 2000.

⁴⁵ De positie van allochtonen en autochtonen in het bedrijfsleven en bij een deel van de overheid 1998, Arbeidsinspectie, 2000.

⁴⁶ Gelijke behandeling in beweging, p.50.

dienstjaren en verschillen in opleiding. Dergelijke criteria zijn in het kader van de wetgeving gelijke behandeling geen ‘neutrale’ criteria. Zoals in het Plan van Aanpak gelijke beloning ook wordt geconstateerd kan in deze criteria beloningsdiscriminatie verstopt zitten.

De onderzoeksmethodiek van de Arbeidsinspectie tot nu toe, wijkt sterk af van de onderzoeksmethodieken die de Commissie volgt in het kader van gelijk loon onderzoeken op basis van de wetgeving gelijke behandeling. Bij onderzoeken naar de achtergronden en oorzaken van beloningsverschillen, zoals die door onder andere de Arbeidsinspectie zijn ontwikkeld, zijn vooral (on)verklaarde beloningsverschillen uit een grote verzameling onderzoekgegevens object van onderzoek. Hierbij zijn algemene tendensen de richtlijn voor de verklaring van de geconstateerde beloningsverschillen, zonder dat hiernaar daadwerkelijk onderzoek is verricht.

De Commissie denkt dat het mogelijk is om op landelijk niveau tot een betere aanpak te komen van de beloningsonderzoeken. Dit zal ertoe leiden dat er meer en genuanceerdere informatie ter beschikking komt, hetgeen betere aangrijpingspunten voor beleid ter voorkoming van ongelijke beloning kan opleveren. Met een dergelijk landelijk beloningsonderzoek moet het mogelijk zijn om individuele loonvergelijkingen tussen mannen en vrouwen te maken. Deze loonvergelijkingen kunnen op hun beurt dan weer worden vertaald naar landelijke tendensen.

Als het onderzoek goed wordt aangepakt, kunnen deze onderzoeksresultaten leiden tot betrouwbare uitspraken over ongelijke beloning in Nederland, die enerzijds recht doen aan de benadering van de gelijke behandelingswetgeving (gelijke beloningsmaatstaven voor nagenoeg gelijkwaardige arbeid) en die anderzijds informatie opleveren over de beloningskloof in Nederland (op functiegroepniveau). Dit zijn twee onderwerpen die los van elkaar staan, maar die in de belevingswereld van velen met elkaar verband houden.

Eveneens kan een dergelijk onderzoek meer gestalte geven aan de discussie over de invloed van functiewaarderingssystemen op de totale beloningskloof. Ook kan zo’n soort onderzoek gebruikt worden om beloningsverschillen tussen autochtonen en allochtonen boven tafel te krijgen, met die verstande dat er meer vergelijkingen aan de orde kunnen zijn: vergelijkingen tussen allochtone mannen en vrouwen en autochtone mannen en vrouwen en vergelijkingen over en weer op grond van geslacht.

Met het verzamelen van verbeterde gegevens (waaruit handvatten voor beleidsontwikkeling kunnen voortvloeien) wordt evenzeer voldaan aan internationale verplichtingen en resoluties die oproepen tot een betere monitoring van onder andere de loonkloof tussen mannelijke en vrouwelijke werknemers.

De Commissie heeft veel ervaring met het onderzoeken van ongelijke beloning in individuele gevallen en heeft recentelijk ook methodes ontwikkeld om functiewaarderingssystemen te toetsen op seksneutraliteit en om loonlijvergelijkingen binnen een onderneming te maken.⁴⁷ Gelet hierop is de Commissie dan ook verheugd dat zij gevraagd is zich uit te spreken over het Plan van Aanpak Gelijke Beloning.⁴⁸

Stimuleren audits – oordeel eigen handelen

In het Plan van Aanpak gelijke beloning wordt aangekondigd dat de mogelijkheid van het aanbieden van niet-verplichtende audits of het laten verrichten van pilots op vrijwillige basis door een bepaald orgaan of een bepaalde instantie in een adviesaanvraag aan de Stichting van de Arbeid, de Raad voor het Overheidspersoneel en de Commissie gelijke behandeling aan de orde zal worden gesteld.

Wat de Commissie betreft kan hierover nu al het volgende worden opgemerkt. In de eerste plaats biedt de wetgeving gelijke behandeling op dit moment al een uitstekend kader om dergelijke audits op het gebied van gelijke beloning mogelijk te maken. Artikel 12, eerste lid onder b AWGB biedt immers de natuurlijke persoon, de rechtspersoon of het bevoegd gezag dat wenst te weten of zij een onderscheid maakt als bedoeld in de wetgeving gelijke behandeling de mogelijkheid de zaak voor te leggen aan de Commissie. Een traject waarbij deze mogelijkheid nadrukkelijker wordt voorgelegd aan werkgevers en andere betrokkenen zou naar het inzicht van de Commissie zeker een bijdrage kunnen leveren aan het opsporen en voorkomen van ongelijke beloning. Vooral nu steeds meer bedrijven en instellingen overstappen naar nieuwe flexibele en variabele beloningsvormen kan een dergelijke beleidsinzet een nuttig instrument zijn. Voor sociale partners kan het ook aantrekkelijk zijn hun voornemens preventief te laten toetsen bij de Commissie.⁴⁹ Een dergelijke beleidsondersteuning vanuit de rijksoverheid is zeer welkom. De Commissie heeft dan ook met instemming kennisgenomen van de aankondiging van eventuele adviesaanvragen aan CAO-partijen die afspraken hebben gemaakt waardoor kleine deeltijders worden uitgesloten en de brief waarin deze partijen gewezen is op de mogelijkheid van een audit (oordeel eigen handelen) bij de Commissie.⁵⁰

⁴⁷ Oordeel 98-55 respectievelijk (bijvoorbeeld) 2000-06.

⁴⁸ Brief van Staatssecretaris Verstand-Bogaert d.d. 12 juli 2000; kenmerk AV/RV/2000/46246.

⁴⁹ Zoals ook de laatste jaren in toenemende mate gebeurt bij de Commissie, zie onder meer oordeel 98-106.

⁵⁰ Brief van 28 juni 2000, Ministerie SZW, kenmerk AV/RV/2000/40922.

De Commissie ziet hierbij een samenhang met de door haar gewenste uitbreiding van haar onderzoeksbevoegdheid naar één of een beperkt aantal bedrijven, in aanvulling op de haar reeds toekomende bevoegdheid om binnen een branche of sector een onderzoek uit eigen beweging in te stellen. Het inzetten van deze nieuwe bevoegdheid is in dit scenario een noodzakelijke aanvulling voor die gevallen, waarin betrokken werkgevers ondanks aanwijzingen voor ongelijke beloning niet genegen zijn mee te werken aan een audit.

Het doorvoeren van deze verbeteringen met betrekking tot het doen van onderzoek kan naar het inzicht van de Commissie gelijke behandeling betere randvoorwaarden scheppen bij het bestrijden van de vele uitingsvormen van ongelijke beloning.⁵¹

Inspelen op het combinatiemodel

De hoofddoelstelling van het beleid op het terrein van arbeid, zorg en inkomen alsmede de drie uitgewerkte subdoelstellingen zoals omschreven op p. 17 van de Meerjarennota acht de Commissie helder omschreven. In de Meerjarennota wordt, voortbouwend op de weg die reeds eerder werd ingeslagen, het combinatiemodel nadrukkelijk gekozen als inzet voor kabinetsbeleid. De Commissie wijst erop dat het van belang is dat aanverwante wetgeving als beleid het combinatiemodel ook daadwerkelijk tot uitgangspunt neemt. In dat verband is het dus noodzakelijk om lopende wetgevings- en beleidsvoorstellen daarop te screenen.

Verder lijkt het de Commissie van belang dat er ook tijdig onderzoek wordt geëntameerd naar de effecten van de wetswijzigingen die thans in de maak zijn. Bij de voorgenomen wijzigingen van het BW in verband met het uitruilen c.q. opsparen van vakantiedagen en het uitruilen van pensioenrechten voor verlofdoeleinden⁵², is het bijvoorbeeld van belang om te onderzoeken in welke mate deze maatregelen voor mannen en vrouwen toegankelijk zijn. Evenzeer van belang is te weten voor welke doeleinden mannen en vrouwen deze uitruil inzetten en of daar ongewenste verschillen optreden, omdat bijvoorbeeld vooral vrouwen hun vakantiedagen feitelijk in de praktijk nu al nodig hebben als ‘zorgverlof’ en mannen vaker zullen kunnen sparen, terwijl vrouwen misschien ook eerder geneigd zijn om pensioenrechten af te komen voor verlofdoeleinden. Dat laatste zou gelet op de preciaire pensioenpositie van vrouwen een onwenselijke uitkomst zijn. De Commissie waarschuwt ervoor dat een overmaat aan flexibiliteit in uitruil en opspaarmogelijkheden uiteindelijk een slang kan worden die zichzelf opvreet. Als teveel arbeidsvoorwaarden die met andere

⁵¹ Zie verder het evaluatierapport Gelijke behandeling in beweging, p. 49-52.

⁵² Zie de discussie daarover in de Wet Fiscale behandeling pensioenen, Kamerstukken 26020.

doeleinden in het leven zijn geroepen (zoals vakantie en pensioenen) ingezet mogen worden voor verlofdoeleinden, is daarvan sprake.

De Commissie heeft voorts kennis genomen van de recente notitie van Staatssecretaris Verstand inzake de afbakening van verantwoordelijkheden tussen de wetgever en de sociale partners.⁵³ Daarin zijn de contouren geschetst van het thans op het terrein van het arbeidsrecht in gebruik zijnde poldermodel, dat in grote lijnen volgens de regering als uitgangspunt heeft dat de overheid zich op het onderhavige beleidsterrein stevast afvraagt tot welke minimum(bescherming) zij verplicht kan worden geacht en waar de verantwoordelijkheid van sociale partners ligt.

De Commissie meent dat het in deze nota geschetste beleid een bruikbaar kader is om het toekomstige emancipatiebeleid op alle onderdelen aan te toetsen. De overheid dient zich in dit verband telkens af te vragen hoe ver haar verantwoordelijkheid rijkt en vanaf welke grens zij de verantwoordelijkheid aan sociale partners kan laten. Het bevorderen van gelijke behandeling dient daarbij een tevens ijkpunt te zijn.

Kinderopvang

Met betrekking tot de onderdelen Kinderopvang (blz. 18 van de Meerjarennota) en Heroriëntatie op regelgeving en afspraken (blz. 20 van de Meerjarennota) wijst de Commissie op het volgende. Het is toe te juichen dat de huidige regering heeft gekozen voor een verdere uitbreiding van het aantal plaatsen voor kinderen onder de 12 jaar. Hierbij dient echter ook aandacht geschonken te worden aan de kwaliteit van de kinderopvang (voorschoolse en naschoolse). Een ander belangrijk punt is de financiering van de kinderopvang. Zoals bekend is er al langere tijd kritiek op de onbedoelde effecten van de huidige financieringsstructuur in het kader van de kinderopvang.⁵⁴ Het kabinet ziet inmiddels voldoende aanleiding om in het kader van een Wet basisvoorziening Kinderopvang te komen tot een wijziging van het financieringsstelsel. Uit recente berichten in de media en de Nota Hoofdpijnen Wet Basisvoorziening kinderopvang is op te maken,⁵⁵ dat voornamelijk niet zal worden gekozen voor een verplichting voor werkgevers om bij te dragen aan de kosten van kinderopvang, maar dat sociale partners nog enige tijd gegund zal zijn om zelf de ‘witte vlekken’ op het gebied van kinderopvang te dichten.⁵⁶ Beleidsdoelstelling is om in 2002 de stand van zaken met betrekking tot de afspraken die sociale partners hebben gemaakt, door te lichten. Streefpunt is om

⁵³ Notitie naar aanleiding van de goedkeuring van de Wet aanpassing arbeidsduur, Stb. 2000, 15, d.d. 4 mei 2000, EK, 222 en 222a.

⁵⁴ Zie onder meer SER-advies Arbeid, Zorg en Economische Zelfstandigheid, 15 mei 1998, nr. 11, p. 177 e.v.

⁵⁵ Zie TK 1999-2000, 27155, nr. 3.

⁵⁶ Zie onder meer NRC 16 juni 2000, “Werkgevers regelen kinderopvang zelf wel” en Volkskrant 17 juni 2000, “400 duizend crècheplaatsen extra nodig”, alsmede TK 1999-2000, 26587, nr. 9, p. 3.

op termijn in 90% van de CAO's concrete afspraken over kinderopvang te hebben.

De Commissie wijst op het volgende. Uit de aan haar voorgelegde zaken met betrekking tot kinderopvang blijkt jaar in jaar uit dat er nog steeds een belangrijk segment werkgevers een kinderopvangregeling financiert, waarbij deze niet of slechts onder zeer beperkte voorwaarden openstaat voor de mannelijke werknemers.⁵⁷ In het kader van de wetgeving gelijke behandeling is het – mede op grond van artikel 141, lid 4 EG-Verdrag en de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Gemeenschappen – naar het oordeel van de Commissie geoorloofd onder omstandigheden een voorkeursbeleid te voeren wanneer voldaan wordt aan een aantal criteria. De Commissie toetst in dergelijke gevallen onder meer of de achterstand in het concrete geval aannemelijk is gemaakt, of het voorkeursbeleid bij kinderopvang een geschikt middel is om die achterstand op te heffen en wordt voldaan aan eisen van proportionaliteit. Hierbij betreft de Commissie tevens de wijze waarop de financiële kaders worden gemotiveerd. Wat betreft dit laatste is bijvoorbeeld van belang dat het aan kinderopvang te besteden budget wordt afgestemd op de vraag.

Vanwege de relatie met het emancipatiebeleid is er wel kritiek geuit op deze oordelen van de Commissie. Alhoewel de Commissie – blijkens haar oordelen – van mening is dat gelet op de huidige arbeidsmarktpositie van vrouwen in de betrokken bedrijven of sectoren het voeren van een voorkeursbehandeling onder concrete omstandigheden niet in strijd met de wet gelijke behandeling hoeft te komen, ziet zij ook dat er een discrepantie bestaat met het verbeteren van de combineerbaarheid van arbeid en zorg en het bevorderen van zorgverantwoordelijkheid van mannen. Een kinderopvangregeling die gelijkelijk toegankelijk is voor vrouwelijke- en mannelijke werknemers past beter in een beleid gericht op het invoeren van het combinatiemodel dan een regeling die hoofdzakelijk is gericht op de vrouwelijke werknemers.

Dit brengt de Commissie tot de conclusie dat het beleidsmatig nastreven van het combinatiemodel zo langzamerhand in het kinderopvangbeleid wel een pendant dient te krijgen. In de huidige financieringsstructuur impliceert dit dat het in de eerste plaats mede tot de taak van de werkgever behoort kinderopvang mee te financieren, alsmede dat een algemene toegankelijkheid voor mannelijke en vrouwelijke werknemers het uitgangspunt van beleid dient te zijn. Het combineren van arbeid en zorg als er jonge kinderen zijn is immers ondenkbaar zonder een sluitend systeem van kinderopvang.

⁵⁷ Zie onder meer Commissie gelijke behandeling, oordelen 95-35, 96-34, 96-35, 96-45, 97-35, 98-144, en 99-46 op www.cgb.nl.

De regering kiest er volgens de laatste berichten nog voor om de uitbreiding van kinderopvangregelingen binnen de arbeidsverhouding te stimuleren door sociale partners nog een periode geven om dit te regelen. In beginsel is deze gang van zaken vergelijkbaar met de handelwijze die eerder is gevolgd met betrekking tot onderscheid op grond van arbeidsduur en de algemene werking van pensioenregelingen en sluit aan bij de hierboven aangehaalde uitgangspunten van ‘het poldermodel’. In beide gevallen is een bepaalde periode in acht genomen waarbinnen sociale partners de gelegenheid is gegeven in onderling overleg tot dekkende afspraken te komen. Op het terrein van de arbeidsduur heeft een en ander uiteindelijk geleid tot wetgeving (de Wet onderscheid op grond van arbeidsduur alsmede de Wet Aanpassing Arbeidsduur). Op het gebied van de pensioenen hangt een wettelijke regeling nog boven de markt⁵⁸. Ook op het gebied van de kinderopvang lijkt nu deze weg gevolgd te gaan worden: als het niet lukt, breekt er in de toekomst een moment aan dat de overheid werkgevers de wet gaat voorschrijven. De Commissie vraagt zich af of dit langzaam-aan model, gelet op de onvoorwaardelijke keuze voor het combinatiemodel, wel verdedigbaar is. Er is immers zowel sprake van een omvangrijke ‘witte vlek’ op dit gebied – werkgevers die in het geheel geen regeling kennen – als een ‘grijze vlek’ van onbekende omvang die bestaat uit gebrekkige kinderopvangregelingen.

Uit onderzoeken naar het aantal cao’s met afspraken over kinderopvang blijkt dat er een stijging is waar te nemen. In 1990 waren in 21% van de cao’s concrete afspraken opgenomen, in 1998 in 55% van de cao’s.⁵⁹ Kanttekening is dat deze cao’s van toepassing zijn op 57% van het aantal werknemers. Afspraken over kinderopvang kunnen ook intentieverklaringen zijn of regelingen zoals de Commissie hiervoor heeft genoemd (niet of slechts zeer beperkt toegankelijk voor mannen).

In het rapport Vrouwenverdrag, moederschap, ouderschap en arbeid⁶⁰ is uitgebreid ingegaan op de betekenis van artikel 11 van het VN-Verdrag inzake uitbanning van alle vormen van discriminatie jegens vrouwen (hierna: IVDV) voor het kinderopvangbeleid van de overheid. Artikel 11 IVDV verplicht de lidstaten passende maatregelen te treffen om te verzekeren dat vrouwen het recht op arbeid daadwerkelijk geldend kunnen maken en om te voorkomen dat vrouwen worden gediscrimineerd op grond van onder meer moederschap. Artikel 11, tweede lid onder c IVDV verplicht de lidstaten te bevorderen dat een netwerk van faciliteiten voor kinderopvang wordt opgezet en ontwikkeld. De voorzieningen moeten aan beide ouders worden geboden teneinde

⁵⁸ Zie TK 25694, waarin het kabinetsstandpunt is verwoord dat het schrappen van uitsluitingsbepalingen met betrekking tot deelcategorieën personeel vooralsnog wordt overgelaten aan sociale partners.

⁵⁹ Zie *Arbeid en zorg in cao’s 1998*, Arbeidsinspectie, Den Haag, 2000

⁶⁰ M. Monster, E. Cremers en L. Willems, Ministerie van SZW, 1998, p. 312-331.

gezinsverantwoordelijkheid te kunnen combineren met betaalde arbeid. Blijkens de ‘travaux preparatoires’ bij dit verdrag gaat het om de meest uiteenlopende vormen van kinderopvang, voor kinderen die nog niet naar school gaan en om opvang van schoolgaande kinderen.⁶¹ Dit is een van de meest concreet omschreven verdragsverplichtingen met betrekking tot de combinatie van betaalde arbeid en ouderschap.

De Commissie is derhalve van mening dat er aanleiding is voor een minder vrijblijvende beleidsinzet vanuit de overheid. Het bestrijden van de witte vlekken en de algemene werking van kinderopvangregelingen verdienen daarbij de hoogste prioriteit. De Commissie kan zich voorstellen dat de overheid, net als op andere terreinen, een convenant sluit met sociale partners, waarbij veel meer dan thans ook de kwaliteit van de kinderopvangregeling inzet is en waarbij de streefpercentages in 2002 wel mogen uitkomen op 90% maar in 2005 uitkomen op 100%. Er moet immers een oplossing gevonden worden voor de resterende groep (kleine) werkgevers dat geen collectieve kinderopvangregeling gaat bekostigen. Het algemeen belang vergt dat dit probleem niet ongemoeid gelaten wordt. Dit vereist duidelijk een veel grotere beleidsinspanning dan tot nu toe uit de voornemens blijkt.

Pensioenen

In het Evaluatierapport Gelijke behandeling in beweging is de Commissie uitgebreid ingegaan op het belang van aanvullende wetgeving op het terrein van de aanvullende pensioenen, zowel met betrekking tot de wetgeving gelijke behandeling als de Pensioen en Spaarfondsenwet.⁶² De Commissie verwijst daarnaar, met een klemmend beroep op aandacht voor:

- het overgaan tot een wettelijke verplichting met betrekking tot de algemene werking van een pensioenregeling binnen de onderneming;
- verdere terugdringing van het gebruik van actuariële berekeningselementen in verband met de toenemende flexibiliteit van pensioenregelingen en pensioenverzekeringen. Het overwegen van een Europese inspanning om dit te bevorderen.

Combinatiemodel als uitgangspunt voor grondslagen sociale stelsel

Terecht wordt in de Meerjarennota geconstateerd dat tussen het terrein van arbeid en zorg en de systematiek van de sociale zekerheid, pensioenen en belastingen, alsmede de doelstellingen van het inkomensbeleid een nauwe wisselwerking bestaat. Het lijkt de Commissie onwenselijk dat op het ene terrein

⁶¹ Zie L.A. Rehof, Guide to the travaux preparatoires of the United Nations Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination against Women, Dordrecht, Martinus Nijhof, 1993.

⁶² Zie p. 32-35.

– arbeid en zorg – het combinatiemodel verder ingang vindt dankzij de beleidsmatige aandacht waarvan het onderwerp op dit moment is verzekerd, terwijl op de andere terreinen feitelijk nog sprake is van (de invloed van) het kostwinnersmodel.

In het kader van het inkomensbeleid is het vizier nog altijd sterk gericht op het voorkomen van de armoedeval van de alleenverdiener op minimumniveau.⁶³ Vanuit het oogpunt van emancipatiebeleid is het minstens zo belangrijk dat ook de armoedeval van twee- of anderhalfverdieners op minimumniveau voorwerp van beleid wordt. Als een van beiden werkloos wordt en de periode van de WW-uitkering voorbij is, wordt het inkomen van de nog werkende partner vrijwel geheel in aanmerking genomen. Dit is voor de arbeidsparticipatie van vrouwen in de lagere inkomenscategorieën niet bevorderlijk. Ook de partners van oudere werknemers die gedeeltelijk in de WAO en gedeeltelijk in de WW belanden, hebben te maken met deze armoedeval. Zodra de werkloze/arbeidsongeschikte bijstand aanvraagt, loont het voor de partner niet meer om te blijven werken. In de kabinetsnota Kansen op Combineren werd dit probleem duidelijk aangekaart en tot voorwerp van beleid benoemd.⁶⁴

In de Meerjarennota is de mate waarin de Nederlandse wet- en regelgeving nog is doordrenkt van het kostwinnersmodel uitgebreid beschreven (onder verwijzing naar de studie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid uit 1998).⁶⁵ Ook wordt een plan van aanpak beschreven om deze kostwinnersfaciliteiten systematisch tegen het licht te houden en een hernieuwde afweging te maken over de wenselijkheid ervan. Het komt de Commissie voor dat een dergelijke projectmatige aanpak van de in de studie van de Wetenschappelijke Raad voor het Regeringsbeleid geïnventariseerde faciliteiten in belasting- en sociale zekerheidsstelsel, het bevorderen van emancipatiedoelstellingen ten goede zal komen. Zeker nu in het kader van de belastingherziening zowel de stap naar een individuele heffingskorting is gezet en de discussie over het beperken van de armoedeval na herintreding loopt.⁶⁶ Nu het kabinet in deze Meerjarennota heeft gekozen voor het stimuleren van het combinatiemodel, ligt het in de lijn der verwachting dat kostwinnersfaciliteiten niet in stand worden gehouden. Vanuit het oogpunt van gelijke behandeling is daarbij tevens van belang dat er geen ongewenst direct of indirect onderscheid op grond van burgerlijke staat blijft voortbestaan c.q. in het leven wordt geroepen.

⁶³ Zie bijvoorbeeld de parlementaire behandeling van de Belastingherziening 2001, Kamerstukken 26727 en de eraan voorafgegane Verkenning van het Ministerie van Financiën.

⁶⁴ Zie TK 25667, nr. 2, p. 10-11

⁶⁵ J.M. Bekkering en R.M.A. Jansweijer, 'De verdeling van arbeid en zorg: prikkels en belemmeringen', Den Haag, 1998.

⁶⁶ Waarbij uiteraard de inkomenseffecten van zowel zogenaamde alleenverdieners als van alleenstaanden en tweeverdieners op minimumniveau zouden moeten worden gewogen.

Uit de studie van de WRR blijkt overigens dat het half-om-half verdienschap nog door betrekkelijk weinig paren wordt gerealiseerd.⁶⁷ Vooral nog is dit patroon voorbehouden aan een kleine groep hoog opgeleiden.

Er moet dus ook oog zijn voor het feit dat het soms wenselijker kan zijn dat het beleid aansluit bij de feitelijke situatie, namelijk veel anderhalfverdieners en alleenstaande oudergezinnen met specifieke kenmerken voor wat betreft de combinatie arbeid en zorg. De Meerjarennota noemt wat dit betreft – in tegenstelling tot de inzet met betrekking tot het bevorderen van arbeidsparticipatie en economische zelfstandigheid - geen termijn en geen concrete inzet. Het komt de Commissie voor dat prioriteit kan worden gelegd bij aan arbeid gerelateerde inkomensvervangende uitkeringen. Het is immers niet wenselijk dat het combinatiemodel geldt zolang men op de arbeidsmarkt functioneert, maar niet meer zodra men om wat voor reden dan ook buiten het arbeidsproces komt te staan. Daarbij is het – de Commissie heeft dat ook al in andere adviezen aangegeven – van het grootste belang dat er een rechtvaardig overgangsrecht bestaat.

Verder wil de Commissie in dit verband nog wijzen op de bijzondere positie van alleenstaande vrouwen en daarvan de eenouder gezinnen. De combinatie arbeid en zorg is voor die categorie een complexere aangelegenheid. Die complexiteit houdt niet op als het jongste kind 12 jaar is. De Commissie ontvangt nu al klachten van alleenstaande moeders die zich zorgen maken om bijvoorbeeld de consequenties van het nieuwe belastingstelsel als het jongste tot het huishoudend behorende kind 12 jaar wordt. Het kan niet de bedoeling zijn dat het emancipatiebeleid zich inzet om alleenstaande moeders naar de arbeidsmarkt toe te leiden, terwijl het fiscale beleid ze er vervolgens net zo hard weer uitfietst.

⁶⁷ Bekkering en Jansweijer, 1998, p. 57.

III MENSENRECHTEN EN VROUWEN

De Commissie gelijke behandeling is in het leven geroepen om gelijke behandeling op acht gronden te bevorderen. De instelling van een instituut als de Commissie vloeit mede voort uit internationale verdragen en richtlijnen. Er is een duidelijk verband met de Universele verklaring van de rechten van de mens en het vervolgens instrumenteel maken van het verbod van een formele of materiele ongelijke behandeling van verschillende groepen personen. Inmiddels is het discriminatieverbod niet meer tot mensenrechten beperkt. Het is ook in internationale verdragen verzelfstandigd tot een anti-discriminatiebeginsel dat van grote waarde is geweest bij het tot stand brengen van allerlei wet- en regelgeving op internationaal en nationaal niveau.

In de Meerjarennota en het achtergronddeel is een goede schets gegeven van de krachtige ontwikkelingen die aan het eind van de vorige eeuw in gang zijn gezet om de mensenrechten van vrouwen beter in het internationale recht te verankeren. Deze doelstelling wordt inmiddels in internationaal verband zeer breed gedragen⁶⁸, onder meer door aandacht te vragen voor wettelijke maatregelen, het bevorderen van keuzevrijheid in het onderwijs, steun voor vrouwelijk ondernemerschap, nationale voorlichtingscampagnes, bestrijden van de horizontale en verticale segregatie van de arbeidsmarkt en de loonkloof tussen mannen en vrouwen.

Veel nieuwe ontwikkelingen zijn in de Meerjarennota genoemd:

- de instelling van speciale rapporteurs;
- de totstandkoming van ad-hoc-Tribunalen en de Internationale Strafkamer;
- de toegenomen aandacht voor gesproken worden. De Commissie hecht daarbij veel waarde aan de operationalisering van artikel 5 van het VN Vrouwenverdrag, zoals ook in het rapport van de Commissie Groenman is onderstreept.⁶⁹ Recentelijk is de betekenis van dit artikel nadrukkelijk betrokken bij het uitwerken van de bestrijding van huiselijk geweld en genitale verminking;
- het individuele klachtrecht bij het VN Vrouwenverdrag (hierna: IVDV).⁷⁰

De Commissie heeft echter een bredere diepgaander analyse van de gender aspecten van mensenrechten node gemist. De Commissie sluit zich hiermee aan bij het commentaar dat door M. van den Brink en R. Holtmaat is gegeven op dit onderdeel.⁷¹ Zelfs als men uit gaat van de gedachte dat het gelijkheidsbeginsel het aanknopingspunt moet zijn voor adequate mensenrechtenbescherming voor

⁶⁸ Zie onder andere de uitkomsten van de VN-Conferentie Beijing +5 in New York en de voorbereidende conferenties.

⁶⁹ In dit artikel is de bestrijding van de dominante gender ideologie in recht en beleid neergelegd.

⁷⁰ Het Internationaal Verdrag tegen Discriminatie van Vrouwen van 18 december 1979.

⁷¹ Gepubliceerd op internet <http://www.emancipatie.nl/forum/vvvnv/holtbrink.htm>.

vrouwen, dan dient dit zodanig opgevat te worden dat het gelijkheidsbeginsel niet alleen een zelfstandig beginsel vormt maar dat het daarnaast deel uit maakt van alle mensenrechten. Het gaat er immers bij alle rechten om dat iedereen in gelijke mate erdoor beschermd worden. Pas dan kan met recht van gelijke behandeling verdragsverplichtingen voor de bestrijding van geweld tegen vrouwen.⁷²

Ook op andere beleidsterreinen is een dergelijke uitwerking noodzakelijk, waarbij tevens een concreet plan van aanpak wordt opgesteld om binnen redelijke termijn aan de verdragsverplichtingen te kunnen voldoen.

Daarnaast acht de Commissie het noodzakelijk om nieuwe wetgeving op dezelfde wijze te toetsen aan verdragsverplichtingen.

In de Meerjarennota wordt verwezen naar de Nijmeegse evaluatie van de AWGB, waarin is aanbevolen om bij nieuwe regelgeving systematisch een gelijke behandelingstoets uit te voeren, hetgeen de werkingssfeer van de AWGB en het IVDV zou versterken. De Commissie acht het wenselijk dat gelet op de ondeelbaarheid en onderlinge samenhang van de verschillende rechten, waar relevant, ook andere internationale verplichtingen in een dergelijke toets worden betrokken, zoals het Internationaal Verdrag inzake Burgerrechten en Politieke Rechten (IVBPR) en het Internationaal Verdrag inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten (IVESCR) en verdragen van de International Labor Organization (ILO) op het terrein van gelijke behandeling. De Commissie moedigt aan deze toets in samenhang met de versterking van de emancipatie-effectrapportage uit te voeren. Ook de emancipatie-effectrapportage scant immers op verborgen effecten van beleid en een rechtvaardige verdeling van 'hulpbronnen'. In het kader van het IVDV zijn dit instrumenten die bij uitstek geschikt zijn om te voldoen aan de inspanningsverplichtingen van de artikelen 2 en 3 IVDV, die een lidstaat verplichten om op alle gebieden, in het bijzonder op politiek, sociaal, economisch en cultureel gebied, alle passende maatregelen in te zetten om – onder meer – de gelijke uitoefening en genot van de rechten van de mens te waarborgen. Het institutionaliseren van een dergelijke fase in het beleidsproces vergt bijzondere inzet en aandacht.

Inmiddels is het inzicht gerijpt dat er voor de wisselwerking tussen nationaal en internationaal niveau een pendant moet zijn op nationaal niveau. Handhaving van internationale rechten dient uiteindelijk met name op nationaal niveau plaats te vinden. Daarom acht de Commissie het van belang dat zij op de terreinen waar zij bevoegd is tot oordelen ook rechtsreeks aan internationale normen (en niet zoals thans het geval is alleen aan de specifieke Nederlandse wetgeving) kan toetsen. In de evaluatie AWGB heeft de Commissie al gewezen op het belang van het ontwikkelen van een onafhankelijke nationale

⁷² I. Boerefijn, M.M. van der Liet-Senders en T. Loenen, Het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen, Den Haag 2000.

mensenrechtencommissie zoals wordt aanbevolen door de VN en de Raad van Europa, waarbij specifieke aandacht voor gender aspecten is gewaarborgd. Een belangrijke stap is gezet met het voornemen om een Informatiepunt VN bij de nationale implementatie van het Vrouwenverdrag in het leven te roepen. De Commissie heeft hiervoor al aangegeven dat zij in dit commentaar niet vooruit wil lopen op het binnenkort voor te leggen bedrijfsplan ten behoeve van het totstandkomen van dit Informatiepunt. Maar het is uiteraard duidelijk dat dit Informatiepunt, mits aansluitend bij een breed mensenrechtelijk kader en gericht op het vergroten van deskundigheid zowel bij de vrouwenbeweging, rechtspraak, beleidsmakers als wetenschap, een belangrijke impuls kan geven aan de bevordering van kennis en vergemakkelijking van interpretatie en implementatie van verdragsverplichtingen. ICT zal daarbij uiteraard een grote rol moeten spelen, aangezien het van belang is dat uit het ‘mer a boire’ van internationale documenten de relevante informatie op een bruikbare manier ontsloten wordt. Dat alleen al zal het gebruik en het ‘doordringen’ van de betekenis van het Vrouwenverdrag sterk ten goede komen. In dit verband wijst de Commissie op de aanbeveling gedaan door rechters en magistraten op het ‘Judicial Colloquium on the application of international human rights at the domestic level’,⁷³ waarin het belang van kennis en scholing van juristen met betrekking tot mensenrechten in het algemeen en de betekenis van die rechten voor vrouwen wordt onderstreept. De Commissie wijst hier nogmaals op de hierboven gedane aanbeveling met betrekking tot het waarborgen van de ontwikkeling van kennis op dit terrein, ook op de universiteiten.

Aanbeveling Rassencomité over gender

De Commissie vraagt in dit kader bijzondere aandacht voor de samenhang tussen mensenrechten van vrouwen en van andere kwetsbare groepen. Zo heeft het Comité ter Uitbanning van Rassendiscriminatie onlangs een algemene aanbeveling uitgebracht gericht op het onderkennen van gender aspecten van rassendiscriminatie⁷⁴. Het Comité dringt hierin aan op een meer systematisch en consistent beleid in deze. De Verdragsstaten wordt gevraagd om in hun rapportages specifieke informatie te geven over de wijze waarop zij het Verdrag ter Uitbanning van Rassendiscriminatie met betrekking tot vrouwen implementeren. Uitwerking van deze verplichting impliceert dat ook statistische gegevens met betrekking tot minderheden inzichtelijk moeten maken hoe de positie van vrouwen uit de betreffende groepen is (denk aan de Wet Samen). De Commissie acht in dit verband een zekere coördinatie wenselijk bij het uitvoeren van de op grond van verschillende mensenrechtenverdragen bestaande

⁷³ Gehouden in Wenen in oktober 1999 ter gelegenheid van het 20-jarig bestaan van het VN Vrouwenverdrag.

⁷⁴ Committee on the Elimination of Racial Discrimination, General Recommendation XXV on gender related dimensions of racial discrimination, March 2000.

rapportageverplichtingen, om het gender aspect bij de bescherming van mensenrechten zichtbaar te maken.

Van verschillende kanten is de positie van kwetsbare groepen, met name vrouwen en kinderen, genoemd als belangrijk punt voor de in 2001 in Zuid-Afrika te houden Wereldconferentie tegen Racisme. De Commissie acht het noodzakelijk dat Nederland (in samenwerking met de EU) zich inspant om op dit terrein concrete resultaten te bereiken. De Commissie zal zich harerzijds hier voor inspannen in het kader van de samenwerking met andere nationale mensenrechteninstituten binnen de VN en de Raad van Europa.

Implementatie Vrouwenverdrag

De oprichting van een Informatiepunt VN-Vrouwenverdrag moet geen excuus worden voor de overheid om achterover te leunen ten aanzien van de uitvoering van verdragsverplichtingen. De Commissie constateert met zorg dat de implementatie van het VN-Vrouwenverdrag (van 18 december 1979) achter is gebleven. De eerste nationale implementatie rapportage van de Commissie Groenman⁷⁵ werd afgesloten met 65 aanbevelingen. Naar aanleiding hiervan heeft de regering vervolgens aangegeven welke maatregelen zij voornemens was te treffen⁷⁶. Echter tot op heden zijn niet alle aanbevelingen uit het rapport Groenman uitgevoerd. De Commissie is van mening dat de regering dient aan te geven wat zij gaat doen en op welke termijn om de resterende ongelijkheid in wetgeving op te heffen. Tevens is naar het oordeel van de Commissie het vrouwenverdrag nog onvoldoende in beleid geïmplementeerd (zie onder meer de hiervoor gemaakte opmerkingen met betrekking tot kinderopvang, geslachtsafhankelijke sterftetabellen bij pensioenen en verzekeringen). Ook is wat betreft participatie van vrouwen in bestuur en politiek bij lange na nog niet de wenselijke 50% bereikt. In artikel 5 van het Vrouwenverdrag is de bestrijding van de dominante genderideologie in recht en beleid neergelegd. De Commissie meent dat juist deze verdragsverplichting permanente aandacht verdient. Hierbij kunnen resultaten van onderzoek over beeldvorming, zoals in opdracht van de DCE is verricht⁷⁷, betrokken worden. Over de betekenis van artikel 12 IVDV, betreffende het terrein ‘gezondheid’ is in opdracht van het ministerie van SWZ onderzoek gedaan⁷⁸. Dit onderzoek resulteerde in een groot aantal aanbevelingen. De Commissie is benieuwd hoe het met de uitvoering van deze aanbevelingen staat.

⁷⁵ Het Vrouwenverdrag in Nederland anno 1997, Verslag van de Rapportagecommissie Internationaal Verdrag tegen Discriminatie van Vrouwen, SZW/Vuga: Den Haag, februari 1997.

⁷⁶ Kabinetsreactie op het rapport-Groenman, ‘Het Vrouwenverdrag in Nederland anno 1997’, Kamerstukken II 1997/98, 25 893, nr. 2.

⁷⁷ Ongezien onderscheid naar sekse, ‘Beelden in verandering’, ministerie van SZW/DCE. Februari 1996. Ook de tot nu toe uitgevoerde emancipatie effectrapportages leverden dergelijke bruikbare resultaten op. PM verwijzing naar onderzoeken

⁷⁸ N. Holtrust, A.C. Hendriks en D. Bauduin, ‘De betekenis van artikel 12 Vrouwenverdrag voor Nederland: gezondheid als recht’, Ministerie van SZW/Vuga, juni 1996.

Het verwezenlijken van de verplichtingen van het IVDV leent zich bij uitstek voor een projectmatige aanpak – het gaat immers om dynamische verdragsverplichtingen. Er zou voor gekozen kunnen worden een jaarplanning te maken, waarbij per jaar een aantal belangrijke doelstellingen worden gekozen waarvan de uitvoering terstond ter hand wordt genomen. Op een dergelijke manier kan worden voorkomen dat in opeenvolgende nota's de aanbevelingen en resultaten van onderzoek in het kader van het IVDV worden herhaald, maar dat de voortgang van de verwezenlijking stopt.

Speciale aandacht behoeft naar het inzicht van de Commissie evenzeer de positie van vrouwen in het vreemdelingenrecht. Het gaat daarbij in het bijzonder om het wegnemen van belemmeringen bij het kiezen van de domicilie van het gezin, het recht om in vrijheid een huwelijk aan te gaan en kinderen te krijgen. In het kader van de voorgenomen wijzigingen van de Vreemdelingenwet en de uitvoeringsbesluiten verdient dit bijzondere aandacht.⁷⁹ In plaats van een beleidsafweging die zich rekenschap geeft van de bijzondere positie van vluchtelingenvrouwen en de zorgverplichtingen die zij vaak hebben, is gekozen voor een aanscherping van de middeleneis bij gezinshereniging naar 100% van de netto ABW-norm (terwijl die thans doorgaans op 70% ligt).⁸⁰ Als deze norm ertoe leidt dat vrouwen veel vaker dan mannen niet meer voor gezinshereniging in aanmerking kunnen komen, is er in het kader van gelijke behandeling (indirecte discriminatie) probleem in het leven geroepen. Tevens heeft de regering zich kennelijk nog onvoldoende rekenschap gegeven van een eventueel in het leven te roepen onderscheid op grond van burgerlijke staat als gevolg van de normering van de middelentoets op netto niveau. De effecten van het bruto-netto traject zouden ertoe kunnen leiden dat er drempels worden opgeworpen die tot indirect onderscheid kunnen leiden. Deze opmerkingen onderstrepen naar het inzicht van de Commissie het belang van het uitvoeren van een gelijke behandelingstoets/emancipatie-effectrapportage op voorgenomen wetgeving en beleid.

Met betrekking tot haar eigen werkzaamheden vraagt de Commissie aandacht voor implementatie van het vrouwenverdrag in de AWGB. Hierbij zijn onder meer de volgende punten, voortvloeiend uit artikel 2c IVDV, aan de orde zoals aanbevolen in de evaluatie van de AWGB door de Commissie.⁸¹ :

- versterking van de rechtskracht van de oordelen van de Commissie, opdat afwijking van een oordeel door de rechter alleen gemotiveerd mogelijk wordt;

⁷⁹ Zie hierover ook Th. Holterman, Vreemdelingenrecht over de drempel van het derde millennium, NJB 25 februari 2000, p. 404-409.

⁸⁰ Zie Kamerstukken 1998-1999, 26732, nrs. 1-3.

⁸¹ Commissie gelijke behandeling, 'Gelijke behandeling in beweging', Evaluatie van vijf jaar Algemene wet gelijke behandeling, Utrecht, 4 mei 2000.

- verruiming van de mogelijkheid tot onderzoek uit eigen beweging tot onderzoek in één of enkele bedrijven;
- mogelijke uitbreiding van de reikwijdte van de AWGB tot een deel van het overheidshandelen.

Samenvattend bepleit de Commissie dat zowel bestaande als voorgenomen wetgeving en beleid consequent getoetst wordt op verdragsconformiteit met het vrouwenverdrag. De verplichting hiertoe rust immers krachtens het IVDV op de overheid zelf. Het initiatief ligt dan ook bij de overheid. Daarnaast dringt de Commissie erop aan dat voorgenomen wetgeving en beleid aan de nationale gelijke behandelingswetgeving wordt getoetst.

Artikel 13 Verdrag van Amsterdam

Onlangs is de EU-Richtlijn 2000/43/EG over de toepassing van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming in werking getreden.⁸² De Lidstaten hebben tot 19 juli 2003 de tijd om de wettelijke en bestuurlijke maatregelen te nemen om aan de richtlijn te voldoen. De Commissie verwacht dat Nederland op zo kort mogelijke termijn de Richtlijn zal implementeren. Hetzelfde geldt voor de nog niet aangenomen brede richtlijn over gelijke behandeling in beroep en bedrijf.⁸³

De Commissie verwijst met nadruk naar hetgeen zij in haar commentaar op beide richtlijnen naar voren heeft gebracht, betreffende de leemte die dreigt te ontstaan in de bescherming van vrouwen, nu de nieuwe richtlijnen op specifieke punten verder gaande bescherming bieden dan de bestaande richtlijnen met betrekking tot gelijke behandeling van mannen en vrouwen. Mede gelet op de hierboven aangegeven noodzaak om het gender aspect te betrekken bij alle vormen van gelijke behandeling, acht de Commissie dit een zeer onwenselijke situatie en beveelt zij aan dat de regering zich inspant deze leemte te vullen.

⁸² Richtlijn houdende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming, COM (1999) 566.

⁸³ Richtlijn ter instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in werkgelegenheid en beroep, welke betrekking heeft op discriminatie op grond van ras/ethniciteit, religie/geloof, leeftijd, handicap en seksuele oriëntatie op de arbeidsmarkt, COM (1999) 565.

IV VOORLICHTING EN ICT

ICT en voorlichting

In de adviesaanvraag is nadrukkelijk gevraagd naar de rol die de Commissie ziet voor ICT in haar toekomstige werk, onder andere met het oog op het Steunpunt gelijke behandeling. Hiervoor is al uiteengezet dat niet vooruitgelopen zal worden op het binnenkort af te ronden bedrijfsplan voor dit Steunpunt. Het is duidelijk dat ICT een voorname plaats inneemt in onze informatiemaatschappij. De website van de Commissie wordt veelvuldig geraadpleegd en de ontsluiting van haar oordelen is substantieel vergemakkelijkt hierdoor. Met het oog op internationale betrekkingen is informatieverstrekking in het Engels van steeds groter belang aan het worden en dat geldt ook voor de maatschappelijke organisaties en sociale partners. Ook de departementen kunnen een belangrijke rol spelen bij het ontsluiten van documenten en gegevens via internet.

Beleidsmatig zal de Commissie overigens de ontwikkelingen nauwgezet volgen. Nieuwe ontwikkelingen, zoals bijvoorbeeld datamining, kunnen immers naast een heleboel informatie ook onbedoelde consequenties hebben met betrekking tot selecteren op basis van persoonskenmerken die gerelateerd zijn aan de gronden van de wetgeving gelijke behandeling. De overheid en andere toezichthouders hebben daarbij ook een belangrijke taak om de bescherming van grondrechten te waarborgen.

In zijn algemeenheid kan tevens gesteld worden dat voorlichting een belangrijk middel is om doelgroepen, zowel van overheidsbeleid als doelgroepen van de wetgeving gelijke behandeling, te bereiken. De Commissie waardeert het dat er nu al een aantal malen een gezamenlijke inspanning is geleverd op deelonderwerpen en stelt voortzetting en uitbouw van deze praktijk op prijs.
