

# EUROPEES PARLEMENT

2004



2009

---

*Zittingsdocument*

**A6-0491/2008**

9.12.2008

## **VERSLAG**

inzake de omzetting en toepassing van Richtlijn 2002/73/EG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van de 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 (2008/2039(INI))

Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

Rapporteur: Teresa Riera Madurell

## INHOUD

	<b>Blz.</b>
ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT .....	3
TOELICHTING .....	10
ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN .....	16
UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE .....	22

## ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

**inzake de omzetting en toepassing van Richtlijn 2002/73/EG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van de 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 (2008/2039(INI))**

*Het Europees Parlement,*

- gezien het Interinstitutioneel Akkoord "Beter wetgeven"<sup>1</sup> dat op 16 december 2003 door het Parlement, de Raad en de Commissie is gesloten,
  - gelet op Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van de 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<sup>2</sup>,
  - gelet op artikel 45 van zijn Reglement,
  - gezien het verslag van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid en het advies van de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken (A6-0491/2008),
- A. overwegende dat het conform de beginselen van de democratie en de rechtsstaat, die in het EG-Verdrag verankerd zijn, gepast is dat de wetgever de tenuitvoerlegging van de door hem vastgestelde wetgeving controleert,
- B. overwegende dat de taak van het Parlement als medewetgever met betrekking tot de controle op de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2002/73/EG wordt gecompliceerd door de geringe hoeveelheid informatie die door de Commissie wordt verstrekt; overwegende dat er daarom met de bevoegde commissies van de nationale parlementen en de organen voor gelijke behandeling schriftelijk contact is opgenomen met het verzoek informatie te verstrekken, waaraan door 27 nationale parlementen en 16 organen voor gelijke behandeling gehoor is gegeven,
- C. overwegende dat Richtlijn 2002/73/EG een belangrijke mijlpaal vormt in het proces om gelijkheid tussen mannen en vrouwen te verwezenlijken en om discriminatie op grond van geslacht in de maatschappij als geheel te bestrijden,
- D. overwegende dat in Richtlijn 2002/73/EG voor het eerst op EU-niveau een definitie van het begrip "seksuele intimidatie" is opgenomen, waarbij ook directe discriminatie, indirecte discriminatie en intimidatie wordt gedefinieerd, discriminatie tegen vrouwen op grond van zwangerschap of zwangerschapsverlof wordt verboden, en het recht is vastgelegd op terugkeer naar dezelfde baan of naar een vergelijkbare functie na zwangerschaps-, vaderschaps- of adoptieverlof, voor zover dergelijke rechten door de

---

<sup>1</sup> PB C 321 van 31.12.2003, blz. 1.

<sup>2</sup> PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15.

lidstaten worden erkend,

E. overwegende dat door de lidstaten een aantal verplichtingen is aangegaan met het oog op de tenuitvoerlegging van Richtlijn 2002/73/EG tegen 5 oktober 2005, zoals:

- het aanwijzen van een of meer organen die onder meer de bevoegdheid hebben om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te bevorderen, te analyseren, te controleren en te ondersteunen;
- het bevorderen van een sociale dialoog tussen de sociale partners ten einde gelijke behandeling aan te moedigen, onder meer door toe te zien op de praktijk op het werk en door collectieve overeenkomsten e.d.;
- het bevorderen van de dialoog met relevante ngo's met het oog op het aanmoedigen van gelijke behandeling;
- het planmatig en systematisch bevorderen van gelijke behandeling op de werkplek, bijvoorbeeld door middel van bedrijfsverslagen over dit onderwerp met periodieke informatie over de gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
- het nemen van maatregelen om effectieve sancties te waarborgen voor overtredingen van de richtlijn, waarbij – met uitzondering van een zeer beperkt aantal gevallen – de hoogte van de compensatie voor slachtoffers niet door een vast plafond beperkt mag worden;
- het waarborgen van eenzelfde mate van bescherming tegen nadelige behandeling van personen die steun bieden aan slachtoffers van genderdiscriminatie of intimidatie;
- het om de vier jaar verslag doen aan de Commissie over de maatregelen die zijn genomen om specifieke voordelen te creëren die de uitoefening van een beroepsactiviteit door het ondervertegenwoordigde geslacht vergemakkelijken, inclusief een rapportage over de uitvoering van die maatregelen;
- het waarborgen dat bepalingen in contracten en overeenkomsten die in strijd zijn met de richtlijn, worden gewijzigd of nietig worden verklaard,

F. overwegende dat door een te trage of kwalitatief gebrekkige tenuitvoerlegging van Richtlijn 2002/73/EG het risico ontstaat dat de strategie van Lissabon niet wordt verwezenlijkt en dat het sociale en economische potentieel van de EU niet ten volle tot ontwikkeling komt,

G. overwegende dat veel lidstaten problemen hebben gehad met de omzetting van de richtlijn, met name bij het opnemen in hun wetgeving van concrete en passende maatregelen voor de verbetering van gendergelijkheid en vermindering van discriminatie ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden,

H. overwegende dat indicatoren aantonen dat de nieuwe, verbeterde wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de jaren na haar inwerkingtreding geen

noemenswaardige effecten heeft gehad voor vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces en hun promotiekansen,

- I. overwegende dat in veel lidstaten gendergelijkheid in de politieke en administratieve besluitvorming onmogelijk is wegens gebrek aan kennis en besef omtrent het te voeren beleid,
  - J. overwegende dat genderdiscriminatie in andere sociale en politieke verbanden is toegenomen door de aanhoudende ongelijke beloning van mannen en vrouwen, met name tussen zogenaamde vrouwelijke en de mannelijke bedrijfstakken,
  - K. overwegende dat de financiële onafhankelijkheid van vrouwen van fundamenteel belang is voor hun emancipatie, en een baan met rechten daarom een garantie is voor hun persoonlijke ontplooiing en maatschappelijke integratie,
1. roept de Commissie op om zowel de omzetting van Richtlijn 2002/73/EG als de naleving van de wetgeving die uit die omzetting voortvloeit, zorgvuldig te controleren en druk op de lidstaten te blijven uitoefenen; benadrukt de noodzaak om adequate middelen beschikbaar te stellen teneinde deze doelstellingen te kunnen uitvoeren;
  2. verwijst naar punt 34 van het Interinstitutioneel Akkoord inzake een betere wetgeving, en met name naar de toezegging van de Raad om de lidstaten aan te sporen tabellen op te stellen en te publiceren die het onderlinge verband weergeven tussen de desbetreffende richtlijnen en de nationale omzettingsmaatregelen; is van mening dat de beschikbaarheid van die correlatietabellen de taak van de Commissie zou vergemakkelijken om toezicht te houden op de omzetting van Richtlijn 2002/73/EG;
  3. merkt op dat een nauwe samenwerking tussen de bevoegde commissies in de nationale parlementen en het Europees Parlement bij het toezicht op de omzetting en uitvoering van de wetgeving inzake gendergelijkheid ertoe zou leiden dat beleidsmakers en burgers beter met het begrip "gendergelijkheid" vertrouwd zouden raken;
  4. is ingenomen met de talrijke uitvoerige reacties die binnen een kort tijdsbestek van de nationale parlementen en organen voor gelijke behandeling zijn ontvangen met betrekking tot de stand van zaken bij de tenuitvoerlegging van de richtlijn en de problemen die er op dat vlak bestaan;
  5. betreurt dat het verslag van de Commissie aan het Europees Parlement en de Raad, dat moet zijn gebaseerd op de informatie die de lidstaten tot eind 2005 hebben verstrekt, nog niet beschikbaar is;
  6. betreurt het dat in verschillende nationale wet- en regelgevingen de begrippen directe en indirecte discriminatie, intimidatie en seksuele intimidatie niet op een voldoende duidelijke en expliciete wijze zijn omschreven;
  7. is bezorgd over het feit dat verboden vormen van discriminatie in bepaalde lidstaten niet voldoende breed zijn gedefinieerd om aan de eisen van Richtlijn 2002/73/EG te voldoen; wijst erop dat verboden vormen van discriminatie zowel op de particuliere als op de openbare sector van invloed zijn;

8. betreurt het dat de nationale wetgeving van sommige lidstaten in strijd is met het beginsel van doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties doordat er drempels zijn vastgesteld voor de uitbetaling van schadevergoedingen of schadeloosstellingen aan slachtoffers van discriminatie;
9. vestigt er de aandacht op dat een minder gunstige behandeling van vrouwen in verband met hun zwangerschap of zwangerschapsverlof een vorm van discriminatie is; betreurt het dat sommige lidstaten nog niet expliciet hebben erkend dat vrouwen na hun zwangerschap het recht hebben om in dezelfde baan of een vergelijkbare functie terug te keren;
10. roept de lidstaten ertoe op te waarborgen dat alle voorschriften van Richtlijn 2002/73/EG volledig, correct en doeltreffend worden omgezet en adequaat ten uitvoer worden gelegd;
11. wijst erop dat gelijke behandeling niet in alle socialezekerheidsstelsels wordt toegepast; roept de lidstaten en de Commissie ertoe op te waarborgen dat met name werknemerspensioenregelingen niet discriminerend zijn voor vrouwen en niet bijdragen aan de verergering van reeds bestaande situaties waarin vrouwen qua uitkeringen en bijdragen al benadeeld zijn;
12. is verheugd over de inspanningen van de lidstaten die de eisen van Richtlijn 2002/73/EG uitgebreid of aangescherpt hebben, en met name de initiatieven waarbij bescherming tegen discriminatie ook wordt geïntroduceerd in nieuwe sectoren in de samenleving;
13. verzoekt de lidstaten stappen te ondernemen om werkgevers ertoe aan te moedigen arbeidsomstandigheden te creëren waarin seksuele intimidatie en intimidatie op grond van geslacht worden voorkomen, alsmede om specifieke procedures in te stellen voor de preventie van dergelijk gedrag;
14. dringt er bij de lidstaten op aan de nodige capaciteiten te ontwikkelen en de organen voor gelijke behandeling en gelijke kansen voor mannen en vrouwen adequate middelen te verschaffen, zoals bedoeld in Richtlijn 2002/73/EG, en brengt in herinnering dat in de richtlijn wordt voorgeschreven dat de onafhankelijkheid van dergelijke organen gewaarborgd dient te worden;
15. wijst op de verschillen in aanpak bij de tenuitvoerlegging van artikel 8 bis van Richtlijn 2002/73/EG, waarin de noodzaak wordt onderstreept van samenwerking en uitwisseling van goede praktijken tussen de lidstaten; is van mening dat zowel het Netwerk van nationale organen voor gelijke behandeling van de Commissie als Equinet belangrijke instrumenten zijn voor het verbeteren van die samenwerking en voor het bevorderen van een uniforme tenuitvoerlegging van de communautaire wetgeving voor gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
16. verwelkomt de intentie van de Commissie om in 2009 een onderzoek uit te voeren naar de opzet van de organen voor gelijke behandeling; verzoekt de Commissie en de lidstaten een inschatting te maken van de kennis die de burgers in de EU hebben omtrent de dienstverlening door die organen en om voorlichtingscampagnes in gang te zetten om de bekendheid met deze organen te vergroten;
17. wijst op het geringe aantal procedures en klachten dat wordt ingesteld in verband met

gendergelijkheidsaspecten, hetgeen duidt op de ontoereikende bekendheid onder vrouwen met de rechten die hen toekomen op grond van Richtlijn 2002/73/EG; roept de lidstaten, de vakbonden, de werkgevers en de ngo's op tot intensivering van hun activiteiten om vrouwen te informeren omtrent de mogelijkheden die er op grond van de nationale wetgeving sinds 2005 openstaan voor slachtoffers van discriminatie;

18. wijst op het beperkte vertrouwen in de rechtsbescherming dat er onder slachtoffers van discriminatie bestaat; roept de lidstaten ertoe op te waarborgen dat de te verlenen bijstand onafhankelijk en kosteloos is, dat er betere garanties komen voor slachtoffers van discriminatie en dat mensen die burgers verdedigen die beschermd worden door Richtlijn 2002/73/EG dan wel voor deze burgers als getuige optreden, justitiële bescherming krijgen;
19. roept de Commissie ertoe op te onderzoeken of de lidstaten de garantie bieden dat slachtoffers of verenigingen en organisaties die er een gerechtvaardigd belang bij hebben dat Richtlijn 2002/73/EG wordt nageleefd, niet worden gehinderd door wettelijke of andere belemmeringen – zoals buitensporig korte termijnen – bij het aanspannen van rechtsprocedures tegen de schending van discriminatiebeschermingsregels en gelijke rechten of dat slachtoffers via andere administratieve procedures hun volledige rechten als bedoeld in Richtlijn 2002/73/EG kunnen laten gelden;
20. onderkent de positieve effecten bij de preventie en evaluatie van bestaande discriminerende praktijken als gevolg van de nauwe samenwerking tussen de organen voor gelijke behandeling en de arbeidsinspectie; roept de lidstaten ertoe op de opleiding van arbeidsinspecteurs voort te zetten met het oog op zowel de nieuwe verantwoordelijkheden die voortvloeien uit de omzetting van Richtlijn 2002/73/EG als de nieuwe instrumenten die nu ter beschikking staan, zoals omkering van de bewijslast;
21. benadrukt de essentiële rol van de ngo's bij het geven van ondersteuning aan slachtoffers van discriminatie; verzoekt de overheid om middelen voor projecten voor ondersteuning en bemiddeling te reserveren, aangezien deze qua uitvoering ingewikkelder zijn dan voorlichtingscampagnes;
22. onderstreept de relevantie van betrouwbare, vergelijkbare en beschikbare kwantitatieve en kwalitatieve indicatoren en van op gender gebaseerde statistieken met het oog op het waarborgen van de tenuitvoerlegging en de follow-up van de richtlijn; dringt er bij de organen voor gelijke behandeling op aan zich meer te richten op de uitvoering van onafhankelijke enquêtes, de publicatie van onafhankelijke rapporten en het formuleren van aanbevelingen over alle kwesties die verband houden met discriminatie; wijst nogmaals op de rol van het Europees Instituut voor gendergelijkheid, dat tot taak heeft om informatie over gendergelijkheid te verzamelen en te analyseren, het bewustzijn van de EU-burgers met betrekking tot gendergelijkheid te vergroten en methodologische instrumenten te ontwikkelen voor gendermainstreaming;
23. wijst op de noodzaak de sociale dialoog tussen de sociale partners te bevorderen teneinde het beginsel van gelijke behandeling te kunnen toepassen via controles op de werkplek, collectieve overeenkomsten, gedragscodes, en door onderzoek en uitwisseling van ervaringen en goede praktijken;

24. verzoekt de lidstaten in hun nationale wetgeving voor ondernemingen de eis op te nemen om jaarlijkse bedrijfsplannen voor gendergelijkheid en gelijke rechten te ontwikkelen en te implementeren voor vrouwen en mannen die de zorg hebben voor familieleden, en om een evenwichtige genderverdeling binnen bedrijfsdirecties te waarborgen;
25. verzoekt de lidstaten de werkgevers ertoe aan te sporen hun werknemers en vertegenwoordigers periodiek van relevante informatie te voorzien over de eerbiediging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen;
26. verzoekt de lidstaten de werkgevers ertoe aan te sporen hun werknemers en vertegenwoordigers periodiek van relevante genderinformatie en informatie over hun verlofrechten te voorzien;
27. acht het dringend noodzakelijk dat er nationale mechanismen worden ontwikkeld ter controle op de implementatie van het beginsel van een gelijke beloning voor mannen en vrouwen en de hervatting van het werk na zwangerschapsverlof, vaderschapsverlof of zorgverlof voor afhankelijke familieleden;
28. stelt vast dat het salarisverschil tussen vrouwen en mannen nog steeds bestaat en dat de lonen van vrouwen gemiddeld 15 procent onder die van mannen liggen; stelt vast dat dit verschil in de periode van 2000 tot 2006 met slechts 1 procent is gedaald, en dat het percentage vrouwen in bestuursfuncties nog steeds veel lager is dan dat van mannen; dringt erop aan dat er nationale mechanismen worden ontwikkeld ter controle op het beginsel van een gelijke beloning voor mannen en vrouwen en verzoekt de Commissie om de planning van steunmaatregelen voor dit doel te herzien, waarbij het subsidiariteitsbeginsel moet worden geëerbiedigd;
29. wijst op de noodzaak tot aanmoediging van initiatieven die personeelsbeleid en positieve maatregelen in ondernemingen ter bevordering van gendergelijkheid intensiveren en implementeren; verzoekt de lidstaten in hun nationale wetgeving de eis voor ondernemingen op te nemen om jaarlijkse bedrijfsplannen voor gendergelijkheid en evenwichtige genderverdeling binnen bedrijfsdirecties te ontwikkelen en uit te voeren;
30. herinnert de lidstaten aan het belang van een actieve tenuitvoerlegging van gendermainstreaming en het vergemakkelijken van de combinatie van beroeps- en gezinsleven bij de ontwikkeling en uitvoering van wetgeving;
31. benadrukt de noodzaak tot bestrijding van specifieke belemmeringen waarmee vrouwen en meisjes met een handicap en ouders van kinderen met een handicap geconfronteerd worden ten aanzien van gelijke toegang tot onderwijs en tot de arbeidsmarkt, alsook de noodzaak tot aanpassing van maatregelen om de genderdimensie op alle beleidsgebieden in te voeren, en wijst met nadruk op de bijzondere behoeften van deze groepen;
32. wijst op de noodzaak om meer flexibiliteit ten aanzien van ouderschapsverlof te waarborgen, vooral voor ouders met gehandicapte kinderen;
33. verzoekt de lidstaten discriminatie van meisjes en jonge vrouwen in de overgang van school naar opleiding en van opleiding naar het beroepsleven op te heffen door middel van doelgerichte maatregelen, ook tijdens de herintegratie op de arbeidsmarkt na verlof in



verband met de zorg voor kinderen of familieleden; wijst op de noodzaak van openbare kinderopvang en zorg voor ouderen; vestigt de aandacht van de lidstaten op de toezeggingen die zij op deze punten hebben gedaan tijdens de Top van Barcelona in 2002;

34. verzoekt de Commissie na te gaan in hoeverre de lidstaten gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden tot het nemen van concrete positieve maatregelen in het geval de nadelen waarmee vrouwen in hun loopbaan worden geconfronteerd zeer ernstig zijn en voor de hand liggen; verzoekt de Commissie hierover een verslag op te stellen;
35. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad, de Commissie, de nationale parlementen en de nationale organen voor gelijke behandeling.

## TOELICHTING

Gendergelijkheid is een grondrecht dat een bevoorrechte status in de EU-wetgeving geniet. Uit het verschil van 28,4 procentpunten in de werkgelegenheidspercentages tussen mannen en vrouwen in de EU-27 over 2007 blijkt echter dat genderongelijkheid op de arbeidsmarkt nog steeds een structureel probleem is dat aangepakt dient te worden. Dat is van het allergrootste belang, niet alleen vanwege de voor de hand liggende reden dat gelijkheid een grondrecht is, maar ook omdat de Europese Raad van Lissabon in maart 2000 voor de Europese Unie de doelstelling heeft geformuleerd om de arbeidsparticipatie van vrouwen tegen uiterlijk 2010 te verhogen tot meer dan 60%.

Uit de gegevens over de salarisverschillen blijkt daarnaast dat de genderongelijkheidskloof niet alleen qua werkgelegenheidspercentages gedicht dient te worden, maar ook met betrekking tot de arbeidskwaliteit. In het rapport over de Global Gender Pay Gap (de mondiale salariskloof tussen mannen en vrouwen) dat het Internationaal Verbond van Vakverenigingen (IVV) in 2008 heeft gepubliceerd, wordt geconstateerd dat een hogere opleiding bij vrouwen niet automatisch leidt tot een kleiner salarisverschil. In sommige gevallen wordt dat verschil zelfs alleen maar groter naarmate het opleidingsniveau toeneemt.

Met de invoering van Richtlijn 2002/73/EG van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG van de Raad, hebben het Europees Parlement en de Raad de lidstaten van de EU van een effectief instrument voorzien om de nationale wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt te verbeteren.

Door een te trage of kwalitatief gebrekkige tenuitvoerlegging van deze richtlijn ontstaat echter het risico dat de strategie van Lissabon niet wordt verwezenlijkt en dreigt het sociale en economische potentieel van de EU niet ten volle tot ontwikkeling te komen.

### **Naleving – Stand van zaken**

#### *Procedures wegens niet-mededeling:*

Bij het verstrijken van de termijn voor de omzetting van de richtlijn (5 oktober 2005) hadden negen lidstaten nog geen maatregelen aangekondigd om de omzetting ter hand te nemen. Derhalve heeft de Commissie tegen al die lidstaten inbreukprocedures in gang gezet, hetgeen uiteindelijk in twee procedures wegens niet-mededeling heeft geresulteerd, namelijk tegen België en Luxemburg.

#### *Procedures wegens non-conformiteit:*

Als gevolg van de complexiteit en het nieuwsoortige karakter van de voorschriften van de richtlijn heeft de Commissie een groot aantal problemen bij de omzetting vastgesteld. Derhalve zijn er in de eerste helft van 2007 aan 22 lidstaten schriftelijke aanmaningen gestuurd. Van de 23 wetgevingen van de lidstaten die op conformiteit zijn gecontroleerd, heeft alleen Spanje geen schriftelijke aanmaning ontvangen.

Dat betekent overigens niet dat alle 22 lidstaten ernstige conformiteitsproblemen zouden hebben. De ervaring wijst uit dat veel problemen die de Commissie in het kader van

inbreukprocedures constateert, na ontvangst van een schriftelijke aanmaning en met name na het daaropvolgende, met redenen omklede advies alsnog worden opgelost.

Volgens de Commissie hebben alle lidstaten op de schriftelijke aanmaning gereageerd. Op dit moment is de Commissie bezig met een analyse van die reacties. De Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid (FEMM) is te kennen gegeven dat Estland en Finland inmiddels een met redenen omkleed advies hebben ontvangen. Verwacht wordt dat de Commissie eind 2008 een besluit zal hebben genomen over de follow-up van de overige lopende procedures, d.w.z. dat zij ofwel zal overgaan tot het uitbrengen van een met redenen omkleed advies, hetzij de bewuste zaken zal afsluiten.

### *Rechtszaken*

Onlangs heeft het Hof van Justitie geoordeeld dat België en Luxemburg inbreuk hebben gepleegd op de mededelingsplicht, hoewel Luxemburg de richtlijn sindsdien alsnog heeft omgezet.

Op 27 mei 2008 heeft de FEMM-commissie een uitwisseling van standpunten over dit dossier georganiseerd. De Commissie heeft in dat kader medegedeeld dat het eerste verslag over de omzetting van deze richtlijn in de eerste helft van 2009 gepubliceerd zal worden nadat de resultaten van de inbreukprocedures zijn geanalyseerd.

### **Definities**

De definities zijn in vijftien lidstaten op de een of andere manier verkeerd omgezet.

Veel lidstaten hebben voor een algemene definitie van discriminatie gekozen zonder specifiek naar genderdiscriminatie te verwijzen. Het gebruik van algemene termen kan echter tot neveneffecten leiden die tegen de geest van de richtlijn ingaan, bijvoorbeeld als er niet specifiek naar zwangerschappen wordt verwezen of als er geen verzoeken voor gedifferentieerde rechtbankstatistieken kunnen worden opgemaakt omtrent rechtsvorderingen in verband met genderdiscriminatie.

Een ander veel voorkomend probleem bij de omzetting van de onderhavige richtlijn is dat er niet specifiek naar de definitie van "seksuele intimidatie" wordt verwezen, dan wel dat deze term geïntegreerd is in de algemene definitie van intimidatie. Daardoor is het moeilijk om slachtoffers van seksuele intimidatie voldoende bescherming te bieden, met name wat de bewijsvoering betreft.

Een ander gangbaar probleem is het ontbreken van een definitie van indirecte discriminatie, hoewel dit tegenwoordig waarschijnlijk de meest geniepige vorm van discriminatie is. Zoals hierboven al is opgemerkt, blijkt uit het wijdverbreide karakter van de salariskloof dat mannen en vrouwen in verschillende categorieën worden ingedeeld voor het uitvoeren van dezelfde werkzaamheden en dat sectoren waar veel vrouwen werken, stelselmatig tot de sectoren met de lagere salarissen behoren.

Anderzijds hebben sommige lidstaten de definities juist uitgebreid of aangescherpt door bijvoorbeeld in hun regelgeving expliciet gewag te maken van transgenderidentiteit of

uitingen daarvan of door ouderschapsdiscriminatie aan te merken als een vorm van seksediscriminatie.

### **Werkingsfeer**

In achttien lidstaten is de werkingsfeer van de richtlijn niet correct omgezet. Dat heeft meestal te maken met het feit dat activiteiten van zelfstandigen er buiten zijn gehouden, of ook met het lidmaatschap van of de betrokkenheid bij werknemers- of werkgeversorganisaties.

Niettemin blijkt de werkingsfeer in een aantal lidstaten ruimer te zijn uitgevallen dan op grond van de richtlijn vereist is, en wel doordat zij zich ook uitstrekt tot:

- sociale zekerheid en bijstand, gezondheidszorg, onderwijs en de goederen- en dienstenhandel;
- niet alleen individuele personen, maar ook groepen personen, rechtspersonen en organisaties;
- niet alleen salarissen, maar ook andere arbeidsvoorwaarden die werkgevers onder hun bezoldigingsdefinitie laten vallen;
- werknemers die bij nationale organisaties buiten de lidstaten werken.

In Hongarije strekt de bescherming van zwangere vrouwen zich ook uit tot vrouwen die deelnemen aan kunstmatige inseminatieprogramma's.

### **Nationale organen voor de bevordering van gelijke behandeling**

Op grond van artikel 8 bis zijn de lidstaten verplicht een orgaan voor de bevordering van gelijke behandeling aan te wijzen. Op twee uitzonderingen na wordt in alle reacties die de FEMM-Commissie van organen voor gelijke behandeling en van de nationale parlementen van de lidstaten heeft ontvangen, het bestaan van een dergelijk orgaan bevestigd.

De Commissie heeft echter geconstateerd dat zestien lidstaten de voorschriften niet correct hebben uitgevoerd, aangezien de bestaande organen voor gelijke behandeling niet over alle vereiste bevoegdheden beschikken of omdat er bij de Commissie twijfels bestaan over de vraag of de betreffende organen wel over afdoende mogelijkheden beschikken om hun taken onafhankelijk te kunnen uitvoeren.

Uit vergelijkingen tussen de lidstaten is gebleken dat er ook belangrijke verschillen bestaan in de wijze waarop de organen voor gelijke behandeling functioneren – wat de rechtsgrondslagen zijn, onder wiens toezicht zij staan, hoe het zit met personele en financiële middelen, enz. – hoewel uit de meeste reacties naar voren komt dat er sprake is van een tendens naar horizontale organen voor gelijke behandeling die het bestrijden van alle vormen van discriminatie tot taak hebben.

Wat de personele en financiële middelen betreft, bestaan er ook aanzienlijke verschillen tussen de lidstaten. Twee zeer gelijksoortige reacties die de FEMM-commissie van organen voor gelijke behandeling heeft ontvangen, geven een treffende illustratie van het probleem: als gevolg van een gebrek aan middelen kunnen discriminatiekwesties niet snel genoeg

afgehandeld worden, aangezien het bijzonder moeilijk is om adequate onderzoeken uit te voeren; het is ook niet altijd mogelijk om in rechtszaken ondersteuning te bieden aan personen die vermoedelijk het slachtoffer van discriminatie zijn, hoewel de wet wel in een dergelijke bijstandsverlening voorziet; daarnaast is ook de controle op gelijkheidsplanning vaak problematisch door een gebrek aan middelen en kunnen er op eigen initiatief van het orgaan voor gelijke behandeling slechts kleinschalige onderzoeken worden uitgevoerd.

### Organisatorische structuur en bevoegdheden

Hoewel sommige lidstaten een volledig nieuw orgaan voor gelijke behandeling hebben opgericht, hebben de meeste de bevoegdheden van de bestaande organen uitgebreid dan wel nader gespecificeerd.

In principe zijn er drie organisatiemodellen: lidstaten met een common law-rechtsstelsel, lidstaten met een ombudsmansysteem en lidstaten met een rechtsstelsel dat gebaseerd is op het Romeinse recht.

Op grond van het common law-stelsel heeft het orgaan voor gelijke behandeling de bevoegdheid om onderzoeken in te stellen en een rol te spelen bij de alternatieve geschillenbeslechting. Een ombudsman die het bestrijden van discriminatie tot taak heeft, kan ook deelnemen aan juridische procedures. In rechtsstelsels die gebaseerd zijn op het Romeinse recht, is de bevoegdheid om deel te nemen aan civiele, sociale en bestuurlijke procedures meestal voorbehouden aan natuurlijke of rechtspersonen en valt de onderzoekstaak onder de bevoegdheid van de arbeidsinspecteurs.

De omvang van de bevoegdheden van organen voor gelijke behandeling lopen van lidstaat tot lidstaat sterk uiteen, variërend van het uitsluitend verlenen van buitengerechtelijke bijstand tot de bevoegdheid om te bemiddelen, om ambtshalve onderzoeken te verrichten en om in juridische kwesties te interveniëren.

De besluiten en aanbevelingen van die organen zijn wettelijk meestal niet bindend, hoewel de meeste organen voor gelijke behandeling erkennen dat er van die besluiten c.q. aanbevelingen een sterke morele verplichting uitgaat en rechtbanken en/of werkgevers deze in het algemeen dan ook overnemen. De ombudsman op Cyprus is het enige orgaan dat zich bezighoudt met gelijkheids- en discriminatiekwesties met de bevoegdheid om sancties op te leggen en bindende besluiten te nemen.

Een ander voorbeeld is de Nederlandse Commissie gelijke behandeling. Deze commissie is een semi-rechterlijk orgaan (het kan onafhankelijke onderzoeken instellen, partijen horen en uitspraken doen) dat onafhankelijk van de rechterlijke macht opereert. Voor de wettelijke implementatie van een uitspraak van de commissie en voor het vorderen van schadevergoeding dient echter de gang naar de rechter te worden gemaakt.

Een aantal organen voor gelijke behandeling werkt nauw samen met de arbeidsinspectie. Het Portugese Agentschap voor gelijke behandeling bezoekt bijvoorbeeld arbeidslocaties of dient een verzoek in bij het Directoraat-generaal arbeidsinspectie om te beoordelen of er sprake is van discriminerende praktijken.

## **De rol van de werkgevers**

Middels de onderhavige richtlijn worden werkgevers aangespoord om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op de werkplek planmatig en systematisch te bevorderen. In Nederland zijn ondernemingen met meer dan 30 werknemers verplicht om een bedrijfsplan voor gelijke behandeling op te stellen. In Spanje geldt die verplichting voor bedrijven met meer dan 250 werknemers of indien dit als zodanig in de cao is vastgelegd. Aan de andere kant worden werkgevers in Estland middels de wet op de gelijke behandeling expliciet verzocht om gedifferentieerde statistische gendergegevens te verzamelen met betrekking tot de werkgelegenheid.

## **De rol van maatschappelijke organisaties**

Uit de reacties blijkt dat vrouwen terughoudend zijn bij het afdwingen van hun rechten. De organen voor gelijke behandeling zijn het erover eens dat het geringe aantal klachten erop wijst dat het vertrouwen in de rechtsbescherming beperkt is. De Griekse ombudsman onderkent dat het gebrek aan contact tussen de institutionele mechanismen en de individuele slachtoffers van discriminatie uitsluitend opgelost kan worden door maatschappelijke organisaties die in het veld actief zijn.

Het is dan ook belangrijk dat er initiatieven worden genomen om de participatie van die maatschappelijke organisaties te vergroten, met name op regionaal en lokaal niveau. Hun rol moet verder gaan dan alleen maar het verstrekken van algemene informatie en het voeren van voorlichtingscampagnes, waaraan doorgaans de meeste financiële middelen van ngo's worden besteed. Organisaties dienen te beschikken over de middelen om onafhankelijke bijstand aan slachtoffers van discriminatie te verlenen. Ook dienen zij de bevoegdheid te krijgen om juridische procedures aan te spannen als bedoeld in artikel 6, lid 3, van de richtlijn.

In de praktijk zijn er overigens reeds verschillende websites van ngo's waarop adviezen worden verstrekt met betrekking tot discriminatie. In een klein aantal lidstaten kunnen slachtoffers van discriminatie zich ook al door ngo's laten vertegenwoordigen.

## **Bevorderen van gendergelijkheid**

De nationale wet- en regelgevingen dragen niet veel bij aan de meer algemene aspecten die een rol spelen bij het bevorderen van gelijke behandeling, zoals preventieve maatregelen of systematische strategieën ter bestrijding van discriminatie.

In de periodieke verslagen van de Commissie over gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt jaar in jaar uit herhaald dat het noodzakelijk is om de tenuitvoerlegging van gendermainstreaming te verbeteren. Het nieuwe ministerie van Gelijke Behandeling dat onlangs in Spanje is opgericht, is een van de voorbeelden van de wijze waarop getracht wordt om dit concept te integreren. De motivatie in de lidstaten om met concrete politieke en institutionele initiatieven te komen voor strategieën die zich specifiek richten op gendermainstreaming in de praktijk is echter gering.

In de leden 1 en 2 van artikel 8 ter van de richtlijn worden de lidstaten opgeroepen om de

sociale dialoog tussen de sociale partners te bevorderen. Hoewel in een aantal lidstaten blijkt dat vakbonden bereid zijn op dit vlak een rol te spelen door bijvoorbeeld bepalingen over gendergelijkheid in hun standaardovereenkomsten op te nemen, geven sommige sociale partners aan dat er in het algemeen een gebrek aan informatie bestaat, bijvoorbeeld met betrekking tot het in de regelgeving opnemen van bepalingen inzake indirecte discriminatie. In een aantal lidstaten blijkt de overheid nauw met de sociale partners samen te werken bij het opstellen van wet- en regelgeving voor het omzetten van de richtlijn.

26.6.2008

## **ADVIES VAN DE COMMISSIE WERKGELEGENHEID EN SOCIALE ZAKEN**

aan de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

inzake de omzetting en uitvoering van Richtlijn 2002/73/EG 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  
(2008/2039(INI))

Rapporteur voor advies: Ilda Figueiredo

### **SUGGESTIES**

De Commissie werkgelegenheid en sociale zaken verzoekt de ten principale bevoegde Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid onderstaande suggesties in haar ontwerp-resolutie op te nemen:

- A. overwegende dat veel lidstaten problemen hebben gehad met de omzetting van de richtlijn, met name bij het opnemen in hun wetgeving van concrete en passende maatregelen voor de verbetering van gendergelijkheid en vermindering van discriminatie ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden;
- B. overwegende dat indicatoren aantonen dat de nieuwe, verbeterde wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de jaren na de inwerkingtreding ervan geen noemenswaardige effecten heeft gehad voor vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces en hun promotiekansen;
- C. overwegende dat in veel lidstaten gendergelijkheid in politieke en administratieve beslissingen onmogelijk is als gevolg van een gebrek aan kennis en bewustzijn van deze aanpak;
- D. overwegende dat er in elke lidstaat ten minste één orgaan is opgericht dat verantwoordelijk is voor de bevordering, de analyse, het volgen en aanmoedigen van gendergelijkheid;



- E. overwegende dat genderdiscriminatie in andere sociale en politieke verbanden is toegenomen door de aanhoudende ongelijke beloning van mannen en vrouwen, met name tussen zogenaamde vrouwelijke en mannelijke bedrijfstakken;
1. betreurt het dat ondanks vooruitgang ten aanzien van de toegang tot werk en tot de arbeidsmarkt en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, vrouwen nog steeds worden gediscrimineerd, en is daarom van mening dat de volledige omzetting van Richtlijn 2002/73/EC in nationale wetgeving in alle lidstaten en in de praktijk onontbeerlijk is, ook voor wat betreft indirecte discriminatie; wijst er tevens op dat de tenuitvoerlegging niet gepaard mag gaan met een vermindering van de bestaande bescherming van vrouwen;
  2. benadrukt de noodzaak tot bestrijding van concrete belemmeringen waarmee vrouwen en meisjes met een handicap en ouders van kinderen met een handicap geconfronteerd worden ten aanzien van gelijke toegang tot onderwijs en tot het arbeidsproces, en de noodzaak tot aanpassing van maatregelen om de genderdimensie op alle beleidsgebieden in te voeren en ook tot aanpassing aan de bijzondere behoeften van deze groepen;
  3. vindt het zorgwekkend dat de arbeidsmarkt voor vrouwen gekenmerkt wordt door hogere werkloosheidscijfers, meer preciaire banen en lagere salarissen, een groter risico op armoede en arbeidsongevallen, en grotere moeilijkheden bij promotie in hun loopbaan en zeer lage pensioenen, hetgeen in nog sterkere mate geldt voor vrouwen met een handicap en/of migrantenvrouwen;
  4. wijst erop dat, hoewel het verschil tussen het werkloosheidscijfer voor vrouwen en dat voor mannen licht is gedaald, dit verschil in 2006 nog steeds bij ruim 14 procent lag en vrouwen meer precair werk doen, en een groeiend aantal vrouwen een deeltijdbaan heeft of werkt op basis van een tijdelijk contract;
  5. stelt vast dat het salarisverschil tussen vrouwen en mannen nog steeds bestaat en dat de lonen van vrouwen gemiddeld 15 procent onder die van mannen liggen; stelt vast dat dit verschil in de periode van 2000 tot 2006 met slechts 1 procent is gedaald, en dat het percentage vrouwen in bestuursfuncties nog steeds veel lager is dan dat van mannen;
  6. dringt er bij de lidstaten op aan zich meer in te spannen voor en volledige prioriteit te geven aan de bestrijding van discriminatie tussen mannen en vrouwen, met name ten aanzien van gelijke beloning en integratie of herintegratie in het arbeidsproces, en verzoekt de Commissie de planning van steunmaatregelen voor dit doel te herzien, waarbij het subsidiariteitsbeginsel moet worden geëerbiedigd;
  7. stelt vast dat financiële onafhankelijkheid voor vrouwen van fundamenteel belang is voor hun emancipatie, en een baan met rechten daarom een garantie is voor hun persoonlijke ontplooiing en maatschappelijke integratie;
  8. verzoekt de Commissie en de lidstaten de activiteiten van nationale organen voor gelijke kansen te beoordelen en maatregelen voor te stellen om de rol van deze organen te versterken en de effectiviteit bij de toepassing van relevante wetgeving te bevorderen;
  9. dringt er bij de instanties voor het bevorderen van gelijke behandeling, zoals bedoeld in de Richtlijn 2002/73/EG, op aan de onafhankelijkheid van de hulp voor slachtoffers van

discriminatie en van hun ondersteunende en onderzoeksactiviteiten te waarborgen; verzoekt de lidstaten bovendien een onpartijdige financiering van de instanties en hun activiteiten te garanderen;

10. verzoekt de Commissie te onderzoeken of vrouwen wel goed zijn geïnformeerd over hun rechten uit hoofde van Richtlijn 2002/73/EG, of ze gemakkelijk en onbelemmerd toegang hebben tot een ombudsbureau dat hen helpt bij het uitoefenen van hun rechten, en of de lidstaten, behalve de omzetting van de wetgeving, ook andere maatregelen nemen om vrouwen te beschermen tegen discriminatie op het werk en in de opleiding en deze bescherming verder verbeteren door het nemen van doelgerichte preventieve maatregelen;
11. verzoekt de Commissie te onderzoeken of de ombudsinstanties wel over voldoende middelen en personeel beschikken om slachtoffers in de lidstaten te beschermen en hun taken volledig te kunnen vervullen in overeenstemming met artikel 8 bis van Richtlijn 2002/73/EG 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;
12. verzoekt de Commissie te onderzoeken of de lidstaten de garantie bieden dat slachtoffers of verenigingen en organisaties die er een gerechtvaardigd belang bij hebben dat de Richtlijn 2002/73/EG wordt nageleefd, niet worden gehinderd door wettelijke of andere belemmeringen, zoals buitensporig korte termijnen, bij het aanspannen van rechtsprocedures tegen de schending van de discriminatiebescherming en gelijke rechten of bij het via andere administratieve procedures door slachtoffers aanspraak maken op hun volledige rechten als bedoeld in Richtlijn 2002/73/EG;
13. verzoekt de Commissie, de lidstaten, de vakbonden, de werkgevers en alle overheids- en niet-overheidsorganisaties om hun gezamenlijke activiteiten te intensiveren om het bewustzijn ten aanzien van de huidige wettelijke waarborgen en de correcte en effectieve toepassing van de wetgeving inzake gelijke behandeling te bevorderen en ook de informatie over de verhaalmogelijkheden in geval van discriminatie te verbeteren;
14. wijst erop dat er onmiddellijk maatregelen moeten worden genomen om Richtlijn 2002/73/EG volledig en effectief uit te voeren met het oog op de bestrijding van discriminatie; dringt er bij de lidstaten op aan meer belang te hechten aan collectieve onderhandelingen overeenkomstig de eigen traditie, een waardige behandeling te geven aan degenen die werken, strikter toezicht uit te oefenen op arbeidsomstandigheden, gezondheid en veiligheid, en om directe en indirecte loondiscriminatie uit te bannen;
15. wijst op het belang van collectieve onderhandelingen en van de collectieve arbeidsovereenkomst voor de bestrijding van discriminatie van vrouwen, met name op het gebied van de toegang tot werk, salarissen, arbeidsomstandigheden, vorderingen in de loopbaan en beroepsopleiding; benadrukt dat arbeidsovereenkomsten voor onbepaalde tijd de norm moeten blijven;
16. wijst op de noodzaak van specifiek beleid en concrete doelstellingen voor de verwezenlijking van werkelijke gelijkheid tussen mannen en vrouwen (gelijke betaling ouderschapsverlof, toegang tot hoogwaardige banen met rechten, gelijke toegang tot

levenslang leren; gelijke deelname aan besluitvorming en bestrijding van gendergerelateerd geweld op de werkplek) en van een organisatie van het werk en de arbeidstijden die betere voorwaarden schept voor een evenwicht tussen werk en privé- en gezinsleven voor vrouwen en mannen;

17. wijst op de noodzaak meer flexibiliteit ten aanzien van ouderschapsverlof te waarborgen, met name voor ouders met gehandicapte kinderen;
18. wijst op de noodzaak van nieuwe en betere onderwijs- en sociale faciliteiten voor kinderen, jongeren en ouderen, zoals meer en betere onderwijsmogelijkheden; verzoekt de lidstaten discriminatie van meisjes en jonge vrouwen in de overgang van school naar opleiding en van opleiding naar beroepsleven op te heffen door doelgerichte maatregelen, ook tijdens de herintegratie op de arbeidsmarkt na verlof in verband met de zorg voor kinderen of familieleden; wijst op de noodzaak van openbare kinderopvang en -oppas en van ouderenzorg; vestigt de aandacht van de lidstaten op de toezeggingen die zij op deze punten hebben gedaan tijdens de Top van Barcelona in 2002;
19. benadrukt de noodzaak tot het waarborgen van de volledige rechten, inclusief moederschaps- en socialezekerheidsrechten, voor alle werkende vrouwen, inclusief vrouwen die zelfstandig zijn of werkzaam zijn op het eigen familiebedrijf in de landbouw;
20. verzoekt de Commissie na te gaan in hoeverre de lidstaten hebben verzuimd gebruik te maken van de mogelijkheden tot het nemen van concrete positieve maatregelen in het geval de nadelen waarmee vrouwen in hun loopbaan worden geconfronteerd zeer ernstig zijn en voor de hand liggen; verzoekt de Commissie hierover een verslag op te stellen;
21. acht het van groot belang te onderzoeken of er een analysemethode ontwikkeld kan worden waarmee exact kan worden vastgesteld wat banen behelzen, om het recht op gelijke beloning voor vrouwen en mannen te waarborgen, passende erkenning te geven aan individuele personen en beroepen en tegelijkertijd de nodige waardigheid te geven aan werk als een structurerende factor, met het oog op de verbetering van de productiviteit, de mededingingspositie en de kwaliteit van ondernemingen en de verbetering van het leven van werknemers, zowel mannen als vrouwen; overweegt dat wetenschappelijk onderzoek op dit gebied van essentieel belang is voor het aanpassen van de thans gebezigde methoden voor het meten van de sociale waarde van werk, die gebaseerd zijn op traditionele genderideeën ten aanzien van het belang van verschillende activiteiten, met het gevolg dat de structurele beloningsverschillen tussen sectoren nog steeds bestaan;
22. verzoekt de Commissie en de lidstaten heldere, gedetailleerde en meetbare indicatoren en normen voor gelijke behandeling op te stellen ten einde de verhoudingen tussen mannen en vrouwen en de mate van eerbiediging van de rechten van vrouwen in ondernemingen te evalueren; is van mening dat het geven van goede voorbeelden van groot belang is en dat schending van de wetgeving inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen een goed argument is voor het niet toekennen van overheidsopdrachten aan ondernemingen;
23. verzoekt de Commissie haar expertise waar nodig beschikbaar te stellen aan de lidstaten en doortastende maatregelen te nemen om de uitwisseling van goede praktijken op het gebied van gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te ondersteunen;

24. wijst op de noodzaak tot aanmoediging van initiatieven die personeelsbeleid en positieve maatregelen in ondernemingen ter bevordering van gendergelijkheid intensiveren en implementeren, en tot aanmoediging van voorlichtings- en opleidingsmaatregelen om praktijken die succesvol waren in organisaties en ondernemingen te bevorderen, over te dragen en in praktijk te brengen;
25. verzoekt de Commissie de omzetting van Richtlijn 2002/73/EG en de conformiteit van de wetgeving na deze omzetting nauwgezet te blijven volgen en druk te blijven uitoefenen op de lidstaten.

## UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

<b>Datum goedkeuring</b>	25.6.2008
<b>Uitslag eindstemming</b>	+ :           41 - :           1 0 :           0
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Jan Andersson, Edit Bauer, Iles Braghetto, Philip Bushill-Matthews, Alejandro Cercas, Ole Christensen, Derek Roland Clark, Luigi Cocilovo, Jean Louis Cottigny, Jan Cremers, Proinsias De Rossa, Richard Falbr, Carlo Fatuzzo, Ilda Figueiredo, Karin Jöns, Ona Juknevičienė, Jean Lambert, Raymond Langendries, Bernard Lehideux, Elizabeth Lynne, Thomas Mann, Maria Matsouka, Elisabeth Morin, Juan Andrés Naranjo Escobar, Csaba Öry, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Pier Antonio Panzeri, Elisabeth Schroedter, Jean Spautz, Gabriele Stauner, Ewa Tomaszewska, Gabriele Zimmer
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)</b>	Jean Marie Beaupuy, Petru Filip, Donata Gottardi, Marian Harkin, Rumiana Jeleva, Sepp Kusstatscher, Roberto Musacchio, Csaba Sógor, Patrizia Toia, Glenis Willmott

## UITSLAG VAN DE EINDSTEMMING IN DE COMMISSIE

<b>Datum goedkeuring</b>	2.12.2008
<b>Uitslag eindstemming</b>	+ :            11 - :            0 0 :            5
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Edit Bauer, Ilda Figueiredo, Věra Flasarová, Lissy Gröner, Pia Elda Locatelli, Astrid Lulling, Siiri Oviir, Marie Panayotopoulos-Cassiotou, Anni Podimata, Teresa Riera Madurell, Raül Romeva i Rueda, Anne Van Lancker, Anna Záborská
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervanger(s)</b>	Donata Gottardi, Marusya Ivanova Lyubcheva
<b>Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervanger(s) (art. 178, lid 2)</b>	Juan Andrés Naranjo Escobar