



---

*Zittingsdocument*

---

**B9-0587/2021**

10.12.2021

## **ONTWERPRESOLUTIE**

naar aanleiding van vraag met verzoek om mondeling antwoord B9-0000/2021

ingediend overeenkomstig artikel 136, lid 5, van het Reglement

over MeToo en intimidatie – gevolgen voor de EU-instellingen  
(2021/2986(RSP))

**Evelyn Regner**

namens de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid

**B9-0587/2021**

**Resolutie van het Europees Parlement over MeToo en intimidatie – gevolgen voor de EU-instellingen  
(2021/2986(RSP))**

*Het Europees Parlement,*

- gezien de artikelen 2 en 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie en de artikelen 8, 10 en 19 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie,
- gezien de artikelen 21 en 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie,
- gezien het Verdrag van de Internationale Arbeidsorganisatie betreffende geweld en intimidatie (nr. 190) en de belangrijkste bepalingen daarvan,
- gezien het Verdrag van de Raad van Europa inzake het voorkomen en bestrijden van geweld tegen vrouwen en huiselijk geweld (Verdrag van Istanbul), dat op 1 augustus 2014 in werking is getreden,
- 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 beroep<sup>1</sup>,
- gezien de mededeling van de Commissie van 5 maart 2020 getiteld “Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025” (COM(2020)0152),
- gezien zijn resolutie van 26 oktober 2017 over de bestrijding van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU<sup>2</sup>,
- gezien zijn resolutie van 28 november 2019 over de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul en andere maatregelen ter bestrijding van gendergerelateerd geweld<sup>3</sup>,
- gezien zijn resolutie van 14 mei 2020 over de raming van de ontvangsten en uitgaven van het Europees Parlement voor het begrotingsjaar 2021<sup>4</sup>,
- gezien zijn resolutie van 21 januari 2021 over het genderperspectief in de COVID-19-crisis en de periode na de crisis<sup>5</sup>,
- gezien zijn resolutie van 21 januari 2021 over de EU-strategie inzake gendergelijkheid<sup>6</sup>,

---

<sup>1</sup> PB L 204 van 26.7.2006, blz. 23.

<sup>2</sup> PB C 346 van 27.9.2018, blz. 192.

<sup>3</sup> PB C 232 van 16.6.2021, blz. 48.

<sup>4</sup> PB C 323 van 11.8.2021, blz. 33.

<sup>5</sup> Aangenomen teksten, P9\_TA(2021)0024.

<sup>6</sup> Aangenomen teksten, P9\_TA(2021)0025.

- gezien het verslag over de index voor gendergelijkheid 2020 van het Europees Instituut voor gendergelijkheid,
  - gezien het verslag van de Europese Ombudsman van 17 december 2018 over waardigheid op het werk binnen de EU-instellingen en -agentschappen,
  - gezien bijlage II van zijn Reglement, getiteld “Code voor passend gedrag voor leden van het Europees Parlement bij de uitvoering van hun taken”,
  - gezien advies SJ-0328/21 (D(2021)24350) van zijn Juridische Dienst van 18 november 2021,
  - gezien de vraag aan de Commissie over MeToo en intimidatie – gevolgen voor de EU-instellingen (O-XXXXXX/2021 – B9-0000/2021),
  - gezien artikel 136, lid 5, en artikel 132, lid 2, van zijn Reglement,
  - gezien de ontwerpresolutie van de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid,
- A. overwegende dat gendergelijkheid een kernwaarde van de Unie is en is verankerd in artikel 2 van het Verdrag betreffende de Europese Unie; overwegende dat het recht op gelijke behandeling en non-discriminatie een grondrecht is dat verankerd is in de Verdragen en het Handvest van de grondrechten;
- B. overwegende dat volgens het EU-recht<sup>7</sup> sprake is van seksuele intimidatie: “wanneer zich enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie voordoet 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 seksuele intimidatie een vorm van geweld tegen vrouwen en meisjes is en een extreme vorm van discriminatie op grond van geslacht, die vrouwen en meisjes onevenredig zwaar treft; overwegende dat gendergerelateerd geweld zijn oorsprong vindt in de ongelijke machtsverdeling tussen vrouwen en mannen en in seksisme en genderstereotypen, die ertoe hebben geleid dat vrouwen worden gedomineerd en gediscrimineerd door mannen; overwegende dat ongeveer 90 % van de slachtoffers van seksuele intimidatie vrouw en ongeveer 10 % man is;
- C. overwegende dat volgens het verslag van het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten van 3 maart 2014, getiteld “Violence against women: an EU-wide survey”, een op de drie vrouwen in Europa als volwassene met fysiek of seksueel geweld geconfronteerd werd; overwegende dat 55 % van de vrouwen in de EU te maken heeft gehad met seksuele intimidatie; overwegende dat 32 % van alle slachtoffers in de EU heeft verklaard dat de dader een leidinggevende, collega of cliënt was; overwegende dat 75 % van de vrouwen met een gekwalificeerd beroep of in het hogere management slachtoffer is geweest van seksuele intimidatie; overwegende dat 61 % van de vrouwen in de dienstensector te maken heeft gehad met seksuele

---

<sup>7</sup> Richtlijn 2006/54/EG.

intimidatie;

- D. overwegende dat cyberpesten, net als andere vormen van gendergerelateerd cybergeweld, steeds gewoner is geworden; overwegende dat in de beoordeling van de Europese meerwaarde inzake gendergerelateerd cybergeweld<sup>8</sup> werd geraamd dat 4-7 % van de vrouwen in de EU in de twaalf maanden voorafgaand aan de enquête te maken had gehad met cyberpesten;
- E. overwegende dat er bij de aanpak van seksuele intimidatie drie jaar sinds de opkomst van de MeToo-beweging onvoldoende vooruitgang is geboekt en dat er nog veel moet gebeuren, zowel binnen de EU-instellingen als daarbuiten;
- F. overwegende dat uit onderzoek blijkt dat intimidatie meer wijdverbreid is dan gewoonlijk wordt aangenomen en dat er in veel gevallen geen melding van wordt gemaakt<sup>9</sup>; overwegende dat intimidatie vaak gepaard gaat met andere vormen van discriminatie dan discriminatie op grond van geslacht, die met een intersectionele aanpak en vanuit alle invalshoeken moeten worden aangepakt;
- G. overwegende dat seksueel geweld en seksuele intimidatie op de werkplek een kwestie van gezondheid en veiligheid zijn, en als zodanig moeten worden behandeld en voorkomen;
- H. overwegende dat de slachtoffers van seksuele intimidatie vaak personeelsleden zijn in de meest kwetsbare posities bij het Parlement, waaronder jonge professionals, stagiairs, geaccrediteerde parlementaire medewerkers (APA's) en arbeidscontractanten;
- I. overwegende dat een van de redenen voor de onderrapportage van seksuele intimidatie een gebrek aan bewustzijn is, soms gebaseerd op een beperkt begrip van de ernst van de zaak, een gebrek aan kennis van kanalen voor slachtofferhulp of van de wijze waarop de gevoeligheid van de zaak wordt ervaren, of angst voor victimisatie of baanverlies;
- J. overwegende dat de MeToo-beweging de EU-instellingen ertoe heeft aangezet plannen te maken voor en een begin te maken met de aanpassing van hun interne regels en procedures om intimidatie beter te kunnen vaststellen, tegengaan en bestraffen;
- K. overwegende dat er nog steeds behoefte is aan bevordering en verdere versterking van gendergelijkheid en de uitvoering van gendermainstreaming in de EU, ook in leidinggevende functies in de instellingen<sup>10</sup>;
- L. overwegende dat klokkenluiders een cruciale rol spelen bij het aan het licht brengen van seksuele en psychologische intimidatie, wanbeheer en discriminatie op de werkplek;
- M. overwegende dat het Parlement in zijn eerdere resoluties heeft aangedrongen op talrijke

---

<sup>8</sup> Studie van het Europees Parlement van maart 2021, getiteld "Combating gender-based violence: Cyber violence – European added value assessment".

<sup>9</sup> Verslag van de Europese Ombudsman over waardigheid op het werk binnen de EU-instellingen en -agentschappen.

<sup>10</sup> Mededeling van de Commissie met de titel "Een Unie van gelijkheid: strategie voor gendergelijkheid 2020-2025".

maatregelen om een nultolerantieaanpak als norm te waarborgen, maar dat slechts enkele daarvan volledig ten uitvoer zijn gelegd overeenkomstig de eisen van zijn resolutie over de bestrijding van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU, en dat er derhalve een vervolg aan moet worden gegeven;

- N. overwegende dat de COVID-19-pandemie en de nieuwe werkmethoden van het Europees Parlement die tijdens de pandemie zijn ingevoerd, fysieke intimidatie wellicht minder waarschijnlijk hebben gemaakt, maar het voor slachtoffers van intimidatie ook moeilijk hebben gemaakt om hun klachten te melden en zich voor begeleiding en steun tot een raadsman te wenden;

### ***Algemene opmerkingen***

1. veroordeelt krachtig alle vormen van gendergerelateerd geweld, waaronder seksueel geweld, en alle vormen van intimidatie, met name seksuele intimidatie; herhaalt met klem dat het zich zal blijven inzetten voor de bestrijding van gendergerelateerd geweld en dat een alomvattende richtlijn die alle vormen van gendergerelateerd geweld bestrijkt het beste instrument is om dat geweld uit te bannen; herhaalt zijn oproep aan de Raad om de ratificatie door de EU van het Verdrag van Istanbul onverwijld af te ronden, op basis van een brede toetreding zonder beperkingen;
2. benadrukt dat intimidatie, en met name seksuele intimidatie, op de werkplek een schending van de mensenrechten inhoudt en een ernstige aanslag vormt op de psychische en fysieke gezondheid van een persoon, waardoor deze zich onzeker kan voelen op het werk en in sommige gevallen niet in staat is zijn werk te doen; merkt op dat vrouwen veel vaker dan mannen worden blootgesteld aan seksuele intimidatie;
3. benadrukt dat preventie de sleutelfactor is bij het creëren van een veilige werkomgeving, hetgeen moet worden bereikt door het verstrekken van informatie, bewustmaking en het bevorderen van campagnes en beleidsmaatregelen tegen intimidatie, terwijl tegelijkertijd formele en informele structuren moeten worden opgezet om intimidatiekwesaties, met name kwesaties in verband met seksuele intimidatie, aan te pakken en om advies en psychologische bijstand te verlenen aan slachtoffers, alsmede advies over politiecontacten en doorverwijzingen naar rechtsbijstandverleners;
4. prijst de inspanningen die het Parlement zich tijdens de MeToo-campagne heeft getroost om het stilzwijgen te doorbreken en het besef te doen groeien dat de arbeidsomstandigheden van al het personeel moeten worden verbeterd;

### ***Nultolerantie ten aanzien van intimidatie als een belangrijk aspect van het gendergelijkheidsbeleid van het Parlement waarborgen***

5. is van oordeel dat er, ondanks enkele tot dusverre gedane inspanningen om een nultolerantiebeleid ten aanzien van intimidatie in te voeren, in het Parlement nog steeds gevallen van seksuele intimidatie voorkomen en dat de slachtoffers niet altijd gebruik durven te maken van de bestaande kanalen, hetgeen betekent dat de inspanningen om seksuele intimidatie te voorkomen, moeten worden opgevoerd;
6. is ingenomen met het besluit van het Bureau van 2018 tot vaststelling van de procedure

en de maatregelen ter voorkoming van intimidatie, met name seksuele intimidatie, zoals de code voor passend gedrag voor leden, die in januari 2019 in het Reglement is opgenomen;

7. is ingenomen met de aanneming van het genderactieplan van het Europees Parlement in 2020 en de routekaart voor de uitvoering ervan in 2021;
8. betreurt het evenwel dat de maatregelen ter bestrijding van seksuele intimidatie niet krachtig genoeg zijn en niet alle in eerdere resoluties gevraagde acties omvatten, en derhalve:
  - a) roept het de diensten van het Parlement op om trainingen ter voorkoming van intimidatie in alle officiële talen of met vertolking beschikbaar te stellen en om de outreachactiviteiten op individuele delegaties en fracties toe te spitsen;
  - b) verzoekt het de diensten van het Parlement een openbare lijst op te stellen van leden die aan deze trainingssessies ter voorkoming van intimidatie hebben deelgenomen, en deze lijst op de website van het Europees Parlement te publiceren als een goed voorbeeld voor andere leden;
  - c) roept het nogmaals<sup>11</sup> op tot strengere maatregelen ter voorkoming van alle vormen van intimidatie, met name seksuele intimidatie, en dringt het er met name op aan dat alle leden een verplichte training ter voorkoming van intimidatie krijgen bij de eerst mogelijke gelegenheid en bij de aanvang van hun mandaat, in overeenstemming met het ontvangen juridisch advies, omdat training ter voorkoming van intimidatie op vrijwillige basis niet toereikend is gebleken;
  - d) verzoekt het de diensten van het Parlement mogelijke gevolgen te beoordelen, zoals de mogelijkheid om de aanwerving van personeel te beperken zonder afbreuk te doen aan het recht van de leden op vergoeding van de kosten van parlementaire assistentie, naast andere mogelijke maatregelen, in geval van niet-naleving van de in paragraaf 8, punt c), van deze resolutie genoemde verplichting, wanneer een lid weigert deel te nemen aan een verplichte training ter voorkoming van intimidatie;
9. dringt aan op een betere bewustmaking en de invoering van een verplichte opleiding over het nultolerantiebeleid ten aanzien van intimidatie voor alle personen die in de gebouwen van het Parlement werkzaam zijn, waarbij hun instrumenten worden aangereikt om alle vormen van intimidatie, met inbegrip van seksuele intimidatie in het bijzonder, te herkennen en te melden, en waarbij hun op maat gesneden informatie wordt verstrekt over de beschikbare ondersteunende structuren; onderstreept de

---

<sup>11</sup> Resolutie van het Europees Parlement over de toetreding van de EU tot het Verdrag van Istanbul en andere maatregelen ter bestrijding van gendergerelateerd geweld, paragraaf 16: “verzoekt de voorzitter van het Europees Parlement, het Bureau en de diensten van het Parlement om inspanningen te blijven leveren om te waarborgen dat het Europees Parlement een werkplek zonder intimidatie of seksisme is, en om de volgende maatregelen in te voeren, in overeenstemming met de eisen uit de resolutie van 2017 over de bestrijding van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU: [...] verplichte opleidingen invoeren over respect en waardigheid op het werk, voor alle leden en alle categorieën personeelsleden”; Resolutie over de bestrijding van seksuele intimidatie en seksueel misbruik in de EU, paragraaf 17.

noodzaak om deze ondersteunende structuren meer bekendheid te geven en gemakkelijk toegankelijk te maken;

10. roept tevens op tot maatregelen die gericht zijn op bescherming tegen victimisatie van en represailles tegen indieners van klachten, slachtoffers, getuigen en klokkenluiders;
11. verzoekt het Parlement seksuele intimidatie publiekelijk te blijven veroordelen en een bewustmakingscampagne op te zetten ter bestrijding van alle vormen van intimidatie binnen het Europees Parlement;
12. is verheugd over de aanstelling van vertrouwenspersonen voor slachtoffers van intimidatie, met name seksuele intimidatie, aangezien zij een waardevolle bron van steun en advies zijn, en verzoekt de bevoegde organen binnen het Parlement ervoor te zorgen dat zij voor iedereen in nood toegankelijk zijn en alle nodige bijstand kunnen verlenen; onderstreept het belang van een transparante selectieprocedure en een termijn voor de mandaten van de leden van de comités ter voorkoming van intimidatie en de vertrouwenspersonen;
13. dringt aan op de invoering van professionele mechanismen door de bevoegde organen binnen het Parlement, bedoeld om slachtoffers van seksuele intimidatie te steunen en te helpen door deze toegankelijker en zichtbaarder te maken en door een einde te maken aan stigmatisering; onderstreept dat victimisatie moet worden voorkomen en verzoekt die organen ervoor te zorgen dat de loopbaanontwikkeling van slachtoffers niet wordt belemmerd;
14. dringt aan op een meer gerichte opleiding voor alle niveaus van het management in verband met hun institutionele rol bij de integratie van het nultolerantiebeleid ten aanzien van intimidatie in hun dagelijkse praktijken, met speciale aandacht voor groepen in de meest kwetsbare posities, zoals stagiairs, APA's en arbeidscontractanten;
15. erkent de inspanningen die tot dusver zijn geleverd om te zorgen voor gendergelijkheid en gendermainstreaming in het Parlement, met inbegrip van een evenwichtige vertegenwoordiging van mannen en vrouwen in leidinggevende functies, en benadrukt dat de volledige uitvoering van de routekaart en de geplande regelmatige herzieningen ter verbetering van het genderactieplan van het Parlement kunnen bijdragen tot de totstandbrenging van een cultuur van wederzijds respect, het voorkomen van elke vorm van intimidatie en het genderbewust maken van het Parlement; benadrukt dat het genderactieplan en de routekaart voor een doeltreffende uitvoering ervan meer onder de aandacht moeten worden gebracht; verzoekt om publicatie ervan op de website van het Parlement;
16. neemt nota van de werkzaamheden van het adviescomité intimidatie en voorkoming van intimidatie op het werk en van het adviescomité intimidatie en voorkoming van intimidatie op het werk dat klachten behandelt van geaccrediteerde parlementaire medewerkers tegen leden van het Parlement; roept op tot volledige transparantie over de wijze waarop het Parlement intimidatie aanpakt en daarbij de identiteit van de betrokkenen beschermt, en verzoekt beide comités hun controleverslagen en risicobeoordelingen jaarlijks op te stellen en te publiceren op de website van het Europees Parlement, controlemechanismen toe te passen, en in het bijzonder de externe beoordeling te publiceren die is uitgevoerd op het adviescomité intimidatie en

voorkoming van intimidatie op het werk dat klachten behandelt van geaccrediteerde parlementaire medewerkers tegen leden van het Parlement; verzoekt nogmaals<sup>12</sup> om een onafhankelijke evaluatie door externe en op transparante wijze gekozen auditors van het huidige systeem met betrekking tot de doeltreffendheid ervan en, indien nodig, om zo spoedig mogelijk en vóór het einde van deze zittingsperiode wijzigingen voor te stellen teneinde de onafhankelijkheid en het genderevenwicht te waarborgen en belangenconflicten in de bestaande structuren te voorkomen, en derhalve:

- a) verzoekt het de samenstelling van de twee comités te wijzigen om ervoor te zorgen dat onafhankelijke deskundigen met bewezen deskundigheid op het gebied van de aanpak van intimidatie op het werk, waaronder artsen, therapeuten en juridische deskundigen op het gebied van intimidatie, formele leden met stemrecht worden;
  - b) wijst het erop dat leden van het Europees Parlement het slachtoffer kunnen worden van seksuele intimidatie en roept het op tot concrete actie in dit verband door de betrokken diensten van het Parlement en fracties;
  - c) beveelt het 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, zodat deze het bestaande adviescomité intimidatie en voorkoming van intimidatie op het werk dat klachten behandelt van geaccrediteerde parlementaire medewerkers tegen leden van het Parlement en het adviescomité voor personeel van het Parlement inzake intimidatie en de voorkoming ervan kan evalueren, en adequate wijzigingen kan voorstellen;
17. beveelt aan dat de Europese Ombudsman de groep op hoog niveau inzake gendergelijkheid en diversiteit van het Parlement eenmaal per jaar gegevens verstrekt over klachten over wanbeheer in verband met gevallen van vermeende intimidatie in het Parlement die aan hem zijn voorgelegd;

### ***Samenwerking tussen de EU-instellingen***

18. roept alle EU-instellingen en -agentschappen op om regelmatig hun beste praktijken voor de aanpak van intimidatie uit te wisselen, met inbegrip van beleid, richtsnoeren of nieuwe bepalingen inzake de aanpak van intimidatie;
19. roept alle EU-instellingen op een netwerk van vertrouwenspersonen of 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 beschikken om adequate steun te verlenen;
20. roept alle EU-instellingen op hun interne beleid te evalueren en dienovereenkomstig aan te passen, zodat iedereen, niet alleen het vaste personeel, maar ook stagiairs en externe contractanten, gebruik kan maken van zowel formele als informele structuren om

---

<sup>12</sup> Resolutie over de raming van de ontvangsten en uitgaven van het Europees Parlement voor het begrotingsjaar 2021, paragraaf 55.



gevallen van intimidatie onder de aandacht te brengen en om advies en psychologische bijstand te vragen;

21. verzoekt de Onderzoeksdienst van het Europees Parlement een studie te laten uitvoeren naar de toegevoegde waarde van klokkenluidersplatforms op de werkplek en hoe die 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;
22. verzoekt de Commissie om bij de herziening van het Statuut van ambtenaren van de EU te zorgen voor voldoende instrumenten om gevallen van intimidatie aan te pakken, secundaire victimisatie te voorkomen en tijdig erop te kunnen reageren;
23. roept de agentschappen en organen van de EU op hun interne regels ter bestrijding van alle vormen van intimidatie, met name seksuele intimidatie, aan te passen en ervoor te zorgen dat zij ook het grondbeginsel van gendergelijkheid toepassen op al hun personeels- en managementniveaus, en daarbij ook rekening te houden met de nieuwe werkomstandigheden op afstand en de lessen die daaruit zijn getrokken tijdens de COVID-19-pandemie; verzoekt de Commissie toe te zien op de uitvoering van deze regels ter bestrijding van intimidatie en op het beginsel van actieplannen voor gendergelijkheid, teneinde gendergelijkheid in de agentschappen en organen van de EU te bevorderen en verder te versterken;
  - 
  - ◦
24. verzoekt zijn Voorzitter deze resolutie te doen toekomen aan de Raad, de Commissie, de agentschappen en organen van de EU, de regeringen en parlementen van de lidstaten en de Parlementaire Vergadering van de Raad van Europa.