



Zittingsdocument

A9-0178/2023

4.5.2023

VERSLAG

over seksuele intimidatie in de EU en de evaluatie van MeToo
(2022/2138(INI))

Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid

Rapporteur: Michal Šimečka

INHOUD

| | Blz. |
|---|-------------|
| ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT | 3 |
| INFORMATIE OVER DE GOEDKEURING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE | 20 |
| HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE | 21 |

ONTWERPRESOLUTIE VAN HET EUROPEES PARLEMENT

over seksuele intimidatie in de EU en de evaluatie van MeToo (2022/2138(INI))

Het Europees Parlement,

- gezien de artikelen 2 en 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie (VEU),
- gezien de artikelen 8, 10, 19, 83, 153 en 157 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU),
- gezien de artikelen 21 en 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,
- gezien het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul),
- gezien het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende geweld en intimidatie (nr. 190) en de Aanbeveling betreffende geweld en intimidatie (nr. 206) en de belangrijkste bepalingen daarvan,
- gezien Richtlijn 2006/54/EG van het Europees Parlement en de Raad van 5 juli 2006 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep¹,
- gezien Richtlijn (EU) 2019/1937 van het Europees Parlement en de Raad van 23 oktober 2019 inzake de bescherming van personen die inbreuken op het Unierecht melden² (“de klokkenluidersrichtlijn”),
- gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2020 getiteld “Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025” (COM(2020)0152),
- gezien de mededeling van de Commissie van 12 november 2020 getiteld “Een Unie van gelijkheid: strategie voor gelijkheid van lhbtq’ers 2020-2025” (COM(2020)0698),
- gezien zijn resolutie van 26 oktober 2017 over de bestrijding van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU³,
- gezien zijn resolutie van 11 september 2018 over maatregelen ter voorkoming en bestrijding van pesterijen en seksuele intimidatie op het werk, in openbare ruimten en in het politieke leven in de EU⁴,
- gezien zijn resolutie van 28 november 2019 over de toetreding van de EU tot het

¹ PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

² [PB L 305 van 26.11.2019, blz. 17.](#)

³ PB C 346 van 27.9.2018, blz. 192.

⁴ [PB C 433 van 23.12.2019, blz. 31.](#)

Verdrag van Istanbul en andere maatregelen ter bestrijding van gendergerelateerd geweld⁵,

- gezien zijn resolutie van 21 januari 2021 over het genderperspectief in de COVID-19-crisis en de periode na de crisis⁶,
- gezien zijn resolutie van 21 januari 2021 over de EU-strategie inzake gendergelijkheid⁷,
- gezien zijn resolutie van 6 december 2021 met aanbevelingen aan de Commissie inzake het bestrijden van gendergerelateerd geweld: cybergeweld⁸,
- gezien zijn resolutie van 16 december 2021 over MeToo en intimidatie – gevolgen voor de EU-instellingen⁹,
- gezien zijn resolutie van 15 februari 2023 over het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld: toetreding van de EU¹⁰,
- gezien het verslag over de index voor gendergelijkheid 2022 van het Europees Instituut voor gendergelijkheid,
- gezien de internationale gezamenlijke studie van december 2022 over geweld en intimidatie op het werk¹¹,
- gezien het verslag van de Europese Ombudsman van 17 december 2018 over waardigheid op het werk in de instellingen en agentschappen van de EU,
- gezien het besluit van het Bureau van 2 juli 2018 betreffende de werking van het adviescomité dat klachten behandelt tegen leden van het Europees Parlement en de klachtenbehandelingsprocedures,
- gezien artikel 10, lid 6, van zijn Reglement,
- gezien bijlage II bij zijn Reglement, getiteld “Code voor passend gedrag voor leden van het Europees Parlement bij de uitvoering van hun taken”,
- gezien artikel 12 bis van het Statuut van de ambtenaren van de EU,
- gezien artikel 54 van zijn Reglement,
- gezien het verslag van de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid

⁵ PB C 232 van 16.6.2021, blz. 48.

⁶ PB C 456 van 10.11.2021, blz. 191.

⁷ PB C 456 van 10.11.2021, blz. 208.

⁸ PB C 251 van 30.6.2022, blz. 2.

⁹ PB C 251 van 30.6.2022, blz. 138.

¹⁰ Aangenomen teksten, P9_TA(2023)0047.

¹¹ Internationale Arbeidsorganisatie (IAO), Lloyd’s Register Foundation, [Experience of violence and harassment at work: the first global survey](#) (Ervaringen met geweld en intimidatie op het werk: eerste wereldwijde studie), 2022.

(A9-0178/2023),

- A. overwegende dat gendergelijkheid een fundamentele waarde van de EU is die is verankerd in artikel 2 VWEU en moet worden geïntegreerd in al het beleid en alle activiteiten en programma's van de EU; overwegende dat het recht op gelijke behandeling en non-discriminatie een grondrecht is dat is verankerd in de Verdragen en in de artikelen 21 en 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en volledig moet worden geëerbiedigd; overwegende dat het recht op menselijke integriteit, zoals neergelegd in artikel 3 van het Handvest, een zeer belangrijk recht is;
- B. overwegende dat gendergerelateerd geweld in al zijn vormen, ook seksuele intimidatie, zowel een oorzaak als een gevolg van genderongelijkheid, discriminatie en een mensenrechtenschending is; overwegende dat het een ernstige belemmering vormt voor de deelname van vrouwen, meisjes en andere slachtoffers aan alle aspecten van het private en het publieke leven, waardoor zij waardoor zij hun rechten en fundamentele vrijheden niet ten volle kunnen uitoefenen; overwegende dat de uitbanning van gendergerelateerd geweld een voorwaarde is om te komen tot echte gendergelijkheid; overwegende dat het, om gendergerelateerd geweld, met inbegrip van seksuele intimidatie, te voorkomen en te bestrijden, cruciaal is dat de EU en de lidstaten aanzienlijke vooruitgang boeken inzake gendergelijkheid door concrete maatregelen te nemen en door gendermainstreaming en genderbudgettering volledig te integreren in alle beleidsterreinen en bij alle besluitvorming;
- C. overwegende dat seksuele intimidatie in het EU-recht als volgt is gedefinieerd: “[...] enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie [...] met als doel of gevolg dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd”; overwegende dat de huidige EU-wetgeving niet voldoende doeltreffend is gebleken om dergelijke fenomenen in de praktijk te voorkomen en te bestrijden; overwegende dat er behoefte is aan sterkere EU-wetgeving betreffende de bestrijding van gendergerelateerd geweld en betreffende gezondheid en veiligheid op het werk, en dat de wetgeving inzake intimidatie en seksuele intimidatie moet worden uitgebreid naar buiten de werkomgeving, in overeenstemming met het Verdrag van Istanbul, om deze kwestie volledig aan te pakken in alle aspecten van het leven en de samenleving; overwegende dat in de richtlijn gelijke behandeling in arbeid en beroep het recht is verankerd om niet te worden gediscrimineerd en onderworpen aan intimidatie in arbeidsverband op grond van seksuele gerichtheid¹²; overwegende dat in de richtlijnen inzake gendergelijkheid is bepaald dat intimidatie op grond van geslacht en seksuele intimidatie op het werk en bij de toegang tot goederen en diensten in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen; overwegende dat in het voorstel voor een richtlijn over geweld tegen vrouwen “seksuele intimidatie op het werk” is gedefinieerd als elke vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat zich voordoet tijdens, verband houdt met of voortvloeit uit de uitoefening van een beroep of arbeid in dienstverband of als zelfstandige, met als doel of gevolg dat de waardigheid van het slachtoffer wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een

¹² Richtlijn 2000/78/EG van de Raad van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep (PB L 303 van 2.12.2000, blz. 16).

bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd, ook wanneer iemands afwijzing van of onderwerping aan zulk gedrag expliciet of impliciet wordt gebruikt als grondslag voor werkgerelateerde besluiten; overwegende dat seksueel geweld en seksuele intimidatie op de werkplek een ernstige kwestie van gezondheid en veiligheid is, en als zodanig moet worden behandeld en voorkomen;

- D. overwegende dat seksuele intimidatie een vorm van gendergerelateerd geweld is en een extreme vorm van discriminatie op grond van geslacht die vrouwen en meisjes onevenredig zwaar treft; overwegende dat de daders van seksuele intimidatie en seksueel geweld hoofdzakelijk mannen zijn; overwegende dat intimidatie vaak gepaard gaat met andere vormen van discriminatie dan discriminatie op grond van geslacht, en een intersectionele aanpak vanuit alle invalshoeken vereist; overwegende dat seksuele intimidatie moet worden gezien in het licht van mannelijke macht en ruimere gendergelijkheid, aangezien zij geworteld is in genderstereotypen, heteropatriarchale structuren en structurele en institutionele ongelijkheden en seksisme, voortkomend uit de ongelijke machtsverdeling tussen vrouwen en mannen in de maatschappij en op het werk; overwegende dat verschillende dimensies nodig zijn om te begrijpen hoe gevoelens van superioriteit en inferioriteit in de samenleving en op de werkvloer ontstaan; overwegende dat seksuele intimidatie in veel verschillende vormen en sociale omgevingen kan voorkomen, zoals thuis, op het werk, in het onderwijsstelsel, online en in de openbare ruimte, onder meer op straat, en ernstige gevolgen heeft voor elk aspect van de maatschappij; overwegende dat intimidatie in het onderwijs een ernstige weerslag heeft op het leervermogen van scholieren en studenten, en op hun lichamelijke en geestelijke gezondheid, en levenslange gevolgen heeft, zoals de normalisatie van seksuele intimidatie; overwegende dat het probleem een genderdimensie heeft, aangezien onevenredig veel vrouwen en meisjes slachtoffer worden van seksuele intimidatie zoals, onder meer, aanranding en verkrachting; overwegende dat seksuele intimidatie gelijkheid op het werk ondermijnt en stereotypen met betrekking tot de vermogens en ambities van vrouwen bekrachtigt; overwegende dat seksuele intimidatie kan leiden tot zwijgen en negatieve gevolgen kan hebben voor het loon, de loopbaanontwikkeling en de arbeidsomstandigheden van de slachtoffers, en tot gevolg kan hebben dat mensen de arbeidsmarkt verlaten; overwegende dat de MeToo-beweging het publieke bewustzijn heeft vergroot van het misbruik van vertrouwelijkheidsovereenkomsten in het kader van seksuele intimidatie om slachtoffers ervan te weerhouden zich uit te spreken, en dat dit misbruik nog steeds een probleem vormt dat moet worden aangepakt; overwegende dat seksuele intimidatie er ook voor zorgt dat minder vrouwen de arbeidsmarkt betreden of er blijven, hetgeen de kloof in de arbeidsmarktparticipatie vergroot, en dat vrouwen minder worden betaald dan mannen, waardoor ook de loonkloof tussen mannen en vrouwen groter wordt;
- E. overwegende dat één op twee vrouwen (55 %) in de EU na haar 15e levensjaar minstens één keer slachtoffer is geworden van seksuele intimidatie; overwegende dat in de werkomgeving, die vaak een allesbehalve veilige en respectvolle omgeving is, meer dan één op vijf mensen (bijna 23 %) te maken hebben gehad met geweld en intimidatie, hetzij fysiek, psychologisch of seksueel; overwegende dat zowel de daders als de slachtoffers van om het even welk geslacht of gender kunnen zijn; overwegende dat met name vrouwen, meisjes, lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders, queers, mensen die hun seksuele gerichtheid nog aan het ontdekken zijn, interseksepersonen,

aseksuele personen en andere lhbtqia+-personen, alsook mensen die deel uitmaken van andere kwetsbare groepen, gevaar lopen en onevenredig zwaar worden getroffen¹³; overwegende dat er meer geanonimiseerde gegevens nodig zijn om inzicht te krijgen in de uitsplitsing van intimidatiegevallen, waarbij er vooral rekening mee moet worden gehouden dat veel lhbtqia+-werknemers in een omgeving werken die wordt gekenmerkt door vooroordelen en vijandigheid; overwegende dat, afhankelijk van de lidstaat, tussen 11 % en 41 % van de werkende vrouwen ongewenst gedrag met een seksuele connotatie op het werk heeft ervaren¹⁴; overwegende dat de meerderheid van de gevallen van seksuele intimidatie op het werk plaatsvindt tussen collega's en dat er in veel gevallen mannelijke leidinggevenden bij betrokken zijn; overwegende dat 32 % van alle slachtoffers in de EU heeft aangegeven dat de dader een leidinggevende, collega of klant was; overwegende dat 75 % van de vrouwen die beroepen uitoefenen waarvoor diploma's vereist zijn, of die hogere managementfuncties hebben, slachtoffer zijn geweest van seksuele intimidatie; overwegende dat 61 % van de vrouwen in de dienstensector te maken heeft gehad met seksuele intimidatie¹⁵; overwegende dat de waarschijnlijkheid dat iemand te maken heeft gehad met seksueel geweld en seksuele intimidatie bij vrouwen twee keer zo groot is als bij mannen, en dat de waarschijnlijkheid dat iemand aangeeft slachtoffer te zijn geworden van seksueel geweld en seksuele intimidatie onder vrouwen met een migratieachtergrond twee keer zo groot is als onder vrouwen zonder migratieachtergrond; overwegende dat discriminatie op grond van gender, waaronder seksuele intimidatie, kan worden verergerd wanneer ze samenvalt met discriminatie op andere in het recht van de Unie verboden gronden, namelijk nationaliteit, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, genderidentiteit, genderexpressie, geslachtskenmerken, taal, religie of overtuiging, politieke of elke andersoortige mening, het behoren tot een nationale minderheid, geboorte, handicap, leeftijd, seksuele gerichtheid en sociaal-economische klasse; overwegende dat met name bepaalde groepen, zoals vrouwen uit geracialiseerde gemeenschappen, jongeren en migranten, een hoger risico lopen om op het werk met intimidatie te worden geconfronteerd; overwegende dat 21 % van de lhbtqia+-personen zich gediscrimineerd voelde op het werk; overwegende dat dit percentage nog hoger ligt onder trans- (35 %) en interseksepersonen (32 %)¹⁶; overwegende dat op tien slachtoffers van discriminatie op grond van gender, waaronder intersectionele discriminatie, bijna de helft tevens slachtoffer was van intimidatie op het werk, terwijl dit onder personen die geen slachtoffer zijn van discriminatie op basis van gender slechts twee op tien bedroeg¹⁷; overwegende dat het percentage vrouwen dat gemeld heeft een dergelijke ervaring te hebben beleefd, erg laag is; overwegende dat mannen ook slachtoffer van intimidatie zijn en dat zij 10 % van de slachtoffers van seksuele intimidatie uitmaken; overwegende dat in het licht van de misdadige aanvalsoorlog van Rusland tegen Oekraïne, Oekraïense vluchtelingen, in het bijzonder

¹³ IAO, *Experience of violence and harassment at work: the first global survey* (Ervaringen met geweld en intimidatie op het werk: eerste wereldwijde studie), Genève, 2022.

¹⁴ Eurostat, *EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence (EU-GBV) – first results – 2022 edition* (EU-enquête inzake gendergerelateerd geweld tegen vrouwen en andere vormen van interpersoonlijk geweld (EU-GBV) – eerste resultaten – editie 2022).

¹⁵ IAO, *Experience of violence and harassment at work: the first global survey* (Ervaringen met geweld en intimidatie op het werk: eerste wereldwijde studie), Genève, 2022.

¹⁶ Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA), *Violence against women* (Geweld tegen vrouwen), 2014.

¹⁷ FRA, *A long way to go for LGBTI equality* (Een lange weg te gaan naar lhbt-gelijkheid), 2020.

vrouwen, kwetsbaarder zijn voor seksuele uitbuiting, met inbegrip van, maar niet beperkt tot, op het werk;

- F. overwegende dat cyberpesten, als een vorm van gendergerelateerd cybergeweld, blijft toenemen als gevolg van het wijdverspreide gebruik van het internet, met inbegrip van nieuwe technologieën en sociale media, waar daders zich veilig voelen aangezien ze zich achter anonimiteit kunnen verschuilen; overwegende dat online seksuele intimidatie onder meer kan bestaan uit het zonder toestemming delen van intieme inhoud, cyberstalking, uitbuiting, dwang of bedreigingen van seksuele aard, seksuele pesterijen en ongewenste seksualisering; overwegende dat uit een recent onderzoek blijkt dat 13 % van de vrouwen in de afgelopen vijf jaar te maken had met cyberpesten, en 8 % in de afgelopen twaalf maanden; overwegende dat met name bepaalde beroepsgroepen, zoals politici, journalisten, vrouwenrechten- en lhbtqia+-activisten, vrouwelijke activisten in maatschappelijke mensenrechtenorganisaties en andere prominenten meer risico lopen slachtoffer te worden van onlinegeweld en cyberpesten; overwegende dat in het kader van een recent onderzoek van de Onderzoeksdienst van het Europees Parlement de kosten die ontstaan als gevolg van gendergerelateerd cybergeweld zijn geraamd tussen 49 en 89,3 miljard EUR per jaar¹⁸; overwegende dat gendergerelateerd cybergeweld en cyberpesten ervoor kunnen zorgen dat vrouwen en meisjes de mond wordt gesnoerd; overwegende dat bijna één op vijf meisjes (19 %) een sociaalmediaplatform heeft verlaten of haar gebruik ervan aanzienlijk heeft verminderd na zij hierop te zijn lastiggevallen, en dat meer dan één op tien meisjes (12 %) zich anders is gaan uitdrukken; overwegende dat meer dan een derde (37 %) van alle meisjes die tot een etnische minderheid behoren en slachtoffer zijn geweest van misbruik, aangeven dat dit is gebeurd op grond van hun ras of etnische afkomst, en dat meer dan de helft (56 %) van de lhbtqia+-personen zegt te zijn lastiggevallen op grond van hun genderidentiteit of seksuele gerichtheid¹⁹;
- G. overwegende dat intimidatie wijdverbreid is, maar dat niet alle gevallen worden gemeld; overwegende dat een van de redenen van de onderrapportage van seksuele intimidatie een gebrek aan bewustzijn is, dat soms is gebaseerd op een gebrek aan begrip voor de ernst van het probleem en op onwetendheid over de strafbaarheid ervan, vanwege de normalisatie van seksuele intimidatie, een gebrek aan doeltreffende, transparante, betrouwbare en onafhankelijke systemen voor de melding ervan en aan kennis inzake de kanalen voor slachtofferhulp, maar ook de angst voor vergelding en om (nogmaals) slachtoffer te worden of in een slachtofferrol te worden geplaatst, baanverlies, alsook stereotypen die de schuld bij het slachtoffer in plaats van bij de dader leggen; overwegende dat het, voor de waarborging van gemakkelijke toegang tot passende en doeltreffende bescherming, rechtsmiddelen en veilige, eerlijke en doeltreffende melding en procedures in geval van geweld en intimidatie op het werk, belangrijk is om klagers, slachtoffers, getuigen en klokkenluiders ervoor te behoeden dat zij (nogmaals) slachtoffer worden of doelwit van vergeldingsacties worden; overwegende dat klokkenluiders een cruciale rol spelen bij het aan het licht brengen van seksuele en psychologische intimidatie, wanbeheer en discriminatie op het werk; overwegende dat vrouwelijke slachtoffers schadelijke ervaringen vermoedelijk eerder

¹⁸ Lomba, N., et al., *Combating Gender based Violence: Cyber Violence* (Gendergerelateerd geweld bestrijden: cybergeweld), Onderzoeksdienst van het Europees Parlement, 2021.

¹⁹ Plan International, *Free to be online? Girls' and young women's experiences of online harassment* (Online vrijheid? Ervaringen van meisjes en jonge vrouwen met cyberpesten), 2020.

aan het licht zullen brengen dan mannen, vanwege het stigma en genderstereotypen; overwegende dat alle vormen van intimidatie op het werk aanzienlijke gevolgen hebben voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid en het welzijn van werknemers, en dat het voorkomen en aanpakken ervan daarom voor elke werkgever een prioriteit moet zijn om een veilige werkomgeving te waarborgen;

- H. overwegende dat de Europese instellingen zijn begonnen hun interne voorschriften en procedures aan te passen om intimidatie beter te voorkomen, op te sporen, tegen te gaan en te bestraffen; overwegende dat de tot nu toe genomen maatregelen onvoldoende zijn, aangezien intimidatie nog steeds plaatsvindt in alle EU-instellingen, terwijl de rapportage achterblijft, slachtoffers niet fatsoenlijk worden bijgestaan en de cultuur van straffeloosheid blijft voortbestaan; overwegende dat het Europees Parlement helaas geen veilige werkomgeving is, aangezien gevallen van seksuele en andersoortige intimidatie tot op heden voorkomen; overwegende dat het Europees Parlement seksuele intimidatie binnen de instelling en in de EU heeft veroordeeld in zijn resolutie van oktober 2017²⁰, en in 2019²¹ en 2021²² soortgelijke standpunten heeft ingenomen; overwegende dat de uitvoering van preventiemechanismen en hervormingen van anti-intimidatieprocedures in het Europees Parlement, waar om was verzocht in zijn resolutie van 16 december 2021 over MeToo, gepaard ging met een zekere mate van terughoudendheid, wat te wijten is aan een gebrek aan kennis van het fenomeen intimidatie, maar ook aan het gebrek aan duidelijkheid van de bestaande rechtsvoorschriften van het Parlement;
- I. overwegende dat in oktober 2022 wereldwijd is gevierd dat vijf jaar voordien de MeToo-beweging ontstond, waardoor vrouwen en andere slachtoffers van seksuele intimidatie werden aangemoedigd om hun stem te laten horen, met als doel het bewustzijn te vergroten en een einde te maken aan het wijdverbreide geweld; overwegende dat de MeToo-beweging de omvang en aard van seksuele intimidatie heeft aangetoond en een internationale beweging en een debat op gang heeft gebracht over de onderliggende oorzaken en de noodzakelijke reacties; overwegende dat de beweging sindsdien slachtoffers wereldwijd heeft aangemoedigd om hun stem te laten horen in verschillende omgevingen, ook in de politiek; overwegende dat er na vijf jaar MeToo en ondanks de publieke respons en het feit dat sommige lidstaten, individuele bedrijven, scholen en andere actoren maatregelen hebben ingevoerd om seksuele intimidatie te voorkomen en te bestrijden, onvoldoende vooruitgang is geboekt bij de aanpak van het probleem, en dat dringende actie noodzakelijk is om intimidatie in de EU uit te bannen;
- J. overwegende dat seksuele intimidatie en andere vormen van geweld, kwetsend of ongewenst gedrag op de werkvloer moeten worden begrepen als een gezondheids- en veiligheidsprobleem, en niet als een individueel probleem van het slachtoffer; overwegende dat geen enkel deel van de arbeidsmarkt of het arbeidsleven beschermd is tegen seksuele intimidatie, maar dat de incidenten variëren, net als de vormen die de intimidatie kan aannemen, afhankelijk van de sector of het soort werk; overwegende dat

²⁰ Resolutie van 26 oktober 2017 over de bestrijding van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU (PB C 346 van 27.9.2018, blz. 192).

²¹ Resolutie van 28 november 2019 over de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul en andere maatregelen ter bestrijding van gendergerelateerd geweld (PB C 232 van 16.6.2021, blz. 48).

²² Resolutie van 16 december 2021 over MeToo en intimidatie – gevolgen voor de EU-instellingen (PB C 251 van 30.6.2022, blz. 138).

seksuele intimidatie op het werk met name vaak voorkomt in sectoren met een groot aandeel aan atypische arbeidscontracten; overwegende dat arbeidsomstandigheden, baanzekerheid en het soort werk risicofactoren zijn die verband houden met de blootstelling aan seksuele intimidatie op het werk; overwegende dat collectieve onderhandelingen een belangrijk instrument kunnen zijn ter voorkoming en bestrijding van geweld en seksuele intimidatie, met inbegrip van gendergerelateerd geweld in de werkomgeving, intimidatie door derden, en de effecten van huiselijk geweld op het werk;

- K. overwegende dat het Parlement er in zijn vorige resoluties voor heeft gepleit om verscheidene concrete interne maatregelen te nemen, met inbegrip van de invoering van verplichte training ter voorkoming van intimidatie voor alle leden zodra zij aan het begin van hun ambtstermijn in functie treden, en voor al het personeel, en de invoering van een nultolerantieaanpak, maar dat enkele jaren later slechts zeer weinig van deze concrete maatregelen volledig zijn uitgevoerd, en dat er meer moet worden gedaan; overwegende dat de Juridische Dienst van het Parlement in zijn advies heeft gesteld dat de invoering van verplichte training voor leden ter voorkoming van intimidatie de uitoefening van hun vrije en onafhankelijke mandaat niet zou beïnvloeden; overwegende dat uit onderzoek blijkt dat training inzake intimidatie moet worden aangevuld met training voor omstanders, en dat deze training betere resultaten oplevert wanneer zij ook is gericht op het management en op het personeel;
- L. overwegende dat de Europese instellingen in het algemeen, en met name het Europees Parlement als wetgever en werkgever, het goede voorbeeld voor alle lidstaten en werkgevers moeten geven; overwegende dat de leden van het Europees Parlement, als rechtstreeks verkozen vertegenwoordigers van de EU-burgers en als wetgevers, een bijzondere verantwoordelijkheid hebben om bij de uitvoering van hun taken de hoogste normen en het recht van de Unie na te leven;

Algemene opmerkingen

- 1. herinnert eraan dat gendergelijkheid een fundamentele waarde van de EU is en moet worden geïntegreerd in al het beleid en alle activiteiten en programma's van de EU; betreurt de trage vooruitgang inzake gendergelijkheid in de EU en wijst erop dat gendergerelateerd geweld zowel een oorzaak als een gevolg van genderongelijkheid is; wijst op de dringende behoefte aan verbetering en dringt erop aan dat de EU en haar lidstaten zich ten volle inzetten om sneller vooruitgang te boeken, onder meer door gendermainstreaming en genderbudgettering in al het beleid en alle activiteiten en programma's van de EU te integreren; spreekt zich krachtig uit tegen alle vormen van gendergerelateerd geweld, waaronder seksueel geweld, en alle vormen van intimidatie, met name seksuele intimidatie;
- 2. dringt er nogmaals op aan dat de Commissie een voorstel voor een besluit van de Raad indient en daarin gendergerelateerd geweld aanmerkt als een nieuwe vorm van criminaliteit, overeenkomstig artikel 83, lid 1, VWEU; bevestigt nogmaals dat de EU vastbesloten is gendergerelateerd geweld aan te pakken en is ingenomen met het voorstel voor een richtlijn ter bestrijding van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (COM(2022) 105); is ingenomen met het in 2014 uitgevoerde onderzoek van het FRA naar geweld tegen vrouwen, en is verheugd over het nieuwe EU-brede onderzoek van

het FRA dat is gepland voor 2024; benadrukt het belang van regelmatige verzameling van uitgesplitste gegevens over gendergerelateerd geweld om de omvang van het probleem in kaart te brengen; verzoekt de Commissie en de lidstaten al het nodige te doen om dit te realiseren;

3. verzoekt de EU en alle lidstaten opnieuw het internationaal erkende Verdrag van Istanbul inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen snel te ratificeren, in lijn met een advies van het Hof van Justitie van 2021, waarin normen worden vastgesteld die erop gericht zijn gendergerelateerd geweld te voorkomen, slachtoffers te beschermen en daders te straffen; verzoekt de EU en de lidstaten ervoor te zorgen dat seksuele intimidatie als strafbaar feit wordt aangemerkt, zowel op het werk, volgens bestaande antidiscriminatie-richtlijnen van de EU, als in alle andere aspecten van het leven, in overeenstemming met het Verdrag van Istanbul, en dienovereenkomstig naar de in artikel 40 van het Verdrag van Istanbul vastgestelde definitie van seksuele intimidatie te verwijzen in de desbetreffende wetgeving; is ervan overtuigd dat de EU en de lidstaten het verzet tegen gendergelijkheid moeten bestrijden door concrete, doeltreffende en ambitieuze voorschriften en beleid vast te stellen ter voorkoming en bestrijding van gendergerelateerd geweld, met inbegrip van psychologische, fysieke en seksuele intimidatie;
4. spreekt zich krachtig uit tegen iedere vorm van intimidatie, met name seksuele intimidatie; merkt op dat intimidatie een wijdverbreid, alomtegenwoordig en schadelijk verschijnsel is dat voorkomt in alle aspecten van zowel het private als het publieke leven; benadrukt dat intimidatie op het werk een schending van de mensenrechten inhoudt en ernstige gevolgen kan hebben voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van de slachtoffers, waardoor deze zich onveilig en onzeker kunnen voelen op het werk, en waardoor zij in veel gevallen niet in staat zijn hun werkzaamheden uit te voeren; onderstreept dat cybergeweld op het werk moet worden aangepakt, aangezien het ernstige gevolgen heeft voor de geestelijke gezondheid van de slachtoffers; wijst erop dat bijzondere aandacht moet worden besteed aan vrouwen en meisjes die vanwege oorlog op de vlucht zijn, zoals vrouwen uit Oekraïne;

Seksuele intimidatie en de MeToo-beweging in de lidstaten

5. schaart zich nadrukkelijk achter de internationale MeToo-beweging, die de activiste Tarana Burke in 2006 in het leven heeft geroepen om slachtoffers van seksueel geweld bij te staan, en die zich in 2017 wereldwijd heeft verspreid nadat MeToo viraal ging; juicht toe dat miljoenen mensen hun verhalen over seksueel geweld hebben verteld om de stilte te doorbreken en gerechtigheid na te streven; merkt op dat de MeToo-beweging sinds 2017 in verscheidene lidstaten voet aan de grond heeft gekregen en dat regeringen en organisaties naar aanleiding hiervan veranderingen hebben doorgevoerd om seksueel geweld tegen te gaan, slachtoffers te helpen en de negatieve gevolgen voor de samenleving aan te pakken; merkt evenwel op dat er in sommige lidstaten in dit opzicht weinig vooruitgang is geboekt; dringt er bij de lidstaten op aan proactief wetgeving en beleid vast te stellen en uit te voeren waarmee seksueel geweld en intimidatie in onze samenleving worden aangepakt;
6. benadrukt dat seksuele intimidatie en geweld in de EU niet op gemeenschappelijke wijze zijn gedefinieerd en gecriminaliseerd, waardoor er tussen de lidstaten verschillen

bestaan inzake de rechten en de mate van bescherming van slachtoffers, wat aantoont dat het noodzakelijk is een gezamenlijke aanpak op EU-niveau vast te stellen, die kan worden bereikt door gendergerelateerd geweld aan te merken als een EU-misdrijf; dringt er nogmaals op aan dat de Commissie een voorstel voor een besluit van de Raad indient en daarin gendergerelateerd geweld aanmerkt als een nieuwe vorm van criminaliteit en dat de Raad het besluit vaststelt, overeenkomstig artikel 83, lid 1, derde alinea, VWEU; dringt erop aan dat de lidstaten gestandaardiseerde genderbewuste actieprotocollen opstellen om alle slachtoffers van seksuele intimidatie bij te staan, ook slachtoffers van seksuele intimidatie met een internationale dimensie; dringt erop aan dat de lidstaten zorgen voor doeltreffende meldingsmechanismen en procedures voor gevallen van geweld en intimidatie op het werk, en dat zij de nodige maatregelen invoeren om klagers, slachtoffers, getuigen en klokkenluiders ervoor te behoeden dat zij (nogmaals) slachtoffer worden of doelwit van vergeldingsacties worden, en dat de lidstaten de privacy en vertrouwelijkheid van de betrokkenen beschermen en ervoor zorgen dat privacy- en vertrouwelijkheidsvereisten niet worden misbruikt; verzoekt de Commissie en de lidstaten om passende middelen beschikbaar te stellen om veilige ruimten op het werk in te richten en beschikbaar te kunnen blijven stellen, zowel online als offline, met name veilige ruimten die uitsluitend toegankelijk zijn voor mensen van één bepaald gender, waar vrouwen, in al hun intersectionele diversiteit, naartoe kunnen gaan om informatie uit te wisselen, gemeenschapsnetwerken op te bouwen en elkaar onderling te steunen, met als doel alle vrouwen een stem te geven en hun situatie te verbeteren;

7. verzoekt de lidstaten een omvattend geheel van minimumregels vast te stellen waarmee het hardnekkige probleem van seksuele en psychologische intimidatie op een holistische manier wordt aangepakt en tegemoet wordt gekomen aan de specifieke behoeften van slachtoffers van dergelijk geweld; benadrukt de noodzaak om rekening te houden met de nieuwe omstandigheden van werken op afstand en de als gevolg van de COVID-19-pandemie geleerde lessen; onderstreept dat wetgeving een centrale rol speelt in de bestrijding van seksuele intimidatie en geweld op het werk en dat wetgeving zonder een degelijke uitvoering niet tot het gewenste resultaat zal leiden; verzoekt de Commissie en de lidstaten ervoor te zorgen dat wetten tegen seksuele intimidatie op het werk worden geactualiseerd om vrouwen die op afstand werken te beschermen tegen onlinemisbruik; verzoekt de lidstaten rekening te houden met de behoeften van vrouwen en meisjes aan veiligheid en beveiliging op weg van en naar hun werk door te zorgen voor veilig openbaar vervoer en degelijke en duurzame straatverlichting;
8. dringt bij de Commissie en de lidstaten, in samenwerking met Eurostat en het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), aan op de verbetering, bevordering en waarborging van onderzoek naar empirisch onderbouwde praktijken, alsook op de verbetering, bevordering en waarborging van de systematische verzameling van relevante, geanonimiseerde, naar geslacht en leeftijd uitgesplitste en vergelijkbare gegevens inzake gevallen van seksuele intimidatie, gendergerelateerde discriminatie en psychologische intimidatie, waaronder cyberpesten, op nationaal, regionaal en lokaal niveau, met inbegrip van gegevens over de gevolgen van reclames die seksistische inhoud en stereotypen bevatten; wijst erop dat de lidstaten en de EU-instellingen en -agentschappen uit hoofde van het EU-recht een gelijkheidsorgaan moeten aanwijzen om onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van intimidatie, onafhankelijke onderzoeken uit te voeren, relevante, geanonimiseerde, naar geslacht en leeftijd

uitgesplitste en vergelijkbare gegevens te verzamelen, onderzoek te verrichten naar definities en classificaties, onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen op het gebied van werk en opleiding, van toegang tot en aanbod van goederen en diensten, en voor zelfstandigen; is verheugd over de nieuwe voorstellen voor twee richtlijnen van de Europese Commissie van 7 december 2022 die tot doel hebben bindende normen voor gelijkheidsorganen op te stellen op het gebied van gelijke behandeling; verzoekt de lidstaten om het bewustzijn te vergroten over het werk van gelijkheidsorganen die toezicht houden op discriminerende praktijken, door middel van voldoende passende middelen om hun doeltreffende werking te waarborgen;

9. benadrukt dat psychologische en seksuele intimidatie op het werk illegaal is en dat daders kunnen worden onderworpen aan strafrechtelijke en/of administratieve procedures; beveelt aan dat werkgevers externe diensten inschakelen om hen te adviseren over een passende aanpak van intimidatie op het werk om een veilige werkomgeving te waarborgen, hen te informeren over de voor hen beschikbare rechtsmiddelen, waaronder tuchtrechtelijke maatregelen, de mogelijkheid tot vroegtijdige bemiddeling aan te bieden, alsmede juridisch advies en rechtsbijstand voor slachtoffers; beveelt aan dat vroegtijdige bemiddeling uitsluitend moet worden aangeboden indien het slachtoffer dit wenst, en mits het slachtoffer op voorhand uitgebreide informatie en ondersteuning wordt aangeboden en dit proces op elk moment kan beëindigen; verzoekt de lidstaten ervoor te zorgen dat alle werknemers bij het begin van hun overeenkomst informatie krijgen over de geldende procedures en beleidsmaatregelen tegen intimidatie, over de rechten van werknemers in gevallen van intimidatie en geweld tegen hen op het werk, en over de toegang tot externe adviesdiensten; verzoekt de Commissie beproefde handelswijzen voor het bestrijden van seksuele intimidatie op het werk te beoordelen, uit te wisselen en te vergelijken, en de resultaten van deze beoordeling te verspreiden, met name informatie over effectieve maatregelen die de lidstaten kunnen treffen om bedrijven, sociale partners en bij beroepsopleidingen betrokken organisaties aan te moedigen om alle vormen van discriminatie op basis van gender te voorkomen, met name intimidatie en seksuele intimidatie op het werk; verzoekt de Commissie en de lidstaten ervoor te zorgen dat financieringsmechanismen voor programma's ter bestrijding van gendergerelateerd geweld gebruikt kunnen worden voor bewustmakingscampagnes en voor de ondersteuning van maatschappelijke organisaties die geweld tegen vrouwen en seksuele intimidatie aanpakken;
10. verzoekt de lidstaten mensen van alle genders en genderidentiteiten aan te sporen om seksuele intimidatie te bestrijden en actief mee te werken aan maatschappelijke verandering; is van mening dat seksuele intimidatie een probleem is dat mensen van alle genders en de samenleving als geheel betreft; benadrukt in deze context de centrale rol van mannen en jongens bij het beëindigen van alle vormen van intimidatie en seksuele intimidatie; verzoekt bijgevolg de lidstaten en alle anderen betrokkenen ervoor te zorgen dat mannen en jongens een actieve en positieve rol spelen bij het uitbannen van alle vormen van intimidatie, seksuele intimidatie, en andere vormen van misbruik en geweld, en hen te betrekken bij bewustmakings- en preventiecampagnes, rekening houdend met het feit dat bij 82 % van de incidenten van seksuele intimidatie tegen vrouwen de dader een man is; verzoekt de lidstaten om inclusieve seksuele voorlichting te geven aan iedereen, ook jongens en mannen, om seksuele intimidatie en seksueel misbruik te herkennen en te voorkomen, met inbegrip van misbruik in verband met

lhbtqia+-haat;

11. benadrukt dat sociale partners een belangrijke rol kunnen spelen in de aanpak van intimidatie op het werk, waaronder seksuele intimidatie en cybergeweld op het werk; verzoekt de lidstaten er in overleg met de sociale partners voor te zorgen dat werkgevers passende maatregelen nemen om een veilige werkomgeving te creëren, slachtoffers bij te staan en gevallen van seksuele intimidatie, cybergeweld en geweld door derden op het werk te voorkomen en aan te pakken; wijst erop dat moet worden voorkomen dat werkgevers werknemers die het slachtoffer zijn van seksuele intimidatie ontslaan, discrimineren of op enige wijze benadelen; benadrukt in dit verband dat werknemers het recht moeten hebben om steun te krijgen van een vakbond en een op de werkplek aanwezige vertegenwoordiger op het gebied van gezondheid en veiligheid; verzoekt de lidstaten maatregelen te nemen om collectieve onderhandelingen over de op hun werkplek geldende handelswijzen voor het voorkomen en aanpakken van seksuele intimidatie te bevorderen, onder meer door bewustmaking en training van werknemers en werkgevers, vakbondsafgevaardigden en de op de werkplek aanwezige vertegenwoordiger op het gebied van gezondheid en veiligheid; erkent de rol die maatschappelijke organisaties en zakelijke netwerken spelen bij de voorkoming en de aanpak van seksuele intimidatie op het werk, waaronder door bewustmaking en slachtofferhulp;
12. benadrukt dat het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende geweld en intimidatie (nr. 190) en de Aanbeveling betreffende geweld en intimidatie (nr. 206), beide van 2019, de eerste internationale arbeidsnormen zijn die een gezamenlijk kader bieden om geweld en intimidatie op het werk, waaronder gendergerelateerd geweld en intimidatie, te voorkomen, te verhelpen en uit te bannen; verzoekt de lidstaten die het verdrag nog niet hebben geratificeerd, dit onverwijld te doen;

Intimidatie in de EU-instellingen

13. is ervan overtuigd dat de Europese instellingen zich als voorbeeldige werkgevers moeten gedragen door een nultolerantiebeleid voor alle vormen van intimidatie vast te stellen, actief te werken aan de voorkoming van intimidatie, slachtoffers passende bescherming en holistische ondersteuning te bieden, alle vormen van discriminatie tegen te gaan, de regels strikt uit te voeren en doeltreffende, evenredige en afschrikwekkende sancties te handhaven; is van mening dat goede arbeidsomstandigheden en een veilige en respectvolle omgeving nodig zijn om de doeltreffendheid van het werk van de EU-instellingen te waarborgen;
14. betreurt dat er, ondanks de door de MeToo-beweging, met inbegrip van de MeTooEP-beweging, geboekte vooruitgang, die ertoe heeft bijgedragen dat de stilte wordt doorbroken en het belang van beter beleid tegen intimidatie duidelijker naar voren heeft gebracht, nog steeds gevallen van seksuele intimidatie voorkomen in de gehele EU en binnen de Europese instellingen, met inbegrip van het Parlement, en dat slachtoffers onvoldoende hulp en bescherming krijgen; wijst erop dat deze gevallen een schaduw werpen over de werking van de Europese instellingen en het vertrouwen van de burgers in de EU ondermijnen;
15. benadrukt het belang van voorkoming, gespecialiseerde training op lange termijn, het

verstrekken van informatie en inspanningen voor bewustmaking, bevordering van een multolerantiebeleid inzake intimidatie, het bieden van advies en psychologische bijstand aan slachtoffers, alsook advies over politiecontacten en doorverwijzingen naar verleners van rechtsbijstand; dringt aan op regelmatige campagnes ter voorkoming van intimidatie met geactualiseerde posters en brochures teneinde de leden en de personeelsleden te herinneren aan hun verantwoordelijkheid om voorbeeldig gedrag aan de dag te leggen; is van mening dat preventieve maatregelen er in het bijzonder op moeten zijn gericht vrouwen mondiger te maken en mannen te helpen vraagtekens te zetten bij schadelijke genderstereotypen, te voorzien in voorlichting over het begrip “consent”, gendergelijkheid te bevorderen voor een veilige werkomgeving, en iedereen aan te moedigen als positief rolmodel op te treden met als doel een samenleving zonder gendergerelateerd geweld te realiseren; is van mening dat de bestaande campagnes regelmatig moeten worden geactualiseerd en uitgebreid, met name wat betreft intersectionele en seksuele intimidatie, zodat onwetendheid of een zogenaamd “gebrek aan bewustzijn” niet kan worden aangevoerd als excuus voor een flagrante overtreding van de regels;

16. merkt op dat gevallen van seksuele en psychologische intimidatie in het Europees Parlement nog steeds te weinig worden gemeld omdat de slachtoffers de bestaande kanalen niet gebruiken, om redenen zoals schaamte, angst voor vergelding, of een algemeen wantrouwen in de behandeling van gevallen van intimidatie door de bevoegde comités die klachten inzake intimidatie behandelen, het gebrek aan een omvattend meldingssysteem, steun en op de mensenrechtennormen gebaseerde zorg voor slachtoffers, angst voor negatieve gevolgen voor werkrelaties of de loopbaan van de klager, of dat de melding niet zal worden geloofd of niet serieus zal worden genomen; maakt hieruit op dat er meer inspanningen nodig zijn om meldingsprocedures en de mogelijkheden tot slachtofferhulp op het gebied van de voorkoming van alle vormen van intimidatie beter bekend te maken;
17. wijst op het bestaan van formele en informele structuren binnen het Europees Parlement die intimidatie en met name seksuele intimidatie aanpakken door slachtoffers advies te bieden en rechtsbijstand en psychologische bijstand te verlenen, en die informatiecampagnes organiseren die slachtoffers in staat kunnen stellen gevallen van intimidatie te herkennen; dringt erop aan deze structuren, alsmede hun verantwoordelijkheden en samenstelling, beter bekend en zichtbaarder te maken, te versterken en te professionaliseren, teneinde ervoor te zorgen dat alle slachtoffers in vertrouwen en veilig kunnen melden wat hen is overkomen; is verheugd over de initiatieven van een aantal fracties, die hebben besloten opgeleide vertrouwenspersonen en interne ombudspersonen in te zetten bij wie slachtoffers gevallen van intimidatie met volledige vertrouwelijkheid kunnen melden en van wie zij bijstand, advies en begeleiding kunnen krijgen; benadrukt dat deze structuren binnen fracties zijn opgezet ter aanvulling en niet ter vervanging van bestaande structuren binnen het Europees Parlement, die moeten worden herzien om slachtoffers zo goed mogelijk bij te staan; dringt aan op de uitwisseling tussen de fracties van beproefde handswijzen ter voorkoming en bestrijding van seksuele intimidatie en andere vormen van intimidatie; acht het zorgelijk dat het melden van intimidatie binnen de EU-instellingen gevolgen kan hebben voor de loopbaan van de klagers; benadrukt eveneens het gebrek aan transparante en privacyvriendelijke gegevens over het aantal gevallen van intimidatie in de instellingen;

18. herinnert eraan dat alle Europese instellingen de plicht hebben de nodige beleidsmaatregelen en gestandaardiseerde genderbewuste actieprotocollen in te voeren om iedere vorm van intimidatie en geweld te voorkomen en aan te pakken, en dringt er bij de instellingen op aan ervoor te zorgen dat onder de geldende regels geen enkele vorm van wangedrag wordt getolereerd en dat alle slachtoffers op hun volledige steun kunnen rekenen; onderstreept de plicht voor gekozen leden, politiek personeel en ambtenaren op alle niveaus om het goede voorbeeld te geven; verzoekt de Europese instellingen hun interne regels en beleidsmaatregelen te versterken om ervoor te zorgen dat bij meldingen van psychologische of seksuele intimidatie en/of geweld de aan de dader opgelegde sancties niet alleen de tijdelijke opschorting van verantwoordelijkheden en de bijbehorende voordelen voor de duur van de opschorting omvatten, maar ook de volledige inhouding van het salaris en de beëindiging van de arbeidsovereenkomst bij bewezen schuld;
19. is verheugd over de vooruitgang die is geboekt bij de hervorming van beleidsmaatregelen tegen intimidatie in de verscheidene EU-instellingen na het ontstaan van de MeToo-beweging; merkt evenwel op dat in alle instellingen verbeteringen tot stand kunnen worden gebracht om slachtoffers beter te beschermen en daders te bestraffen; wijst er met name in het geval van het Europees Parlement op dat een afschrikkend rechtskader moet voldoen aan het beginsel van het EU-recht inzake evenredigheid van straffen en benadrukt dat de maximale straf voor leden bij inbreuken op het Reglement momenteel bestaat uit het verlies van het recht op de verblijfsvergoeding gedurende een maand of uitsluiting van de werkzaamheden gedurende een maand, waarbij de duur kan worden verdubbeld bij herhaalde inbreuken; merkt op dat deze sancties niet evenredig zijn in het licht van de ernstige schade die slachtoffers van intimidatie wordt berokkend; dringt derhalve aan op aanscherping van de sancties door middel van een herziening van het Reglement om ervoor te zorgen dat de ernst van de schade die slachtoffers van seksuele en psychologische intimidatie wordt berokkend naar behoren en evenredig in aanmerking wordt genomen in de strafmaat;
20. is van mening dat, aangezien de gevallen van intimidatie binnen de EU-instellingen van invloed kunnen zijn op de EU-begroting, zij in overweging moeten worden genomen bij de beslissing om de betrokken instelling al dan niet kwijting te verlenen; roept eveneens op tot een kader met meer bescherming, en tot nieuwe steunmaatregelen voor slachtoffers van intimidatie, met name psychologische steun, terwijl de procedure loopt;
21. spoort alle EU-instellingen en -agentschappen ertoe aan regelmatig hun beproefde handelswijzen inzake beleidsmaatregelen, richtsnoeren of nieuwe bepalingen over omgangsmechanismen en strategieën tegen intimidatie onderling uit te wisselen, hetgeen ook de gendergelijkheid ten goede zou komen;
22. dringt er bij alle EU-instellingen op aan een netwerk van vertrouwenspersonen en externe bemiddelaars op te zetten om slachtoffers van seksuele intimidatie te begeleiden en te steunen, en moedigt samenwerking tussen vertrouwenspersonen in verschillende EU-organen aan, hetgeen van essentieel belang is voor kleinere organen die over minder personeel voor het verlenen van passende steun beschikken;
23. wijst op het belang van de aanpak van intersectionele seksuele intimidatie, door een

inclusieve en respectvolle omgeving te creëren, waarbij alle leden van de gemeenschap naar waarde worden geschat en met waardigheid worden behandeld, ongeacht hun ras, gender, leeftijd, seksuele gerichtheid, genderidentiteit, genderexpressie, geslachtskenmerken, handicap of andere eigenschappen; merkt op dat het probleem van intersectionele seksuele intimidatie een zorg van de hele samenleving moet zijn; merkt op dat het belangrijk is te beschikken over een omvattend beleid tegen discriminatie en intimidatie waarbij rekening wordt gehouden met intersectionaliteit en de unieke ervaringen van gemarginaliseerde groepen; dringt aan op onderwijs, training en bewustmakingsinspanningen voor personeelsleden en leden van de Europese instellingen inzake intersectionaliteit en de specifieke behoeften van gemarginaliseerde groepen;

24. is verheugd over het feit dat de leden in deze zittingsperiode van het Europees Parlement voor het eerst een verklaring hebben moeten ondertekenen waarin zij zich ertoe verbinden zich aan de code voor passend gedrag te houden, die paragrafen bevat die uitdrukkelijk intimidatie betreffen; herinnert er evenwel aan dat de huidige maatregelen ter bestrijding van seksuele intimidatie niet krachtig genoeg zijn en niet alle acties omvatten waar in eerdere resoluties om is verzocht; dringt er derhalve bij de administratie van het Parlement en het Bureau op aan deze acties ten uitvoer te leggen en verzoekt de Voorzitter en de secretaris-generaal de hierbij geboekte vooruitgang tijdens een openbare vergadering te presenteren aan de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid (FEMM); merkt met bezorgdheid op dat er ondanks de geleverde inspanningen nog steeds gevallen van seksuele intimidatie in het Parlement zijn; is evenwel overtuigd van de politieke wil van het Parlement om seksuele en andere vormen van intimidatie binnen en buiten de instelling aan te pakken; roept op tot meer transparantie van alle procedures en tot uitvoering van concrete maatregelen door verschillende afdelingen op politiek en administratief niveau;
25. is ingenomen met de aan de leden, de managers van het secretariaat van het Parlement, en het personeel aangeboden training ter voorkoming van intimidatie; is er evenwel van overtuigd dat vrijwillige deelname aan training ter voorkoming van intimidatie onvoldoende is gebleken; pleit daarom voor de invoering van verplichte training ter voorkoming van intimidatie voor alle leden aan het begin van elke ambtstermijn en voor alle personeelsleden, met name op elk niveau van het management; pleit ervoor sancties op te leggen indien deze training niet wordt voltooid en het Reglement in dit opzicht te herzien; is bezorgd over het lage aantal leden dat gedurende deze zittingsperiode, tot op heden, aan de training heeft deelgenomen, namelijk 260 van de 705 leden, wat neerkomt op 36,9 % van alle leden; dringt daarom aan op verdere actie om ervoor te zorgen dat de leden de training ter voorkoming van intimidatie binnen een redelijke termijn voltooien; pleit voor een openbaar toegankelijke lijst op de website van het Parlement met de namen van de leden die de training hebben voltooid en van degenen die dit niet hebben gedaan, en voor publicatie van het certificaat van voltooiing van deze training op de persoonlijke pagina van het betrokken lid; benadrukt tevens dat de trainingen frequent beschikbaar moeten zijn in alle EU-talen; wijst erop dat de sancties evenredig en respectvol moeten zijn ten aanzien van de status van verkozen leden en hun recht om hun mandaat uit te oefenen; onderstreept dat de training tevens het bewustzijn moet vergroten en werknemers een veiliger gevoel moet geven, zodat zij in staat zijn om te handelen bij ongepast gedrag en in situaties waarin mogelijk sprake is van intimidatie, voortekens van intimidatie te herkennen en snel tussenbeide te komen

om escalatie te voorkomen;

26. is ingenomen met de genomen maatregelen in het kader van de “geactualiseerde routekaart voor de aanpassing van preventieve en vroegtijdige steunmaatregelen voor de aanpak van conflicten en intimidatie tussen EP-leden en geaccrediteerde parlementaire medewerkers, stagiairs en ander personeel”, die op 12 maart 2018 is goedgekeurd door het Bureau, en het genderactieplan; pleit voor regelmatige verbetering van de bewustmaking van alle personen die werkzaam zijn in de gebouwen van het Parlement wat betreft het nultolerantiebeleid inzake intimidatie, zodat zij over de nodige instrumenten beschikken voor het herkennen en melden van alle vormen van intimidatie; verzoekt om meer naar gender uitgesplitste gegevens om inzicht te krijgen in de mate waarin intimidatie werknemers binnen het EP treft, met bijzondere aandacht voor de lhbtqia+-gemeenschap; verzoekt om een monitoringmechanisme voor de uitvoering van dit beleid met deelname van de commissie FEMM;
27. neemt kennis van de werkzaamheden van het adviescomité intimidatie en voorkoming van intimidatie op het werk en de werkzaamheden van het adviescomité dat klachten behandelt van geaccrediteerde parlementaire medewerkers tegen leden van het Europees Parlement; pleit nogmaals voor volledige transparantie van de manier waarop het Parlement intimidatie aanpakt, zonder evenwel de identiteit van de betrokkenen bekend te maken, en verzoekt beide comités hun monitoringverslagen en risicobeoordelingen jaarlijks te publiceren op de website van het Parlement; pleit voor een jaarlijkse interne beoordeling en voor een onafhankelijke beoordeling door externe controleurs die ten minste eens per ambtsperiode door middel van een transparante procedure worden geselecteerd en onderstreept dat de resultaten hiervan openbaar moeten worden gemaakt; beveelt het, in overeenstemming met zijn vorige resoluties, aan een taskforce van onafhankelijke deskundigen op te richten met de opdracht de situatie in verband met seksuele intimidatie en misbruik in het Parlement te onderzoeken, en het adviescomité intimidatie en voorkoming van intimidatie op het werk dat klachten behandelt van geaccrediteerde parlementaire medewerkers tegen leden van het Europees Parlement en het adviescomité voor personeel van het Parlement inzake intimidatie en de voorkoming ervan te evalueren; beveelt aan dat deze taskforce passende veranderingen voorstelt om te zorgen voor professionalisering en om de doelstelling van nultolerantie te bereiken;
28. dringt er nogmaals op aan de twee adviescomités samen te voegen tot één comité dat gevallen van intimidatie behandelt, bestaande uit één quaestor, twee vertegenwoordigers van het comité voor personeel en/of het comité voor geaccrediteerde medewerkers, en drie beroepsdeskundigen, zoals artsen, therapeuten en juridisch adviseurs op het gebied van intimidatie, om te zorgen voor een gelijke, professionele, eerlijke en evenwichtige samenstelling; pleit ervoor een vertrouwelijk historisch register met gevallen in te voeren, zoals reeds verzocht in de resoluties van 2017 en 2021; roept op tot een duidelijk mandaat en een transparante selectieprocedure voor de leden van het comité; beveelt aan een vrijwillig hulpnetwerk voor overlevenden op te richten dat hulp en begeleiding biedt aan slachtoffers en overlevenden van intimidatie;
29. betreurt dat de procedures voor het onderzoek van vermeende intimidatie tot twee jaar kunnen duren, wat de slachtoffers onnodige schade berokkend; wijst erop dat het een wettelijke verantwoordelijkheid van de administratie van het Parlement is om zaken die

bij haar aanhangig zijn gemaakt tijdig en met de nodige zorgvuldigheid te onderzoeken; dringt er daarom bij de twee adviescomités die klachten inzake intimidatie in het Europees Parlement behandelen, op aan de behandeling van bij hen aanhangig gemaakte zaken zo snel mogelijk af te ronden, ten laatste binnen een termijn van zes maanden, en hierbij voortdurend alle betrokken partijen op de hoogte te houden van de voortgang van de procedure; verzoekt de Voorzitter binnen zes weken na ontvangst van het eerste verslag een besluit te nemen over mogelijke sancties en dit besluit, alvorens het openbaar te maken, mede te delen aan alle betrokken partijen; verzoekt het Bureau een artikel over voorgeschreven termijnen in zijn besluit van 2 juli 2018 op te nemen om ervoor te zorgen het voldoet aan de beginselen van het EU-recht betreffende rechtszekerheid en goed bestuur; benadrukt dat bijzondere aandacht moet worden besteed aan de situatie van werknemers met de minst stabiele contracten en aan cyberpesten, gelet op de toename van telewerk;

30. verzoekt de Europese instellingen een externe controle te laten uitvoeren van de situatie van intimidatie binnen hun instellingen, met inbegrip van de herziening van de bestaande procedures en systemen voor de aanpak van gevallen van intimidatie, de resultaten hiervan openbaar te maken en hervormingen door te voeren op basis van de aanbevelingen naar aanleiding van de controle;
31. wijst op het belang van klokkenluiders in gevallen van intimidatie; herhaalt zijn aanbeveling tot herziening van het Statuut, en met name artikel 22 quater, om het in overeenstemming te brengen met de normen van de klokkenluidersrichtlijn; verzoekt het Bureau om in de tussentijd de interne regels van het Parlement ter uitvoering van artikel 22 quater van het Statuut onmiddellijk te herzien om deze hiermee in overeenstemming te brengen; verzoekt de Onderzoeksdienst van het Europees Parlement een studie te laten uitvoeren naar de toegevoegde waarde van klokkenluidersplatforms op het werk, en naar hoe deze binnen de EU-instellingen kunnen worden toegepast, waarvan de resultaten en aanbevelingen moeten worden gepresenteerd in een workshop of hoorzitting tijdens welke van gedachten kan worden gewisseld met de betrokken commissies van het Parlement;
32. verzoekt de Europese Ombudsman nogmaals om de groep op hoog niveau inzake gendergelijkheid en diversiteit van het Parlement en de commissie FEMM jaarlijks samenhangende informatie te verstrekken over klachten die te maken hebben met wanbeheer op het gebied van gendergelijkheid binnen het Parlement en andere EU-instellingen;

o

o o

33. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad en de Commissie.

INFORMATIE OVER DE GOEDKEURING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE

| | |
|---|---|
| Datum goedkeuring | 25.4.2023 |
| Uitslag eindstemming | +: 28 -: 0 0: 5 |
| Bij de eindstemming aanwezige leden | Isabella Adinolfi, Robert Biedroń, Annika Bruna, Margarita de la Pisa Carrión, Gwendoline Delbos-Corfield, Frances Fitzgerald, Lina Gálvez Muñoz, Livia Járóka, Arba Kokalari, Alice Kuhnke, Radka Maxová, Karen Melchior, Johan Nissinen, Maria Noichl, Carina Ohlsson, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, Maria Veronica Rossi, Christine Schneider, Sylwia Spurek, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Marco Zullo |
| Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers | Lena Düpont, Heléne Fritzon, Michiel Hoogeveen, Ewa Kopacz, Eleni Stavrou, Vera Tax, Irène Tolleret |
| Bij de eindstemming aanwezige plaatsvervangers (art. 209, lid 7) | Martin Hojsík, Marisa Matias, Maite Pagazaurtundúa |

HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE BEVOEGDE COMMISSIE

| 28 | + |
|-----------|---|
| ID | Annika Bruna |
| PPE | Isabella Adinolfi, Lena Düpont, Frances Fitzgerald, Arba Kokalari, Ewa Kopacz, Christine Schneider, Eleni Stavrou, Elissavet Vozemberg-Vrionidi |
| Renew | Martin Hojsík, Karen Melchior, Maite Pagazaurtundúa, Samira Rafaela, Irène Tolleret, Marco Zullo |
| S&D | Robert Biedroń, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Radka Maxová, Maria Noichl, Carina Ohlsson, Evelyn Regner, Vera Tax |
| The Left | Marisa Matias |
| Verts/ALE | Gwendoline Delbos-Corfield, Alice Kuhnke, Diana Riba i Giner, Sylwia Spurek |

| 0 | - |
|---|---|
| | |

| 5 | 0 |
|-----|---|
| ECR | Michiel Hoogeveen, Johan Nissinen, Margarita de la Pisa Carrión |
| ID | Maria Veronica Rossi |
| NI | Livia Járóka |

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding