



C/2023/1224

21.12.2023

P9\_TA(2023)0217

## **Molestowanie seksualne w UE i ocena ruchu MeToo**

### **Rezolucja Parlamentu Europejskiego z dnia 1 czerwca 2023 r. w sprawie molestowania seksualnego w UE i oceny ruchu MeToo (2022/2138(INI))**

(C/2023/1224)

*Parlament Europejski,*

- uwzględniając art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE),
- uwzględniając art. 8, 10, 19, 83, 153 i 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając art. 21 i 23 Karty praw podstawowych Unii Europejskiej (zwanej dalej „Kartą”),
- uwzględniając Konwencję Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej („konwencja stambulska”),
- uwzględniając Konwencję Międzynarodowej Organizacji Pracy dotyczącą przemocy i nękania (konwencja nr 190) i zalecenie w sprawie eliminacji przemocy i molestowania (nr 206) oraz ich główne postanowienia,
- uwzględniając dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy <sup>(1)</sup>,
- uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady (UE) 2019/1937 z 23 października 2019 r. w sprawie ochrony osób zgłaszających naruszenia prawa Unii <sup>(2)</sup> („dyrektywa o ochronie sygnalistów”),
- uwzględniając komunikat Komisji z 5 marca 2020 r. pt. „Unia równości: strategia na rzecz równouprawnienia płci na lata 2020–2025” (COM(2020)0152),
- uwzględniając komunikat Komisji z 12 listopada 2020 r. pt. „Unia równości: strategia na rzecz równości osób LGBTIQ na lata 2020–2025” (COM(2020)0698),
- uwzględniając swoją rezolucję z 26 października 2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE <sup>(3)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z 11 września 2018 r. w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk <sup>(4)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z 28 listopada 2019 r. w sprawie przystąpienia UE do konwencji stambulskiej i innych środków przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć <sup>(5)</sup>,
- uwzględniając swoją rezolucję z 21 stycznia 2021 r. w sprawie perspektywy płci w okresie kryzysu związanego z COVID-19 oraz w okresie pokryzysowym <sup>(6)</sup>,

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

<sup>(2)</sup> Dz.U. L 305 z 26.11.2019, s. 17.

<sup>(3)</sup> Dz.U. C 346 z 27.9.2018, s. 192.

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 433 z 23.12.2019, s. 31.

<sup>(5)</sup> Dz.U. C 232 z 16.6.2021, s. 48.

<sup>(6)</sup> Dz.U. C 456 z 10.11.2021, s. 191.

- uwzględniając swoją rezolucję z 21 stycznia 2021 r. w sprawie europejskiej strategii na rzecz równouprawnienia płci <sup>(7)</sup>,
  - uwzględniając swoją rezolucję z 14 grudnia 2021 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie zwalczania przemocy ze względu na płeć: cyberprzemoc <sup>(8)</sup>,
  - uwzględniając swoją rezolucję z 16 grudnia 2021 r. w sprawie ruchu MeToo i molestowania – konsekwencje dla instytucji UE <sup>(9)</sup>,
  - uwzględniając swoją rezolucję z 15 lutego 2023 r. w sprawie Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej: przystąpienie UE <sup>(10)</sup>,
  - uwzględniając sprawozdanie Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn w sprawie wskaźnika równouprawnienia płci za 2022 r.,
  - uwzględniając międzynarodowe wspólne badanie z grudnia 2022 r. w sprawie przemocy i molestowania w miejscu pracy <sup>(11)</sup>,
  - uwzględniając sprawozdanie Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich z 17 grudnia 2018 r. w sprawie godności w pracy w instytucjach i agencjach UE,
  - uwzględniając decyzję Prezydium z 2 lipca 2018 r. w sprawie funkcjonowania Komitetu doradczego rozpatrującego skargi dotyczące nękania psychicznego lub molestowania seksualnego z udziałem posłów do Parlamentu Europejskiego, oraz trybu rozpatrywania tych skarg,
  - uwzględniając art. 10 ust. 6 Regulaminu,
  - uwzględniając załącznik II do Regulaminu zatytułowany „Kodeks właściwego zachowania posłów do Parlamentu Europejskiego przy wykonywaniu obowiązków służbowych”,
  - uwzględniając art. 12a regulaminu pracowniczego UE,
  - uwzględniając art. 54 Regulaminu,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A9-0178/2023),
- A. mając na uwadze, że równouprawnienie płci jest jedną z podstawowych wartości UE, zapisaną w art. 2 TUE, i należy ją uwzględniać we wszystkich strategiach politycznych, działaniach i programach UE; mając na uwadze, że prawo do równego traktowania i wolności od dyskryminacji jest prawem podstawowym zapisanym w traktatach i w art. 21 i 23 Karty oraz że należy zapewnić jego pełne poszanowanie; mając na uwadze, że prawo do integralności osoby jest wartością nadrzędną na mocy art. 3 Karty;
- B. mając na uwadze, że przemoc motywowana płcią we wszystkich swoich formach, w tym molestowanie seksualne, jest zarówno przyczyną, jak i skutkiem zróżnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn, dyskryminacji i pogwałcenia praw człowieka; mając na uwadze, że stanowi ona poważną przeszkodę dla uczestnictwa kobiet, dziewcząt i innych ofiar we wszystkich sferach życia prywatnego i publicznego oraz uniemożliwia im pełne korzystanie z ich praw i podstawowych wolności; mając na uwadze, że wyeliminowanie przemocy ze względu na płeć jest warunkiem wstępnym osiągnięcia rzeczywistej równości płci; mając na uwadze, że aby zapobiegać przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu seksualnemu, a także aby zwalczać te zjawiska, UE i państwa członkowskie muszą poczynić znaczne postępy w osiąganiu równości płci poprzez konkretne działania i pełne uwzględnianie problematyki płci oraz sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci we wszystkich obszarach polityki i przy podejmowaniu decyzji;

<sup>(7)</sup> Dz.U. C 456 z 10.11.2021, s. 208.

<sup>(8)</sup> Dz.U. C 251 z 30.6.2022, s. 2.

<sup>(9)</sup> Dz.U. C 251 z 30.6.2022, s. 138.

<sup>(10)</sup> Teksty przyjęte, P9\_TA(2023)0047.

<sup>(11)</sup> Międzynarodowa Organizacja Pracy (MOP), Fundacja Lloyd's Register, *Experience of violence and harassment at work: the first global survey* [Doświadczenie przemocy i molestowania w miejscu pracy: pierwsze globalne badanie], 2022 r.

- C. mając na uwadze, że w prawie UE zdefiniowano molestowanie seksualne jako „jakąkolwiek formę niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym ... którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności osoby, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy”; mając na uwadze, że obecne przepisy UE nie okazały się wystarczająco skuteczne w zapobieganiu takim zjawiskom w praktyce i ich zwalczaniu; mając na uwadze, że potrzebne są surowsze przepisy UE dotyczące zwalczania przemocy ze względu na płeć oraz dotyczące bezpieczeństwa i higieny pracy, a także rozszerzenie prawodawstwa dotyczącego nękania i molestowania seksualnego poza środowisko pracy, zgodnie z konwencją stambulską, co pozwoli w pełni zająć się tym problemem we wszystkich dziedzinach życia i społeczeństwa; mając na uwadze, że w dyrektywie w sprawie równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy zapisano prawo do tego, by nie być ofiarą dyskryminacji ani molestowania w kontekście zatrudnienia ze względu na orientację seksualną<sup>(12)</sup>; mając na uwadze, że dyrektywy w sprawie równości płci stanowią, iż molestowanie ze względu na płeć i molestowanie seksualne w miejscu pracy oraz w dziedzinie dostępu do towarów i usług są sprzeczne z zasadą równego traktowania kobiet i mężczyzn; mając na uwadze, że we wniosku dotyczącym dyrektywy w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet „molestowanie seksualne w miejscu pracy” zdefiniowano jako każdą formę niepożądanego zachowania werbalnego, niewerbalnego lub fizycznego o charakterze seksualnym, jeżeli ma ono miejsce w kontekście zatrudnienia, wykonywania zawodu lub samozatrudnienia, w tym hierarchicznych stosunków służbowych, w związku z nimi lub w kwestiach ich dotyczących, którego celem lub skutkiem jest naruszenie godności ofiary, w szczególności przy stwarzaniu atmosfery zastraszenia, wrogości, poniżenia, upokorzenia lub obrazy, w tym gdy odrzucenie takiego zachowania przez osobę lub poddanie się mu jest wyraźnie lub domyślnie wykorzystywane jako podstawa do podejmowania decyzji związanych z pracą; mając na uwadze, że przemoc seksualna i molestowanie w miejscu pracy to poważne kwestie związane ze zdrowiem i bezpieczeństwem w miejscu pracy i że w jako takie powinno się je zwalczać i im zapobiegać;
- D. mając na uwadze, że molestowanie seksualne jest formą przemocy ze względu na płeć oraz skrajną formą dyskryminacji ze względu na płeć, która w nieproporcjonalnie dużej mierze dotyka kobiety i dziewczęta; mając na uwadze, że sprawcami molestowania seksualnego są głównie mężczyźni; mając na uwadze, że oprócz dyskryminacji ze względu na płeć molestowanie jest często powiązane z innymi formami dyskryminacji i należy mu zapobiegać za pomocą podejścia rozmiarowego, uwzględniającego wszelkie aspekty tego zjawiska; mając na uwadze, że molestowanie seksualne należy rozumieć w świetle władzy sprawowanej przez mężczyzn i szerzej pojętej równości płci, gdyż jest ono wynikiem stereotypów dotyczących płci, struktur patriarchalnych, nierówności strukturalnych i instytucjonalnych oraz seksizmu zakorzenionego w nierównym podziale władzy między kobietami i mężczyznami w życiu społecznym i zawodowym; mając na uwadze, że potrzebne są różne wymiary, aby zrozumieć, co tworzy hierarchie wyższości i niższości w społeczeństwie i życiu zawodowym; mając na uwadze, że molestowanie seksualne może przybierać różne formy i występować w różnych okolicznościach społecznych, takich jak dom, miejsce pracy, system oświaty, sfera internetowa i przestrzeń publiczna, w tym napastowanie na ulicach, oraz ma poważne skutki dla każdego aspektu społeczeństwa; mając na uwadze, że molestowanie w placówkach oświatowych poważnie wpływa na zdolność uczennic i uczniów do nauki, na ich zdrowie fizyczne i psychiczne oraz powoduje konsekwencje na całe życie, takie jak akceptacja molestowania seksualnego; mając na uwadze, że ma ono wymiar płciowy oraz że nieproporcjonalnie duża liczba kobiet i dziewcząt pada ofiarą molestowania seksualnego, w tym między innymi napaści na tle seksualnym i gwałtu; mając na uwadze, że molestowanie seksualne narusza równość w miejscu pracy oraz wzmacnia stereotypy dotyczące zdolności i aspiracji kobiet; mając na uwadze, że molestowanie seksualne może skutkować uciszaniem ofiar i mieć negatywny wpływ na ich wynagrodzenie, rozwój kariery i warunki pracy, a także potencjalnie powodować ich usuwanie z rynku pracy; mając na uwadze, że choć ruch MeToo podniósł świadomość społeczną w zakresie niewłaściwego wykorzystywania umów o zachowaniu poufności w kontekście molestowania seksualnego, które uniemożliwiały ofiarom głośne mówienie o tym, co je spotkało, zjawisko to pozostaje problemem, który wymaga rozwiązania; mając na uwadze, że molestowanie seksualne przyczynia się również do tego, że mniej kobiet wchodzi na rynek pracy lub pozostaje na nim, co zwiększa różnice w udziale w aktywności zawodowej, a także do tego, że kobiety otrzymują niższe wynagrodzenie niż mężczyźni, i tym samym pogłębia się luka płacowa między kobietami a mężczyznami;
- E. mając na uwadze, że co druga kobieta (55 %) w UE była molestowana seksualnie co najmniej raz od ukończenia 15. roku życia; mając na uwadze, że w miejscu pracy, które często dalekie jest od bycia bezpiecznym i pełnym szacunku środowiskiem, ponad jedna na pięć osób (prawie 23 %) doświadczyła przemocy i molestowania, czy to fizycznego, psychicznego, czy seksualnego; mając na uwadze, że zarówno molestujący, jak i ofiary mogą być dowolnej płci; mając na uwadze, że kobiety, dziewczęta, lesbijki, geje, osoby biseksualne, transpłciowe, queer lub kwestionujące płeć, interseksualne, aseksualne i inne (LGBTQIA+) osoby oraz inne słabsze grupy są szczególnie narażone i dotknięte problemem w nieproporcjonalnym stopniu<sup>(13)</sup>; mając na uwadze, że potrzeba więcej zanonimizowanych danych, aby zrozumieć, w jaki sposób wyeliminować przypadki molestowania, przy czym należy w szczególności pamiętać, że wiele osób LGBTQIA+ pracuje w środowisku naznaczonym uprzedzeniami i wrogością; mając na uwadze, że odsetek kobiet,

<sup>(12)</sup> Dyrektywa Rady 2000/78/WE z 27 listopada 2000 r. ustanawiająca ogólne warunki ramowe równego traktowania w zakresie zatrudnienia i pracy (Dz.U. L 303 z 2.12.2000, s. 16).

<sup>(13)</sup> MOP, „Experiences of violence and harassment at work: a global first survey” [Doświadczenie przemocy i molestowania w miejscu pracy: pierwsze globalne badanie], Genewa, 2022 r.

które kiedykolwiek pracowały i doświadczyły w miejscu pracy jakichkolwiek niepożądanych zachowań mających konotacje seksualne, różni się w poszczególnych państwach członkowskich i waha od 11 % do 41 %<sup>(14)</sup>; mając na uwadze, że do większości przypadków molestowania seksualnego dochodzi w miejscu pracy między współpracownikami i w wielu przypadkach biorą w nim udział mężczyźni będący przełożonymi; mając na uwadze, że 32 % wszystkich ofiar w UE mówiło, że sprawcą był ich przełożony, współpracownik lub klient; mając na uwadze, że 75 % kobiet pracujących w zawodach wymagających kwalifikacji lub zajmujących najwyższe stanowiska kierownicze było molestowanych seksualnie; mając na uwadze, że 61 % kobiet zatrudnionych w sektorze usług było molestowanych seksualnie<sup>(15)</sup>; mając na uwadze, że młode kobiety dwukrotnie częściej niż młodzi mężczyźni doświadczają przemocy seksualnej i molestowania seksualnego, a kobiety migrujące zgłaszały przemoc seksualną i molestowanie seksualne niemal dwukrotnie częściej niż kobiety niemigrujące; mając na uwadze, że dyskryminacja ze względu na płeć, w tym molestowanie seksualne, może nasilać się tam, gdzie krzyżuje się z dyskryminacją z innych względów zabronioną przez prawo Unii, a mianowicie ze względu na narodowość, rasę, kolor skóry, pochodzenie etniczne lub społeczne, cechy genetyczne, tożsamość płciową, ekspresję płciową, cechy płciowe, język, religię lub przekonania, poglądy polityczne lub inne, przynależność do mniejszości narodowej, urodzenie, niepełnosprawność, wiek, orientację seksualną i klasę społeczno-ekonomiczną; mając na uwadze, że ryzyko doświadczania molestowania w miejscu pracy jest szczególnie wyraźne w niektórych grupach, takich jak kobiety ze społeczności urasawianych, młodzież i migranci; mając na uwadze, że 21 % osób LGBTQIA+ czuło się dyskryminowanych, a odsetek ten jest jeszcze wyższy w przypadku osób transpłciowych (35 %) i interseksualnych (32 %)<sup>(16)</sup>; mając na uwadze, że prawie pięć na dziesięć osób, które spotkały się z dyskryminacją ze względu na płeć, w tym z dyskryminacją na tle interseksjonalnym, doświadczyło również molestowania w miejscu pracy, w porównaniu z dwiema na dziesięć osób, które nie były dyskryminowane ze względu na płeć<sup>(17)</sup>; mając na uwadze, że odsetek kobiet, które zgłosiły takie doświadczenie w ciągu swojego życia, jest bardzo niski; mając na uwadze, że mężczyźni również są ofiarami molestowania i stanowią 10 % ofiar molestowania seksualnego; mając na uwadze, że ze względu na budzącą oburzenie rosyjską wojnę napastniczą przeciwko Ukrainie ukraińscy uchodźcy, w szczególności kobiety, są bardziej narażeni na wykorzystanie seksualne, w tym między innymi w miejscu pracy;

- F. mając na uwadze, że cybernękanie, jako forma cyberprzemocy ze względu na płeć, jest coraz częstszym zjawiskiem w wyniku powszechnego korzystania z internetu, w tym nowych technologii i mediów społecznościowych, przez co osoby dopuszczające się tego przestępstwa czują się bezkarne pod osłoną anonimowości; mając na uwadze, że molestowanie seksualne w internecie może polegać między innymi na udostępnianiu intymnych treści bez zgody osoby zainteresowanej, cyberstalkingu, wykorzystywaniu, przymusie lub groźbach o charakterze seksualnym, nękanii na tle seksualnym i niepożądanego seksualizacji; mając na uwadze, że według niedawnego badania 13 % kobiet padło ofiarą cybernękania w ciągu ostatnich pięciu lat, a 8 % w ciągu ostatnich 12 miesięcy; mając na uwadze, że ofiarami przemocy w sieci i cybernękania mogą być w szczególności osoby wykonujące niektóre zawody, takie jak politycy, dziennikarze, obrońcy praw kobiet i osób LGBTQIA+, działaczki organizacji obywatelskich zajmujących się prawami człowieka oraz inne osoby publiczne; mając na uwadze, że w badaniu Biura Analiz Parlamentu Europejskiego oszacowano niedawno koszty przemocy w sieci ze względu na płeć na kwotę od 49 do 89,3 mld EUR rocznie<sup>(18)</sup>; mając na uwadze, że cyberprzemoc ze względu na płeć i cybernękanie mogą skutkować uciszeniem kobiet i dziewcząt; mając na uwadze, że co piąta dziewczynka (19 %) zarzuciła lub znacznie ograniczyła korzystanie z platformy mediów społecznościowych po tym, jak doświadczyła molestowania, a co dziesiąta (12 %) zmieniła sposób wyrażania opinii; mając na uwadze, że ponad jedna trzecia (37 %) dziewcząt, które należą do mniejszości etnicznych i doświadczyły nadużyć, twierdzi, że jest celem ataków ze względu na rasę lub pochodzenie etniczne, a ponad połowa (56 %) osób, które identyfikują się jako LGBTQIA+, twierdzi, że są nęcane z powodu tożsamości płciowej lub orientacji seksualnej<sup>(19)</sup>;
- G. mając na uwadze, że molestowanie jest powszechne, lecz niedostatecznie zgłaszane; mając na uwadze, że jednym z powodów niedostatecznego zgłaszania molestowania seksualnego jest brak świadomości, wynikający czasami z braku zrozumienia wagi problemu i wiedzy o tym, że jest ono prawnie karalne, z uwagi na /akceptację molestowania seksualnego, z braku skutecznych, przejrzystych, wiarygodnych i niezależnych systemów zgłaszania oraz znajomości kanałów wsparcia dla ofiar, a także ze strachu przed odwetem, wiktymizacją i utratą pracy oraz stereotypami, na podstawie których obwinia się ofiarę zamiast sprawcy; mając na uwadze, że w celu zapewnienia łatwego dostępu do odpowiedniej i skutecznej ochrony, środków zaradczych oraz bezpiecznych, sprawiedliwych i skutecznych procedur zgłaszania i procedur w przypadkach przemocy i molestowania w miejscu pracy kluczowa jest ochrona przed wiktymizacją lub odwetem wobec osób składających skargi, ofiar, świadków i sygnalistów; mając na uwadze, że

<sup>(14)</sup> Eurostat, „EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence (EU-GBV) – first results – 2022 edition” [Badanie UE na temat przemocy ze względu na płeć wobec kobiet i innych form przemocy interpersonalnej (EU-GBV)] – pierwsze wyniki – wydanie z 2022 r.

<sup>(15)</sup> MOP, „Experiences of violence and harassment at work: a global first survey” [Doświadczenie przemocy i molestowania w miejscu pracy: pierwsze globalne badanie], Genewa, 2022 r.

<sup>(16)</sup> Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA), *Violence against women* [Przemoc wobec kobiet], 2014 r.

<sup>(17)</sup> FRA, „A long way to go for LGBTI equality” [Daleka droga do równości osób LGBTI], FRA, 2020 r.

<sup>(18)</sup> Lomba N. i inni, „Combating Gender based Violence: Cyber Violence” [Zwalczanie przemocy ze względu na płeć: cyberprzemoc], Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego, 2021 r.

<sup>(19)</sup> Plan International, „Free to be online? Girls’ and young women’s experiences of online harassment” [Wolność w sieci? Doświadczenia dziewcząt i młodych kobiet związane z nękaniami w internecie], 2020 r.

sygnaliści odgrywają kluczową rolę w ujawnianiu przypadków molestowania seksualnego i nękania psychicznego, uchybień w zarządzaniu i dyskryminacji w miejscu pracy; mając na uwadze, że kobiety będące ofiarami wydają się bardziej skłonne do dzielenia się takimi szkodliwymi doświadczeniami niż mężczyźni ze względu na stygmatyzację i stereotypy płci; mając na uwadze, że wszelkie formy molestowania w miejscu pracy mają poważne konsekwencje dla zdrowia fizycznego i psychicznego oraz dobrego samopoczucia pracowników, w związku z czym zapobieganie im i zwalczanie ich powinny być priorytetem dla każdego pracodawcy w celu zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy;

- H. mając na uwadze, że instytucje europejskie zaczęły dostosowywać swoje wewnętrzne zasady i procedury, aby lepiej zapobiegać molestowaniu, identyfikować je, przeciwdziałać mu i za nie karać; mając na uwadze, że podjęte do tej pory środki są niewystarczające, gdyż nadal dochodzi do molestowania we wszystkich instytucjach UE, poziom zgłaszania wciąż jest niski, ofiarom nie udziela się właściwej pomocy i nadal istnieje kultura bezkarności; mając na uwadze, że Parlament Europejski nie jest niestety bezpiecznym miejscem pracy, gdyż do dziś zdarzają się przypadki molestowania seksualnego i innych form nękania; mając na uwadze, że Parlament Europejski potępił molestowanie seksualne w instytucji i w UE w rezolucji z października 2017 r. <sup>(20)</sup> oraz przyjął podobne stanowiska w 2019 r. <sup>(21)</sup> i 2021 r. <sup>(22)</sup>; mając na uwadze, że wdrożenie przez Parlament mechanizmów zapobiegania i reform procedur przeciwdziałania molestowaniu, do czego wezwał w rezolucji z 16 grudnia 2021 r. w sprawie ruchu MeToo, spotkało się z pewną niechęcią do realizacji, wynikającą nie tylko z nieznamości zjawiska molestowania, ale także z braku jasności obowiązujących przepisów prawnych Parlamentu;
- I. mając na uwadze, że w październiku 2022 r. obchodzono na świecie piątą rocznicę powstania ruchu MeToo zachęcającego kobiety i inne ofiary molestowania seksualnego do zabrania głosu w celu zwiększenia świadomości na temat powszechnej przemocy i jej wyeliminowania; mając na uwadze, że ruch MeToo pokazał skalę i charakter molestowania seksualnego oraz wywołał międzynarodowy ruch i debatę na temat podstawowych przyczyn i wymaganych reakcji; mając na uwadze, że od tego czasu ruch ten zachęca ofiary na całym świecie do zabierania głosu w różnych sferach, w tym w polityce; mając na uwadze, że pomimo reakcji opinii publicznej i faktu, iż niektóre państwa członkowskie, poszczególne przedsiębiorstwa, szkoły i inne podmioty wdrożyły środki mające na celu zapobieganie molestowaniu seksualnemu i zwalczanie go, postępy w zwalczaniu problemu molestowania seksualnego po pięciu latach od powstania ruchu MeToo są niewystarczające i wciąż należy podjąć pilne działania, aby wyeliminować molestowanie w UE;
- J. mając na uwadze, że molestowanie seksualne oraz inne rodzaje przemocy, obraźliwych lub niepożądanych zachowań w miejscu pracy należy traktować jako kwestię zdrowia i bezpieczeństwa, a nie jako indywidualny problem ofiary; mając na uwadze, że żadna część rynku pracy ani życia zawodowego nie jest chroniona przed molestowaniem seksualnym, ale częstotliwość występowania jest różna, podobnie jak formy, jakie może przyjąć molestowanie w zależności od sektora lub rodzaju pracy; mając na uwadze, że molestowanie seksualne w miejscu pracy jest szczególnie rozpowszechnione w sektorach charakteryzujących się wysokim odsetkiem niepewnych umów o pracę; mając na uwadze, że warunki pracy, bezpieczeństwo zatrudnienia i rodzaj pracy są czynnikami ryzyka narażenia na molestowanie seksualne w miejscu pracy; mając na uwadze, że rokowania zbiorowe mogą być ważnym narzędziem zapobiegania przemocy i molestowaniu seksualnemu oraz zwalczania tych zjawisk, w tym przemocy ze względu na płeć w miejscu pracy, molestowania przez osoby trzecie oraz skutków przemocy domowej w miejscu pracy;
- K. mając na uwadze, że w swoich poprzednich rezolucjach Parlament wezwał do wdrożenia kilku konkretnych rozwiązań wewnętrznych, w tym do wprowadzenia obowiązkowego szkolenia w zakresie zapobiegania molestowaniu dla wszystkich posłów zaraz po objęciu przez nich mandatu na początku kadencji oraz dla wszystkich pracowników, a także do stosowania zerowej tolerancji, lecz kilka lat później bardzo niewiele z tych konkretnych środków w pełni wdrożono, należy zatem zrobić więcej; mając na uwadze, że Wydział Prawny Parlamentu stwierdził w swojej opinii, iż wprowadzenie obowiązkowego szkolenia dla posłów w zakresie zapobiegania molestowaniu nie wpłynie na wykonywanie ich wolnego i niezależnego mandatu; mając na uwadze, że – jak wynika z badań – szkolenia dotyczące molestowania muszą być uzupełnione szkoleniami dla osób postronnych, gdyż przynoszą lepsze rezultaty, kiedy są też skierowane do kadry kierowniczej i pracowników;

<sup>(20)</sup> Rezolucja z 26 października 2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE (Dz.U. C 346 z 27.9.2018, s. 192).

<sup>(21)</sup> Rezolucja z 28 listopada 2019 r. w sprawie przystąpienia UE do konwencji stambulskiej i innych środków przeciwdziałania przemocy ze względu na płeć (Dz.U. C 232 z 16.6.2021, s. 48).

<sup>(22)</sup> Rezolucja z 16 grudnia 2021 r. w sprawie ruchu MeToo i molestowania – konsekwencje dla instytucji UE (Dz.U. C 251 z 30.6.2022, s. 138).

- L. mając na uwadze, że instytucje europejskie ogólnie, a Parlament Europejski jako prawodawca i pracodawca w szczególności, powinny dawać przykład wszystkim państwom członkowskim i pracodawcom; mając na uwadze, że posłowie do Parlamentu Europejskiego – zarówno jako bezpośrednio wybierani przedstawiciele obywateli UE, jak i jako ustawodawcy – ponoszą szczególną odpowiedzialność za wykonywanie swoich obowiązków w poszanowaniu najwyższych standardów i prawa UE;

### **Uwagi ogólne**

1. przypomina, że równouprawnienie płci jest jedną z podstawowych wartości UE i należy je uwzględnić we wszystkich strategiach politycznych, działaniach i programach UE; ubolewa nad powolnymi postępami w dążeniu do równouprawnienia płci w UE i przypomina, że przemoc ze względu na płeć jest zarówno przyczyną, jak i skutkiem różnicowania sytuacji kobiet i mężczyzn; podkreśla, że pilnie potrzebna jest poprawa, i nalega, aby UE i jej państwa członkowskie w pełni zobowiązały się do przyspieszenia działań, w tym poprzez uwzględnianie problematyki płci oraz sporządzanie budżetu z uwzględnieniem aspektu płci we wszystkich strategiach politycznych, działaniach i programach UE; zdecydowanie potępia wszelkie przejawy przemocy ze względu na płeć, w tym przemoc seksualną, oraz wszelkie formy nękania, w szczególności molestowanie seksualne;

2. ponownie apeluje do Komisji, aby na podstawie art. 83 ust. 1 TFUE przedłożyła wniosek dotyczący decyzji Rady określającej przemoc ze względu na płeć jako nowy obszar przestępczości; potwierdza, że UE jest zaangażowana w zwalczanie przemocy ze względu na płeć, i z zadowoleniem przyjmuje wniosek dotyczący dyrektywy w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (COM(2022)0105); z zadowoleniem przyjmuje przeprowadzone w 2014 r. przez Agencję Praw Podstawowych (FRA) badanie dotyczące przemocy wobec kobiet i z zadowoleniem przyjmuje nowe ogólnounijne badanie Agencji Praw Podstawowych planowane na 2024 r.; podkreśla, że ważne jest częste gromadzenie zdezagregowanych danych na temat przemocy ze względu na płeć w celu oceny skali tego problemu; wzywa Komisję i państwa członkowskie, by podjęły wszelkie niezbędne działania, które pozwolą to urzeczywistnić;

3. ponawia apel do UE i wszystkich państw członkowskich o szybkie ratyfikowanie konwencji stambulskiej o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, zgodnie z opinią Trybunału Sprawiedliwości z 2021 r., która ustanawia standardy służące zapobieganiu przemocy ze względu na płeć, ochrony ofiar i karania sprawców; wzywa UE i państwa członkowskie, by zagwarantowały, że molestowanie seksualne zostanie włączone jako przestępstwo zarówno w dziedzinie pracy, zgodnie z obowiązującymi dyrektywami UE dotyczącymi przeciwdziałania dyskryminacji, jak i w każdej innej sferze życia, zgodnie z konwencją stambulską, oraz by w swoich odpowiednich przepisach odniosły się do definicji molestowania zawartej w art. 40 konwencji stambulskiej; jest przekonany, że UE i państwa członkowskie powinny zapobiegać regresowi równouprawnienia płci oraz przyjmując i wdrożąc konkretne, skuteczne i ambitne zasady i strategie polityczne dotyczące zapobiegania przemocy ze względu na płeć i jej zwalczania, w tym molestowania psychicznego, fizycznego i seksualnego;

4. zdecydowanie potępia wszelkie formy nękania, a w szczególności molestowanie seksualne; zauważa, że molestowanie jest powszechnym, wszechobecnym i szkodliwym zjawiskiem, które występuje we wszystkich dziedzinach życia prywatnego i publicznego; podkreśla, że molestowanie w pracy stanowi poważne naruszenie praw człowieka i może mieć poważne skutki dla zdrowia fizycznego i psychicznego osób, które go doświadczyły, gdyż odbiera im poczucie komfortu i bezpieczeństwa w pracy, a w wielu przypadkach uniemożliwia wykonywanie pracy; podkreśla, że należy zająć się cyberprzemocą w miejscu pracy, ponieważ ma ona ogromny wpływ na zdrowie psychiczne ofiar; wskazuje, że należy zwrócić szczególną uwagę na kobiety i dziewczęta uciekające przed wojną, na przykład kobiety z Ukrainy;

### **Molestowanie seksualne i ruch MeToo w państwach członkowskich**

5. zdecydowanie popiera międzynarodowy ruch MeToo, zorganizowany po raz pierwszy przez aktywistkę Tarane Burke w 2006 r. w celu pomocy ofiarom przemocy seksualnej, a rozpowszechniony na całym świecie w 2017 r. po tym, jak ruch MeToo bardzo szybko się rozprzestrzenił; pochwała miliony osób, które podzieliły się swoimi historiami o przemocy seksualnej, aby przerwać milczenie i szukać sprawiedliwości; zauważa, że po 2017 r. ruch MeToo utrzymał się w niektórych państwach członkowskich oraz że następnie rządy i organizacje wprowadziły zmiany w celu rozwiązania problemu przemocy seksualnej, pomocy ofiarom i zajęcia się negatywnymi konsekwencjami społecznymi; zauważa jednak, że w niektórych państwach członkowskich postępy w tym zakresie były niewielkie lub żadne; wzywa państwa członkowskie, by proaktywnie opracowywały i wdrażały przepisy oraz strategie polityczne mające na celu rozwiązanie problemu przemocy seksualnej i molestowania seksualnego w naszym społeczeństwie;

6. podkreśla, że molestowanie seksualne i przemoc seksualna nie są powszechnie definiowane i uznawane za przestępstwa w UE, co powoduje rozdrobnienie praw i ochrony ofiar w państwach członkowskich i dowodzi, że potrzebne jest wspólne podejście UE, które można osiągnąć przez identyfikowanie przemocy ze względu na płeć jako europrzestępstwa; ponownie apeluje do Komisji, aby na podstawie art. 83 ust. 1 akapit trzeci TFUE przedłożyła wniosek dotyczący decyzji Rady określającej przemoc ze względu na płeć jako nowy obszar przestępczości, oraz apeluje do Rady, aby przyjęła tę decyzję; wzywa państwa członkowskie, by zapewniły znormalizowane protokoły działań uwzględniających aspekt płci w celu wsparcia wszystkich ofiar molestowania seksualnego, w tym ofiar transgranicznego molestowania seksualnego; wzywa państwa członkowskie, aby zapewniły skuteczne mechanizmy i procedury zgłaszania w przypadkach przemocy i molestowania w miejscu pracy, by ustanowiły niezbędne środki ochrony przed wiktymizacją lub odwetem wobec skarżących, ofiar, świadków i sygnalistów, by chroniły poufność i prywatność osób zaangażowanych, a także aby zagwarantowały, że wymogi dotyczące prywatności i poufności nie będą nadużywane; wzywa Komisję i państwa członkowskie, by udostępniły odpowiednie zasoby wspierające tworzenie i dalsze funkcjonowanie bezpiecznych przestrzeni w miejscu pracy, zarówno w internecie, jak i poza nim, w szczególności bezpiecznych przestrzeni dla jednej płci, gdzie kobiety w całej swojej intersekcyjnej różnorodności mogą udać się w celu wymiany informacji, budowania sieci społeczności i otrzymania wzajemnego wsparcia, w celu wzmocnienia i podbudowania się pozycji wszystkich kobiet;

7. wzywa państwa członkowskie, by ustanowiły kompleksowy zestaw minimalnych zasad, które w sposób holistyczny rozwiążą utrzymujący się problem molestowania seksualnego i psychicznego oraz zaspokoją szczególne potrzeby ofiar takiej przemocy; podkreśla, że należy uwzględnić nowe warunki pracy zdalnej i wnioski wyciągnięte po pandemii COVID-19; podkreśla, że prawodawstwo odgrywa główną rolę w zwalczaniu molestowania seksualnego i przemocy w miejscu pracy oraz że prawodawstwo bez odpowiedniego wdrożenia nie przyniesie pożądanych rezultatów; wzywa Komisję i państwa członkowskie, by zadbały o aktualizację przepisów dotyczących molestowania seksualnego w miejscu pracy w celu ochrony kobiet pracujących zdalnie przed nadużyciami w sieci; wzywa państwa członkowskie, aby wzięły pod uwagę potrzeby kobiet i dziewcząt w zakresie bezpieczeństwa i ochrony, gdy przemieszczają się do i z pracy, dzięki zapewnieniu bezpiecznych usług transportu publicznego, a także odpowiedniego i zrównoważonego oświetlenia ulic;

8. apeluje do Komisji i państw członkowskich, by we współpracy z Eurostatem i Europejskim Instytutem ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) usprawniały, promowały i zapewniały badania nad praktykami opartymi na dowodach oraz systematyczne gromadzenie stosownych, zanonimizowanych, zdezagregowanych pod względem płci i wieku, porównywalnych danych dotyczących przypadków molestowania seksualnego, dyskryminacji ze względu na płeć i nękania psychicznego, w tym w internecie, na szczeblu krajowym, regionalnym i lokalnym, a także nad przyczynami i konsekwencjami molestowania seksualnego, w tym nad wpływem, jaki oparte na seksizmie i stereotypach reklamy mogą mieć na przemoc i molestowanie; przypomina, że prawo UE zobowiązuje państwa członkowskie oraz instytucje i agencje UE do ustanowienia organu ds. równości, który udziela niezależnej pomocy ofiarom molestowania, prowadzi niezależne badania, gromadzi stosowne, zanonimizowane, zdezagregowane pod względem płci i wieku oraz porównywalne dane, prowadzi badania dotyczące definicji i klasyfikacji czynów, publikuje niezależne sprawozdania i wydaje zalecenia w sprawach dotyczących zatrudnienia i kształcenia zawodowego, dostępności oraz dostarczania towarów i usług, a także zalecenia dla osób prowadzących działalność na własny rachunek; z zadowoleniem przyjmuje nowy wniosek Komisji Europejskiej z 7 grudnia 2022 r. dotyczący dwóch dyrektyw, których celem jest ustanowienie wiążących standardów dla organów ds. równości w dziedzinie równego traktowania; wzywa państwa członkowskie, aby podnosiły świadomość na temat pracy organów ds. równości, które monitorują praktyki dyskryminacyjne, przez odpowiednie zasoby wystarczające do zapewnienia skutecznego funkcjonowania tych organów;

9. podkreśla, że molestowanie psychiczne i seksualne w miejscu pracy jest nielegalne, a wobec sprawców może zostać wszczęte postępowanie karne lub administracyjne; zaleca, aby pracodawcy konsultowali się z zewnętrznymi służbami doradczymi świadczącymi zarówno na rzecz ofiar, jak i pracodawców usługi doradztwa w zakresie właściwego rozwiązywania problemu molestowania w miejscu pracy w celu zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy, informowania ich o środkach prawnych dostępnych pracodawcom, w tym o środkach dyscyplinarnych, oraz w celu zapewnienia możliwości wczesnego postępowania pojednawczego oraz doradztwa prawnego i wsparcia dla ofiar; zaleca, aby „wczesne postępowanie pojednawcze” prowadzono jedynie wówczas, gdy ofiara sobie tego życzy, oraz z uwzględnieniem faktu, że ofiary muszą otrzymać pełne informacje i pełną pomoc przed rozpoczęciem postępowania oraz że będą mogły przerwać postępowanie na każdym jego etapie; wzywa państwa członkowskie, aby zagwarantowały, że wszyscy pracownicy na początku obowiązywania ich umowy będą otrzymywać informacje na temat procedur i polityki przeciwdziałania molestowaniu, praw pracowników w przypadku molestowania i przemocy wobec nich w miejscu pracy oraz dostępu do zewnętrznych usług doradczych; wzywa Komisję do oceny, wymiany i porównywania najlepszych praktyk w zakresie zwalczania molestowania seksualnego w miejscu pracy oraz do rozpowszechniania wyników tej oceny

dotyczących skutecznych działań, które państwa członkowskie mogłyby podjąć, aby zachęcić przedsiębiorstwa, partnerów społecznych i organizacje zaangażowane w szkolenia zawodowe do zapobiegania wszelkim formom dyskryminacji ze względu na płeć, w szczególności jeśli chodzi o nękanie i molestowanie seksualne w miejscu pracy; wzywa Komisję i państwa członkowskie do dopilnowania, by mechanizmy finansowania programów mających na celu zwalczanie przemocy ze względu na płeć mogły być wykorzystywane do podnoszenia świadomości i wspierania organizacji społeczeństwa obywatelskiego zajmujących się problemem przemocy wobec kobiet, w tym problemem molestowania seksualnego;

10. wzywa państwa członkowskie, by motywowały osoby wszystkich płci i tożsamości płciowych do zwalczania molestowania seksualnego i aktywnego uczestnictwa w zmianach społecznych; uważa, że molestowanie seksualne dotyczy osób wszystkich płci i społeczeństwa jako całości; podkreśla w związku z tym centralną rolę mężczyzn i chłopców w wyeliminowaniu wszelkich form nękania i molestowania seksualnego; wzywa zatem państwa członkowskie i wszystkie podmioty do zadbania o to, by mężczyźni i chłopcy odgrywali aktywną i pozytywną rolę w wyeliminowaniu wszelkich form nękania i molestowania seksualnego oraz innych nadużyć i przemocy, także przez zaangażowanie w kampanie uświadamiające i zapobiegające, z uwzględnieniem faktu, iż w 82 % przypadków molestowania seksualnego wobec kobiet sprawcą jest mężczyzna; wzywa państwa członkowskie, by zapewniły wszystkim, w tym chłopcom i mężczyznom, integracyjną edukację seksualną w celu rozpoznawania molestowania seksualnego i nadużyć, także o charakterze anty-LGBTIQ+, i zapobiegania im;

11. podkreśla, że partnerzy społeczni mogą odgrywać ważną rolę w rozwiązywaniu problemu nękania w miejscu pracy, w tym molestowania seksualnego i cyberprzemocy w miejscu pracy; wzywa państwa członkowskie, by w porozumieniu z partnerami społecznymi zagwarantowały, że pracodawcy będą podejmowali odpowiednie środki w celu zapewnienia bezpiecznego środowiska pracy i wspierania ofiar oraz przeciwdziałania przypadkom molestowania seksualnego, cyberprzemocy i przemocy ze strony osób trzecich w miejscu pracy; podkreśla, że pracodawcom należy uniemożliwić zwalnianie, dyskryminowanie lub stawianie w jakikolwiek sposób w niekorzystnej sytuacji pracowników, którzy są ofiarami molestowania seksualnego; podkreśla w tym kontekście, że pracownicy powinni mieć prawo do wsparcia ze strony związku zawodowego oraz przedstawiciela ds. zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy; wzywa państwa członkowskie, by podjęły środki służące promowaniu rokowań zbiorowych dotyczących praktyk w miejscu pracy w zakresie zapobiegania przypadkom molestowania seksualnego i zajmowania się takimi przypadkami, w tym poprzez podnoszenie świadomości i szkolenie pracowników i pracodawców, przedstawicieli związków zawodowych oraz przedstawicieli ds. zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy; uznaje rolę, jaką organizacje społeczeństwa obywatelskiego i sieci biznesowe odgrywają w zapobieganiu molestowaniu seksualnemu w pracy i zwalczaniu go, w tym dzięki podnoszeniu świadomości i pomocy ofiarom;

12. podkreśla, że Konwencja MOP w sprawie eliminacji przemocy i molestowania w miejscu pracy z 2019 r. (nr 190) i zalecenie (nr 206) są pierwszymi międzynarodowymi standardami pracy, które zapewniają wspólne ramy zapobiegania przemocy i nękanii w miejscu pracy, w tym przemocy i molestowaniu ze względu na płeć, podejmowania środków zaradczych i eliminowania tych zjawisk; wzywa państwa członkowskie, które jeszcze nie ratyfikowały konwencji, aby to niezwłocznie uczyniły;

### ***Molestowanie w instytucjach UE***

13. jest przekonany, że instytucje europejskie powinny być wzorem dla pracodawców i wprowadzać normy zerowej tolerancji wobec wszelkich rodzajów nękania, aktywnie pracować nad zapobieganiem molestowaniu, odpowiednią ochroną i całościowym mechanizmem wsparcia ofiar, przeciwdziałać wszelkim formom dyskryminacji, ściśle wdrażać przepisy oraz egzekwować skuteczne, proporcjonalne i odstrasżające sankcje; uważa, że dobre warunki pracy oraz bezpieczne i pełne szacunku środowisko są niezbędne do zapewnienia skutecznej pracy instytucji UE;

14. ubolewa nad faktem, że pomimo postępów zapoczątkowanych ruchem MeToo, w tym ruchem MetooEP, który pomógł przerwać milczenie i podnieść świadomość co do potrzeby wdrożenia lepszej polityki przeciwdziałania molestowaniu, nadal zdarzają się przypadki molestowania seksualnego w całej UE i w instytucjach europejskich, w tym w Parlamencie, a ofiary nie są w wystarczającym stopniu wspierane i chronione; przypomina, że przypadki te rzucają cień na działanie instytucji europejskich i podważają zaufanie, jakie mają do nich obywatele UE;

15. podkreśla, że ważne jest zapobieganie, długoterminowe specjalistyczne szkolenia, działania informacyjne i uświadamiające, propagowanie polityki zerowej tolerancji dla molestowania oraz zapewnienie ofiarom pomocy doradczej i psychologicznej, jak również doradztwo w zakresie kontaktów z policją i kierowania do podmiotów oferujących środki prawne; z zadowoleniem przyjmuje regularne kampanie na rzecz zapobiegania molestowaniu, które obejmują aktualizowane plakaty i broszury i mają na celu przypomnienie posłom i pracownikom o ich odpowiedzialności za dbałość o wzorowe postępowanie; podkreśla, że celem środków zapobiegawczych musi być w szczególności wzmocnienie pozycji kobiet i wspieranie mężczyzn w podważaniu szkodliwych stereotypów płci, edukowanie ich na temat pojęcia zgody,



propagowanie równości płci na rzecz bezpiecznego środowiska pracy i zachęcanie wszystkich do odgrywania pozytywnych ról w tworzeniu społeczeństwa wolnego od przemocy ze względu na płeć; uważa, że należy regularnie aktualizować i nasilić istniejące kampanie, w szczególności w zakresie molestowania interseksyjnego i seksualnego, aby brak wiedzy lub tak zwany brak świadomości nie mogły być przywoływane jako usprawiedliwienie dla rażącego łamania przepisów;

16. zauważa, że przypadki molestowania seksualnego i nękania psychicznego są nadal w niedostatecznym stopniu zgłaszane w Parlamencie, ponieważ ofiary nie korzystają z istniejących kanałów z powodów takich jak wstyd, obawa przed odwetem, ogólny brak zaufania do sposobu rozpatrywania spraw o molestowanie przez właściwe komitety zajmujące się skargami dotyczącymi molestowania, brak kompleksowego systemu zgłaszania, wsparcia i opieki nad ofiarami opartego na standardach praw człowieka, strach, że negatywnie wpłynie to na relacje w pracy lub miałyby negatywny wpływ na karierę skarżącego lub że nikt nie uwierzy w zgłoszenie bądź nie potraktuje go poważnie; uważa, iż powyższe jasno wskazuje, że potrzebne są dalsze wysiłki na rzecz zwiększenia świadomości procedur zgłaszania i wsparcia dla ofiar w odniesieniu do zapobiegania wszelkim formom nękania;

17. zauważa, że w Parlamencie Europejskim istnieją formalne i nieformalne struktury zajmujące się problemem nękania, a zwłaszcza molestowania seksualnego, które zapewniają ofiarom pomoc doradczą, prawną i psychologiczną, w tym kampanie informacyjne, które mogą umożliwić ofiarom rozpoznanie przykładów nękania; apeluje o lepsze propagowanie, lepszą widoczność, wzmocnienie oraz profesjonalizację tych struktur, ich kompetencji i składu, co pozwoli ofiarom zgłaszać się do nich z poczuciem zaufania i bezpieczeństwa; z zadowoleniem przyjmuje inicjatywy niektórych grup politycznych, które postanowiły wprowadzić wyszkolonych poufnych doradców i wewnętrznych rzeczników, którym ofiary molestowania mogą zgłosić swoją sprawę i otrzymać wsparcie, porady i wskazówki przy zachowaniu wszelkiej poufności; podkreśla, że struktury te wdrożono w grupach politycznych raczej w celu uzupełnienia niż obejścia istniejących struktur Parlamentu Europejskiego, którym należy się ponownie przyjrzeć, aby jak najlepiej wspierać ofiary; wzywa grupy polityczne, aby wymieniały się najlepszymi praktykami dotyczącymi zapobiegania molestowaniu seksualnemu i innym formom nękania oraz ich zwalczania; wyraża zaniepokojenie, że zgłaszanie przypadków nękania w instytucjach UE może mieć konsekwencje dla kariery zawodowej skarżących; podkreśla również brak przejrzystych i chroniących prywatność danych dotyczących liczby przypadków molestowania w instytucji;

18. przypomina, że wszystkie instytucje europejskie mają obowiązek wprowadzić wszelkie niezbędne strategie polityczne oraz znormalizowane i uwzględniające aspekt płci protokoły działań mające na celu zapobieganie wszelkim formom nękania i przemocy oraz przeciwdziałanie im, a także wzywa je do dopilnowania, by wszystkie obowiązujące przepisy gwarantowały podejście zerowej tolerancji dla wszelkich form nadużyć oraz pełne wsparcie dla wszystkich ofiar i ich ochronę; podkreśla, że wybrani w wyborach posłowie, pracownicy grup politycznych i urzędnicy wszystkich szczebli są zobowiązani dawać przykład; wzywa instytucje europejskie, aby wprowadziły bardziej surowsze przepisy wewnętrzne i strategie polityczne, które zagwarantują, że w razie zgłoszonego przypadku nękania psychicznego lub molestowania seksualnego bądź przemocy sankcje nakładane na domniemanego sprawcę będą obejmowały nie tylko tymczasowe zawieszenie w obowiązkach oraz potrącenie części wynagrodzenia i związanych z nim świadczeń przez okres zawieszenia, lecz także cofnięcie wynagrodzenia i rozwiązanie umowy o zatrudnienie, jeżeli sprawcy zostanie udowodniona wina;

19. z zadowoleniem przyjmuje postępy w reformowaniu polityk przeciwdziałania nękanii i molestowaniu w poszczególnych instytucjach UE po powstaniu ruchu MeToo; zauważa jednak, że we wszystkich instytucjach można wprowadzić ulepszenia, aby lepiej chronić i wspierać ofiary oraz karać sprawców; w szczególności w przypadku Parlamentu Europejskiego przypomina, że wszelkie odstrasżające ramy prawne muszą być zgodne z obowiązującą w prawie UE zasadą proporcjonalności kar, oraz podkreśla, że obowiązująca kara za naruszenia przepisów polega na zawieszeniu na jeden miesiąc diety dziennej lub zawieszeniu na jeden miesiąc mandatu posła do PE (karę tę można podwoić w razie powtarzających się naruszeń); zauważa, że kary te nie są proporcjonalne w świetle poważnej szkody poniesionej przez ofiary nękania lub molestowania; wzywa zatem do zwiększenia kar w drodze przeglądu Regulaminu, co pozwoli zagwarantować, że zakres kar jest odpowiedni i proporcjonalny do dotkliwości szkody wyrządzonej ofiarom molestowania seksualnego i nękania psychicznego;

20. uważa, że ponieważ przypadki molestowania w instytucjach UE mogą mieć wpływ na budżet UE, należy więc brać je pod uwagę przy podejmowaniu decyzji o udzieleniu lub nieudzieleniu absolutorium budżetowego danej instytucji; apeluje również o stworzenie lepiej chroniących ofiary ram i nowych środków wsparcia dla nich, zwłaszcza wsparcia psychologicznego w trakcie trwania postępowania;

21. zachęca wszystkie instytucje i agencje UE do regularnej wymiany i porównywania najlepszych praktyk w zakresie polityki przeciwdziałania nękanii i molestowaniu, wytycznych lub wszelkich nowych przepisów dotyczących mechanizmów i strategii radzenia sobie z nim, które promowałyby również równość płci;

22. wzywa wszystkie instytucje UE, aby utworzyły sieć poufnych doradców i mediatorów zewnętrznych w celu zapewnienia doradztwa i wsparcia ofiarom molestowania seksualnego, oraz zachęca do współpracy między poufnymi doradcami z różnych organów UE, co ma zasadnicze znaczenie dla mniejszych organów o mniejszej liczbie pracowników do zapewnienia odpowiedniego wsparcia;

23. zauważa, jak ważne jest zajęcie się problemem molestowania interseksyjnego poprzez stworzenie integracyjnego i pełnego szacunku środowiska, w którym wszystkich członków społeczności docenia się i traktuje z godnością, niezależnie od ich rasy, płci, wieku, orientacji seksualnej, tożsamości płciowej, ekspresji płciowej, cech płciowych, niepełnosprawności lub innych cech; zauważa, że problem molestowania interseksyjnego powinien być kwestią dotyczącą społeczeństwa jako całości; zauważa, że ważne jest posiadanie kompleksowej polityki przeciwdziałania dyskryminacji i molestowaniu, która będzie uwzględniać interseksyjność i wyjątkowe doświadczenia grup zmarginalizowanych; wzywa do zapewnienia pracownikom i członkom instytucji europejskich kształcenia, szkoleń i działań uświadamiających, które będą poruszać problematykę interseksyjności i szczególne potrzeby grup zmarginalizowanych;

24. z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w obecnej kadencji parlamentarnej po raz pierwszy wymaga się od posłów do Parlamentu Europejskiego podpisania oświadczenia potwierdzającego ich zobowiązanie do przestrzegania kodeksu właściwego zachowania, który zawiera wyraźne ustępy dotyczące nękania i molestowania; przypomina jednak, że obecne środki mające przeciwdziałać molestowaniu seksualnemu nie są wystarczająco zdecydowane i nie obejmują wszystkich działań postulowanych we wcześniejszych rezolucjach; w związku z tym wzywa administrację Parlamentu i Prezydium, aby przyjęły i zrealizowały te działania, oraz zwraca się do przewodniczącej i sekretarza generalnego, by podczas publicznego posiedzenia przedstawili Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (FEMM) postępy w ich wdrażaniu; z niepokojem zauważa, że mimo poczynionych wysiłków w Parlamencie nadal zdarzają się przypadki molestowania seksualnego; jest jednak przekonany o politycznej woli Parlamentu Europejskiego, by zająć się problemem molestowania seksualnego i innych rodzajów nękania wewnątrz i na zewnątrz instytucji; apeluje o większą przejrzystość wszystkich procedur i wdrażanie konkretnych środków przez różne jednostki na szczeblu politycznym i administracyjnym;

25. z zadowoleniem przyjmuje szkolenia z zapobiegania nękanii i molestowaniu skierowane do posłów, kadry kierowniczej w Sekretariacie Generalnym Parlamentu i pracowników; jest jednak przekonany, że dobrowolny udział w szkoleniach z zapobiegania nękanii i molestowaniu okazał się niewystarczający; wzywa do wprowadzenia obowiązkowych szkoleń z zapobiegania nękanii i molestowaniu dla wszystkich posłów na samym początku każdej kadencji oraz dla wszystkich pracowników, zwłaszcza na wszystkich szczeblach kierowniczych; wzywa, aby kary były powiązane z nieukończeniem tego szkolenia oraz by przeprowadzono przegląd Regulaminu w tym sensie; jest niezaniepokojony niską liczbą posłów, którzy wzięli do tej pory udział w szkoleniu w tej kadencji, gdyż tylko 260 z 705 posłów ukończyło szkolenie, co stanowi 36,9% wszystkich posłów; w związku z tym apeluje o dalsze działania gwarantujące, że posłowie ukończą w rozsądnym terminie szkolenie z zapobiegania nękanii i molestowaniu; apeluje o umieszczenie na stronie internetowej Parlamentu publicznego wykazu posłów, którzy ukończyli szkolenie, i tych, którzy go nie ukończyli, oraz o opublikowanie na stronie internetowej danego posła świadectwa ukończenia tego szkolenia; podkreśla również, że konieczne jest częste udostępnianie szkoleń we wszystkich językach UE; przypomina, że kary powinny być proporcjonalne i uwzględniać status demokratycznie wybranego posła oraz jego prawo do wykonywania mandatu; podkreśla, że podczas szkolenia powinno się także uczyć i upewniać pracowników, iż są zdolni do działania w razie nieodpowiedniego zachowania i w sytuacjach potencjalnego molestowania, dzięki czemu będą mogli rozpoznawać wczesne sygnały nękania lub molestowania i szybko interweniować, by zapobiec eskalacji problemu;

26. z zadowoleniem przyjmuje środki wdrożone w ramach przyjętego przez Prezydium 12 marca 2018 r. zaktualizowanego planu działania w zakresie dostosowania środków zapobiegawczych i środków wczesnego wsparcia na wypadek konfliktów i w przypadkach nękania lub molestowania z udziałem posłów do PE i akredytowanych asystentów parlamentarnych, stażystów lub innych pracowników, a także plan działania w sprawie równości płci; wzywa do regularnego podnoszenia świadomości wszystkich osób pracujących w budynkach Parlamentu na temat polityki eliminowania nękania i molestowania, co zapewni im narzędzia umożliwiające rozpoznawanie wszelkich form nękania lub molestowania i ich zgłaszanie; apeluje o uzyskanie większej ilości danych w rozbiciu na płeć, które pozwolą ustalić zakres, w jakim nękanie lub molestowanie dotyka pracowników w PE, ze szczególnym uwzględnieniem społeczności LGBTQIA+; domaga się wprowadzenia mechanizmu monitorowania wdrażania tej polityki z udziałem Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia;

27. odnotowuje prace komitetu konsultacyjnego ds. nękania i molestowania i zapobiegania temu procederowi w miejscu pracy i Komitetu doradczego rozpatrującego skargi dotyczące nękania psychicznego lub molestowania seksualnego z udziałem posłów do Parlamentu Europejskiego; ponownie apeluje o pełną przejrzystość co do sposobu, w jaki Parlament rozwiązuje problem nękania i molestowania przy jednoczesnej ochronie tożsamości poszkodowanych, oraz zwraca się do obu komitetów, aby co roku sporządzały sprawozdania z monitorowania i ocen ryzyka i publikowały je na stronie internetowej Parlamentu; wzywa do przeprowadzenia rocznej oceny wewnętrznej, a także niezależnej oceny przez audytorów zewnętrznych wybieranych w drodze przejrzystej procedury co najmniej raz na mandat oraz podkreśla, że wyniki ocen muszą zostać podane do wiadomości publicznej; zaleca, zgodnie z poprzednimi rezolucjami, powołanie grupy zadaniowej złożonej z niezależnych ekspertów, upoważnionej do badania przypadków molestowania i wykorzystywania seksualnego w Parlamencie, która oceniłaby obecny komitet doradczy rozpatrujący skargi dotyczące nękania lub molestowania w sprawach z udziałem akredytowanych asystentów parlamentarnych i posłów do Parlamentu Europejskiego i zajmujący się zapobieganiem nękaniam i molestowaniu w miejscu pracy oraz pracowniczy komitet doradczy ds. zapobiegania nękaniam i molestowaniu pracowników Parlamentu; zaleca, aby komitet zaproponował odpowiednie zmiany z myślą o zapewnieniu profesjonalizacji i osiągnięcia celu zerowej tolerancji;

28. ponawia apel o połączenie obu komitetów doradczych w jeden komitet zajmujący się przypadkami nękania i molestowania, składający się z jednego kwestora, dwóch przedstawicieli akredytowanych asystentów parlamentarnych lub komitetu akredytowanych asystentów parlamentarnych oraz trzech ekspertów w tej dziedzinie, takich jak lekarze, terapeuci czy biegli w dziedzinie nękania i molestowania, aby zapewnić równy, profesjonalny, sprawiedliwy i zrównoważony skład; wzywa do utworzenia poufnego rejestru historycznego spraw, o co apelował już w rezolucjach z 2017 i 2021 r.; wzywa do utworzenia jasnego mandatu i przejrzystej procedury wyboru członków komitetu; zaleca utworzenie dobrowolnej sieci osób, które doświadczyły nękania lub molestowania, aby zapewnić wsparcie i poradnictwo ofiarom i osobom, które doświadczyły nękania i molestowania;

29. ubolewa, że dochodzenia dotyczące domniemanych przypadków nękania i molestowania mogą trwać nawet dwa lata, co wyrządza niepotrzebną krzywdę ofiarom; przypomina, że obowiązkiem prawnym administracji Parlamentu jest terminowe rozpatrywanie z należytą starannością wniesionych do niej spraw; wzywa zatem oba komitety doradcze rozpatrujące skargi dotyczące nękania i molestowania w Parlamencie Europejskim, aby jak najszybciej – a najpóźniej w ciągu sześciu miesięcy – zakończyły wniesione do nich sprawy oraz by stale informowały o tej procedurze wszystkie zainteresowane strony; wzywa przewodniczącą, aby w ciągu sześciu tygodni od otrzymania sprawozdania początkowego podjęła decyzję o nałożeniu ewentualnych kar oraz by poinformowała o tej decyzji wszystkie zainteresowane strony, zanim ogłosi to publicznie; wzywa Prezydium, aby uwzględniło artykuł dotyczący przewidzianych terminów, co pozwoli zapewni zgodność decyzji Prezydium z 2 lipca 2018 r. z zasadami prawa UE dotyczącymi pewności prawa i dobrej administracji; ze względu na wzrost telepracy podkreśla, że należy zwrócić szczególną uwagę na sytuację pracowników na najbardziej niepewnych umowach oraz na cybernękanie;

30. wzywa instytucje europejskie, by przeprowadziły zewnętrzny audyt w zakresie nękania i molestowania w swoich instytucjach, w tym przegląd istniejących procedur i systemów dotyczących zwalczania nękania i molestowania, upubliczniły wyniki oraz przeprowadziły reformy na podstawie zaleceń z audytu;

31. zauważa znaczenie sygnalistów w sprawach dotyczących nękania i molestowania; ponownie zaleca przegląd regulaminu pracowniczego, a w szczególności art. 22c, w celu dostosowania go do przepisów dyrektywy o ochronie sygnalistów; apeluje do Prezydium, aby w międzyczasie przeprowadziło niezwłoczny przegląd przepisów wewnętrznych Parlamentu wdrażających art. 22c regulaminu pracowniczego w celu ich dostosowania; wzywa Biuro Analiz Parlamentu Europejskiego, aby zleciło badanie na temat wartości dodanej platform służących sygnalizowaniu nieprawidłowości w miejscach pracy oraz sposobu ewentualnego stosowania takich platform w instytucjach UE, przy czym wyniki tego badania i odnośne zalecenia należy przedstawić podczas warsztatów lub wysłuchania z wymianą poglądów we właściwych komisjach Parlamentu;

32. ponownie wzywa Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich, aby każdego roku przekazywał parlamentarnej Grupie Wysokiego Szczebla ds. Równości Płci i Różnorodności oraz komisji FEMM spójne informacje na temat skarg dotyczących niewłaściwego administrowania związanych z równością płci w Parlamencie i innych instytucjach UE;

o

o o

33. zobowiązuje swoją przewodniczącą do przekazania niniejszej rezolucji Radzie oraz Komisji.