

Marți, 11 septembrie 2018

P8_TA(2018)0331

Măsuri de prevenire și combatere a hărțuirii morale și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, în spațiile publice și în viața politică în UE**Rezoluția Parlamentului European din 11 septembrie 2018 referitoare la prevenirea și combaterea hărțuirii morale și a hărțuirii sexuale la locul de muncă, în spațiile publice și în viața politică a UE (2018/2055(INI))**

(2019/C 433/06)

Parlamentul European,

- având în vedere articolele 2 și 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană (TUE) și articolele 8, 10, 19 și 157 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene (TFUE),
- având în vedere Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, care a intrat în vigoare în decembrie 2009, odată cu adoptarea Tratatului de la Lisabona ⁽¹⁾, și, în special, articolele 1, 20, 21, 23 și 31,
- având în vedere raportul din 2014 al Agenției pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA) intitulat „Violența împotriva femeilor: o anchetă la nivelul UE” ⁽²⁾,
- având în vedere Directiva 2006/54/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 5 iulie 2006 privind punerea în aplicare a principiului egalității de șanse și al egalității de tratament între bărbați și femei în materie de încadrare în muncă și de muncă ⁽³⁾,
- având în vedere Directiva 2004/113/CE din 13 decembrie 2004 de aplicare a principiului egalității de tratament între femei și bărbați privind accesul la bunuri și servicii și furnizarea de bunuri și servicii, care definește și condamnă hărțuirea și hărțuirea sexuală ⁽⁴⁾,
- având în vedere indicele egalității de gen, publicat de Institutul European pentru Egalitatea de Gen (IEEG),
- având în vedere studiul Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), intitulat „Violența cibernetică împotriva femeilor și fetelor”, din iunie 2017,
- având în vedere declarația din 19 iulie 2017 a trioului Președinției UE, alcătuit din Estonia, Bulgaria și Austria, privind egalitatea dintre femei și bărbați,
- având în vedere instrumentele juridice ale ONU din domeniul drepturilor omului, și în special al drepturilor femeilor, cum ar fi Carta ONU, Declarația universală a drepturilor omului, Pactul internațional cu privire la drepturile civile și politice și Pactul privind drepturile economice, sociale și culturale, Convenția internațională pentru eliminarea tuturor formelor de discriminare împotriva femeilor și protocolul la aceasta și Convenția pentru combaterea torturii și altor tratamente și pedepse crude, inumane sau degradante,
- având în vedere alte instrumente ale ONU privind hărțuirea sexuală și violența împotriva femeilor, precum Declarația și Programul de acțiune de la Viena din 25 iunie 1993, adoptate de Conferința Mondială privind drepturile omului, Declarația Adunării Generale a Națiunilor Unite privind eliminarea violenței împotriva femeilor din 20 decembrie 1993, Rezoluția privind prevenirea criminalității și măsurile de justiție penală pentru eliminarea violenței împotriva femeilor din 21 iulie 1997, rapoartele Raportorilor speciali ai ONU privind violența împotriva femeilor, Recomandarea generală nr. 19 a Comitetul CEDAW,
- având în vedere Declarația și Platforma de acțiune de la Beijing, adoptate în cadrul celei de a patra Conferințe mondiale privind femeile, la 15 septembrie 1995, precum și documentele finale rezultate, adoptate cu ocazia sesiunilor speciale ale ONU, Beijing + 5 (2000), Beijing + 10 (2005), Beijing + 15 (2010) și Beijing + 20 (2015),

⁽¹⁾ JO C 326, 26.10.2012, p. 391.

⁽²⁾ <http://fra.europa.eu/en/publication/2014/violence-against-women-eu-wide-survey-main-results-report>

⁽³⁾ JO L 204, 26.7.2006, p. 23.

⁽⁴⁾ JO L 373, 21.12.2004, p. 37.

Marti, 11 septembrie 2018

- având în vedere Directiva 2012/29/UE din 25 octombrie 2012 a Parlamentului European și a Consiliului de stabilire a unor norme minime privind drepturile, sprijinirea și protecția victimelor criminalității și de înlocuire a Deciziei-cadru 2001/220/JAI a Consiliului ⁽⁵⁾ („Directiva privind drepturile victimelor”),
- având în vedere propunerea Comisiei din 14 noiembrie 2012 de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind consolidarea echilibrului de gen în rândul administratorilor neexecutivi ai societăților cotate la bursă și măsuri conexe (Directiva privind femeile în consiliile de administrație) (COM(2012)0614),
- având în vedere Acordul-cadru privind hărțuirea și violența la locul de muncă din 26 aprilie 2007, încheiat între ETUC/CES, BUSINESSEUROPE, UEAPME și CEEP,
- având în vedere raportul Rețelei europene a organismelor de promovare a egalității (EQUINET), intitulat „Persistența discriminării, a hărțuirii și a inegalităților pentru femei. Contribuția organismelor de promovare a egalității la noua Strategie a Comisiei Europene pentru egalitatea de gen”, publicat în 2015,
- având în vedere raportul EQUINET, intitulat: „Hărțuirea pe considerente de gen și hărțuirea sexuală: sprijinirea activității organismelor de promovare a egalității”, publicat în 2014,
- având în vedere Convenția de la Istanbul privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice, în special articolele 2 și 40 ⁽⁶⁾, precum și Rezoluția Parlamentului din 12 septembrie 2017 referitoare la propunerea de decizie a Consiliului privind încheierea, de către Uniunea Europeană, a Convenției Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice ⁽⁷⁾,
- având în vedere rezoluțiile sale din 20 septembrie 2001 referitoare la hărțuirea la locul de muncă ⁽⁸⁾, din 26 noiembrie 2009 referitoare la eliminarea violenței împotriva femeilor ⁽⁹⁾, din 5 aprilie 2011 referitoare la prioritățile și structura unui nou cadru al politicii UE de combatere a violenței împotriva femeilor ⁽¹⁰⁾, din 15 decembrie 2011 referitoare la Bilanțul intermediar al Strategiei europene 2007-2012 privind sănătatea și siguranța la locul de muncă ⁽¹¹⁾, din 25 februarie 2014 conținând recomandări adresate Comisiei privind combaterea violenței împotriva femeilor ⁽¹²⁾ și evaluarea valorii adăugate europene, care o însoțește, din noiembrie 2013, precum și rezoluția din 24 noiembrie 2016 referitoare la aderarea UE la Convenția de la Istanbul privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor ⁽¹³⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 14 martie 2017 referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în Uniunea Europeană în 2014-2015 ⁽¹⁴⁾, cea din 10 martie 2015 referitoare la egalitatea între femei și bărbați în Uniunea Europeană în 2013 ⁽¹⁵⁾ și cea din 24 octombrie 2017 referitoare la măsurile legitime pentru protejarea avertizorilor care acționează în interesul public atunci când divulgă informații confidențiale ale întreprinderilor și ale organismelor publice ⁽¹⁶⁾,
- având în vedere Rezoluția sa din 26 octombrie 2017 privind combaterea hărțuirii sexuale și a abuzului sexual în UE ⁽¹⁷⁾,
- având în vedere raportul Confederației Europene a Sindicatelor (CES) intitulat „În siguranță și acasă, și la locul de muncă - Strategii sindicale pentru a preveni, a trata și a elimina hărțuirea la locul de muncă și violența împotriva femeilor”,
- având în vedere raportul pentru reuniunea experților privind violența împotriva femeilor și a bărbaților în mediu profesional (3-6 octombrie 2016), organizată de Organizația Internațională a Muncii,

⁽⁵⁾ JO L 315, 14.11.2012, p. 57.

⁽⁶⁾ <https://rm.coe.int/168008482e>

⁽⁷⁾ Texte adoptate, P8_TA(2017)0329.

⁽⁸⁾ JO C 77 E, 28.3.2002, p. 138.

⁽⁹⁾ JO C 285 E, 21.10.2010, p. 53.

⁽¹⁰⁾ JO C 296 E, 2.10.2012, p. 26.

⁽¹¹⁾ JO C 168 E, 14.6.2013, p. 102.

⁽¹²⁾ JO C 285, 29.8.2017, p. 2.

⁽¹³⁾ Texte adoptate, P8_TA(2016)0451.

⁽¹⁴⁾ Texte adoptate, P8_TA(2017)0073.

⁽¹⁵⁾ JO C 316, 30.8.2016, p. 2.

⁽¹⁶⁾ Texte adoptate, P8_TA(2017)0402.

⁽¹⁷⁾ Texte adoptate, P8_TA(2017)0417.

Marți, 11 septembrie 2018

- având în vedere studiul realizat de Uniunea Interparlamentară intitulat „Sexismul, hărțuirea și violența împotriva parlamentarelor”, publicat în 2016 ⁽¹⁸⁾,
 - având în vedere studiul intitulat „Agresiunile și hărțuirea sexuală la locul de muncă, în locurile publice și în viața politică a UE”, publicat de Direcția Generală Politici Interne a Parlamentului în martie 2018 ⁽¹⁹⁾,
 - având în vedere articolul 52 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen (A8-0265/2018),
- A. întrucât egalitatea de gen este o valoare fundamentală a UE, recunoscută în tratate și în Carta drepturilor fundamentale; întrucât violența de gen este generată de o relație inegală de putere și de responsabilități inegale între femei și bărbați și este legată de patriarhat și de discriminare de gen persistentă;
- B. întrucât persoanele în vârstă, mai ales femeile în vârstă singure, reprezintă un grup social deosebit de vulnerabil atunci când se confruntă cu acte de hărțuire și de agresiune psihologică și fizică;
- C. întrucât hărțuirea sexuală este definită în Directiva 2002/73/CE ca situația în care se manifestă „un comportament nedorit cu conotație sexuală, cu manifestări fizice, verbale sau nonverbale, având ca obiect sau ca efect atingerea demnității unei persoane și, în special, crearea unui mediu intimidant, ostil, degradant, umilitor sau ofensator”;
- D. întrucât această definiție ar trebui reformulată, ținând seama de evoluția societății, a tehnologiei și a obiceiurilor, care s-au schimbat;
- E. întrucât combaterea hărțuirii legate de sarcină și de maternitate este necesară pentru a realiza un echilibru real între viața profesională și cea privată pentru femei;
- F. întrucât hărțuirea sexuală este o formă de violență și forma cea mai extremă, deși persistentă, de discriminare de gen; întrucât aproximativ 90 % dintre victimele hărțuirii sexuale sunt femei, iar aproximativ 10 % sunt bărbați; întrucât, potrivit studiului FRA la nivelul UE din 2014 intitulat „Violența împotriva femeilor”, una din trei femei au fost victime ale violenței fizice sau sexuale la vârsta adultă; întrucât până la 55 % dintre femei au fost hărțuite sexual în UE; întrucât 32 % dintre victimele din UE au afirmat că autorul a fost un superior ierarhic, un coleg sau un client; întrucât 75 % dintre femeile care exercită profesii pentru care este nevoie de calificări speciale sau care ocupă funcții superioare de conducere au fost hărțuite sexual; întrucât 61 % dintre femeile angajate în sectorul serviciilor au fost supuse hărțuirii sexuale; întrucât, în general, 5-10 % din forța de muncă europeană este, la un moment sau altul, supusă agresiunilor la locul de muncă;
- G. întrucât atât hărțuirea sexuală, cât și hărțuirea psihologică în mediul ocupațional sunt interzise la nivelul UE, inclusiv în ceea ce privește accesul la un loc de muncă, formare profesională și promovare, și se încadrează în considerațiile legate de sănătate și siguranță;
- H. întrucât instituțiile și agențiile UE au responsabilitatea de a îmbunătăți permanent mecanismele instituite, punând în aplicare cele mai eficiente norme, pentru a sensibiliza publicul cu privire la definiția hărțuirii sexuale și pentru a proteja lucrătorii;
- I. întrucât cazurile de hărțuire sexuală sunt semnificativ subraportate, din cauza nivelului scăzut de conștientizare la nivelul societății, a temerii și a rușinii asociate discutării acestui subiect cu alți oameni, a temerii de concediere, a dificultăților de a obține probe, a canalelor insuficiente de raportare, monitorizare și de protecție a victimelor, și a normalizării violenței;

⁽¹⁸⁾ <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians>

⁽¹⁹⁾ Studiu - „Agresiunile și hărțuirea sexuală la locul de muncă, în locurile publice și în viața politică a UE”, Parlamentul European, Direcția Generală Politici Interne, Departamentul tematic pentru drepturile cetățenilor și afaceri constituționale, martie 2018

Marti, 11 septembrie 2018

- J. întrucât, de multe ori, raportarea hărțuirii sexuale la locul de muncă poate conduce la concedierea victimei sau la izolarea acesteia la locul de muncă; întrucât, atunci când nu sunt contestate, infracțiuni mai puțin grave oferă motivație pentru comiterea unor infracțiuni mai grave;
- K. întrucât agresiunile și hărțuirea sexuală continuă să reprezinte probleme grave într-o varietate de contexte sociale, inclusiv la locul de muncă, în locurile publice, în spațiul virtual, cum ar fi internetul, și în viața politică, și se desfășoară din ce în ce mai mult cu ajutorul noilor tehnologii, de exemplu site-uri web sau rețele sociale, care le permit autorilor să se simtă în siguranță, sub acoperirea anonimatului;
- L. întrucât apar noi forme de organizare a muncii și a vieții sociale, iar granițele între viața privată, profesională și cea socială sunt din ce în ce mai neclare, se pot intensifica comportamentele negative față de indivizi sau grupuri sociale; întrucât, adesea, actele de hărțuire la locul de muncă pot îmbrăca forme diferite, având loc fie pe verticală (comise de un superior sau subordonat), fie pe orizontală (comise de colegi de muncă de același nivel);
- M. întrucât hărțuirea sexuală și psihologică sunt fenomene care implică victime și agresori de toate vârstele, din toate mediile educaționale și culturale și categoriile de venit și cu statut social divers; întrucât acest fenomen are consecințe fizice, sexuale, emoționale și psihologice pentru victimă; întrucât stereotipurile de gen și sexismul, inclusiv discursurile sexiste de incitare la ură, offline și online, constituie cauze profunde a numeroase forme de violență și discriminare împotriva femeilor și împiedică capacitatea acestora;
- N. întrucât Directiva privind drepturile victimelor definește violența de gen ca o încălcare a libertăților fundamentale ale victimei și include violența sexuală (violul, agresiunea sexuală și hărțuirea); întrucât femeile victime ale violenței de gen și copiii lor au adesea nevoie de sprijin și protecție speciale, din cauza riscului ridicat de repetare a agresiunii, de intimidare sau de răzbunare asociat acestui tip de violență;
- O. întrucât violența în mediul ocupațional este adesea abordată fragmentat, accentul punându-se cu precădere pe formele mai vizibile, cum ar fi violența fizică; întrucât, cu toate acestea, hărțuirea sexuală și cea psihologică pot avea efecte și mai distructive asupra persoanei afectate;
- P. întrucât actele de sexism și, prin urmare, hărțuirea sexuală cu care femeile se pot confrunta la locul de muncă reprezintă un factor care contribuie la ieșirea acestora de pe piața muncii, ceea ce are un impact negativ asupra independenței lor economice și asupra veniturilor familiei;
- Q. întrucât femeile care sunt victime ale hărțuirii și ale violenței în mediul rural și în zonele îndepărtate din UE întâmpină, de obicei, mai multe dificultăți în ceea ce privește accesul la asistență și protecție deplină împotriva agresorilor;
- R. întrucât efectele agresiunilor fizice sau verbale, inclusiv ale celor comise online, sunt nocive nu numai pe termen scurt, dar și pe termen lung, și pot include, de exemplu, stresul sau depresiile grave, și chiar conduce la sinuciderea victimei, după cum demonstrează creșterea numărului de astfel de cazuri raportate; întrucât, pe lângă rezultatele negative în domeniul sănătății, comportamentul agresiv și hărțuirea sexuală la locul de muncă au, de asemenea, un impact negativ asupra carierei unei persoane, asupra organizațiilor și societății, cum ar fi un absentism crescut, o productivitate redusă, o calitate scăzută a serviciilor și pierderea capitalului uman;
- S. întrucât dreptul UE impune statelor membre și instituțiilor și agențiilor UE să se asigure că dispun de un organism de promovare a egalității, care să ofere asistență independentă victimelor hărțuirii, să efectueze sondaje independente, să colecteze date relevante, defalcate și comparabile, să efectueze cercetări privind definițiile și clasificările, să publice rapoarte independente și să facă recomandări privind aspecte legate de angajare și formare profesională, accesul la bunuri și servicii și furnizarea acestora, precum și recomandări pentru persoanele care desfășoară o activitate independentă;
- T. întrucât femeile din UE nu sunt protejate în aceeași măsură împotriva violenței de gen și a hărțuirii sexuale și psihologice, datorită diferențelor de politici și legislație între statele membre; întrucât sistemele judiciare nu oferă întotdeauna suficient sprijin femeilor; întrucât autorii violenței de gen sunt adesea persoane deja cunoscute victimei și întrucât, în multe cazuri, victima se află într-o poziție de dependență, ceea ce amplifică teama de a raporta violența;

Marți, 11 septembrie 2018

- U. întrucât toate statele membre au semnat Convenția de la Istanbul, dar nu toate au și ratificat-o, iar această întârziere împiedică aplicarea deplină a convenției menționate;
- V. întrucât sexismul și hărțuirea sexuală și psihologică a parlamentarelor este reală și larg răspândită; întrucât autorii hărțuirilor și violențelor nu sunt neapărat din rândul oponenților politici, ci membri ai aceluiași partid, sau lideri religioși, membri ai autorităților locale și chiar membri ai familiei;
- W. întrucât politicienii, în calitate de reprezentanți aleși ai cetățenilor, au responsabilitatea esențială de a fi un exemplu pozitiv în prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în societate;
- X. întrucât legitimitatea femeilor în sfera politică este încă contestată uneori, și întrucât femeile sunt victime ale stereotipurilor, ceea ce le descurajează să se implice în politică, un fenomen care se evidențiază în special acolo unde femeile sunt slab reprezentate în politică;
- Y. întrucât nu toate parlamentele naționale și regionale, nici toate consiliile locale nu au structuri specifice și norme interne pentru a crea canalele adecvate pentru depunerea și tratarea plângerilor pentru hărțuire în condiții de siguranță și confidențialitate; întrucât instruirea cu privire la hărțuirea sexuală și morală ar trebui să fie obligatorie pentru toți angajații și membrii parlamentelor, inclusiv ai Parlamentului European;
- Z. întrucât violența domestică este, de asemenea, o problemă la locul de muncă, deoarece poate afecta participarea victimei la activitatea profesională, randamentul său profesional și siguranța sa la locul de muncă;
- AA. întrucât hărțuirea sexuală și morală are loc nu numai la locul de muncă, dar și în spațiul public, inclusiv în structurile educaționale formale sau informale, în localurile serviciilor medicale sau de agrement, pe stradă și în mijloacele de transport public;
- AB. întrucât urmărirea obsesivă și hărțuirea online implică utilizarea tehnologiilor informației și comunicațiilor pentru a urmări, hărțui, controla sau manipula o persoană; întrucât hărțuirea online este o problemă în special pentru tinere, care utilizează mai frecvent aceste mijloace; întrucât 20 % dintre tinerele (cu vârste cuprinse între 18 și 29 ani) din UE-28 au fost victime ale hărțuirii cibernetice;
- AC. întrucât un studiu din 2016 a constatat că peste jumătate dintre femeile chestionate au fost victime ale unei forme de hărțuire sexuală la locul de muncă în Regatul Unit, dar patru din cinci nu au raportat angajatorului că au fost hărțuite ⁽²⁰⁾;
- AD. întrucât noile tehnologii pot fi, de asemenea, un aliat în analiza, înțelegerea și prevenirea cazurilor de violență;
- AE. întrucât femeile, în special tinerele, sunt victime ale hărțuirii sau hărțuirii sexuale prin intermediul noilor tehnologii, cum ar fi site-urile web și rețelele sociale, uneori în mod organizat prin intermediul unor forumuri secrete sau al unor grupuri pe platformele de comunicare socială; întrucât astfel de acte includ amenințări cu violul, amenințări cu moartea, tentative de piratare informatică și publicarea de informații și fotografii private; întrucât, în contextul utilizării la scară largă a mijloacelor online și a platformelor de socializare, se estimează că una din zece fete a fost victima unei forme de violență cibernetică, inclusiv urmăriri obsesive și hărțuire cibernetică, înainte de vârsta de 15 ani; întrucât femeile care au un rol public, printre altele jurnalistele și în special persoanele LGBTI și femeile cu dizabilități, reprezintă o țintă principală pentru hărțuirea cibernetică și violența online, și întrucât, în consecință, unele dintre ele au trebuit să părăsească rețelele de socializare, confruntându-se cu teama pentru integritatea lor fizică, cu stres, probleme de concentrare, teama de a merge acasă și îngrijorarea pentru cei dragi;
- AF. întrucât prevenirea hărțuirii la locul de muncă se poate realiza doar atunci când atât companiile private și cele publice creează o cultură în care femeile beneficiază de tratament egal, iar angajații se tratează reciproc cu respect;

⁽²⁰⁾ <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

Marți, 11 septembrie 2018

AG. întrucât cercetările au ilustrat că hărțuirea este răspândită la locurile de muncă unde bărbații predomină în pozițiile de conducere, iar femeile dețin o putere limitată, precum industriile de media și de divertisment, dar că acest lucru se întâmplă și în companiile cu profil tehnologic sau juridic, în domeniul vânzărilor și în multe alte sectoare dacă echipele de conducere predominant masculine tolerează tratamentul sexualizat al lucrătorilor; întrucât, în companiile cu mai multe femei în posturi de conducere, hărțuirea este mai limitată;

Recomandări generale

1. condamnă categoric toate formele de violență împotriva femeilor, astfel cum sunt descrise în CEDAW și în Convenția de la Istanbul;
2. subliniază că hărțuirea sexuală este o încălcare a drepturilor omului, legată de structuri de putere patriarhale care trebuie reorganizate de urgență;
3. subliniază rolul esențial al tuturor bărbaților în eliminarea tuturor formelor de hărțuire și violență sexuală; invită Comisia și toate statele membre să încurajeze activ implicarea bărbaților în campanii de sensibilizare și de prevenire, precum și în campanii de educație pentru egalitatea de gen; subliniază că campaniile de prevenire trebuie, de asemenea, să se axeze pe infracțiuni mai puțin grave;
4. subliniază că măsurile și campaniile de conștientizare pentru prevenirea violenței împotriva fetelor și a femeilor trebuie să includă și băieții și trebuie să fie organizate în etapele inițiale ale educației;
5. invită Comisia și statele membre să monitorizeze corectitudinea aplicării directivelor UE care interzic hărțuirea sexuală;
6. invită statele membre să elaboreze planuri naționale cuprinzătoare de acțiune și legi privind violența împotriva femeilor, acordând atenția cuvenită alocării unor resurse adecvate, inclusiv, dar fără a se limita la acțiuni de instruire a personalului, precum și finanțării suficiente a organismelor de promovare a egalității;
7. solicită Comisiei să selecteze exemple de bune practici în materie de combatere a hărțuirii sexuale și psihologice și a hărțuirii pe motive de sarcină și maternitate la locul de muncă și în alte domenii, și să le difuzeze pe scară largă;
8. invită Comisia și statele membre să asigure mecanisme de finanțare adecvate și de calitate pentru programele și acțiunile de combatere a hărțuirii sexuale și psihologice a femeilor la toate nivelurile, acordând o atenție deosebită utilizării noilor tehnologii și instrumentelor care provin din inovare, de exemplu prin investiții mai mari în procesele de cercetare și inovare destinate combaterii acestui fenomen;
9. solicită Ombudsmanului European să colecteze date referitoare la diversele norme de protecție existente în cadrul instituțiilor și agențiilor UE și să emită concluzii obligatorii pentru a armoniza normele cu cele mai bune standarde;
10. regretă faptul că unele state membre încă nu au ratificat Convenția de la Istanbul și invită toate statele membre care nu au făcut încă acest lucru să o ratifice și să o aplice pe deplin, fără întârziere; mai mult, invită statele membre care au ratificat deja Convenția de la Istanbul să o aplice pe deplin;
11. solicită Comisiei și statelor membre să facă astfel încât să aibă o imagine clară cu privire la problema hărțuirii sexuale în întreaga UE, prin studii mai bune și mai solide științifice, inclusiv asupra noilor provocări, cum ar fi hărțuirea pe internet;
12. salută noua dezbatere publică pe scară largă, inclusiv pe platformele de comunicare socială, ceea ce contribuie la reconturarea limitelor în ceea ce privește hărțuirea sexuală și comportamentele acceptabile; salută, în special, inițiative ca mișcarea #MeToo și sprijină cu fermitate toate femeile și fetele care au participat la campanie, inclusiv pe cele care i-au denunțat pe agresorii lor;

Marți, 11 septembrie 2018

13. solicită Comisiei să prezinte o propunere pentru combaterea hărțuirii morale și sexuale la locul de muncă, în locurile publice și în politică, și să includă în această propunere o definiție actualizată și exhaustivă a hărțuirii sexuale, morale sau de altă natură;
14. subliniază necesitatea de a combate hărțuirea sau intimidarea persistentă și de lungă durată a angajatului, care provoacă sau are ca scop umilirea sau izolarea angajatului sau excluderea acestuia din echipă;
15. invită Comisia și statele membre, în cooperare cu Eurostat și EIGE, să îmbunătățească, să promoveze și să asigure colectarea sistematică a unor date relevante, defalcate în funcție de gen și de vârstă, comparabile, cu privire la cazurile de discriminare sexuală și pe criteriile de gen și de hărțuire psihologică, inclusiv de hărțuire cibernetică, la nivel național, regional și local; încurajează organizațiile patronale, sindicatele și angajatorii să participe activ la procesul de colectare a datelor, furnizând cunoștințe de specialitate specifice pentru fiecare sector și meserie;
16. observă că, pentru a obține date comparabile privind prevalența hărțuirii sexuale și a comportamentului agresiv în toate statele membre, ar trebui să se acorde prioritate unui grad mai mare de conștientizare și de recunoaștere a problemelor prin eforturi concertate de a disemina informații și a oferi instruire;
17. reiterează invitația adresată Comisiei de a prezenta o propunere de directivă pentru a combate toate formele de violență împotriva femeilor și fetelor și a violenței de gen, care ar trebui să includă definiții comune ale diferitelor tipuri de violență împotriva femeilor, inclusiv o definiție actualizată și cuprinzătoare a hărțuirii sexuale, morale sau de altă natură, precum și standarde juridice comune referitoare la transferarea în domeniul penal a violenței împotriva femeilor; invită Comisia să prezinte o strategie cuprinzătoare a UE împotriva tuturor formelor de violență bazată pe gen, inclusiv hărțuirea și abuzul sexual la adresa femeilor și a fetelor, care să aibă ca punct de pornire mărturiile femeilor și experiența lor directă;
18. solicită statelor membre să furnizeze un nivel adecvat de finanțare publică, pentru a se asigura că membrii organelor de ordine, judecătoria și toți funcționarii publici care se ocupă de cazurile de comportament agresiv și de hărțuire sexuală au pregătirea necesară pentru a înțelege violența și hărțuirea la locul de muncă și în alte spații;
19. invită statele membre să garanteze servicii specializate, de înaltă calitate, ușor accesibile și finanțate în mod adecvat pentru victimele violenței de gen și ale hărțuirii sexuale și psihologice, precum și să recunoască faptul că aceste manifestări de violență împotriva femeilor sunt interconectate și trebuie să fie abordate dintr-o perspectivă globală, având în vedere, pe de o parte, aspectele socioculturale care creează fenomenul și, pe de altă parte, permițând serviciilor specializate să se doteze cu instrumente tehnologice pentru prevenirea și gestionarea acestui fenomen;
20. solicită statelor membre și guvernelor locale și regionale să prevadă planuri și resurse adecvate pentru a se asigura că accesul la asistență și protecție al victimelor violenței și ale hărțuirii din zonele rurale și îndepărtate nu este împiedicat sau redus;
21. invită Comisia să abordeze formele emergente de violență de gen, cum ar fi hărțuirea online, extinzând definiția discursurilor ilegale de incitare la ură, prevăzută în dreptul UE, în Decizia-cadru privind combaterea anumitor forme și expresii ale rasismului și xenofobiei prin intermediul dreptului penal, pentru a include misoginia și pentru a garanta că Codul de conduită privind combaterea discursurilor ilegale de incitare la ură din mediul online vizează și aceste infracțiuni; solicită elaborarea de programe educaționale care să încurajeze femeile să își îmbunătățească competențele în ceea ce privește utilizarea noilor tehnologii, pentru a putea face față mai bine tuturor formelor de hărțuire sexuală și de agresiune în spațiul cibernetic, și încurajează serviciile specializate să colaboreze pentru a crea sisteme de date și resurse capabile să monitorizeze și să analizeze problema violenței de gen, fără a încălca noul Regulament general privind protecția datelor (Regulamentul (UE) 2016/679);
22. condamnă, de asemenea, larga răspândire a hărțuirii sexuale și a altor tipuri de abuzuri, în special în ceea ce privește jocurile de noroc online și platformele de comunicare socială, și încurajează companiile și operatorii mass-media să monitorizeze și să răspundă fără întârziere oricărei situații de hărțuire; solicită, prin urmare, diferite măsuri, inclusiv acțiuni de sensibilizare, instruire specială și norme interne privind sancțiunile disciplinare împotriva vinovaților și sprijin psihologic și/sau juridic pentru victimele acestor practici, în scopul de a preveni și de a combate comportamentul agresiv și hărțuirea sexuală la locul de muncă și în mediile online;

Marți, 11 septembrie 2018

Violența la locul de muncă

23. subliniază necesitatea stringentă ca statele membre, autoritățile locale și regionale, organizațiile patronale și sindicatele să înțeleagă obstacolele pe care le întâmpină femeile în raportarea cazurilor de hărțuire sexuală, discriminare de gen și violență de gen și, astfel, să sprijine și să încurajeze pe deplin femeile să raporteze cazurile de hărțuire sexuală, de discriminare de gen, de hărțuire pe motive de sarcină și maternitate și de agresiune, printre altele, fără să se teamă de eventualele consecințe, precum și să stabilească mecanisme care să capaciteze femeile și să le sprijine să raporteze abuzurile în deplină siguranță;

24. invită statele membre să aplice politici active și eficiente pentru a preveni și a combate toate formele de violență împotriva femeilor, inclusiv hărțuirea sexuală, actele de sexism și hărțuirea morală la care cele mai multe dintre ele sunt supuse la locul de muncă;

25. subliniază necesitatea urgentă de a stabili standarde cu privire la violența și hărțuirea la locul de muncă, care ar trebui să ofere un cadru legislativ pentru acțiunile guvernelor, angajatorilor, companiilor și sindicatelor, la toate nivelurile;

26. observă că în unele sectoare și ocupații femeile sunt mai expuse la violență, în special în serviciile de sănătate, serviciile publice de urgențe, politică, educație, transport, muncile casnice, agricultura și economia rurală, precum și în sectorul textilelor, îmbrăcăminte, pielăriei și încălțămintei;

27. ia act de faptul că anumite categorii de lucrători pot fi mai afectați de hărțuire și violență la locul de muncă, în special femeile însărcinate și părinții, femeile cu dizabilități, femeile migrante, femeile indigene, persoanele LGBTI și femeile care lucrează cu fracțiune de normă, ca stagiare sau cu contracte temporare;

28. observă că un comportament nedorit poate proveni din mai multe surse în același timp sau se poate referi concomitent la viața profesională, privată sau socială, ceea ce are un efect negativ pentru toți indivizii, toate grupurile profesionale sau sociale din acele domenii;

29. invită statele membre să introducă măsuri care să prevină și să combată violența și hărțuirea la locul de muncă prin intermediul unor politici care să introducă măsuri preventive, proceduri eficiente, transparente și confidențiale de tratare a plângerilor, sancțiuni robuste și disuasive pentru autorii faptelor, informații și cursuri de formare cuprinzătoare pentru ca lucrătorii să înțeleagă politicile și procedurile și să acorde asistență companiilor să elaboreze planuri de acțiune pentru a aplica toate aceste măsuri; subliniază că aceste măsuri nu ar trebui să fie încorporate în structuri existente care au deja bariere de gen inerente;

30. solicită statelor membre să investească în formarea inspectorilor muncii în colaborare cu psihologi experți și să se asigure că întreprinderile și organizațiile oferă victimelor sprijin profesional și psihosocial calificat;

31. invită statele membre și partenerii sociali să se asigure că atât companiile și organizațiile publice, cât și cele private organizează acțiuni de formare obligatorii privind hărțuirea sexuală și comportamentul agresiv pentru toți angajații și pentru personalul de conducere; subliniază că o formare eficientă ar trebui să fie interactivă, continuă, adaptată unui anumit loc de muncă și susținută de experți externi;

32. semnalează nivelul ridicat de subraportare a cazurilor de hărțuire și subliniază importanța prezenței în fiecare organizație a unor consilieri confidențiali calificați pentru a sprijini victimele și pentru a acorda asistență la raportare și asistență juridică;

33. subliniază că societățile ar trebui să aibă o toleranță zero față de hărțuirea sexuală și politici care să susțină această abordare, și, de asemenea, că societățile trebuie să se asigure că toți angajații cunosc aceste politici, procedurile de raportare și drepturile și responsabilitățile care le revin în ceea ce privește hărțuirea sexuală la locul de muncă;

Marți, 11 septembrie 2018

34. invită companiile mass-media să protejeze și să susțină jurnaliștii care sunt victime ale hărțuirii cibernetice și să adopte o serie de bune practici, precum campanii de sensibilizare, o formare adecvată a conducerii, inclusiv cu privire la prevenirea acuzării victimelor și a victimizării secundare, măsuri de îmbunătățire a securității cibernetice, și furnizarea de asistență juridică persoanei în cauză în vederea depunerii unei plângeri;

35. invită statele membre să ia măsuri care să asigure remunerația egală între femei și bărbați, pentru a evita abuzul de putere și a promova egalitatea de gen și respectarea demnității umane, care este fundamentală pentru combaterea violenței împotriva femeilor; subliniază că remunerația egală ar trebui să fie garantată prin transparența salarială, precum și prin apărarea dreptului la informare pentru victimele presupuse, asigurând un tratament egal și șanse egale de angajare pentru femei și bărbați, și de asemenea asigurând și facilitând accesul femeilor la procesul de luare a deciziilor și la posturi de conducere de nivel superior, atât în sectorul public, cât și în cel privat, asigurând astfel o reprezentare echilibrată a femeilor în consiliile de administrație; solicită, prin urmare, Comisiei și Consiliului să își intensifice eforturile pentru deblocarea Directivei privind femeile în consiliile de administrație, care este suspendată în Consiliu din 2013;

36. consideră că este necesară o abordare globală a violenței la locul de muncă, care ar trebui să includă recunoașterea coexistenței agresiunilor și a hărțuirii sexuale și pe criterii de sarcină și maternitate cu diversele forme de activități neremunerate în economiile formale și informale (cum ar fi agricultura de subsistență, gătitul, îngrijirea copiilor și a persoanelor în vârstă), precum și o serie de modele de experiență a muncii (de exemplu, uceniile, stagiile și munca voluntară);

37. solicită adoptarea rapidă a revizuirii Directivei privind declarația scrisă (Directiva 91/533/CEE a Consiliului);

38. recunoaște că violența domestică se extinde adesea și la locul de muncă, cu un impact negativ asupra vieții lucrătorilor și a productivității întreprinderilor, iar această contaminare poate merge și în direcția opusă, de la locul de muncă acasă; solicită, în acest context, Comisiei să ofere o serie de orientări cu privire la aplicabilitatea ordinelor europene de protecție la locul de muncă și să clarifice problema responsabilităților angajatorilor;

39. invită Comisia și statele membre să recunoască fenomenul hărțuirii pe criterii de sarcină și maternitate pe piața muncii;

Violența în viața politică

40. solicită tuturor oamenilor politici să respecte cele mai înalte standarde de comportament responsabil și să acționeze ca modele de responsabilitate în ceea ce privește prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale în parlamente și în afara lor;

41. condamnă toate formele de hărțuire a femeilor din politică pe platformele media sociale, prin provocare („trolling”), care implică mesaje sexiste și abuzive, inclusiv amenințări cu moartea sau violul;

42. subliniază importanța creării unor politici și proceduri transpartinice care să protejeze persoanele alese în funcții politice, dar și angajații;

43. recunoaște că listele paritare la toate nivelurile au un rol major pentru participarea femeilor în politică și în reorganizarea structurilor de putere care discriminează femeile; invită statele membre să introducă astfel de liste pentru alegerea membrilor Parlamentului European;

44. invită toate partidele politice, inclusiv cele reprezentate în Parlamentul European, să ia măsuri concrete pentru a rezolva această problemă, inclusiv prin introducerea unor planuri de acțiune și revizuirea regulamentelor interne pentru a introduce o politică a toleranței zero, măsuri preventive, proceduri de tratare a plângerilor și sancțiuni adecvate pentru autorii actelor de hărțuire sexuală și de agresiune a femeilor implicate în politică;

45. invită parlamentele naționale și regionale și consiliile locale să sprijine întru totul victimele în cadrul procedurilor interne și/sau la poliție, să cerceteze cazurile, să țină un registru confidențial al cazurilor de-a lungul timpului, să dispenseze o instruire obligatorie pentru întregul personal și pentru membri cu privire la respect și la demnitate și să adopte alte practici optime pentru a garanta toleranța zero la toate nivelurile în instituții;

Marți, 11 septembrie 2018

46. îndeamnă toți actorii relevanți din Parlamentul European să asigure aplicarea cuprinzătoare și rapidă a Rezoluției acestuia din 2017 referitoare la combaterea hărțuirii sexuale și a abuzului sexual în UE; consideră că este de datoria sa să asigure toleranță zero față de hărțuirea sexuală și să protejeze și să susțină în mod adecvat victimele; în acest sens, solicită:

- un grup de acțiune format din experți independenți, care să examineze situația hărțuirii sexuale și a abuzului sexual în Parlament;
- o evaluare și, dacă este necesar, o revizuire a componenței organismelor competente ale Parlamentului pentru a asigura independența și echilibrul de gen;
- instruirea obligatorie pentru întregul personal și deputați;
- un calendar clar pentru aplicarea cuprinzătoare a tuturor cerințelor exprimate în rezoluție;

47. solicită oamenilor politici să încurajeze formarea persoanelor din funcții de conducere și să participe și ei la formări, pentru a evita atitudinile de laissez-faire ale conducerii și pentru a identifica situațiile în care se produce violența împotriva femeilor;

Violența în spațiile publice

48. solicită Comisiei să dea o definiție a spațiului public, ținând seama de evoluția tehnologiilor de comunicare și incluzând astfel și spațiile publice „virtuale”, cum ar fi rețelele de socializare și site-urile web;

49. solicită statelor membre să ia în considerare introducerea unor legi specifice privind hărțuirea în spațiile publice, inclusiv a unor programe de intervenție, cu un accent special pe rolul intervenției trecătorilor;

50. solicită Comisiei și statelor membre să efectueze o muncă de cercetare mai aprofundată cu privire la cauzele și consecințele hărțuirii sexuale în spațiile publice, inclusiv impactul pe care reclamele sexiste și stereotipele îl pot avea asupra incidenței violenței și hărțuirii;

51. subliniază că campaniile de conștientizare prin care se combat stereotipurile de gen și relațiile de putere patriarhale și se promovează toleranța zero față de hărțuirea sexuală reprezintă unul dintre cele mai bune instrumente pentru a contribui la combaterea violenței în spațiile publice;

52. subliniază că educația privind egalitatea de gen la toate nivelurile este un instrument fundamental pentru evitarea și eliminarea acestor forme de abuzuri, pentru schimbarea mentalităților și pentru reducerea toleranței culturale a sexismului și a hărțuirii sexuale; subliniază necesitatea de a se introduce în școli programe educaționale și dezbateri în pe acest subiect; ia act de faptul că, în cooperare cu ONG-uri relevante și organisme de promovare a egalității, aceste programe și dezbateri ar trebui, atunci când este necesar și adecvat, să cuprindă informații și discuții cu privire la prevenirea și combaterea hărțuirii sexuale, pentru a sensibiliza cu privire la drepturile victimelor și a reaminti cetățenilor legăturile dintre hărțuirea sexuală și transformarea femeilor în obiecte;

53. invită statele membre să încurajeze campaniile de sensibilizare în învățământul secundar și să includă problema hărțuirii cibernetice în programele educaționale ale școlilor și universităților; solicită, mai ales, să se continue campania de succes „Șterge Hărțuirea Sexuală” și inițiativele pentru un internet mai sigur, cu scopul de a combate agresiunile și hărțuirea sexuală pentru a-i ajuta pe tinerii viitorii cetățeni ai UE, să înțeleagă că este necesar să se tindă către egalitatea de gen și să fie respectate femeile;

54. invită statele membre să instituie un sistem de raportare în școli pentru a urmări toate cazurile de hărțuire cibernetică;

55. ia act de faptul că unele măsuri luate în statele membre s-au dovedit a fi eficiente în reducerea hărțuirii în spațiile publice, cum ar fi supravegherea oficială (creșterea prezenței poliției și/sau a personalului de transport în transportul public, televiziunea cu circuit închis (CCTV) și supravegherea naturală (o mai bună vizibilitate și o mai bună iluminare));

Marti, 11 septembrie 2018

56. solicită statelor membre să le reamintească furnizorilor de servicii internet obligația de a proteja consumatorii online, ocupându-se de cazurile repetate de abuz sau de urmărire obsesivă pentru a proteja victimele și a face autorii să înțeleagă că nu pot acționa în impunitate, modificându-le astfel comportamentul;
57. invită statele membre, cu ajutorul specialiștilor din domeniul informatic și al organismelor de control corespunzătoare, cum ar fi forțele de poliție responsabile de corespondență, să exercite un control sporit asupra site-urilor web, pentru a proteja victimele hărțuirii și ale hărțuirii sexuale și, acolo unde este cazul, pentru a preveni și a pedepsi aceste infracțiuni;
58. invită statele membre să pună în practică instrumentele adecvate pentru a elimina limbajul politic, public și din mass-media care încurajează comportamentul violent și discreditează imaginea femeilor, încălcând demnitatea umană a acestora;
59. invită Comisia și statele membre să își armonizeze legislația și definiția violenței de gen în conformitate cu definiția violenței împotriva femeilor prevăzută în Convenția de la Istanbul, pentru a crește eficacitatea legilor în combaterea hărțuirii;
60. îndeamnă Comisia și statele membre să îmbunătățească mecanismele de monitorizare pentru aplicarea adecvată a legislației UE care interzice hărțuirea sexuală și să se asigure că organismele de promovare a egalității din fiecare stat membru au suficiente resurse pentru a acționa împotriva discriminării;

o

o o

61. încredințează Președintelui sarcina de a transmite prezenta rezoluție Consiliului și Comisiei.
-