



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 5.11.2003  
COM(2003) 657 definitief

2003/0265 (CNS)

Voorstel voor een

**RICHTLIJN VAN DE RAAD**

**tot uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen bij de  
toegang tot en de levering van goederen en diensten**

(door de Commissie ingediend)

{SEC(2003) 1213}

## TOELICHTING

### **I. INLEIDING**

In haar in juni 2000 gepubliceerde Agenda voor het sociaal beleid<sup>1</sup> kondigt de Commissie aan van plan te zijn een voorstel voor een richtlijn in te dienen om seksdiscriminatie buiten de arbeidsmarkt te verbieden. Op de Europese Raad van Nice in 2000 hebben de staatshoofden en regeringsleiders de Commissie verzocht om de rechten op het gebied van de gelijkheid te versterken door een voorstel voor een richtlijn aan te nemen ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op andere gebieden dan werkgelegenheid en beroep. Het voorstel moest worden gebaseerd op artikel 13 van het EG-Verdrag, dat bepaalt dat de Raad passende maatregelen kan nemen om discriminatie (onder meer op grond van geslacht) te bestrijden.

Dit voorstel vormt de eerste stap van het antwoord van de Commissie op het verzoek van de Europese Raad.

### **II. CONTEXT**

De gelijke behandeling van vrouwen en mannen en het verbod op seksdiscriminatie zijn fundamentele beginselen van het Gemeenschapsrecht. De wijze waarop de Europese Unie het begrip gelijkheid benadert, heeft mettertijd een aanzienlijke ontwikkeling doorgemaakt. De oorspronkelijke nadruk op gelijk loon<sup>2</sup> en het vermijden van concurrentievervalsingen tussen lidstaten heeft plaatsgemaakt voor aandacht voor gelijkheid als een grondrecht. Daarvan getuigt de aandacht voor gelijkheid in het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, in het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie en, heel recent, in het uit de Conventie over de toekomst van Europa voortvloeiend ontwerp voor een constitutioneel verdrag.

Krachtens artikel 2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap vormt de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen een van de essentiële taken van de Gemeenschap. Artikel 3, lid 2, van het EG-Verdrag bepaalt dat de Gemeenschap ernaar moet streven de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen in het kader van al haar activiteiten te bevorderen. Artikel 13 van het EG-Verdrag bepaalt dat de Raad passende maatregelen kan nemen om discriminatie (onder meer op grond van geslacht) te bestrijden.

Het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie versterkt deze benadering door alle vormen van discriminatie (inclusief seksdiscriminatie) te verbieden<sup>3</sup> en door te eisen dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden wordt gewaarborgd<sup>4</sup>.

De Conventie over de toekomst van Europa heeft de Intergouvernementele Conferentie voorgesteld het handvest in het toekomstig constitutioneel verdrag op te nemen en de

---

<sup>1</sup> [COM\(2000\)0379 def.](#)

<sup>2</sup> [Artikel 119 van het Verdrag van Rome.](#)

<sup>3</sup> Artikel 21 van het Handvest van de Grondrechten, op 7 december 2000 in Nice ondertekend en afgekondigd.

<sup>4</sup> Artikel 23 van het Handvest van de Grondrechten, op 7 december 2000 in Nice ondertekend en afgekondigd.

bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen tot een doelstelling van de Unie als geheel te maken<sup>5</sup>.

De Gemeenschap heeft een aantal wettelijke maatregelen goedgekeurd om seksdiscriminatie te bestrijden, van de Richtlijn van de Raad uit 1975 over de gelijke beloning voor mannen en vrouwen<sup>6</sup> tot de in 2002 goedgekeurde amendementen op de Richtlijn van de Raad betreffende de gelijke behandeling ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces<sup>7</sup>. Al deze maatregelen hadden tot dusver betrekking op gelijke behandeling op het gebied van werkgelegenheid, beroep, beroepsopleidingen en aanverwante gebieden.

De Raad heeft voorts op grond van artikel 13 van het EG-Verdrag twee wetgevende instrumenten goedgekeurd, namelijk Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming<sup>8</sup> en Richtlijn 2000/78/EG van 27 november 2000 tot instelling van een algemeen kader voor gelijke behandeling in arbeid en beroep<sup>9</sup>. De eerste richtlijn verbiedt discriminatie op grond van ras op het gebied van werkgelegenheid, sociale bescherming (inclusief sociale zekerheid en gezondheidszorg), sociale voordelen, onderwijs en toegang tot goederen en diensten (inclusief huisvesting). De tweede richtlijn verbiedt discriminatie op grond van godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid op de arbeidsmarkt op soortgelijke wijze als het bestaande Gemeenschapsrecht inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen (met uitzondering van voorschriften inzake verplichte sociale zekerheid).

De Europese wetgeving ter verbod van seksdiscriminatie op de arbeidsmarkt is uitgebreid en stevig verankerd<sup>10</sup>. Ze heeft haar waarde dertig jaar lang bewezen en er in

---

<sup>5</sup> Deel I, artikel 3, van het ontwerpverdrag tot vaststelling van een grondwet voor Europa, voorgelegd aan de Europese Raad op 20 juni 2003.

<sup>6</sup> Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers (Publicatieblad L 45 van 19.02.75, blz. 19)

<sup>7</sup> 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 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 (Publicatieblad L 269 van 05/10/2002, blz. 15-20)

<sup>8</sup> Richtlijn 2000/43/EG van 29 juni 2000 houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22-26).

<sup>9</sup> Richtlijn 2000/78/EG 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. 16-22).

<sup>10</sup> Richtlijn 75/117/EEG van de Raad van 10 februari 1975 betreffende het nader tot elkaar brengen van de wetgevingen der lidstaten inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers, *PB L 45 van 19.2.1975*; Richtlijn 76/207/EEG van de Raad van 9 februari 1976 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden (*PB L 39 van 14.2.1976*), zoals gewijzigd bij Richtlijn 2002/73 van het Europees Parlement en de Raad, *PB L 269 van 15.10.2002*; Richtlijn 79/7/EEG van de Raad van 19 december 1978 betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid, *PB L 6 van 10.1.1979*; Richtlijn 86/378/EEG van de Raad van 24 juli 1986 betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid (*PB L 225 van 12.8.1986*), zoals gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG van de Raad van 20 december 1996, *PB L 46 van 17.2.1997*; Richtlijn 86/613/EEG van de Raad van 11 december 1986 betreffende de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen, de landbouwsector daarbij inbegrepen, en tot bescherming van het moederschap, *PB L 359 van 19.12.1986*; Richtlijn 92/85/EEG van de Raad van 19 oktober 1992 inzake de tenuitvoerlegging van maatregelen ter bevordering van de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van

aanzienlijke mate toe bijgedragen dat de houding ten aanzien van de rol van mannen en vrouwen in de Europese samenleving is veranderd. Het Gemeenschapsrecht was vroeger tot het thema werkgelegenheid beperkt ten gevolge van door de rechtsgrond opgelegde beperkingen. Het is nochtans duidelijk dat seksdiscriminatie niet alleen op de arbeidsmarkt voorkomt, maar ook op vele andere gebieden van het dagelijkse leven. Discriminatie vormt daardoor een hinderpaal voor de gelijkheid van mannen en vrouwen, die de Gemeenschap krachtens het Verdrag moet bevorderen. Als de Gemeenschap de gelijke behandeling van vrouwen en mannen buiten de arbeidsmarkt kan helpen bevorderen in het kader van een Europa dat dicht bij de burgers staat en waar het gelijkheidsbeginsel in elke nationale grondwet verankerd is, mag het optreden van de Gemeenschap ter bevordering van de gelijke behandeling van vrouwen en mannen niet uitsluitend beperkt blijven tot het thema arbeid. De Commissie heeft zich er daarom in een mededeling van 7 juni 2000 over een communautaire raamstrategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001-2005)<sup>11</sup> toe verbonden een op artikel 13 van het EG-Verdrag gebaseerd voorstel voor een richtlijn in te dienen met het oog op de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op andere gebieden dan werkgelegenheid en beroep. Vervolgens heeft de Europese Raad de Commissie in december 2000 verzocht om de rechten op het gebied van de gelijkheid te versterken door een voorstel voor een richtlijn aan te nemen ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op andere gebieden dan werkgelegenheid en beroep.

Er ligt bijgevolg een reële morele en wettelijke verplichting met als doel het concept en de realiteit van een Europa van de burgers te consolideren ten grondslag aan het eerste voorstel van de Europese Commissie voor een richtlijn die de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in een gebied buiten de arbeidsmarkt beoogt.

### III. RECHTSGROND

Het voorstel is gebaseerd op artikel 13, lid 1, van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap. De rechtsgrond is voor het eerst in het Verdrag van Amsterdam geïntroduceerd. Krachtens artikel 13, lid 1, van het EG-Verdrag kan de Raad met eenparigheid van stemmen op voorstel van de Commissie en na raadpleging van het Europees Parlement passende maatregelen nemen om discriminatie op grond van geslacht, ras of etnische afstamming, godsdienst of overtuiging, handicap, leeftijd of seksuele geaardheid te bestrijden.

Deze rechtsgrond is reeds twee keer ingeroepen voor de goedkeuring van soortgelijke voorstellen ter bestrijding van discriminatie. De eerste van deze richtlijnen is opmerkelijk

---

werkneemsters tijdens de zwangerschap, na de bevalling en tijdens de lactatie (tiende bijzondere richtlijn in de zin van artikel 16, lid 1, van Richtlijn 89/391/EEG, *PB L 348 van 28.11.1992*; Richtlijn 96/34/EG van de Raad van 3 juni 1996 betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (*PB L 145 van 19.6.96*, blz. 4); Richtlijn 97/75/EG van de Raad van 15 december 1997 tot wijziging en uitbreiding tot het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland van Richtlijn 96/34/EG betreffende de door de UNICE, het CEEP en het EVV gesloten raamovereenkomst inzake ouderschapsverlof (*PB L 10 van 16.1.98*, blz. 24); Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, *PB L 14 van 20.1.98*, blz. 6; Richtlijn 98/52/EG van de Raad van 13 juli 1998 betreffende de uitbreiding tot het Verenigd Koninkrijk van Groot-Brittannië en Noord-Ierland van Richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, *Publicatieblad L 205 van 22.7.98*, blz. 66.

<sup>11</sup> [COM\(2000\)0335 def.](#)

wegens het verbod op (raciale en etnische) discriminatie op andere gebieden dan werkgelegenheid (inclusief bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten).

Artikel 13 van het EG-Verdrag moet gelezen worden in het licht van artikel 2 en artikel 3, lid 2, van het EG-Verdrag, waarin bepaald wordt dat de Gemeenschap ernaar moet streven de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen in het kader van al haar activiteiten te bevorderen.

Dit voorstel heeft geen betrekking op gebieden die binnen de werkingssfeer van artikel 141 van het EG-Verdrag vallen, en laat de bestaande wetgeving tot uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen onverlet.

#### **IV. MOTIVERING, DOELSTELLINGEN EN SAMENVATTING VAN DE VOORGESTELDE RICHTLIJN**

Sinds de Commissie in de in 2000 gepubliceerde Agenda voor het sociaal beleid de idee heeft gelanceerd van een richtlijn om discriminatie buiten de arbeidsmarkt te bestrijden en nadat de Europese Raad het beginsel heeft gesteund, heeft de Commissie besprekingen gevoerd over de verschillende thema's die in een dergelijke richtlijn aan bod kunnen komen. De openbare hoorzitting in het Europees Parlement op 10 september 2003, waarbij vooral de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op het gebied van verzekeringen en de media ter sprake is gekomen, heeft een bijzonder belangrijke bijdrage aan het debat geleverd.

Ondanks het feit dat de voorbije dertig jaar op het punt van gelijkheid vooruitgang is geboekt, vinden veel betrokkenen (die door de Commissie zijn geraadpleegd of die hun standpunten aan de Commissie kenbaar hebben gemaakt) dat seksdiscriminatie nog steeds voorkomt op veel gebieden binnen en buiten de arbeidsmarkt. De voorstelling van de seksen in de media en de reclame bijvoorbeeld roept ernstige vragen op over de bescherming van de waardigheid van mannen en vrouwen. Sommigen (vooral in het Europees Parlement en de vrouwenbeweging) hebben gewezen op het feit dat belastingstelsels mannen en vrouwen kunnen ontmoedigen om een inkomen uit arbeid of andere bronnen na te streven. Ze pleiten daarom voor een individualisering van de heffing van belastingen. Voorts wijzen ze erop dat in het onderwijs jongens en meisjes nog steeds worden ontmoedigd om niet-traditionele wegen te bewandelen.

Anderen houden er echter andere standpunten op na. Vertegenwoordigers van de media vinden bijvoorbeeld dat pogingen om de inhoud van de media te reglementeren een inbreuk op de mediavrijheid vormen. Sommige regeringen hebben in schriftelijke bijdragen aan de Commissie over een mogelijke richtlijn of tijdens besprekingen in de nationale parlementen te kennen gegeven dat belastingstelsels op basis van gezinseenheden geen vorm van seksdiscriminatie zijn en dat een wijziging van de belastingstelsels nadelig voor de gezinnen zou kunnen zijn. De regeringen wijzen ook op veranderende trends in het onderwijs, waarbij bijvoorbeeld het percentage meisjes dat een wetenschappelijke opleiding volgt, gestaag stijgt.

Inzake belastingen vindt de Commissie dat ten gevolge van het direct effect en de materiële werkingssfeer van artikel 141 van het EG-Verdrag bij de belasting van inkomen uit arbeid het beginsel van gelijke behandeling krachtens het bestaande Gemeenschapsrecht gerespecteerd moet worden. De lidstaten moeten er daarom nu al voor zorgen dat hun belastingstelsels geen van beide seksen discrimineren. De Gemeenschap hoeft daarom geen extra maatregelen te nemen om de belasting van inkomen uit arbeid te reglementeren.

Het is duidelijk dat alle betrokkenen veel belang hechten aan daadwerkelijke gelijkheid op deze gebieden. Er bestaan echter onderlinge verschillen over de te volgen weg. Het debat over deze thema's is nog lang niet afgerond. De Commissie moet met de betrokkenen in contact blijven om een consensus over al deze aspecten te bereiken. Ze heeft daarom beslist nu geen voorstellen te doen met betrekking tot onderwijs, belastingen of de inhoud van de media.

De Commissie heeft echter vastgesteld dat er een veel grotere consensus bestaat over de noodzaak om de toegang tot goederen en diensten te reglementeren. Evenals bij de werkzaamheden in het kader van de richtlijn van de Raad over discriminatie op grond van ras is er weinig bewijs van systematische discriminerende praktijken op het gebied van de toegang tot of de levering van goederen en diensten. Bedrijven dragen hun werknemers gewoonlijk niet op om mannen en vrouwen verschillend te behandelen. Discriminatie is eerder het gevolg van spontaan gedrag van individuen die op grond van geslacht goederen of diensten weigeren of aan minder gunstige voorwaarden ter beschikking stellen. Seksdiscriminatie bij de toegang tot goederen en diensten kan een hinderpaal zijn voor sociale en economische integratie (vooral bij de toegang tot financiële middelen maar ook in ruimere zin). Zo zijn beslissingen over leningen aan kleine bedrijven of particulieren die gebaseerd zijn op of beïnvloed worden door het geslacht van de aanvrager, niet alleen strijdig met het basisbeginsel van gelijke behandeling, maar in de praktijk ook bijzonder nadelig voor het vermogen van grote delen van de bevolking om in hun eigen onderhoud en dat van anderen te voorzien. Wanneer personen worden uitgesloten van de toegang tot de goederen of diensten van hun keuze, is dat op zijn minst schadelijk voor hun gevoel van eigenwaarde. In het ergste geval kan het de sociale uitsluiting nog verergeren. De Commissie stelt daarom voor dat de lidstaten discriminatie bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten verbieden. Een verbod biedt slachtoffers de mogelijkheid om discriminatie aan te vechten. Bovendien kunnen ze schadeloos worden gesteld, als bewezen wordt dat ze het slachtoffer van discriminatie zijn. De strafmaatregelen moeten voldoende ontradend zijn om nieuwe gevallen van discriminatie te helpen voorkomen.

Deze voorschriften moeten echter pragmatisch zijn. Evenals bij de richtlijn van de Raad over discriminatie op grond van ras moeten de voorschriften betrekking hebben op goederen en diensten die voor het grote publiek beschikbaar zijn. De voorschriften mogen ook geen verschillen verbieden die verband houden met goederen of diensten waarvoor mannen en vrouwen zich niet in een vergelijkbare situatie bevinden omdat de goederen of diensten uitsluitend of hoofdzakelijk voor de leden van één sekse bestemd zijn, of met vaardigheden die voor elke sekse verschillend worden beoefend. De richtlijn is niet van toepassing op het gebruik van de diensten van privé-clubs die slechts voor de leden van één sekse toegankelijk zijn.

## **Verzekeringen**

Verzekeringen vormen een uitzondering op de algemene regel dat voorschriften voor beide seksen gelijk zijn. Het is gebruikelijk dat bij verzekeringen de voorwaarden voor vrouwen en mannen verschillen. Actuariële factoren worden naar geslacht opgesplitst om de risico's bij het verzekeren van mannen en vrouwen afzonderlijk te evalueren in verschillende delen van de verzekeringsmarkt (vooral bij levens-, gezondheids- en autoverzekeringen en bij de berekening van lijfrentes). Er wordt onder meer rekening gehouden met de volgende factoren: verschillen in gemiddelde levensverwachting, verschillende gedragspatronen (vooral bij autoverzekeringen) en verschillende consumptiepatronen (bij gezondheidsverzekeringen).

De verzekeringsmaatschappijen in de verschillende lidstaten gebruiken echter een grote verscheidenheid van tabellen die min of meer op gezette tijden worden geactualiseerd en in

sommige gevallen tot verschillende resultaten voor mannen en vrouwen leiden. In Frankrijk is het bijvoorbeeld gebruikelijk om bij particuliere gezondheidsverzekeringen uniforme tarieven voor mannen en vrouwen te hanteren. Hetzelfde geldt voor het Verenigd Koninkrijk (hoewel bij verzekeringen tegen gevaarlijke ziekten verschillen tussen mannen en vrouwen bestaan). In Duitsland maken de verzekeraars echter een onderscheid tussen mannen en vrouwen. Soortgelijke verschillen in benadering doen zich voor op het gebied van tijdelijke levensverzekeringen en particuliere pensioenverzekeringen: in Frankrijk gebruiken de verzekeraars uniforme tabellen voor mannen en vrouwen; anderen berekenen de bijdragen en de lijfrentes eerder op basis van tabellen met de levensverwachting per geslacht. Bij autoverzekeringen hanteren de verzekeraars in sommige lidstaten sterk verschillende tarieven voor (vooral jonge) mannen en vrouwen (bijvoorbeeld in het Verenigd Koninkrijk en Ierland). In andere lidstaten (bijvoorbeeld in Zweden) gebeurt dat niet. Beide benaderingen zijn bijgevolg mogelijk zonder de financiële levensvatbaarheid van de maatschappijen aan te tasten.

Uit studies blijkt dat geslacht niet de belangrijkste determinerende factor voor iemands levensverwachting is. Aangetoond is dat andere factoren relevanter zijn: burgerlijke staat, sociaal-economische factoren, werk/werkloosheid, regionaal gebied, roken en voedingsgewoonten. De leefstijl kan beschouwd worden als een multidimensionale factor die een veel grotere impact op iemands levensverwachting heeft dan geslacht. Uit studies die leefstijl, sociale klasse en milieufactoren uit de vergelijking hebben proberen te bannen, blijkt dat het verschil in gemiddelde levensverwachting tussen mannen en vrouwen nul à twee jaar bedraagt. Daaruit is geconcludeerd dat de groeiende kloof inzake levensverwachting tussen bevolkingsgroepen in een aantal lidstaten niet aan biologische verschillen kan worden toegeschreven. Geslacht is hoogstens een vervangingsindicator voor andere indicatoren van de levensverwachting. Uit deze studies kan worden geconcludeerd dat de gewoonte van verzekeraars om geslacht bij risicoanalyses als een determinerende factor te beschouwen eerder gebaseerd is op gemakzucht dan op reële gegevens over de levensverwachting. Commentatoren hebben vastgesteld dat verzekeraars eerder gezonde en ongezonde personen dan mannen en vrouwen poolen.

In deze context vinden sommigen – vooral in de vrouwenbeweging en het Europees Parlement, maar ook een aantal verzekeringsdeskundigen – dat verschillende actuariële berekeningen ter bepaling van premies, uitkeringen en lijfrenten voor verzekeringsproducten in verband met de levensverwachting als seksdiscriminatie moeten worden beschouwd. Geslacht is immers niet de dominante factor bij het bepalen van de levensverwachting.

De Commissie merkt op dat bij bijdragen aan en uitkeringen uit hoofde van overheidspensioenen en gezondheidsverzekeringen geen rekening met de levensverwachting wordt gehouden. Bij deze stelsels wordt geopteerd om de kosten van de langere levensverwachting van vrouwen over beide seksen te verdelen. Bij wettelijk voorgeschreven stelsels is het lidmaatschap gewoonlijk verplicht, zodat het altijd mogelijk is de balans tussen mannen en vrouwen in het stelsel te voorspellen.

De verzekeringssector vindt dat particuliere verzekeringen niet met wettelijk voorgeschreven verzekeringen kunnen worden vergeleken, vooral niet omdat de sector nauwelijks controle heeft over de balans tussen mannen en vrouwen in deze stelsels. De sector wijst erop dat de vastgestelde prijzen en uitkeringen voor mannen en vrouwen het reële risico weerspiegelen dat de verzekeringsmaatschappijen voor elk aangeboden verzekeringsproduct lopen. Ingrepen in deze berekeningen zouden tot een kunstmatige verstoring van de markt leiden: sommige producten zouden economisch niet langer levensvatbaar zijn, omdat het risico niet meer in verhouding tot de inkomsten zou staan (bijvoorbeeld gezondheids- en lijfrenteverzekeringen voor mannen en levens- en autoverzekeringen voor vrouwen). Enerzijds zouden leden van de

sekses die verplicht worden een premie te betalen die verhoudingsgewijs hoger dan hun persoonlijk risico is, worden weerhouden om een verzekering af te sluiten. Anderzijds zouden leden van de sekses die minder moeten betalen in verhouding tot hun reële risiconiveau, worden gestimuleerd om een verzekering af te sluiten. Er zou zo een situatie ontstaan waarbij de verzekeringsmaatschappijen niet meer aan hun verplichtingen kunnen voldoen. De verzekeringssector vindt voorts dat de huidige tabellen de realiteit van de levensverwachting van vrouwen en mannen weerspiegelen. De tabellen worden bovendien op gezette tijden geactualiseerd en doorgaans door een toezichthoudende overheidsinstantie goedgekeurd.

De Commissie vindt dat de ongerustheid van de verzekeringssector niet gerechtvaardigd is. Op de eerste plaats meldt de Franse federatie van verzekeringsmaatschappijen bijvoorbeeld dat de invoering van seksneutrale actuariële factoren de lijfrentemarkt in Frankrijk niet ingrijpend heeft beïnvloed. Op de tweede plaats is de ongerustheid van de sector gebaseerd op een statische visie op de markt die niet aan de realiteit beantwoordt. Er is reeds op gewezen dat verzekeraars geslacht als een vervangingsindicator voor andere indicatoren gebruiken. Vooruitstrevende verzekeringsmaatschappijen ontwikkelen momenteel echter nieuwe en nauwkeurigere methoden om risico's te voorspellen. Ze kunnen zo – en ook ten gevolge van de concurrentie – het belang van de factor geslacht bij hun berekeningen reduceren en hun prijzen op seksneutrale criteria baseren. De producten die zij en andere verleners van financiële diensten aanbieden, zullen zich daarom aan de nieuwe omstandigheden aanpassen, zodat het aanbod voor de consument ruim en aantrekkelijk blijft.

### **Conclusies van de Commissie**

Verzekeringsmaatschappijen zijn vrij om hun tarieven te bepalen binnen de grenzen van het Gemeenschapsrecht, zoals vastgesteld in het Verdrag en de verschillende richtlijnen van de Raad en het Europees Parlement inzake levens- en schadeverzekeringen. Alle verzekeringen zijn gebaseerd op het poolen van de risico's en solidariteit tussen de verzekerden. Momenteel bepalen de verzekeraars zelf hoe ze de risicopool willen definiëren. Veel verzekeraars vinden dat mannen en vrouwen in verschillende pools moeten worden verdeeld en de risico's niet gedeeld hoeven te worden.

De gelijke behandeling van vrouwen en mannen is echter een grondrecht en de Commissie vindt dat de vrijheid om tarieven vast te stellen ondergeschikt is aan dit recht. De scheiding van mannen en vrouwen in verschillende pools leidt tot een ongerechtvaardigd verschil in behandeling en een nadelige situatie voor een van beide seksen. Het gebruik moet als een vorm van discriminatie worden beschouwd en de wetgever moet bijgevolg maatregelen nemen om het te verbieden. Een soortgelijke situatie deed zich in het verleden vaak voor op het gebied van de werkgelegenheid. Werkgevers waren vaak weinig geneigd om vrouwen in de vruchtbare leeftijd in dienst te nemen wegens het risico dat deze vrouwen tijdens hun moederschapsverlof lange tijd afwezig zijn. Vrouwen in de vruchtbare leeftijd zijn aan meer risico's blootgesteld en brengen hogere kosten mee. Hoewel dit statistisch gezien juist is, is het argument moreel onaanvaardbaar om een verschillende behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te rechtvaardigen. De wetgever heeft daarom maatregelen genomen om de ongelijke behandeling van vrouwen en mannen te verbieden. Hetzelfde moet ook in de verzekeringssector gebeuren.

De Commissie vindt dat een verschillende behandeling van vrouwen en mannen op basis van seksegerelateerde actuariële factoren niet verenigbaar is met het beginsel van gelijke behandeling en verboden moet worden. Dit standpunt komt overeen met het vonnis van het



Europees Hof van Justitie in de zaak Coloroll<sup>12</sup>, namelijk dat verschillende bijdragen voor mannen en vrouwen aan bedrijfspensioenstelsels een vorm van discriminatie zijn.

Het standpunt van de Commissie vindt steun bij de trend in de lidstaten om overheidsvoorzieningen op het gebied van pensioenen te vervangen door of aan te vullen met particuliere verzekeringen (en vooral met op lijfrente gebaseerde pensioenen). De regeringen stimuleren de overgang naar particuliere voorzieningen vaak door belastingvoordelen en soortgelijke regelingen. De wetgever heeft beslist dat het beginsel van gelijke behandeling bij wettelijk voorgeschreven sociale verzekeringen gerespecteerd moet worden. De overgang naar particuliere voorzieningen ondermijnt dit beginsel echter: de seksneutraliteit van de sociale verzekeringsstelsels van de overheid wordt geleidelijk vervangen door sekseverschillen op de particuliere markt bij de tweede en derde pijler van de pensioenvoorzieningen. Dit is bijzonder belangrijk omdat regelingen die (vooral) vrouwen compenseren voor nadelen op de arbeidsmarkt – zoals de erkenning van perioden van afwezigheid van de arbeidsmarkt met het oog op de zorg voor kinderen of nabestaandenuitkeringen – minder gebruikelijk of minder genereus zijn bij stelsels van de tweede en derde pijler. Bovendien moeten zelfstandigen vaak noodgedwongen een beroep op de particuliere markt doen voor een verzekerd pensioen. Het aantal zelfstandigen – en het percentage vrouwelijke zelfstandigen – neemt gestaag toe.

Het Europees Hof van Justitie heeft in de zaak Defrenne II<sup>13</sup> duidelijk gesteld dat de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist dat zowel de wet als de voorschriften in collectieve overeenkomsten en particuliere contracten met het beginsel in overeenstemming worden gebracht. De ontwikkelingen op het gebied van pensioenvoorzieningen maken maatregelen met het oog op de gelijke behandeling van vrouwen en mannen bij particuliere pensioenvoorzieningen des te urgenter en tot een noodzakelijk uitvloeisel van de maatregelen in de overheidssector.

De Commissie beseft echter dat het wijdverspreide gebruik van deze factoren niet onmiddellijk kan worden verboden zonder de markt te verstoren en te verontrusten. De Commissie aanvaardt daarom dat de verzekeringsmaatschappijen in een aantal gevallen gedurende een overgangperiode met seksegerelateerde actuariële factoren rekening blijven houden.

Duidelijk is ook dat het voor individuele verzekeringsmaatschappijen moeilijk is op seksneutrale tarieven over te schakelen in het licht van de concurrentie van andere maatschappijen. De leden van de sekse die baat vinden bij de omschakeling, zullen in onevenredige mate een verzekering bij de maatschappij afsluiten, terwijl diegenen die zich benadeeld voelen, de maatschappij de rug zullen toekeren. Het gevolg is dat de maatschappij met een risicoportefeuille wordt opgezadeld die niet gedekt kan worden zonder een algemene stijging van de premies. Een omschakeling naar seksneutrale tarieven moet daarom in heel de Unie worden gecoördineerd om potentieel nadelige concurrentieverstoringen te vermijden. Een richtlijn die in een voldoende lange omzettingsperiode voorziet, laat ruimte voor een dergelijk coördinatieproces en biedt de lidstaten en de verzekeringsmaatschappijen de mogelijkheid om hun wetgeving en procedures aan te passen. De verzekeringssector en de overheid kunnen met name samenwerken om de betrouwbaarheid te verbeteren van criteria (bijvoorbeeld leefstijl) die een grotere impact op de levensverwachting hebben dan geslacht. Dankzij het gebruik van deze criteria kunnen de verzekeraars de risico's nauwkeuriger

---

<sup>12</sup> Zaak C-200/91.

<sup>13</sup> Zaak C-43/75.

evalueren dan nu het geval is (momenteel laat de sector zich te zeer leiden door het criterium geslacht).

De Commissie maakt zich ook zorgen over het feit dat mannen en vrouwen als consumenten weinig informatie hebben over de wijze waarop de verzekeringsmaatschappijen met deze factoren omspringen en over de impact van deze factoren op de premies en bijdragen die ze moeten betalen in ruil voor een bepaald uitkeringsniveau. Dit geldt in het bijzonder voor lijfrenten en is van cruciaal belang op een tijdstip waarop in veel lidstaten bij pensioenverzekeringen wordt overgeschakelend van stelsels met vaste uitkeringen naar stelsels met vaste bijdragen<sup>14</sup>. De Commissie vindt dat dit gebrek aan transparantie een hinderpaal kan vormen voor het recht op een gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het voorstel van de Commissie biedt de lidstaten daarom de mogelijkheid om het beginsel van gelijke behandeling bij het gebruik van actuariële factoren toe te passen na een overgangperiode van zes jaar te rekenen vanaf het einde van de algemene omzettingperiode van twee jaar. De verzekeringsmaatschappijen hebben bijgevolg vanaf de datum van inwerkingtreding van de richtlijn in het totaal acht jaar om zich aan te passen. Om de transparantie op de markt te bevorderen moeten de lidstaten tijdens deze periode ten behoeve van de verzekeringsmaatschappijen gedetailleerde tabellen over het sterftcijfer en de levensverwachting van de bevolking opstellen, publiceren en op gezette tijden actualiseren. Overeenkomstig de richtlijnen van de Raad en het Europees Parlement inzake levens- en schadeverzekeringen kunnen de verzekeringsmaatschappijen verplicht worden het gebruik van op sekse gebaseerde tabellen te melden bij de bevoegde autoriteiten in hun respectieve lidstaat.

## **V. MOTIVERING IN HET LICHT VAN HET SUBSIDIARITEITS- EN EVENREDIGHEIDSBEGINSEL**

De Europese Unie heeft lange tijd gepleit voor maatregelen ter bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de werkgelegenheid. Meer recent heeft de Unie besloten dat de bescherming tegen discriminatie op grond van ras of etnische afstamming moet worden uitgebreid tot gebieden buiten de arbeidsmarkt, zoals onderwijs, sociale bescherming, gezondheidszorg, sociale voordelen en de toegang tot en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten (inclusief huisvesting). De Unie was in dit verband van mening dat de lidstaten alleen niet voldoende in staat zijn om een gemeenschappelijk niveau van bescherming tegen discriminatie te bieden en dat deze doelstelling beter door de Gemeenschap kan worden verwezenlijkt.

Bij de bestrijding van seksdiscriminatie bij de toegang tot goederen en diensten gelden dezelfde argumenten inzake subsidiariteit. Evenals bij de richtlijn over raciale discriminatie richt het voorstel zich op een ernstige vorm van ongelijkheid waarmee miljoenen Europese burgers in hun dagelijks leven geconfronteerd worden. Het is moeilijk om de juiste omvang van de discriminatie te meten. Dit is gedeeltelijk te wijten aan het feit dat in lidstaten zonder specifieke wetgeving terzake geen processen-verbaal worden opgemaakt van klachten in verband met seksdiscriminatie (alleen na een verbod op discriminatie kan het onwettig karakter van discriminatie worden aangeklaagd). Uit de ervaring van onafhankelijke organen ter bevordering van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in de lidstaten blijkt

---

<sup>14</sup> In een stelsel met vaste bijdragen wordt de verzekerde verplicht of gestimuleerd om een bedrag in een lijfrente te investeren als bron van pensioeninkomen.

echter dat er zich op het gebied van goederen en diensten allerhande vormen van seksediscriminatie voordoen<sup>15</sup>. Uit een onderzoek van Eurobarometer uit 2002 bleek dat iets minder dan 25% van alle gevallen van discriminatie op het gebied van goederen en diensten seksegerelateerd was<sup>16</sup>. In lidstaten met wetgeving terzake blijkt dat een aanzienlijk percentage van de klachten waarmee gespecialiseerde organen geconfronteerd worden, betrekking heeft op seksediscriminatie op het gebied van goederen en diensten. In Ierland bijvoorbeeld houdt ongeveer 25% van de tot dusver in 2003 door het Office for the Director of Equality Investigations behandelde gevallen van seksediscriminatie verband met goederen en diensten (de overige 75% heeft betrekking op verschillende aspecten van werkgelegenheid). In Nederland houdt iets meer dan 10% van de door de Commissie voor gelijke behandeling behandelde klachten verband met seksediscriminatie op het gebied van goederen en diensten. Europese wetgeving op dit gebied beantwoordt dus duidelijk aan een behoefte van de lidstaten waar het momenteel ontbreekt aan specifieke wetgeving inzake gelijke behandeling bij de toegang tot goederen en diensten.

Op het punt van seksegerelateerde actuariële factoren bestaan er in grote delen van de Europese Unie verschillen waarvan de impact aanzienlijk is. Als de Unie geen maatregelen neemt, zal de impact van deze differentiële regels toenemen ten gevolge van de trend in de lidstaten om op het gebied van pensioenen en aanverwante zaken over te schakelen van overheidsvoorzieningen naar particuliere voorzieningen. De ongelijkheden kunnen alleen met behulp van Europese maatregelen efficiënt worden aangepakt en wel om de volgende redenen.

Het recht op gelijke behandeling is een grondbeginsel van de Europese Unie. Om een gemeenschappelijk minimumniveau van bescherming van dit recht in heel de Unie te waarborgen moet gecoördineerd worden opgetreden. Naar het voorbeeld van eerdere communautaire maatregelen ter bestrijding van specifieke vormen van discriminatie gebeurt dit bij voorkeur door de rechtsbeschermingsmiddelen in de lidstaten te coördineren.

Sommige lidstaten passen het beginsel van gelijke behandeling bij de toegang tot goederen en diensten al in hun nationale wetgeving toe, zij het op de meest uiteenlopende manieren. In het licht van de verschillen en de hiaten in de nationale wetgevingen inzake de gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten waarborgt de voorgestelde richtlijn een gemeenschappelijke en doeltreffende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling op het hele grondgebied van de Europese Economische Ruimte (zie hieronder). De voorgestelde richtlijn legt algemene beginselen voor de gemeenschappelijke bescherming van alle EU-burgers tegen seksediscriminatie vast. De in de lidstaten bestaande beschermingsmaatregelen worden op die manier versterkt en aangevuld, hetzij doordat hun materiële werkingssfeer wordt uitgebreid, hetzij doordat toegang tot rechtsmiddelen wordt geboden of die toegang wordt verbeterd. De voorgestelde richtlijn versterkt zo de fundamentele waarden versterken waarop de Unie gegrondvest is,

---

<sup>15</sup> Enkele voorbeelden: zwangere vrouwen krijgen geen hypotheek; vrouwen mogen hun naam niet eerst op gezamenlijke rekeningen vermelden (het gevolg is discriminatie bij het recht op uitkeringen (zoals aandelenopties), die vaak alleen voor de eerst vermelde persoon zijn voorbehouden); mensen die deeltijds werken, krijgen geen lening (een vorm van indirecte discriminatie in het licht van de jurisprudentie van het Europees Hof van Justitie aangezien de meeste mensen met deeltijdsarbeid vrouwen zijn); vrouwen moeten in tegenstelling tot mannen met eenzelfde kredietwaardigheid iemand als borg stellen bij het afsluiten van een lening; seksuele intimidatie door huisbazen; een verschillende behandeling van mannen en vrouwen in het kader van verzekeringsstelsels.

<sup>16</sup> Andere oorzaken van discriminatie waren ras en etnische afstamming, godsdienst en overtuiging, handicap, leeftijd en seksuele geaardheid.

namelijk gelijkheid van mannen en vrouwen, vrijheid, democratie, respect voor de mensenrechten en de fundamentele vrijheden, en de rechtsstaat. De voorgestelde richtlijn helpt voorts de economische en sociale samenhang versterken door te waarborgen dat de burgers van alle lidstaten een basisniveau van bescherming tegen seksediscriminatie genieten en over vergelijkbare rechtsmiddelen beschikken. Door minimumvoorwaarden vast te stellen biedt het voorstel de lidstaten heel wat manoeuvreerruimte om de doelstellingen van de richtlijn te verwezenlijken. In het bijzonder biedt het voorstel lidstaten met een hoger of ruimer niveau van bescherming van de burgers de mogelijkheid om deze niveaus te handhaven. Zoals in het verleden is een richtlijn die de lidstaten voldoende flexibiliteit biedt om de bescherming van de burgers concreet gestalte te geven, het meest aangewezen instrument.

Eerder in deze toelichting is al opgemerkt dat het voor individuele maatschappijen moeilijk is op bepaalde markten op uniforme verzekeringstarieven voor beide seksen over te schakelen zonder zichzelf bloot te stellen aan het risico dat een onevenredig aantal leden van een van beide seksen een beroep op hun diensten doet of hun producten de rug toekeert (waardoor een onevenwicht wordt gecreëerd). Hetzelfde geldt voor individuele lidstaten in het kader van de interne verzekeringsmarkt: als een lidstaat uniforme tarieven voor beide seksen verplicht maakt, bestaat de kans dat de verzekeraars in deze lidstaat uit een deel van de markt worden weggeconcurrereerd door verzekeringsmaatschappijen in andere lidstaten. Om dit gevaar te vermijden moet de omschakeling naar een uniforme behandeling van beide seksen in heel de Unie worden gecoördineerd. Communautaire wetgeving die algemene doelstellingen vaststelt maar de concrete uitvoering ervan aan de lidstaten overlaat, is het beste middel om de volledige toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te realiseren zonder de concurrentie te verstoren.

Het optreden van de Europese Unie mag echter niet verder gaan dan voor het verwezenlijken van de doelstelling noodzakelijk is. De Unie moet zich beperken tot het vaststellen van algemene beginselen en deze beginselen uitsluitend toepassen op gebieden waar zich volgens de Unie problemen voordoen die door de voorgestelde maatregelen verholpen kunnen en moeten worden. In dit geval stelt de Commissie een richtlijn voor die op één gebied (goederen en diensten) is toegespitst. Er zijn op dit gebied aanwijzingen van discriminatie en uit eerdere maatregelen van de Gemeenschap (vooral Richtlijn 2000/43/EG van de Raad) is gebleken dat juridische maatregelen op dit gebied zinvol zijn. De Commissie heeft besloten zich niet in te laten met andere gebieden waar de aanwijzingen minder uitgesproken zijn en waar niet duidelijk is of de problemen met legislatieve middelen kunnen worden opgelost.

## **VI. ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING**

### **Structuur**

De structuur van de voorgestelde richtlijn weerspiegelt de structuur van de al eerder op grond van artikel 13 van het Verdrag goedgekeurde richtlijnen, met name van Richtlijn 2000/43/EG houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming. De structuur bestaat uit vier hoofdstukken:

- – Hoofdstuk I – Algemene bepalingen
- – Hoofdstuk II – Rechtsmiddelen en rechtshandhaving
- – Hoofdstuk III – Organen voor de bevordering van gelijke behandeling

- – Hoofdstuk IV – Slotbepalingen.

### **Algemene beginselen**

De voorgestelde richtlijn bevat definities van de begrippen directe en indirecte discriminatie, intimidatie en seksuele intimidatie (dezelfde definities als de onlangs in het kader van richtlijn 2002/73/EG<sup>17</sup> van de Raad tot wijziging van Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden goedgekeurde definities).

Voorts moet de handhaving of goedkeuring door de lidstaten van specifieke maatregelen op een specifiek gebied worden toegestaan om een einde te maken aan de opgestapelde last van seksegebonden nadelen waarvan vrouwen of mannen het slachtoffer zijn.

### **Materiële werkingssfeer van de richtlijn**

Het voorstel voor een richtlijn past het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen toe op het gebied van de toegang tot en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten (inclusief huisvesting). De richtlijn kiest in dit opzicht voor dezelfde benadering van het gebied als Richtlijn 2000/43/EG van de Raad. De motivering voor het bestrijken van dit gebied wordt bovenstaand uiteengezet.

### **Rechtsmiddelen en rechtshandhaving**

De voorgestelde benadering komt overeen met de benadering in Richtlijn 2000/43/EG van de Raad over discriminatie op grond van ras en 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, als gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG, met name wat betreft:

- – gerechtelijke en/of administratieve procedures die in adequate straffen voorzien
- – de bewijslast berust bij de verweerder
- – de bescherming van slachtoffers en getuigen tegen eventuele vergeldingsmaatregelen
- – de bevordering van de dialoog met niet-gouvernementele organisaties.

### **Hoofdstuk I: Algemene bepalingen**

Dit hoofdstuk bestaat uit vijf artikelen.

---

<sup>17</sup> 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 gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, PB L 269 van 5.10.2002, blz. 15-20.

## **Artikel 1**

Dit artikel beschrijft het onderwerp en de werkingssfeer van de richtlijn: de richtlijn stelt een kader vast voor de bestrijding van seksediscriminatie bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten met het oog op de toepassing in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.

Het artikel verplicht de lidstaten de nodige maatregelen te nemen om het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen toe te passen op het gebied van de toegang tot en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten (inclusief huisvesting). De richtlijn is niet van toepassing op transacties die in een volledig niet-openbare context plaatshebben (bijvoorbeeld het verhuren van een vakantiewoning aan een gezinslid of het huren van een kamer in een privé-woning). Het begrip goederen en diensten heeft bijgevolg dezelfde betekenis als in Richtlijn 2000/43/EG van de Raad en moet beperkt worden tot goederen en diensten die normaliter in ruil voor een vergoeding worden verschaft/verleend.

Het begrip "voor het publiek beschikbare goederen en diensten" kan bijgevolg de volgende zaken omvatten:

- de toegang tot gebouwen die voor het publiek toegankelijk zijn;
- alle soorten huisvesting, met inbegrip van huurwoningen en hotelaccomodatatie;
- diensten zoals het bankwezen, verzekeringen en andere financiële diensten;
- vervoer; en
- de diensten van beroepsgroepen of bedrijfstakken.

Bepaalde goederen en diensten zijn specifiek bestemd voor gebruik door de leden van één sekse (bijvoorbeeld niet-gemengde zwemsessies in een zwembad of niet-gemengde privé-clubs). In andere gevallen kunnen dezelfde vaardigheden anders worden beoefend voor mannen en vrouwen. Deze richtlijn geldt niet voor verschillen waarbij mannen en vrouwen zich niet in een vergelijkbare situatie bevinden. Om te voorkomen dat het verbod op discriminatie verkeerd wordt geïnterpreteerd, verduidelijkt het artikel dat de richtlijn geen verschillen in behandeling uitsluit die gebaseerd zijn op goederen of diensten die uitsluitend of hoofdzakelijk voor de leden van één sekse bestemd zijn, of op vaardigheden die voor elke sekse verschillend worden beoefend.

Om te voorkomen dat andere fundamentele vrijheden worden beknot (bijvoorbeeld de vrijheid en het pluralistische karakter van de media), verduidelijkt artikel 1 dat de richtlijn niet van toepassing is op de inhoud van de media en de reclame. De richtlijn geldt evenmin voor de onderwijssector, die grotendeels onder reeds bestaand Gemeenschapsrecht valt.

## **Artikel 2**

Lid 1 definieert de begrippen directe en indirecte discriminatie, intimidatie op grond van geslacht en seksuele intimidatie. De definities zijn aan bestaand Gemeenschapsrecht ontleend en wijken niet af van eerder overeengekomen benaderingen. De begrippen directe en indirecte discriminatie, intimidatie op grond van geslacht en seksuele intimidatie zijn, *mutatis mutandis*, dezelfde als in de reeds goedgekeurde richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG en in 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, als gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG.

Intimidatie op grond van geslacht en seksuele intimidatie komen niet alleen op het werk voor, maar ook op andere terreinen (inclusief bij het leveren van goederen en verlenen van diensten). Evenals in Richtlijn 76/207/EG worden beide begrippen afzonderlijk gedefinieerd omdat het om verschillende fenomenen gaat. Onder intimidatie op grond van geslacht wordt een ongunstige behandeling op grond van geslacht verstaan die niet noodzakelijk van seksuele aard is (bijvoorbeeld een mannelijke werknemer die voortdurend kleinerende opmerkingen over vrouwelijke klanten maakt). Er is sprake van seksuele intimidatie bij ongewenst fysiek, verbaal of niet-verbaal gedrag van seksuele aard. Huurders kunnen bijvoorbeeld door verhuurders seksueel worden geïntimideerd. Seksuele intimidatie kan zich ook voordoen wanneer kopers seksuele gunsten van verkopers verlangen in ruil voor het toekennen van contracten.

Lid 2 maakt duidelijk dat het aanzetten tot discriminatie als discriminatie wordt beschouwd. Een vergelijkbare bepaling komt ook voor in de op artikel 13 van het EG-Verdrag gebaseerde richtlijnen 2000/43/EG en 2000/78/EG en in Richtlijn 2002/73/EG tot wijziging van Richtlijn 76/207/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. De Commissie stelt voor in de Engelse tekst de term 'incitement' in plaats van 'instruction' te gebruiken om de taalversies te doen overeenkomen.

### ***Artikel 3***

Dit artikel verduidelijkt wat het concept "de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling" betekent. Het artikel maakt daartoe gebruik van dezelfde bewoordingen als Richtlijn 2002/73/EG van de Raad tot wijziging van Richtlijn 76/207/EG. Het verduidelijkt dat onder gelijke behandeling van mannen en vrouwen wordt verstaan dat directe seksediscriminatie (inclusief de ongunstige behandeling van vrouwen wegens zwangerschap en moederschap) en indirecte seksediscriminatie verboden zijn. Intimidatie en seksuele intimidatie worden in deze context (evenals in de eerdere richtlijn) ook als seksediscriminatie beschouwd.

#### *Artikel 4*

Dit artikel verduidelijkt dat het beginsel van gelijke behandeling van toepassing is op het gebruik van seksegerelateerde actuariële factoren bij de berekening van premies en uitkeringen in de verzekeringssector en aanverwante bedrijfstakken. De richtlijn is in dit geval alleen van toepassing op nieuwe contracten die na de omzettingsdatum worden gesloten.

Om al te plotse aanpassingen op de verzekeringsmarkt te voorkomen biedt het artikel de lidstaten de mogelijkheid voor een langere periode te opteren om de bepalingen inzake actuariële factoren om te zetten. Als de lidstaten van deze optie gebruikmaken, moeten ze de Commissie hiervan in kennis stellen en de transparantie op de markt bevorderen door uitgebreide tabellen over de levensverwachting van mannen en vrouwen op te stellen, te publiceren en te actualiseren.

#### *Artikel 5*

Naar het model van Richtlijn 2000/43/EG van de Raad bepaalt lid 2 van dit artikel dat de lidstaten specifieke maatregelen mogen handhaven of nemen om bepaalde geaccumuleerde seksegerelateerde nadelen op het gebied van goederen en diensten te compenseren. Aangetoond moet worden dat de maatregelen noodzakelijk zijn. De maatregelen moeten bovendien op het elimineren van een specifiek nadeel gericht zijn, in de tijd beperkt zijn en niet langer van kracht blijven dan nodig is om het probleem op te lossen. Een voorbeeld. Ten gevolge van een aantal factoren ondervinden vrouwen traditioneel meer problemen dan mannen om een bedrijf op te starten (vrouwen hebben het onder meer moeilijker om risicokapitaal te verzamelen en steun voor de ontwikkeling van bedrijfsconcepten te verwerven). Dankzij de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling kan de situatie wellicht worden verbeterd, maar het geaccumuleerde nadeel van vrouwen op dit gebied wordt er niet door geëlimineerd. Er is onder meer gepoogd het probleem op te lossen via specifieke leningen voor vrouwelijke ondernemers aan speciale tarieven en voorwaarden en via extra bedrijfssteun en adviesdiensten voor vrouwelijke ondernemers. Vervolgens stimuleert dit kader van steunmaatregelen andere investeerders om kapitaal ter beschikking te stellen, zodat de historische moeilijkheden op grond van geslacht verholpen kunnen worden. In een aantal lidstaten bestaan speciale diensten ten behoeve van vrouwelijke ondernemers en in minstens één lidstaat zijn er specifiek voor dit doel speciale banken en kredietfaciliteiten. De Commissie vindt dat deze richtlijn de lidstaten niet mag verhinderen dergelijke maatregelen te nemen. Er moet daarom ten behoeve van de lidstaten in een optie worden voorzien die deze afwijking van het beginsel van gelijke behandeling mogelijk maakt.

Dit artikel is noodzakelijk om het verbieden van reeds bestaande positieve acties op het gebied van de toegang tot goederen en diensten (zie hierboven) te vermijden. Bovendien zou zonder dit artikel niet kunnen worden ingespeeld op mogelijke nieuwe behoeften aan positieve acties in de toekomst.

#### *Artikel 6*

De leden 1 en 2 zijn standaardbepalingen. Lid 1 verduidelijkt dat de wetgeving van de lidstaten een hoger niveau van bescherming mag bieden dan de richtlijn waarborgt. Lid 2 bepaalt dat bij de uitvoering van de richtlijn het door de lidstaten geboden niveau van bescherming tegen discriminatie niet mag worden verlaagd.

### **Hoofdstuk II: Rechtsmiddelen en rechtshandhaving**



Dit hoofdstuk bestaat uit vier artikelen en gaat over twee belangrijke voorwaarden voor een doeltreffende wetgeving ter bestrijding van discriminatie: het individueel verhaalrecht van slachtoffers tegen de persoon of instantie die zich aan discriminatie schuldig maakt, en het bestaan van een passend mechanisme in elke lidstaat om adequate niveaus van rechtshandhaving te waarborgen. De bepalingen zijn identiek aan de bepalingen van eerdere op artikel 13 gebaseerde richtlijnen.

### ***Artikel 7***

Artikel 7 betreft procedures (toegang tot de rechter) die het mogelijk moeten maken de uit de richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven. Het biedt met name personen die het slachtoffer van discriminatie menen te zijn, de mogelijkheid gebruik te maken van een administratieve en/of gerechtelijke procedure om hun recht op gelijke behandeling te doen gelden.

Evenals bij de eerdere richtlijnen over discriminatie moet het recht om discriminatie aan te klagen worden uitgebreid tot situaties waarin de relatie tussen de partijen beëindigd is. De richtlijn heeft echter geen terugwerkende kracht en is alleen op dergelijke relaties van toepassing vanaf de datum van inwerkingtreding. De nationale termijnen voor het indienen van een klacht worden bij dit artikel niet gewijzigd.

Het recht op rechtsbescherming wordt nog versterkt doordat organisaties dit recht namens een slachtoffer kunnen uitoefenen.

### ***Artikel 8***

Dit artikel is een standaardbepaling in Gemeenschapsrecht inzake discriminatie. De formulering is gebaseerd op artikel 4 van Richtlijn 97/80/EG van de Raad<sup>18</sup> en op soortgelijke artikelen in de eerder op artikel 13 gebaseerde richtlijnen (met name Richtlijn 2000/43/EG). De Commissie stelt voor dat de bewijslast bij de verweerder berust wanneer de eiser voor de rechter of een andere instantie feiten aanvoert die discriminatie kunnen doen vermoeden. Naar het voorbeeld van de eerdere richtlijnen en om aan de bepalingen van het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden te voldoen geldt deze verschuiving van de bewijslast niet voor situaties waarbij het strafrecht wordt toegepast om aantijgingen van discriminatie te vervolgen.

Naar het voorbeeld van eerdere voorstellen van de Commissie ontbreekt de door de Raad in eerdere richtlijnen ingelaste bepaling dat de lidstaten de verschuiving van de bewijslast niet hoeven toe te passen bij rechtszaken waarbij de rechtbank of de bevoegde instantie de feiten moet onderzoeken. De Commissie merkt op dat er heel wat verwarring over de betekenis van deze bepaling heerst en dat de inlassing ervan de rechtszekerheid van het artikel als geheel zou ondermijnen.

### ***Artikel 9***

Slachtoffers en getuigen van seksdiscriminatie moeten van rechtswege doeltreffend worden beschermd tegen eventuele vergeldingsmaatregelen van een leverancier van goederen of een dienstverlener. Slachtoffers en getuigen kunnen worden afgeschrikt om hun rechten te doen gelden wegens het risico van vergeldingsmaatregelen in bepaalde omstandigheden.

---

18 Richtlijn 97/80/EG van de Raad van 15 december 1997 inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie op grond van het geslacht, PB L 14 van 20.1.1998.

### *Artikel 10*

Deze bepaling beoogt de dialoog te bevorderen tussen relevante overheidsinstanties en niet-gouvernementele organisaties die een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van seksdiscriminatie met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling. Het Gemeenschapsrecht inzake raciale discriminatie bevat een soortgelijke bepaling.

### **Hoofdstuk III: Organen voor de bevordering van gelijke behandeling – artikel 11**

Dit hoofdstuk, dat slechts uit één artikel bestaat, belast organisaties op nationaal niveau met de bevordering van gelijke behandeling op de door de richtlijn bestreken gebieden. Het herhaalt de bepalingen van Richtlijn 2000/43/EG voorzover deze bepalingen de toegang tot en de levering van goederen en diensten betreffen, en is gebaseerd op een soortgelijke bepaling in Richtlijn 2002/73/EG, die de lidstaten verplicht organen aan te wijzen om de gelijke behandeling van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt te bevorderen. Het artikel voorziet in een kader voor nationale organisaties die het beginsel van gelijke behandeling onafhankelijk bevorderen. De lidstaten kunnen dezelfde organen inschakelen die in het kader van Richtlijn 2002/73/EG van de Raad de gelijkheid van vrouwen en mannen op de arbeidsmarkt bevorderen. Een lidstaat kan ook – zoals in het geval van Richtlijn 2002/73/EG – beslissen om deze organen op regionaal of plaatselijk niveau op te richten. Voorwaarde is dat het hele grondgebied van de lidstaat wordt bestreken.

Het voorstel voor een richtlijn stelt een aantal eisen vast waaraan deze organen in de lidstaten moeten voldoen. De lidstaten kunnen besluiten nemen over de structuur en het functioneren van deze organen overeenkomstig hun rechtstradities en beleidskeuzen.

### **Hoofdstuk IV: Slotbepalingen**

De vier artikelen van hoofdstuk IV zijn standaardbepalingen die in vele communautaire richtlijnen voorkomen.

### *Artikel 12*

Dit artikel is een klassieke bepaling die in alle eerdere communautaire instrumenten inzake discriminatie voorkomt en betrekking heeft op de naleving van de richtlijn door de lidstaten. Gelijke behandeling impliceert dat discriminatie die uit wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen voortvloeit, wordt uitgebannen. De richtlijn verplicht de lidstaten om dergelijke bepalingen te schrappen. Evenals bij eerdere wetgeving vereist de richtlijn dat alle bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig worden verklaard of gewijzigd, of nietig kunnen worden verklaard als ze worden aangevochten.

### ***Artikel 13***

Dit artikel is een standaardbepaling over sancties bij inbreuken op het beginsel van gelijke behandeling. De eerdere op artikel 13 gebaseerde richtlijnen bevatten soortgelijke bepalingen.

### ***Artikel 14***

Dit artikel is een standaardbepaling over de behoefte aan transparantie. Het waarborgt dat alle relevante personen op de hoogte worden gebracht van bepalingen op het door de richtlijn bestreken gebied.

### ***Artikel 15***

Dit artikel beschrijft de procedures voor het toezicht op en de rapportage over de toepassing van het beginsel van gelijke behandeling. De rapportageprocedures vereisen:

- een verslag na de omzetting van de richtlijn maar vóór het verstrijken van de overgangperiode voor de geleidelijke uitbanning van het gebruik van seksegerelateerde actuariële factoren bij verzekeringen enzovoort; en
- een tweede verslag twee jaar na afloop van de overgangperiode voor seksegerelateerde actuariële factoren; en
- continu toezicht met verslagen om de vijf jaar.

De impact van de richtlijn zal daarom zorgvuldig worden beoordeeld, zodat alle noodzakelijke aanpassingen van het rechtskader tijdig kunnen worden voorgesteld.

### ***Artikel 16***

Dit artikel beschrijft de procedures voor de toepassing van de richtlijn. De Commissie stelt voor dat de lidstaten in het algemeen twee jaar krijgen om de richtlijn in nationale wetgeving om te zetten (zie ook artikel 4).

In overeenstemming met een recente afspraak verplicht het artikel de lidstaten om de Commissie in kennis te stellen van de bij de omzetting van de richtlijn goedgekeurde bepalingen en van een transponeringstabel ter weergave van het verband tussen deze bepalingen en de richtlijn.

### ***Artikel 17***

Deze bepaling betreft de datum van inwerkingtreding van de richtlijn.

### ***Artikel 18***

Deze bepaling verduidelijkt dat de richtlijn aan de lidstaten gericht is.

## **VII. TOEPASSING OP DE EUROPESE ECONOMISCHE RUIMTE**

De tekst is van belang voor de Europese Economische Ruimte en de richtlijn zal na een besluit van het Gemengd Comité van de EER van toepassing zijn op de landen van de Europese Economische Ruimte die geen lid van de EU zijn.

Voorstel voor een

**RICHTLIJN VAN DE RAAD**

**tot uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten**

DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 13, lid 1,

Gezien het voorstel van de Commissie<sup>19</sup>,

Gezien het advies van het Europees Parlement<sup>20</sup>,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's<sup>21</sup>,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité<sup>22</sup>,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Overeenkomstig artikel 6 van het Verdrag betreffende de Europese Unie is de Unie gegrondvest op de beginselen van vrijheid, democratie, eerbiediging van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, en van de rechtsstaat, welke beginselen de lidstaten gemeen hebben, en eerbiedigt de Unie de grondrechten zoals die worden gewaarborgd door het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden en zoals zij uit de gemeenschappelijke constitutionele tradities van de lidstaten voortvloeien, als algemene beginselen van het Gemeenschapsrecht.
- (2) Het recht op gelijkheid voor de wet en bescherming tegen discriminatie is een universeel recht dat wordt erkend door de Universele Verklaring van de rechten van de mens, het VN-Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van discriminatie van vrouwen, het Internationaal Verdrag inzake de uitbanning van alle vormen van rassendiscriminatie, de verdragen van de Verenigde Naties inzake burger-, politieke, economische, sociale en culturele rechten, en het Europees Verdrag tot bescherming van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden, die door alle lidstaten zijn ondertekend.
- (3) Gelijkheid van mannen en vrouwen is een fundamenteel beginsel van de Europese Unie. Krachtens de artikelen 21 en 23 van het Handvast van de grondrechten van de

---

19 PB

20 PB

21 PB

22 PB

Europese Unie is elke discriminatie op grond van geslacht verboden en moet de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden worden gewaarborgd.

- (4) Artikel 2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap bepaalt dat het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen een van de hoofdtaken van de Gemeenschap is. Evenzo legt artikel 3, lid 2, van het Verdrag de Gemeenschap de verplichting op om er bij al haar activiteiten naar te streven de ongelijkheden op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen actief te bevorderen.
- (5) De Commissie heeft in haar mededeling over de agenda voor het sociaal beleid aangekondigd van plan te zijn een richtlijn over seksdiscriminatie buiten de arbeidsmarkt voor te stellen<sup>23</sup>. Het voorstel strookt volledig met Beschikking 2001/51/EG van de Raad<sup>24</sup>, die alle communautaire beleidsmaatregelen bestrijkt en de bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen beoogt door de aanpassing van deze beleidsmaatregelen en de uitvoering van praktische maatregelen om de situatie van vrouwen en mannen in de samenleving te verbeteren.
- (6) De Europese Raad van Nice in december 2000 heeft de Commissie verzocht om de rechten op het gebied van de gelijkheid te versterken door een voorstel voor een richtlijn aan te nemen ter bevordering van de gelijkheid van vrouwen en mannen op andere gebieden dan werkgelegenheid en beroep.
- (7) De Gemeenschap heeft een reeks juridische instrumenten goedgekeurd om seksdiscriminatie op de arbeidsmarkt te voorkomen en te bestrijden. Deze instrumenten hebben het nut aangetoond van wetgeving om discriminatie te bestrijden.
- (8) Seksdiscriminatie en intimidatie komen ook op gebieden buiten de arbeidsmarkt voor. Deze discriminatie kan even nadelig zijn en een hinderpaal vormen voor de volledige en succesvolle integratie van vrouwen en mannen in het economische en sociale leven.
- (9) De problemen zijn vooral duidelijk op het gebied van goederen en diensten. Seksdiscriminatie moet daarom op dit gebied worden voorkomen en uitgebannen. Naar het voorbeeld van Richtlijn 2000/43/EG van de Raad<sup>25</sup> kan deze doelstelling met behulp van communautaire wetgeving worden verwezenlijkt.
- (10) Deze wetgeving moet seksdiscriminatie bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten verbieden. Onder diensten worden diensten verstaan die normaliter in ruil voor een vergoeding worden verleend.
- (11) Belangrijk is dat bij het verbod op discriminatie andere fundamentele rechten en vrijheden worden gerespecteerd, inclusief de bescherming van het privé- en gezinsleven, transacties in die context en de vrijheid en het pluralisme van de media. Het verbod op discriminatie heeft daarom betrekking op de toegang tot en de levering

---

<sup>23</sup> COM(2000)379 def.

<sup>24</sup> Beschikking van de Raad van 20 december 2000 betreffende het programma in verband met de communautaire strategie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (2001-2005), PB L17 van 19.1.2001.

<sup>25</sup> Richtlijn 2000/43/EG van de Raad houdende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming (PB L 180 van 19.7.2000, blz. 22-26).

van goederen en diensten die voor het publiek beschikbaar zijn. Het is niet van toepassing op de inhoud van de media of de reclame.

- (12) Het beginsel van gelijke behandeling mag geen verschillen uitsluiten die verband houden met goederen of diensten waarvoor mannen en vrouwen zich niet in een vergelijkbare situatie bevinden omdat de goederen of diensten uitsluitend of hoofdzakelijk voor de leden van één sekse bestemd zijn (bijvoorbeeld privé-clubs), of met vaardigheden die voor elke sekse verschillend worden beoefend.
- (13) Het gebruik van seksegerelateerde actuariële factoren is wijdverspreid bij het verlenen van verzekeringsdiensten, ook al weerspiegelen deze factoren geen objectieve verschillen. Om de gelijke behandeling van mannen en vrouwen te waarborgen moet het gebruik van seksegerelateerde actuariële factoren bijgevolg worden uitgebannen. Om een plotse herordening van de markt te voorkomen geldt het verbod op het gebruik van deze factoren uitsluitend voor nieuwe contracten die na de omzettingsdatum van deze richtlijn worden gesloten, en moet het verbod geleidelijk over een voldoende lange periode worden ingevoerd. De richtlijn is bijgevolg niet van toepassing op het gebruik van dergelijke factoren in contracten die voor het eerst vóór die datum worden gesloten.
- (14) Wanneer de lidstaten van deze overgangperiode gebruikmaken, moet het gebruik van seksegerelateerde actuariële factoren bij de berekening van premies en uitkeringen die uit verzekerings- en andere financiële diensten voortvloeien, voldoende transparant voor de consument zijn. De lidstaten moeten daarom ten behoeve van de verzekeringsmaatschappijen tabellen met actuariële gegevens opstellen, publiceren en op gezette tijden actualiseren.
- (15) Personen die het slachtoffer van seksdiscriminatie zijn geweest, moeten over de nodige rechtsbeschermingsmiddelen beschikken. Om een doeltreffender niveau van bescherming te bieden moeten ook verenigingen, organisaties en andere rechtspersonen gerechtelijke stappen namens of tot steun van slachtoffers kunnen ondernemen op grond van door de lidstaten vastgestelde modaliteiten, onverminderd de nationale procedurevoorschriften inzake vertegenwoordiging en verdediging voor het gerecht.
- (16) De doeltreffende uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling vereist een adequate gerechtelijke bescherming tegen represailles.
- (17) De regels inzake de bewijslast moeten bij een zaak waarbij *prima facie* sprake van discriminatie is, worden aangepast en de bewijslast moet – met het oog op een doeltreffende toepassing van het beginsel van gelijke behandeling – bij de beklaagde liggen als bewijsmateriaal van dergelijke discriminatie wordt aangevoerd.
- (18) De lidstaten moeten de nodige maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat alle wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen die in strijd zijn met het beginsel van gelijke behandeling, nietig worden verklaard of worden gewijzigd.
- (19) De lidstaten moeten een dialoog met niet-gouvernementele organisaties aangaan om diverse vormen van seksdiscriminatie aan te pakken en te bestrijden.
- (20) De bescherming tegen seksdiscriminatie moet worden versterkt door de aanwezigheid in elke lidstaat van een orgaan of organen die bevoegd zijn om de

problemen in kwestie te analyseren, mogelijke oplossingen te bestuderen en concrete bijstand aan de slachtoffers te verlenen. Het orgaan of de organen mogen dezelfde zijn als de organen die op het gebied van de arbeidsmarkt zijn aangewezen overeenkomstig Richtlijn 2002/73/EG van het Europees Parlement en de Raad van 23 september 2002 tot wijziging van Richtlijn 76/207/EG van de Raad 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<sup>26</sup>.

- (21) Deze richtlijn stelt minimumvereisten vast en laat de lidstaten bijgevolg de keuze gunstigere bepalingen aan te nemen of te handhaven. De uitvoering van deze richtlijn mag niet als rechtvaardiging dienen voor enigerlei achteruitgang ten opzichte van de in de lidstaten reeds bestaande situatie.
- (22) De lidstaten moeten voor inbreuken op de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen doeltreffende, evenredige en ontradende sancties vaststellen.
- (23) Aangezien de doelstellingen van het overwogen optreden, namelijk een gemeenschappelijk hoog niveau van bescherming tegen discriminatie in alle lidstaten waarborgen, niet voldoende door de lidstaten kunnen worden verwezenlijkt en derhalve vanwege de omvang of de gevolgen van het optreden beter door de Gemeenschap kunnen worden verwezenlijkt met behulp van een gemeenschappelijk wettelijk kader, mag de Gemeenschap maatregelen nemen overeenkomstig het subsidiariteitsbeginsel, zoals bepaald in artikel 5 van het Verdrag. Overeenkomstig het evenredigheidsbeginsel, zoals bepaald in artikel 5 van het Verdrag, gaat deze richtlijn niet verder dan wat nodig is om deze doelstellingen te verwezenlijken,

HEEFT DE VOLGENDE RICHTLIJN VASTGESTELD:

## **HOOFDSTUK I - ALGEMENE BEPALINGEN**

### *Artikel 1*

#### **Onderwerp en werkingssfeer**

1. Deze richtlijn stelt een kader vast voor de bestrijding van seksdiscriminatie bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten met het oog op de toepassing in de lidstaten van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen.
2. Binnen de grenzen van de aan de Gemeenschap verleende bevoegdheden is deze richtlijn van toepassing op alle personen in de particuliere en de overheidssector (met inbegrip van overheidsinstanties) wat de toegang tot en de levering van voor het publiek beschikbare goederen en diensten (inclusief huisvesting) betreft.
3. Deze richtlijn sluit geen verschillen uit die verband houden met goederen of diensten waarvoor mannen en vrouwen zich niet in een vergelijkbare situatie bevinden omdat de

---

<sup>26</sup> PB L 269 van 5.10.2002, blz.15.

goederen of diensten uitsluitend of hoofdzakelijk voor de leden van één sekse bestemd zijn, of met vaardigheden die voor elke sekse verschillend worden beoefend.

4. Deze richtlijn is niet van toepassing op het onderwijs of de inhoud van de media en de reclame, met name reclame en televisiereclame zoals gedefinieerd in artikel 1, lid b, van Richtlijn 89/552/EEG van de Raad.

## *Artikel 2*

### **Definities**

1. In het kader van deze richtlijn gelden de volgende definities:

(a) er is sprake van directe discriminatie wanneer iemand op grond van zijn sekse ongunstiger wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie wordt, is of zou worden behandeld;

b) er is sprake van indirecte discriminatie wanneer een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of procedure personen van de ene sekse in vergelijking met personen van de andere sekse bijzonder benadeelt, tenzij die bepaling, maatstaf of procedure objectief wordt gerechtvaardigd door een legitiem doel en de middelen voor het bereiken van dat doel passend en noodzakelijk zijn;

c) er is sprake van intimidatie bij ongewenst seksegerelateerd gedrag dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, kwetsende, vernederende of aanstootgevende omgeving wordt gecreëerd;

d) er is sprake van seksuele intimidatie bij ongewenst fysiek, verbaal of non-verbaal gedrag van seksuele aard dat tot doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast en een bedreigende, vijandige, kwetsende, vernederende of aanstootgevende omgeving wordt gecreëerd.

2. Aansporing tot directe of indirecte seksediscriminatie wordt beschouwd als discriminatie in de zin van deze richtlijn.

## *Artikel 3*

### **Het beginsel van gelijke behandeling**

1. In het kader van deze richtlijn houdt het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen in dat

(a) directe seksediscriminatie, inclusief de minder gunstige behandeling van vrouwen wegens zwangerschap en moederschap, verboden is;

(b) indirecte seksediscriminatie verboden is.

2. Intimidatie en seksuele intimidatie in de zin van deze richtlijn worden als seksediscriminatie beschouwd en zijn daarom verboden. Het feit dat iemand zulk gedrag afwijst of ondergaat, mag niet als grondslag dienen voor een beslissing die die persoon treft.



#### *Artikel 4*

##### **Actuariële factoren**

1. De lidstaten zorgen ervoor dat het gebruik van sekse als factor bij de berekening van premies en uitkeringen in het kader van verzekerings- en aanverwante financiële diensten wordt verboden in alle nieuwe contracten die worden gesloten na [de in artikel 16, lid 1, vermelde datum].
2. De lidstaten mogen de uitvoering van de maatregelen die nodig zijn om aan lid 1 te voldoen, uitstellen tot uiterlijk [zes jaar na de in lid 1 vermelde datum].

De betrokken lidstaten moeten de Commissie in dat geval onmiddellijk op de hoogte brengen. Ze moeten uitgebreide tabellen over het sterftecijfer en de levensverwachting van vrouwen en mannen opstellen, publiceren en op gezette tijden actualiseren.

#### *Artikel 5*

##### **Positieve actie**

Het beginsel van gelijke behandeling mag de lidstaten niet verhinderen specifieke maatregelen te handhaven of te nemen om seksegerelateerde nadelen te voorkomen of te compenseren.

#### *Artikel 6*

##### **Minimumvereisten**

1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de bescherming van het beginsel van gelijke behandeling van vrouwen en mannen gunstiger zijn dan die van deze richtlijn.
2. De uitvoering van deze richtlijn vormt onder geen beding een reden om het in de lidstaten reeds bestaande niveau van bescherming tegen discriminatie op de door de richtlijn bestreken terreinen te verlagen.

## **HOOFDSTUK II RECHTSMIDDELEN EN RECHTSHANDHAVING**

#### *Artikel 7*

##### **Verdediging van rechten**

1. De lidstaten zorgen ervoor dat iedereen die zich door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling benadeeld acht, toegang krijgt tot gerechtelijke en/of administratieve procedures en, wanneer ze zulks passend achten, tot bemiddelingsprocedures om de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen te doen naleven, zelfs nadat de relatie waarin de discriminatie zich zou hebben voorgedaan, is beëindigd.

2. De lidstaten zorgen in het kader van hun nationale wetgeving voor de nodige maatregelen om te waarborgen dat een door een persoon als gevolg van discriminatie in de zin van deze richtlijn geleden verlies of nadeel daadwerkelijk wordt gecompenseerd of vergoed – al naar de lidstaten passend achten – op een wijze die ontradend en evenredig aan het geleden nadeel is. De compensatie of vergoeding mag niet *a priori* aan een maximum gebonden zijn.

3. De lidstaten zorgen ervoor dat verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen die overeenkomstig de in de nationale wetgeving vastgestelde criteria een rechtmatig belang hebben bij de naleving van deze richtlijn, namens of tot steun van de eiser en met zijn of haar toestemming gerechtelijke en/of administratieve procedures kunnen aanspannen met het oog op de naleving van de uit deze richtlijn voortvloeiende verplichtingen.

4. De leden 1 en 3 laten de nationale regels betreffende de termijnen voor het instellen van een rechtsvordering aangaande het beginsel van gelijke behandeling onverlet.

#### *Artikel 8*

#### **Bewijslast**

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen overeenkomstig hun nationale rechtsstelsels om ervoor te zorgen dat wanneer iemand die zich door de niet-toepassing van het beginsel van gelijke behandeling te zijnen aanzien benadeeld acht, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoert die directe of indirecte discriminatie kunnen doen vermoeden, de verweerder moet bewijzen dat het beginsel van gelijke behandeling niet werd geschonden.

2. Lid 1 belet de lidstaten niet bewijsregels in te voeren die gunstiger zijn voor de eiser.

3. Lid 1 is niet van toepassing op strafprocedures.

4. De leden 1, 2 en 3 zijn ook van toepassing op alle gerechtelijke acties in overeenstemming met artikel 7, lid 3.

#### *Artikel 9*

#### **Represailles**

De lidstaten zorgen in het kader van hun nationale wetgeving voor de nodige maatregelen om personen te beschermen tegen een nadelige behandeling of nadelige gevolgen als reactie op een klacht of een gerechtelijke actie gericht op het doen naleven van het beginsel van gelijke behandeling.

#### *Artikel 10*

#### **Dialog met niet-gouvernementele organisaties**

De lidstaten gaan een dialoog aan met niet-gouvernementele organisaties die overeenkomstig hun nationale wetgeving en praktijk een rechtmatig belang hebben bij te dragen tot de bestrijding van seksdiscriminatie met het oog op het bevorderen van het beginsel van gelijke behandeling.

## **HOOFDSTUK III ORGANEN VOOR DE BEVORDERING VAN GELIJKE BEHANDELING**

### *Artikel 11*

1. De lidstaten treffen de nodige voorzieningen voor een of meer organen belast met de bevordering, analyse, monitoring en ondersteuning van de gelijke behandeling van iedereen zonder seksdiscriminatie. Deze organen kunnen deel uitmaken van instanties die nationaal verantwoordelijk zijn voor de bescherming van de mensenrechten of de bescherming van de rechten van personen, of van instanties die verantwoordelijk zijn voor de uitvoering van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen met betrekking tot de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen, en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden.

2. De lidstaten zorgen ervoor dat de in lid 1 vermelde organen onder meer bevoegd zijn om:

- (a) onverminderd de rechten van de slachtoffers en van de in artikel 7, lid 3, bedoelde verenigingen, organisaties of andere rechtspersonen, onafhankelijke bijstand te verlenen aan slachtoffers van discriminatie bij de afwikkeling van hun klachten inzake discriminatie;
- (b) onafhankelijk onderzoek naar discriminatie te doen;
- (c) onafhankelijke verslagen te publiceren en aanbevelingen te doen over elk onderwerp dat met dergelijke discriminatie verband houdt.

## **HOOFDSTUK IV SLOTBEPALINGEN**

### *Artikel 12*

#### **Naleving**

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat het beginsel van gelijke behandeling wordt nageleefd bij de toegang tot en de levering van goederen en diensten binnen de werkingssfeer van deze richtlijn, en met name dat:

- (a) alle wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijn, worden afgeschaft;
- (b) alle met het beginsel van gelijke behandeling in strijd zijnde bepalingen in individuele of collectieve contracten of overeenkomsten, interne reglementen van ondernemingen en regels die gelden voor verenigingen met of zonder winstoogmerk, nietig worden of kunnen worden verklaard of worden gewijzigd.

### *Artikel 13*

#### **Straffen**

De lidstaten stellen regels vast betreffende de straffen voor inbreuken op de uit hoofde van deze richtlijn goedgekeurde nationale bepalingen en nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat ze worden toegepast. De straffen moeten doeltreffend, evenredig en ontradend zijn. De lidstaten stellen de Commissie van deze bepalingen uiterlijk op de in artikel 16, lid 1, vermelde datum in kennis en brengen de Commissie onmiddellijk van alle latere wijzigingen van deze bepalingen op de hoogte.

### *Artikel 14*

#### **Transparantie**

De lidstaten zorgen ervoor dat de betrokkenen op hun grondgebied via alle aangewezen middelen worden geïnformeerd over de uit hoofde van deze richtlijn goedgekeurde bepalingen en de reeds van kracht zijnde relevante bepalingen.

### *Artikel 15*

#### **Verslagen**

1. Uiterlijk [vijf jaar na de datum van inwerkingtreding] en daarna om de vijf jaar delen de lidstaten de Commissie alle beschikbare informatie over de toepassing van deze richtlijn mee.

De Commissie stelt een beknopt verslag op dat aan het Europees Parlement en de Raad wordt voorgelegd. Zo nodig voegt de Commissie voorstellen bij het verslag om de richtlijn te wijzigen.

2. Het verslag van de Commissie houdt rekening met de standpunten van het bedrijfsleven en de relevante niet-gouvernementele organisaties.

### *Artikel 16*

#### **Omzetting**

1. De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking treden om uiterlijk [twee jaar na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn] aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen deze bepalingen en een transponeringstabel ter weergave van het verband tussen deze bepalingen en de richtlijn onverwijld aan de Commissie mee.

Wanneer de lidstaten deze bepalingen aannemen, wordt in de bepalingen naar deze richtlijn verwezen of wordt bij de officiële bekendmaking van de bepalingen naar deze richtlijn verwezen. De lidstaten bepalen hoe naar de richtlijn verwezen wordt.

2. De lidstaten delen de Commissie de tekst mee van de belangrijkste bepalingen van intern recht die zij op het onder deze richtlijn vallende gebied vaststellen.

*Artikel 17*

**Inwerkingtreding**

Deze richtlijn treedt in werking op de dag van haar bekendmaking in het Publicatieblad van de Europese Unie.

*Artikel 18*

**Adressaten**

Deze richtlijn is gericht tot de lidstaten.

Gedaan te Brussel,

*Voor de Raad  
De Voorzitter*