

**Advies van het Economisch en Sociaal Comité over het „Voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden”**

(2001/C 123/21)

De Commissie heeft op 25 juli 2000 besloten, overeenkomstig de bepalingen van art. 262 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, het Economisch en Sociaal Comité te raadplegen over het voornoemde voorstel.

De afdeling „Werkgelegenheid, sociale zaken, burgerschap”, die met de voorbereiding van de desbetreffende werkzaamheden was belast, heeft haar advies op 5 december 2000 goedgekeurd. Rapporteur was mevrouw Wahrolin.

Het Economisch en Sociaal Comité heeft tijdens zijn 378e zitting (vergadering van 25 januari 2001) het volgende advies uitgebracht dat met 68 stemmen vóór en 11 stemmen tegen, bij 6 onthoudingen, werd goedgekeurd.

## 1. Inleiding

1.1. Met haar voorstel tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG<sup>(1)</sup> wil de Commissie het streven naar een gelijke participatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt kracht bijzetten en de toegang van vrouwen tot het arbeidsproces verder vergemakkelijken.

1.2. De rechtsgrondslag van het Commissievoorstel is artikel 141(3) van het EG-Verdrag, op grond waarvan de EU maatregelen kan nemen om ervoor te zorgen dat vrouwen en mannen in het arbeidsproces gelijk behandeld worden, en artikel 141(4), op grond waarvan de lidstaten maatregelen dienen te nemen om de toepassing van dit beginsel te garanderen. De Commissie definieert een aantal begrippen, verbetert de bescherming van werknemers die een klacht indienen, verduidelijkt in welke gevallen van bepaalde beginselen mag worden afgeweken, verruimt de mogelijkheden van de lidstaten om via zogenoemde positieve actie een gelijke behandeling te bevorderen, en garandeert dat zwangere vrouwen en moeders recht hebben op speciale bescherming.

1.3. In de voorgestelde richtlijn legt de Commissie concreet vast welke maatregelen de lidstaten dienen te nemen en houdt zij rekening met de rechtspraak van het Hof van de afgelopen 25 jaar.

1.4. Voor het eerst omschrijft de Commissie seksuele intimidatie duidelijk als seksediscriminatie op het werk. De Commissie gaat hierbij uit van de definities in voorstellen voor richtlijnen met artikel 13 als rechtsgrondslag, die betrekking hebben op intimidatie als discriminatie om andere redenen

dan het geslacht van de slachtoffers. Verder krijgen werknemers die wegens discriminatie een klacht hebben ingediend ook na beëindiging van de arbeidsrelatie recht op bescherming en wordt een aantal minimumeisen geformuleerd voor onafhankelijke organen op nationaal niveau die voor meer gelijke behandeling moeten zorgen. De Commissie schept duidelijkheid over de gevallen waarin de lidstaten mogen afwijken van het beginsel van gelijke toegang tot werk, al dienen zij wel te onderbouwen waarom een bepaalde functie door één van beide geslachten niet mag worden uitgeoefend. Verder wijst de Commissie erop dat zwangere vrouwen en moeders recht hebben op speciale bescherming, zoals het recht om na het moederschapsverlof terug te keren in hun oude functie. Ten slotte wordt verwezen naar artikel 141 (4) van het EG-Verdrag, waarin staat dat een lidstaat ondanks het beginsel van gelijke behandeling het recht heeft om via positieve actie de gelijkwaardigheid van mannen en vrouwen in het arbeidsproces te garanderen.

1.5. De Commissie wijst er bovendien op dat wat de naleving van het beginsel van gelijke behandeling betreft voor de sociale partners een belangrijke rol is weggelegd.

## 2. Algemene opmerkingen

2.1. Het ESC is het in grote lijnen eens met het voorstel van de Commissie. Het is met name van belang dat uit de definitie van seksuele intimidatie blijkt dat het hierbij om seksediscriminatie op de werkplek gaat én dat deze definitie nu voor het eerst in een richtlijn wordt opgenomen. Het is dan ook altijd aan de werkgever om seksuele intimidatie op de werkplek te voorkomen. Uit het oogpunt van rechtszekerheid moet echter voor ogen worden gehouden dat de werkgever pas in actie kan komen als hij van een bepaald geval op de hoogte is. Seksuele intimidatie is een groot probleem dat erg gevoelig ligt. Het kan daarom niet langer worden veronachtzaamd, maar moet in EU-verband worden aangepakt. Verder is het een goede zaak dat in de voorgestelde richtlijn rekening wordt gehouden met de rechtspraak van het Hof van Justitie; dit komt de rechtszekerheid ten goede.

(1) Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9.2.1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (PB L 39 van 14.2.1976, blz. 40).

2.2. Het ESC staat achter de hoofdlijnen van het voorstel, waarmee de Commissie aanknoopt bij al geruime tijd geleden begonnen werkzaamheden, ontwikkelingen in de samenleving en ontwikkelingen op wetgevingsgebied in de EU en in de lidstaten. Het ESC is het met de Commissie eens dat de toepassing van een EU-rechtsinstrument in overeenstemming is met het subsidiariteitsbeginsel en het evenredigheidsbeginsel.

2.3. De Commissie zou daarnaast een voorstel moeten publiceren met als rechtsgrondslag art. 13 van het EG-Verdrag, dat ook op andere gebieden van toepassing is.

2.4. Bij de voorbereiding van haar voorstel heeft de Commissie helaas geen gebruik gemaakt van de in het sociale hoofdstuk van het EG-Verdrag opgenomen mogelijkheid om op Europees niveau te overleggen met de sociale partners.

2.5. Hieronder geeft het Comité zijn mening over de artikelen van het Commissievoorstel.

### 3. Bijzondere opmerkingen

#### Artikel 1

Artikel 1 bevat alle voorgestelde wijzigingen op Richtlijn 76/207/EEG.

#### 3.1. Eerste wijziging, nieuw lid in artikel 1

Hiermee wordt de Richtlijn terecht in overeenstemming gebracht met artikel 3 van het EG-Verdrag.

#### 3.2. Tweede wijziging, nieuw artikel 1 bis

Het Comité is het eens met de Commissie om seksuele intimidatie te beschouwen als seksediscriminatie. De afgelopen jaren hebben de EU-instellingen een hele reeks initiatieven genomen om seksuele intimidatie op het werk te voorkomen en te bestrijden. Werknemers en bedrijven zullen baat hebben bij de bestrijding van dit — veel voorkomende — probleem. In Europees verband hebben de sociale partners unaniem benadrukt dat de integriteit en waardigheid van werknemers beschermd dienen te worden, maar zij verschillen van mening over de vraag welk EU-instrument in dit verband moet worden toegepast. De EU is al sinds lang van mening dat seksuele intimidatie indruist tegen het beginsel van gelijke behandeling

en afbreuk doet aan de waardigheid van vrouwen en mannen op het werk. Het is daarom een goede zaak dat seksuele intimidatie nu voor het eerst in een richtlijn als seksediscriminatie op de werkplek wordt omschreven.

De definitie van de Commissie stoelt op de gedragscode<sup>(1)</sup> die zij heeft opgesteld en stemt overeen met de definities op grond van artikel 13 betreffende intimidatie om andere redenen dan geslacht. Het Comité is het grotendeels eens met de voorgestelde definitie, maar zou wel graag zien dat „storende werkomgeving” wordt vervangen door „vernederende werkomgeving”, zodat de nieuwe tekst volledig aansluit bij de EU-gedragscode.

Helaas gaat de Commissie in het voorstel niet in op de verantwoordelijkheid van de werkgever om voor een werkklimaat zonder seksuele intimidatie te zorgen. Krachtens de in 1991 opgestelde gedragscode moet ter voorkoming van seksuele intimidatie op de werkvloer een actief beleid worden gevoerd. Het ESC stelt daarom voor art. 1a als volgt uit te breiden:

„Het is de verantwoordelijkheid van de werkgever om voor een werkklimaat zonder seksuele intimidatie te zorgen.”

#### 3.3. Derde wijziging, invoering van een nieuwe alinea in lid 1 van artikel 2

Het is een goede zaak dat de Commissie een definitie van het begrip „indirecte discriminatie” wil invoeren. Deze zou echter wel in overeenstemming moeten worden gebracht met de inhoud van de Richtlijn betreffende racisme en van andere Richtlijnen die artikel 13 i van het EG-Verdrag als rechtsgrondslag hebben.

#### 3.4. Vierde wijziging, nieuwe tekst ter vervanging van artikel 2, lid 2

Het ESC juicht het toe dat slechts in een beperkt aantal gevallen waarbij „wezenlijke beroepskwalificaties” in het geding zijn, van de anti-discriminatieregels mag worden afgeweken. Deze uitzonderingen moeten regelmatig door de lidstaten en onafhankelijke organen worden geëvalueerd om te kunnen besluiten of ze al dan niet gehandhaafd moeten worden.

Omwille van de duidelijkheid zou de Commissie echter ook moeten ingaan op het onderwerp positieve actie, ongeacht of deze kwestie al langs andere weg wordt geregeld.

<sup>(1)</sup> De bestrijding van seksuele intimidatie op het werk — Een richtsnoer voor een gedragscode van de Europese Commissie.

### 3.5. Vijfde wijziging, toevoeging van een nieuwe alinea aan artikel 2, lid 3

De Commissie wil er terecht uitdrukkelijk op wijzen dat vrouwen na de bevalling het recht hebben om naar hun oude of naar een gelijkwaardige functie terug te keren, maar de formulering „onder dezelfde arbeidsvoorwaarden” is te rigide. Een betere, meer flexibele formulering zou zijn „zonder verslechterde arbeidsvoorwaarden”. Het arbeidsproces is voortdurend in beweging en de voorgestelde formulering „met dezelfde arbeidsvoorwaarden” laat te weinig ruimte.

Voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen is het van wezenlijk belang dat iedereen recht heeft om zelf een beroepsbezigheid uit te oefenen en in zijn eigen onderhoud te voorzien. Dit inzicht klinkt door in de werkgelegenheidsstrategie van de EU en in de conclusies van de top van Lissabon. Om onze sociale systemen overeind te houden, vooral wat de pensioenvoorzieningen betreft, is het duidelijk van groot belang dat meer vrouwen zich op de arbeidsmarkt begeven. Gelijke behandeling is van cruciale betekenis voor de productiviteit in een vergrijzend Europa. Om het niveau van sociale bescherming te handhaven, is het noodzakelijk dat vrouwen een betaalde baan kunnen krijgen en zo een bijdrage kunnen leveren aan de economische groei. Het recht om terug te keren in een oude baan zonder dat de arbeidsvoorwaarden zijn verslechterd is van belang voor de planning van het gezinsleven (met name het combineren van werk en gezinsleven) en vormt een logische aanvulling op de bepalingen in de „moederschapsrichtlijn” 92/85/EG<sup>(1)</sup>. De Commissie doet er goed aan deze Richtlijn in overeenstemming te brengen met het ILO-verdrag nr. 183 over moederschapsbescherming. Er moet ook in komen te staan dat vrouwen na de bevalling het recht hebben om onder dezelfde arbeidsvoorwaarden naar hun oude of een gelijkwaardige functie terug te keren.

Verder is het een goede zaak dat rekening wordt gehouden met de jurisprudentie van het Hof van Justitie.

### 3.6. Zesde wijziging, vervanging van lid 4 van artikel 2

Het ESC kan zich vinden in het voorstel van de Commissie, die de lidstaten met het oog op de toepassing van artikel 141 (1) van het EG-Verdrag wil opdragen om ten behoeve van een gelijke behandeling van mannen en vrouwen positieve actie te ondernemen en hierover op gezette tijden verslag uit te brengen. Al eerder<sup>(2)</sup>, namelijk toen het eerste rapport over

gelijke behandeling door de Commissie werd gepubliceerd, heeft het ESC voorstellen en aanbevelingen gedaan over de verslaglegging. Als de Commissie op gezette tijden rapporten uitbrengt waarin de positieve acties van de lidstaten vergelijkenderwijs geëvalueerd worden, krijgen de nationale overheden en de bevolking een goed beeld van de situatie in elke lidstaat. Van doorslaggevend belang is de opzet van de rapporten. De Commissie zou in kaart moeten brengen waar de verschillen en de overeenkomsten tussen de lidstaten liggen. Het heeft weinig zin om de ontwikkelingen op EU-niveau te beschrijven als voorbij wordt gegaan aan de toepassing en handhaving van een en ander in de lidstaten, die alles uiteindelijk concreet in praktijk moeten brengen.

### 3.7. Zevende wijziging, toevoeging van een nieuw punt d aan artikel 3, lid 2

Het ESC stemt in met de voorgestelde toevoeging.

### 3.8. Achtste wijziging, nieuwe formulering van artikel 6

Met deze nieuwe formulering worden in de Richtlijn twee belangrijke elementen van de rechtspraak van het Hof van Justitie met betrekking tot handavingsprocedures opgenomen. Dit is een goede zaak; de Commissie vergroot op deze manier de kans dat het individu effectief wordt beschermd en dat het beginsel van gelijke behandeling daadwerkelijk effect sorteert.

Het ESC wijst de Commissie echter op eventuele nationale verjaringsbepalingen, bijvoorbeeld m.b.t. de termijn waarbinnen men na de beëindiging van een arbeidsrelatie een klacht kan indienen. Als deze in overeenstemming zijn met de overige EU-wetgeving mogen zij door de Richtlijn niet buiten werking raken.

### 3.9. Negende wijziging, nieuw artikel 8 bis

Het ESC staat achter dit nieuwe artikel, waarmee het in artikel 6 behandelde recht op rechtsbescherming wordt versterkt.

De richtsnoeren voor de onafhankelijke organen die door elke lidstaat moeten worden opgericht zijn duidelijk. Tegelijkertijd wordt het terecht aan de lidstaten overgelaten om in overeenstemming met hun rechtstradities en beleidskeuzen de structuur en de werkwijze van deze organen te bepalen.

De tekst van lid 3 van het nieuwe artikel 8 bis zou echter woordelijk overeen moeten komen met de formulering in de richtlijn over gelijke behandeling zonder onderscheid op grond van ras [zie het ESC-advies in kwestie<sup>(3)</sup>].

(1) Richtlijn 92/85/EG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie, PB L 348, 28.11.1992.

(2) ESC-advies over het „Jaarverslag van de Commissie: Gelijke kansen voor vrouwen en mannen in de Europese Unie — 1996”, PB C 296, 29.09.1997.

(3) PB C 204, 18.07.2000, blz. 82-90.

### 3.10. Tiende wijziging, nieuw artikel 8 ter

Het ESC juicht het voorstel van de Commissie toe en wijst met nadruk op de rol van de sociale partners bij de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling.

Elke lidstaat moet in overeenstemming met zijn rechtstradities en beleidskeuzen kunnen handelen. Er dient echter wel vooruitgang te worden geboekt. De lidstaten zouden daarom in hun rapport aan de Commissie met name uiteen dienen te zetten hoe zij er samen met de sociale partners voor proberen te zorgen dat het beginsel van gelijke behandeling wordt toegepast.

### 3.11. Nieuw artikel 8 quater

Het Comité steunt dit Commissievoorstel.

Brussel, 25 januari 2001.

## 4. Artikel 2

4.1. Het Comité heeft geen bezwaar tegen het voorstel van de Commissie, maar zou graag zien dat de datum waarop de lidstaten via de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen aan de richtlijn moeten voldoen, wordt afgestemd op de datum waarop de richtlijn wordt goedgekeurd. Dan hebben de lidstaten namelijk op zijn minst een jaar de tijd voor het nemen van nationale maatregelen.

## 5. Samenvatting

Bestrijding van alle vormen van discriminatie is één van de belangrijkste taken van de EU.

Gezien de demografische ontwikkelingen is het van groot belang dat een zo hoog mogelijk percentage van de beroepsbevolking een baan heeft. Desondanks bestaan er op de arbeidsmarkt nog altijd allerlei vormen van discriminatie.

De gelijke behandeling van mannen en vrouwen kan een stap dichterbij worden gebracht door de thans voorgestelde wijziging van Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen t.a.v. de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en t.a.v. de arbeidsvoorwaarden.

*De voorzitter*

*van het Economisch en Sociaal Comité*

G. FRERICHS

*BIJLAGE***bij het advies van het Economisch en Sociaal Comité**

Het volgende tijdens de discussie verworpen wijzigingsvoorstel heeft meer dan een kwart van de uitgebrachte stemmen gekregen:

**Paragraaf 3.5, eerste alinea**

De oorspronkelijke formulering van de Commissie — „onder dezelfde arbeidsvoorwaarden” — verdient de voorkeur boven de voorgestelde wijziging „zonder verslechterde arbeidsvoorwaarden”.

*Motivering*

Spreekt voor zichzelf.

*Uitslag van de stemming*

Vóór: 30, tegen: 48, onthoudingen: 7.

---