



Dokument z posiedzenia

A8-0265/2018

18.7.2018

SPRAWOZDANIE

w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (2018/2055(INI))

Komisja Praw Kobiet i Równouprawnienia

Sprawozdawczyni: Pina Picierno

SPIS TREŚCI

	Strona
PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO	3
UZASADNIENIE	19
INFORMACJE O PRZYJĘCIU PRZEZ KOMISJĘ PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWĄ	21
GŁOSOWANIE KOŃCOWE W FORMIE GŁOSOWANIA IMIENNEGO W KOMISJI PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ	22

PROJEKT REZOLUCJI PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO

w sprawie środków na rzecz zapobiegania mobbingowi i molestowaniu seksualnemu w pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE, a także zwalczania tych zjawisk (2018/2055(INI))

Parlament Europejski,

- uwzględniając art. 2 i 3 Traktatu o Unii Europejskiej (TUE) oraz art. 8, 10, 19 i 157 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE),
- uwzględniając Kartę praw podstawowych Unii Europejskiej, która weszła w życie wraz z przyjęciem traktatu lizbońskiego w grudniu 2009 r.¹, a w szczególności jej art. 1, 20, 21, 23 i 31,
- uwzględniając sprawozdanie Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) z 2014 r. zatytułowane „Violence against women: an EU-wide survey” [Przemoc wobec kobiet: badanie na poziomie UE]²,
- uwzględniając dyrektywę 2006/54/WE Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 5 lipca 2006 r. w sprawie wprowadzenia w życie zasady równości szans oraz równego traktowania kobiet i mężczyzn w dziedzinie zatrudnienia i pracy³,
- uwzględniając dyrektywę Rady 2004/113/WE z dnia 13 grudnia 2004 r. wprowadzającą w życie zasadę równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do towarów i usług oraz dostarczania towarów i usług, która definiuje i potępia nękanie i molestowanie seksualne⁴,
- uwzględniając wskaźnik równouprawnienia płci opracowany przez Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE),
- uwzględniając publikację EIGE z czerwca 2017 r. pt. „Cyberprzemoc wobec kobiet i dziewcząt”,
- uwzględniając deklarację trzech prezydencji UE z dnia 19 lipca 2017 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn, wydaną przez Estonię, Bułgarię i Austrię,
- uwzględniając instrumenty prawne ONZ w dziedzinie praw człowieka, zwłaszcza te dotyczące praw kobiet, takie jak Karta Narodów Zjednoczonych, Powszechna deklaracja praw człowieka, Międzynarodowy pakt praw obywatelskich i politycznych, Międzynarodowy pakt praw gospodarczych, społecznych i kulturalnych, Konwencja w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) i Protokół do tej konwencji oraz Konwencja w sprawie zakazu stosowania tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania albo karania,
- uwzględniając inne instrumenty ONZ w sprawie molestowania seksualnego i przemocy

¹ Dz.U. C 326 z 26.10.2012, s. 391.

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

³ Dz.U. L 204 z 26.7.2006, s. 23.

⁴ Dz.U. L 373 z 21.12.2004, s. 37.

- wobec kobiet, takie jak deklaracja wiedeńska i program działania z dnia 25 czerwca 1993 r. przyjęte przez Światową Konferencję Praw Człowieka, deklaracja Zgromadzenia Ogólnego ONZ w sprawie eliminacji przemocy wobec kobiet z dnia 20 grudnia 1993 r., rezolucja z dnia 21 lipca 1997 r. w sprawie przeciwdziałania przestępczości i środków prawa karnego mających na celu likwidację przemocy wobec kobiet, sprawozdania specjalne sprawozdawców ONZ w sprawie przemocy wobec kobiet oraz zalecenie ogólne nr 19 przyjęte przez Komitet ds. Likwidacji Dyskryminacji Kobiet,
- uwzględniając deklarację pekińską i pekińską platformę działania, przyjęte podczas czwartej Światowej Konferencji w sprawie Kobiet w dniu 15 września 1995 r., oraz późniejsze dokumenty końcowe przyjęte na posiedzeniach specjalnych Organizacji Narodów Zjednoczonych Pekin +5 (2000 r.), Pekin +10 (2005 r.), Pekin +15 (2010 r.) oraz Pekin +20 (2015 r.),
 - uwzględniając dyrektywę Parlamentu Europejskiego i Rady 2012/29/UE z dnia 25 października 2012 r. ustanawiającą normy minimalne w zakresie praw, wsparcia i ochrony ofiar przestępstw oraz zastępującą decyzję ramową Rady 2001/220/WSiSW („dyrektywa w sprawie praw ofiar”)¹,
 - uwzględniając wniosek Komisji z dnia 14 listopada 2012 r. dotyczący dyrektywy Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie poprawy równowagi płci wśród dyrektorów niewykonawczych spółek, których akcje są notowane na giełdzie, i odnośnych środków (dyrektywa w sprawie kobiet w zarządach) (COM(2012)0614),
 - uwzględniając porozumienie ramowe dotyczące nękania i przemocy w miejscu pracy zawarte między ETUC/CES, BusinessEurope, UEAPME oraz CEEP w dniu 26 kwietnia 2007 r.,
 - uwzględniając sprawozdanie europejskiej sieci krajowych organów ds. równości (EQUINET) zatytułowane „The Persistence of Discrimination, Harassment and Inequality for Women. The Work of Equality Bodies informing a new European Commission Strategy for Gender Equality” [Utrzymywanie się zjawiska dyskryminacji, molestowania i nierówności w stosunku do kobiet. Prace organów ds. równości wykorzystane w nowej strategii Komisji Europejskiej na rzecz równouprawnienia płci], opublikowane w 2015 r.,
 - uwzględniając sprawozdanie EQUINET pt. „Harassment on the Basis of Gender and Sexual Harassment: Supporting the Work of Equality Bodies” [Molestowanie ze względu na płeć i molestowanie seksualne: wsparcie prac organów ds. równości], opublikowane w 2014 r.,
 - uwzględniając konwencję stambulską o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej, w szczególności jej art. 2 i 40², i rezolucję Parlamentu z dnia 12 września 2017 r. w sprawie wniosku dotyczącego decyzji Rady w sprawie zawarcia, w imieniu Unii Europejskiej, Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i

¹ Dz.U. L 315 z 14.11.2012, s. 57.

² <https://rm.coe.int/168008482e>

zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej¹,

- uwzględniając swoje rezolucje z dnia 20 września 2001 r. w sprawie nękania w miejscu pracy², z dnia 26 listopada 2009 r. w sprawie eliminacji przemocy wobec kobiet³, z dnia 5 kwietnia 2011 r. w sprawie priorytetów oraz zarysu ram nowej polityki UE w dziedzinie walki z przemocą wobec kobiet⁴, z dnia 15 grudnia 2011 r. w sprawie śródkresowej analizy europejskiej strategii na lata 2007–2012 na rzecz zdrowia i bezpieczeństwa w pracy⁵, z dnia 25 lutego 2014 r. zawierającą zalecenia dla Komisji w sprawie zwalczania przemocy wobec kobiet⁶ oraz ocenę europejskiej wartości dodanej z listopada 2013 r., z dnia 24 listopada 2016 r. w sprawie przystąpienia UE do Konwencji Rady Europy o zapobieganiu i zwalczaniu przemocy wobec kobiet i przemocy domowej (konwencji stambulskiej)⁷,
- uwzględniając rezolucję z dnia 14 marca 2017 r. w sprawie równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej w latach 2014–2015⁸, z dnia 10 marca 2015 r. w sprawie postępów w dążeniu do równości kobiet i mężczyzn w Unii Europejskiej – 2013 r.⁹ oraz z dnia 24 października 2017 r. w sprawie uzasadnionych środków ochrony sygnalistów działających w interesie publicznym podczas ujawniania poufnych informacji posiadanych przez przedsiębiorstwa i organy publiczne¹⁰,
- uwzględniając swoją rezolucję z dnia 26 października 2017 r. w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE¹¹,
- uwzględniając sprawozdanie Europejskiej Konfederacji Związków Zawodowych pt. „Safe at home, safe at work – Trade union strategies to prevent, manage and eliminate work-place harassment and violence against women” [Bezpieczna w domu, bezpieczna w pracy – Strategie związków zawodowych mające na celu przeciwdziałanie molestowaniu i przemocy wobec kobiet w miejscu pracy, a także zarządzanie tym zjawiskiem i eliminowanie go],
- uwzględniając sprawozdanie z posiedzenia ekspertów ds. przemocy wobec kobiet i mężczyzn w środowisku pracy, zorganizowanego przez Międzynarodową Organizację Pracy w dniach 3–6 października 2016 r.,
- uwzględniając badanie Unii Międzyparlamentarnej pt. „Sexism, harassment and violence against women parliamentarians” [Seksizm, przemoc i molestowanie posłanek], opublikowane w 2016 r.¹²,

¹ Teksty przyjęte, P8_TA(2017)0329.

² Dz.U. C 77 E z 28.3.2002, s. 138.

³ Dz.U. C 285 E z 21.10.2010, s. 53.

⁴ Dz.U. C 296 E z 2.10.2012, s. 26.

⁵ Dz.U. C 168 E z 14.6.2013, s. 102.

⁶ Dz.U. C 285 z 29.8.2017, s. 2.

⁷ Teksty przyjęte, P8_TA(2016)0451.

⁸ Teksty przyjęte, P8_TA(2017)0073.

⁹ Dz.U. C 316 z 30.8.2016, s. 2.

¹⁰ Teksty przyjęte, P8_TA(2017)0402.

¹¹ Teksty przyjęte, P8_TA(2017)0417.

¹² <https://www.ipu.org/resources/publications/reports/2016-10/sexism-harassment-and-violence-against-women-parliamentarians>

- uwzględniając badanie pt. „Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU” [Nękanie i molestowanie seksualne w miejscu pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym w UE], opublikowane w marcu 2018 r. przez Dyрекcję Generalną PE ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej¹,
 - uwzględniając art. 52 Regulaminu,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Praw Kobiet i Równouprawnienia (A8-0265/2018),
- A. mając na uwadze, że równość kobiet i mężczyzn jest podstawową wartością UE uznaną w Traktatach oraz w Karcie praw podstawowych; mając na uwadze, że przemoc uwarunkowana płcią wynika z nierównowagi w relacji sił i obowiązków między mężczyznami i kobietami i wiąże się z patriachatem oraz utrzymującą się dyskryminacją ze względu na płeć;
 - B. mając na uwadze, że osoby starsze, zwłaszcza samotne kobiety w podeszłym wieku, stanowią szczególnie bezbroną grupę społeczną w obliczu molestowania fizycznego i psychicznego oraz nękania;
 - C. mając na uwadze, że w dyrektywie 2002/73/WE zdefiniowano molestowanie seksualne jako „sytuację, w której ma miejsce jakakolwiek forma 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”;
 - D. mając na uwadze, że definicja ta powinna zostać przerwredagowana w związku z rozwojem społecznym i technologicznym oraz ewolucją i zmianą postaw, jaka dokonała się na przestrzeni lat;
 - E. mając na uwadze, że zwalczanie zjawiska, jakim jest nękanie z powodu ciąży i macierzyństwa, jest niezbędne w celu osiągnięcia przez kobiety faktycznej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
 - F. mając na uwadze, że molestowanie seksualne jest formą przemocy, a także najskrajniejszym, lecz powszechnie występującym przejawem dyskryminacji ze względu na płeć; mając na uwadze, że kobiety stanowią blisko 90 % ofiar molestowania seksualnego, a mężczyźni około 10 %; mając na uwadze, że ogólnounijne badanie Agencji Praw Podstawowych Unii Europejskiej z 2014 r. pt. „Violence against women” [Przemoc wobec kobiet] dowodzi, iż jedna kobieta na trzy doświadczyła przemocy fizycznej lub seksualnej w dorosłym życiu; mając na uwadze, że 55 % kobiet w UE było molestowanych seksualnie; mając na uwadze, że 32 % ofiar w UE doniosło, że sprawcą był ich przełożony, współpracownik lub klient; mając na uwadze, że 75 % kobiet pracujących w zawodach wymagających specjalnych kwalifikacji lub zajmujących wyższe stanowiska kierownicze było molestowanych seksualnie; mając na uwadze, że 61 % kobiet zatrudnionych w sektorze usług było molestowanych

¹ Badanie pt. „Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU”, Parlament Europejski, Dyrekcja Generalna ds. Polityki Wewnętrznej Unii Europejskiej, Departament Tematyczny ds. Praw Obywatelskich i Spraw Konstytucyjnych, marzec 2018 r.

seksualnie; mając na uwadze, że w każdej chwili ogółem 5–10 % europejskich pracowników jest nękanym w miejscu pracy;

- G. mając na uwadze, że zarówno nękanie psychiczne, jak i molestowanie seksualne w środowisku pracy są zabronione na szczeblu UE, w tym w odniesieniu do dostępu do zatrudnienia, szkolenia zawodowego i awansu, oraz wchodzą w zakres kwestii związanych ze zdrowiem i bezpieczeństwem;
- H. mając na uwadze, że obowiązkiem instytucji i agencji UE jest ciągle doskonalenie istniejących mechanizmów przez wprowadzanie najskuteczniejszych przepisów w celu podnoszenia świadomości na temat definicji molestowania seksualnego oraz ochrony pracowników;
- I. mając na uwadze, że przypadki molestowania seksualnego nader często nie są zgłaszane ze względu na niski poziom świadomości społecznej na temat tego problemu, strach i wstyd wiążący się z jego podejmowaniem z innymi, obawę o utratę pracy, trudności w zdobyciu dowodów, niewystarczające kanały zgłaszania i monitorowania przypadków molestowania oraz ochrony ofiar, a także ze względu na banalizację przemocy;
- J. mając na uwadze, że bardzo często zgłoszenie molestowania seksualnego w miejscu pracy może skutkować zwolnieniem lub izolacją ofiary w miejscu pracy; mając na uwadze, że czyny niedozwolone mniejszej wagi, które pozostawia się bez reakcji, motywują do popełniania poważniejszych przestępstw;
- K. mając na uwadze, że nękanie i molestowanie seksualne nadal są przyczyną poważnych problemów w różnych kontekstach społecznych, w tym w miejscu pracy, w przestrzeni publicznej, przestrzeni wirtualnej, takiej jak internet, oraz w życiu politycznym, oraz że coraz częściej dochodzi do nękania z użyciem nowych technologii, np. stron internetowych lub sieci społecznościowych, gdzie osoby dopuszczające się tego przestępstwa czują się bezkarne pod osłoną anonimowości;
- L. mając na uwadze, że w kontekście powstających nowych form organizacji pracy i życia społecznego i zacierającej się granicy między życiem prywatnym, zawodowym i społecznym, może dochodzić do intensyfikacji negatywnych zachowań wymierzonych w jednostki lub grupy społeczne; mając na uwadze, że nękanie w miejscu pracy bardzo często przybierać może różne formy i dochodzi do niego w ramach różnych relacji: hierarchicznych (w relacjach między przełożonymi i podwładnymi) lub partnerskich (w relacjach między współpracownikami tego samego szczebla);
- M. mając na uwadze, że molestowanie seksualne i nękanie psychiczne są zjawiskiem, które dotyczy ofiar i sprawców niezależnie od wieku, wykształcenia i zaplecza kulturowego, poziomu dochodów czy statusu społecznego, oraz że wywołuje skutki fizyczne, seksualne, emocjonalne i psychologiczne u ofiar; mając na uwadze, że stereotypy dotyczące płci i seksizm, w tym seksistowska mowa nienawiści zarówno w internecie, jak i poza nim, stanowią podstawowe przyczyny wielu form przemocy wobec kobiet i dyskryminacji kobiet i są przeszkodą we wzmacnianiu pozycji kobiet;
- N. mając na uwadze, że w dyrektywie o prawach ofiar przemoc na tle płciowym jest rozumiana jako pogwałcenie podstawowych wolności ofiary i obejmuje przemoc seksualną (w tym gwałt, napaść na tle seksualnym i molestowanie seksualne); mając na

uwadze, że kobiety będące ofiarami przemocy na tle płciowym oraz ich dzieci często wymagają szczególnego wsparcia i szczególnej ochrony ze względu na występujące w przypadku takiej przemocy wysokie ryzyko ponownej wiktymizacji, zastraszania i odwetu;

- O. mając na uwadze, że problem przemocy w środowisku pracy często podejmuje się fragmentarycznie, skupiając się na bardziej widocznych formach przemocy, jak przemoc fizyczna; mając na uwadze tymczasem, że molestowanie seksualne i nękanie psychiczne mogą mieć nawet jeszcze bardziej destrukcyjny wpływ na dotknięte nimi osoby;
- P. mając na uwadze, że przejawy seksizmu i wynikające z nich przypadki molestowania seksualnego, jakich mogą doświadczać kobiety w miejscu pracy, są czynnikiem przyczyniającym się do opuszczania przez nie rynku pracy, co ma niekorzystny wpływ na niezależność finansową kobiet i na dochód rodziny;
- Q. mając na uwadze, że kobiety będące ofiarami molestowania i przemocy na obszarach wiejskich i oddalonych w UE zwykle mają utrudniony dostęp do pełnego wsparcia i ochrony przed sprawcami;
- R. mając na uwadze, że skutki zarówno molestowania fizycznego, jak i werbalnego, w tym molestowania w internecie, są szkodliwe nie tylko w perspektywie krótkoterminowej, ale również długoterminowej i mogą obejmować, między innymi, stres, ciężką depresję, a nawet prowadzić do samobójstwa ofiary, na co wskazuje wzrost liczby rejestrowanych tego typu przypadków; mając na uwadze, że oprócz negatywnych skutków zdrowotnych nękanie i molestowanie seksualne w miejscu pracy ma również negatywne konsekwencje dla kariery zawodowej danej osoby, dla organizacji oraz dla społeczeństwa; konsekwencje te obejmują zwiększenie absencji, ograniczenie wydajności i obniżenie jakości usług oraz utratę kapitału ludzkiego;
- S. mając na uwadze, 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, zdezagregowane, 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;
- T. mając na uwadze, że kobiety w UE nie są w równym stopniu chronione przed przemocą uwarunkowaną płcią, molestowaniem seksualnym i nękaniami psychicznymi ze względu na rozbieżną politykę i przepisy prawne w państwach członkowskich; mając na uwadze, że systemy sądownicze nie zawsze zapewniają kobietom wystarczające wsparcie; mając na uwadze, że sprawcy przemocy ze względu na płeć są często wcześniej znani ofierze, a ofiara jest niejednokrotnie uzależniona od sprawcy, co zwiększa jej strach przed zgłoszeniem doświadczanej przemocy;
- U. mając na uwadze, że wszystkie państwa członkowskie podpisały konwencję stambulską, ale nie wszystkie ją ratyfikowały, a to opóźnienie utrudnia pełne stosowanie konwencji;

- V. mając na uwadze, że seksizm w odniesieniu do posłanek oraz molestowanie seksualne i nękanie psychiczne posłanek są realnym i powszechnie występującym zjawiskiem; mając na uwadze, że sprawcami nękania i molestowania są nie tylko oponenci polityczni, ale mogą być nimi również członkowie tej samej partii, a także przywódcy religijni, przedstawiciele organów lokalnych, a nawet członkowie rodziny;
- W. mając na uwadze, że na politykach jako wybranych przedstawicielach obywateli spoczywa podstawowy obowiązek stanowienia pozytywnego wzorca dla innych, jeśli chodzi o zapobieganie molestowaniu seksualnemu i zwalczanie go w społeczeństwie;
- X. mając na uwadze, że legitymacja kobiet obecnych w sferze politycznej jest niekiedy w dalszym ciągu podważana, a kobiety cierpią z powodu stereotypów, które zniechęcają je do angażowania się w politykę, co widać wyraźnie wszędzie tam, gdzie kobiety są niedoreprezentowane w polityce;
- Y. mając na uwadze, że nie wszystkie parlamenty krajowe, regionalne i lokalne posiadają specjalne struktury i przepisy wewnętrzne, które ustanawiałyby stosowne kanały zapewniające możliwość bezpiecznego i poufnego składania skarg związanych z molestowaniem oraz ich rozpatrywania; mając na uwadze, że szkolenie z problematyki molestowania seksualnego i nękania psychicznego powinno być obowiązkowe dla wszystkich pracowników i członków parlamentów, w tym Parlamentu Europejskiego;
- Z. mając na uwadze, że przemoc domowa jest problemem dotyczącym również środowiska pracy, ponieważ może mieć wpływ na to, na ile ofiara angażuje się w wykonywaną pracę, jakie osiąga wyniki oraz czy wykonuje pracę bezpiecznie;
- AA. mając na uwadze, że do molestowania seksualnego i nękania psychicznego dochodzi nie tylko w miejscu pracy, ale również w przestrzeni publicznej, w tym w strukturach kształcenia formalnego i nieformalnego, w placówkach opieki zdrowotnej i w obiektach rekreacyjnych, na ulicy i w środkach transportu publicznego;
- AB. mając na uwadze, że cyberstalking i molestowanie w internecie wiążą się z wykorzystaniem technologii informacyjno-komunikacyjnych do uporczywego nękania, molestowania i kontrolowania innych osób lub manipulowania nimi; mając na uwadze, że molestowanie w internecie jest problemem dotyczącym zwłaszcza młode kobiety, ponieważ w większym stopniu korzystają one z internetu; mając na uwadze, że 20 % młodych kobiet (w wieku od 18 do 29 lat) w UE-28 doświadczyło molestowania w internecie;
- AC. mając na uwadze, że według ustaleń zawartych w sprawozdaniu z 2016 r. ponad połowa kobiet objętych badaniem na terenie Zjednoczonego Królestwa doświadczyła jakiejś formy molestowania seksualnego w miejscu pracy, lecz cztery na pięć z nich nie zgłosiły pracodawcy, że były molestowane¹;
- AD. mając na uwadze, że nowe technologie mogą również stanowić pomoc w analizowaniu i rozumieniu zjawisk przemocy oraz zapobieganiu im;
- AE. mając na uwadze, że zwłaszcza młode kobiety padają ofiarą nękania lub molestowania

¹ <https://www.tuc.org.uk/sites/default/files/SexualHarassmentreport2016.pdf>

seksualnego z użyciem nowych technologii, np. stron internetowych i sieci społecznościowych, a w niektórych przypadkach proceder ten jest organizowany za pośrednictwem niejawnych forów lub grup w mediach społecznościowych; mając na uwadze, że czyny te obejmują zagrożenie zgwałceniem, zagrożenie śmiercią, podejmowanie prób hakowania, upublicznianie prywatnych informacji i zdjęć; mając na uwadze, że według szacunków w związku z powszechnym korzystaniem z mediów internetowych i społecznościowych jedna na dziesięć dziewcząt doświadczyła już jakiejś formy cyberprzemocy, w tym cyberstalkingu i molestowania, przed ukończeniem 15 lat; mając na uwadze, że kobiety, które odgrywają rolę publiczną, jak między innymi dziennikarki i w szczególności osoby LGBTI i kobiety niepełnosprawne, są głównym celem cyberprzemocy i nękania w internecie, oraz mając na uwadze, że w związku z tym niektóre z nich były zmuszone do opuszczenia sieci społecznościowych, gdyż boją się o własne życie i zdrowie, są zestresowane, mają problemy z koncentracją, odczuwają lęk przed powrotem do domu i martwią się o najbliższych;

- AF. mając na uwadze, że zapobieganie molestowaniu w środowisku pracy można osiągnąć wyłącznie wtedy, gdy zarówno spółki prywatne, jak i publiczne stworzą kulturę, w której kobiety są traktowane na równi z mężczyznami, a pracownicy odnoszą się do siebie z szacunkiem;
- AG. mając na uwadze, że według badań molestowanie jest rozpowszechnionym zjawiskiem w miejscach pracy, w których większość stanowisk kierowniczych zajmują mężczyźni, a kobiety mają słabą pozycję, w tym w sektorach działalności rozrywkowej i mediów, ale występuje także w przedsiębiorstwach prowadzących działalność technologiczną i prawniczą, w sektorze sprzedaży oraz w wielu innych sektorach, jeżeli zdominowane przez mężczyzn zespoły kierownicze tolerują traktowanie pracowników w sposób naznaczony kontekstem seksualnym; mając na uwadze, że w przedsiębiorstwach, w których większa liczba kobiet zajmuje stanowiska kierownicze, rzadziej zdarzają się przypadki molestowania seksualnego;

Zalecenia ogólne

1. stanowczo potępia wszelkie formy przemocy wobec kobiet, o których mowa w Konwencji w sprawie likwidacji wszelkich form dyskryminacji kobiet (CEDAW) i konwencji stambulskiej;
2. podkreśla, że molestowanie seksualne stanowi naruszenie praw człowieka powiązane z mającymi patriarchalny charakter strukturami władzy, które wymagają pilnego przekształcenia;
3. podkreśla, że w dążeniach do położenia kresu wszelkim formom molestowania i przemocy seksualnej centralną rolę odgrywają mężczyźni; wzywa Komisję i państwa członkowskie do aktywnego włączania mężczyzn w kampanie szerzenia wiedzy oraz kampanie prewencyjne i edukacyjne w dziedzinie równouprawnienia płci; podkreśla, że kampanie prewencyjne muszą być ukierunkowane również na czyny niedozwolone mniejszej wagi;
4. podkreśla, że środki i kampanie uświadamiające na rzecz zapobiegania przemocy wobec dziewcząt i kobiet muszą obejmować także chłopców i należy je organizować na początkowych etapach edukacji;

5. apeluje do Komisji i państw członkowskich, by monitorowały prawidłowość wdrażania dyrektyw UE zakazujących molestowania seksualnego;
6. wzywa państwa członkowskie do opracowania wszechstronnych krajowych planów działania i przepisów w zakresie przemocy wobec kobiet oraz do zwrócenia przy tym uwagi na zapewnienie odpowiednich zasobów, w tym m.in. szkoleń dla personelu oraz odpowiednich środków finansowych na potrzeby organów ds. równości;
7. apeluje do Komisji, by zebrała przykłady najlepszych praktyk w zwalczaniu molestowania seksualnego i nękania psychicznego oraz nękania z powodu ciąży i macierzyństwa w miejscu pracy i w innych obszarach życia, a także, by szeroko rozpowszechniała wyniki tej oceny;
8. wzywa Komisję i państwa członkowskie do zapewnienia właściwych i odpowiednich mechanizmów finansowania programów i działań mających na celu zwalczanie molestowania seksualnego i nękania psychicznego kobiet na wszystkich poziomach, przy czym należy zwrócić szczególną uwagę na wykorzystywanie nowych technologii oraz na narzędzia dostępne dzięki innowacji, np. przez większe inwestycje w badania naukowe i innowacje mające na celu zwalczanie tego zjawiska;
9. apeluje do europejskiej rzecznik praw obywatelskich o zgromadzenie danych dotyczących różnych przepisów ochronnych obowiązujących w instytucjach i agencjach UE oraz o wydanie wiążących konkluzji w celu harmonizacji tych przepisów z najlepszymi standardami;
10. wyraża ubolewanie, że niektóre państwa członkowskie nie ratyfikowały jeszcze konwencji stambulskiej i wzywa je do niezwłocznego ratyfikowania i pełnego wdrożenia tej konwencji; ponadto apeluje do państw członkowskich, które ratyfikowały już konwencję stambulską, o jej pełne wdrożenie;
11. wzywa Komisję i państwa członkowskie do uzyskania jasnego obrazu problemu molestowania seksualnego w całej UE dzięki lepszym i silniej podbudowanym naukowo badaniom obejmującym m.in. takie nowe wyzwania, jak cyberprzemoc;
12. z zadowoleniem przyjmuje nową i szeroko zakrojoną debatę publiczną, która toczy się również w mediach społecznościowych i przyczynia się do ponownego skupienia uwagi na kwestii granic w odniesieniu do molestowania seksualnego i akceptowalnych zachowań; w szczególności przyjmuje z zadowoleniem takie inicjatywy jak ruch #MeToo i zdecydowanie popiera wszystkie kobiety i dziewczęta, które biorą udział w tej kampanii, w tym te, które zdemaskowały sprawców, od których doświadczyły przemocy;
13. apeluje do Komisji, by przedłożyła wniosek ustawodawczy mający na celu zwalczanie mobbingu i molestowania seksualnego w miejscu pracy, w przestrzeni publicznej i w życiu politycznym, oraz by ujęła w nim aktualną i wyczerpującą definicję molestowania (o charakterze seksualnym bądź innym) oraz mobbingu;
14. podkreślają konieczność zwalczania działań polegających na uporczywym i długotrwałym nękanii lub zastraszaniu pracownika, które powodują lub mają na celu poniżenie pracownika, izolowanie go lub wyeliminowanie z zespołu

współpracowników;

15. apeluje do Komisji i państw członkowskich, by we współpracy z Eurostatem i EIGE usprawniały, promowały i zapewniały systematyczne gromadzenie stosownych, 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; zachęca organizacje pracownicze, związki zawodowe i pracodawców do aktywnego udziału w procesie gromadzenia danych poprzez dzielenie się wiedzą z zakresu poszczególnych sektorów i zawodów;
16. zwraca uwagę, że aby uzyskać porównywalne dane liczbowe dotyczące powszechności molestowania seksualnego i nękania w państwach członkowskich, należy nadać podstawowe znaczenie podnoszeniu świadomości i uznawaniu tych problemów, podejmując w skoordynowany sposób wysiłki na rzecz upowszechniania informacji i zapewniania szkoleń;
17. ponawia apel do Komisji o przedstawienie wniosku dotyczącego dyrektywy w sprawie zwalczania wszelkich form przemocy wobec kobiet i dziewcząt oraz przemocy uwarunkowanej płcią, który to wniosek powinien obejmować wspólne definicje różnych rodzajów przemocy wobec kobiet, w tym uaktualnioną i kompleksową definicję molestowania (o charakterze seksualnym bądź innym) i mobbingu, oraz wspólne normy prawne odnośnie do uznawania przemocy wobec kobiet za przestępstwo; apeluje do Komisji o przedstawienie kompleksowej strategii UE na rzecz przeciwdziałania wszelkim formom przemocy ze względu na płeć, w tym molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu kobiet i dziewcząt, opartej na relacjach i bezpośrednich doświadczeniach kobiet;
18. wzywa państwa członkowskie do przeznaczania odpowiednich środków publicznych w celu zapewnienia, aby funkcjonariusze organów ścigania, sędziowie i wszyscy urzędnicy służby cywilnej zajmujący się przypadkami nękania i molestowania seksualnego byli odpowiednio przeszkoleni, by rozumieć zjawisko przemocy i molestowania w miejscu pracy i w innych sytuacjach;
19. apeluje do państw członkowskich o zagwarantowanie wysokiej jakości, łatwej dostępności i odpowiedniego finansowania specjalistycznych usług dla ofiar przemocy na tle płciowym oraz molestowania seksualnego i nękania psychicznego, a także o uznanie, że te przejawy przemocy wobec kobiet są ze sobą powiązane i należy się nimi zająć w oparciu o podejście całościowe, przy czym należy uwzględnić aspekty społeczno-kulturowe, z których wynika to zjawisko, i jednocześnie zapewnić wyspecjalizowanym służbom dostęp do narzędzi technologicznych służących zapobieganiu temu zjawisku i radzeniu sobie z nim;
20. wymaga od państw członkowskich oraz rządów lokalnych i regionalnych zapewnienia odpowiednich planów i zasobów, aby zagwarantować wyeliminowanie przeszkód utrudniających lub uniemożliwiających ofiarom przemocy i molestowania na obszarach wiejskich dostęp do wsparcia i ochrony;
21. wzywa Komisję do rozwiązania problemu pojawiających się form przemocy uwarunkowanej płcią, takich jak nękanie w internecie, przez rozszerzenie definicji

nielegalnego nawoływania do nienawiści ujętej w prawie UE w decyzji ramowej w sprawie zwalczania pewnych form i przejawów rasizmu i ksenofobii za pomocą środków prawnych, tak aby uwzględnić w niej mizoginię i zapewnić ujęcie tych przestępstw w Kodeksie postępowania w zakresie zwalczania nielegalnego nawoływania do nienawiści w internecie; wzywa do opracowania programów edukacyjnych z myślą o zachęcaniu kobiet do doskonalenia umiejętności w dziedzinie nowych technologii, by przygotować je lepiej do mierzenia się z wszelkimi formami molestowania seksualnego i nękania w cyberprzestrzeni oraz zachęca wyspecjalizowane służby do współdziałania na rzecz stworzenia systemów danych i zasobów w celu umożliwienia monitorowania i analizowania problemu przemocy ze względu na płeć bez naruszania nowego ogólnego rozporządzenia o ochronie danych (rozporządzenia (UE) 2016/679);

22. potępia ponadto powszechne występowanie molestowania seksualnego i innych rodzajów nadużyć, szczególnie w grach online i mediach społecznościowych, oraz zachęca przedsiębiorstwa medialne i operatorów mediów do monitorowania sytuacji w tym zakresie i niezwłocznego reagowania na wszystkie przypadki molestowania; apeluje w związku z tym o różne środki, w tym działania informacyjne, specjalne szkolenia i zasady wewnętrzne dotyczące sankcji dyscyplinarnych wobec sprawców, a także środki psychologiczne lub środki wsparcia prawnego dla ofiar, aby zapobiegać nękaniam i molestowaniu seksualnemu w miejscu pracy i w środowisku internetowym oraz zwalczać je;

Przemoc w miejscu pracy

23. podkreśla, że istnieje pilna potrzeba, by państwa członkowskie, władze lokalne i regionalne, organizacje pracodawców i związki zawodowe rozumiały, z jakimi przeszkodami borykają się kobiety w związku ze zgłaszaniem przypadków molestowania seksualnego, dyskryminacji i przemocy ze względu na płeć, i by w związku z tym w pełni wspierały kobiety i zachęcały je do zgłaszania przypadków molestowania seksualnego, dyskryminacji ze względu na płeć i nękania, w tym nękania z powodu ciąży i macierzyństwa, bez obawy o możliwe konsekwencje, oraz by ustanowiły mechanizmy ułatwiające kobietom bezpieczne zgłaszanie nadużyć i udzielanie im wsparcia w tym zakresie;
24. zwraca się do państw członkowskich, aby za sprawą aktywnej i skutecznej polityki zapobiegały wszelkim formom przemocy względem kobiet, w tym molestowaniu seksualnemu oraz przypadkom seksizmu i mobbingu, jakich większość kobiet doświadcza w miejscu pracy, oraz aby zwalczały te formy przemocy;
25. podkreśla, że istnieje pilna potrzeba wprowadzenia norm dotyczących przemocy i molestowania w miejscu pracy, które zapewniłyby ramy prawne działań rządów, pracodawców, firm i związków zawodowych na wszystkich szczeblach;
26. zauważa, że w niektórych sektorach i zawodach istnieje większe narażenie na przemoc, zwłaszcza w służbie zdrowia, ratownictwie, polityce, edukacji, transporcie, pracy domowej, rolnictwie i gospodarce wiejskiej, a także w sektorze tekstylnym, odzieżowym, skórzanym i obuwniczym;
27. zauważa, że niektóre grupy pracowników mogą być w większym stopniu dotknięte

nękaniami i przemocą w miejscu pracy, zwłaszcza kobiety ciężarne i rodzice, kobiety niepełnosprawne, migrantki, kobiety wywodzące się z ludów tubylczych, osoby LGBTI oraz kobiety zatrudnione w niepełnym wymiarze czasu pracy, odbywające staż lub zatrudnione na umowę na czas określony;

28. zauważa, że niepożądane zachowania mogą równocześnie pochodzić z różnych źródeł lub odnosić się jednocześnie do życia zawodowego, prywatnego lub społecznego, co negatywnie oddziałuje na wszystkie z tych sfer aktywności jednostki, grupy zawodowej lub grupy społecznej;
29. wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia środków służących zapobieganiu przemocy i molestowaniu w miejscu pracy oraz zwalczaniu tych zjawisk za pośrednictwem strategii określających środki prewencyjne, skuteczne, przejrzyste i poufne procedury rozpatrywania skarg, surowe i odstrasżające sankcje dla sprawców oraz za pośrednictwem pełnych informacji i kursów szkoleniowych mających zapewnić zrozumienie strategii i procedur przez pracowników oraz wsparcie przedsiębiorstw w opracowaniu planów działania w celu wdrożenia wszystkich tych środków; podkreśla, że środków tych nie należy włączać do istniejących struktur, jeżeli struktury te zawierają już bariery związane z płcią;
30. apeluje do państw członkowskich o inwestowanie w szkolenie inspektorów pracy przy współpracy specjalistów psychologów oraz o dopilnowanie, by firmy i organizacje udzielały ofiarom profesjonalnego wsparcia zawodowego i psychospołecznego;
31. wzywa państwa członkowskie i partnerów społecznych do zapewnienia, aby spółki i organizacje zarówno prywatne, jak i państwowe organizowały obowiązkowe szkolenia na temat molestowania seksualnego i nękania przeznaczone dla wszystkich pracowników i członków kadry kierowniczej; podkreśla, że skuteczne szkolenia powinny być interaktywne, ciągłe, dostosowane do danego miejsca pracy i prowadzone przez zewnętrznych ekspertów;
32. podkreśla, że przypadki molestowania seksualnego bardzo często nie są zgłaszane, i zwraca uwagę, jak ważna jest obecność w każdej organizacji odpowiednio wyszkolonych doradców zapewniających poufność, których zadaniem jest wspieranie ofiar oraz udzielanie pomocy w zgłaszaniu przypadków molestowania i pomocy prawnej;
33. podkreśla, że przedsiębiorstwa powinny kierować się zasadą braku tolerancji dla molestowania seksualnego i prowadzić politykę sprzyjającą takiemu podejściu oraz że muszą zapewnić, aby wszyscy pracownicy zdawali sobie sprawę z istnienia takiej polityki, procedur zgłaszania molestowania, a także z przysługujących im praw i obowiązków w związku z molestowaniem seksualnym w miejscu pracy;
34. wzywa przedsiębiorstwa medialne do ochrony i wspierania dziennikarzy będących ofiarami cyberprzemocy oraz do przyjęcia szeregu dobrych praktyk, takich jak kampanie uświadamiające, odpowiednie szkolenia kadry kierowniczej, w tym w zakresie zapobiegania obwinianiu ofiary i wtórnej wiktymizacji, środki na rzecz zwiększania cyberbezpieczeństwa, a także do udzielenia pomocy prawnej danej osobie w związku z wniesieniem skargi;

35. wzywa państwa członkowskie do podjęcia działań w celu zapewnienia równości wynagrodzeń kobiet i mężczyzn jako sposobu zapobiegania nadużywaniu pozycji i propagowania równości płci i poszanowania ludzkiej godności, co ma podstawowe znaczenie w walce z przemocą wobec kobiet; podkreśla, że równe płace należy zagwarantować poprzez przejrzystość płac, przestrzeganie prawa domniemyanych ofiaro do informacji, zapewnienie równego traktowania i równych możliwości zatrudnienia kobiet i mężczyzn, zapewnienie i ułatwienie kobietom dostępu do stanowisk decyzyjnych i wyższych stanowisk kierowniczych zarówno w sektorze publicznym, jak i prywatnym, zapewniając tym samym zrównoważoną reprezentację kobiet w zarządach; wzywa zatem Komisję i Radę, by zintensyfikowały wysiłki na rzecz wznowienia prac nad dyrektywą w sprawie kobiet w zarządach spółek, które to prace wstrzymano w Radzie w 2013 r.;
36. uważa, że niezbędne jest kompleksowe podejście do przemocy w miejscu pracy, w ramach którego należy przyznać, że istnieje powiązanie między nękaniami, molestowaniem seksualnym i nękaniami z powodu ciąży i macierzyństwa a różnymi formami niepłatnej pracy w gospodarce formalnej i nieformalnej (takimi jak produkcja rolna na własne potrzeby, przygotowywanie posiłków, opieka nad dziećmi i osobami starszymi) oraz szeregiem systemów zdobywania doświadczenia zawodowego (takich jak przygotowanie zawodowe, staże i wolontariat);
37. wzywa do szybkiego przyjęcia zmiany dyrektywy w sprawie pisemnego oświadczenia (dyrektywy Rady 91/533/EWG); ponawia apel o opracowanie dyrektywy w sprawie godziwych warunków pracy, która powinna obejmować środki z zakresu zwalczania mobbingu i molestowania seksualnego w miejscu pracy;
38. przyznaje, że skutki przemocy domowej często przenoszą się na miejsce pracy, wywierając negatywny wpływ na życie pracowników i wydajność przedsiębiorstw, oraz że skutki przemocy mogą przenosić się również w przeciwnym kierunku, tzn. z miejsca pracy do domu; w tym kontekście wzywa Komisję do zapewnienia wytycznych w sprawie możliwości stosowania europejskich nakazów ochrony w miejscu pracy oraz do wyjaśnienia kwestii obowiązków pracodawcy;
39. wzywa Komisję i państwa członkowskie, aby przyznały, że istnieje zjawisko nękania z powodu ciąży i macierzyństwa w związku z zatrudnieniem;

Przemoc w życiu politycznym

40. wzywa wszystkich polityków, by stosowali się do najwyższych norm postępowania i stanowili dla innych wzorzec odpowiedzialnego zachowania, jeśli chodzi o zapobieganie molestowaniu seksualnemu i zwalczanie go w parlamentach i poza nimi;
41. potępia wszelkie formy molestowania kobiet zajmujących się polityką, do którego dochodzi w mediach społecznościowych w postaci tzw. trolowania obejmującego umieszczanie seksistowskich i obraźliwych komentarzy, w tym groźenie śmiercią i gwałtem;
42. podkreśla znaczenie stworzenia ponadpartyjnych strategii i procedur służących ochronie osób wybranych w wyborach do pełnienia funkcji politycznych, jak również

pracowników;

43. przyznaje, że listy z zachowaniem zasady parytetu na wszystkich szczeblach odgrywają kluczową rolę w umożliwianiu kobietom udziału w życiu politycznym i przekształcaniu struktur władzy dyskryminujących kobiety; wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia takich list w wyborach posłów do Parlamentu Europejskiego;
44. wzywa wszystkie partie polityczne, w tym reprezentowane w Parlamencie Europejskim, do podjęcia konkretnych kroków w walce z tym problemem, łącznie z wprowadzeniem planów działania i ze zmianą wewnętrznych przepisów partii w celu wprowadzenia polityki zera tolerancji, środków prewencyjnych, procedur rozpatrywania skarg i odpowiednich sankcji dla sprawców molestowania seksualnego i nękania kobiet w polityce;
45. apeluje do parlamentów krajowych, regionalnych i lokalnych o udzielanie ofiarom kompleksowego wsparcia w ramach procedur wewnętrznych lub w kontaktach z policją, o prowadzenie postępowań wyjaśniających, prowadzenie poufnego chronologicznego rejestru spraw, zapewnienie obowiązkowego szkolenia wszystkich pracowników i parlamentarzystów w dziedzinie szacunku i godności oraz o przyjęcie innych najlepszych praktyk w celu zagwarantowania zerowej tolerancji na wszystkich szczeblach swoich instytucji;
46. wzywa wszystkie swoje właściwe organy do zapewnienia kompleksowego i szybkiego wdrożenia rezolucji PE w sprawie przeciwdziałania molestowaniu i wykorzystywaniu seksualnemu w UE przyjętej w 2017 r.; uważa za swój obowiązek zapewnienie stosowania zasady zerowej tolerancji wobec molestowania seksualnego oraz objęcie ofiar odpowiednią ochroną i wsparciem; w związku z tym apeluje o to, by:
 - grupa zadaniowa złożona z niezależnych ekspertów dokonała analizy sytuacji w Parlamencie pod względem molestowania seksualnego i nadużyć,
 - dokonano oceny oraz, w razie potrzeby, zmiany składu właściwych organów Parlamentu w celu zapewnienia niezależności i równowagi pod względem płci,
 - przeprowadzono obowiązkowe szkolenie dla wszystkich pracowników Parlamentu i posłów do Parlamentu,
 - określono wyraźny horyzont czasowy dla kompleksowego zrealizowania wszystkich postulatów zawartych w rezolucji;
47. wzywa polityków, aby zachęcali do organizowania szkoleń kadry kierowniczej i sami w nich uczestniczyli w celu zapobiegania biernym postawom liderów oraz do wskazywania sytuacji, w których dochodzi do przemocy wobec kobiet;

Przemoc w przestrzeni publicznej

48. wzywa Komisję, aby opracowała definicję przestrzeni publicznej, uwzględniając rozwój technologii komunikacyjnych, i w związku z tym aby włączyła do tej definicji wirtualną przestrzeń publiczną, taką jak sieci społecznościowe i strony internetowe;

49. wzywa państwa członkowskie, aby rozważyły wprowadzenie szczegółowego ustawodawstwa dotyczącego molestowania w przestrzeni publicznej, obejmującego programy interwencyjne poświęcone konkretnie roli interweniowania przez osoby postronne;
50. apeluje do Komisji i państw członkowskich, aby prowadziły dalsze badania nad przyczynami i konsekwencjami molestowania seksualnego w przestrzeni publicznej, w tym nad wpływem reklam opartych na seksizmie i stereotypach na przemoc i molestowanie;
51. zaznacza, że jednym z najlepszych narzędzi w walce z przemocą ze względu na płeć w miejscach publicznych są kampanie uświadamiające w zakresie walki ze stereotypami dotyczącymi płci, patriarchalnymi relacjami władzy oraz upowszechniania zasady zerowej tolerancji wobec molestowania seksualnego;
52. podkreśla, że edukacja każdego szczebla w dziedzinie równości płci stanowi zasadnicze narzędzie służące zapobieganiu tym formom niewłaściwego zachowania i eliminowaniu ich, zmianie mentalności i ograniczeniu mającej podłoże kulturowe tolerancji dla seksizmu i molestowania seksualnego; podkreśla potrzebę wprowadzenia programów edukacyjnych i debat dotyczących tej tematyki w szkołach; zauważa, że te programy i debaty – organizowane we współpracy z odpowiednimi organizacjami pozarządowymi i organami ds. równości – powinny, o ile będzie to konieczne i stosowne, obejmować informacje i dyskusje na temat zapobiegania molestowaniu seksualnemu oraz środków zwalczania molestowania seksualnego, aby zwiększać świadomość praw przysługujących ofiarom i przypominać o powiązaniach między molestowaniem seksualnym a uprzedmiotowieniem kobiet;
53. wzywa państwa członkowskie do wspierania kampanii uświadamiających w szkołach średnich oraz do włączenia zagadnienia nękania w internecie do programów nauczania w szkołach i na uczelniach; apeluje w szczególności o kontynuowanie skutecznej kampanii „Usunąć nękanie w internecie” i inicjatywy „Bezpieczniejszy internet” z myślą o zwalczaniu nękania i molestowania seksualnego, aby pomóc młodym ludziom, przyszłym obywatelom UE, zrozumieć znaczenie równości płci i szacunku dla kobiet;
54. wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia systemu zgłaszania w szkołach w celu monitorowania wszystkich przypadków nękania w internecie;
55. zauważa, że niektóre środki podjęte w państwach członkowskich okazały się skuteczne pod względem ograniczenia liczby przypadków molestowania w przestrzeni publicznej, takie jak nadzór formalny (zwiększenie obecności policji i pracowników firm transportowych w środkach transportu publicznego, telewizja przemysłowa (CCTV)) i nadzór naturalny (lepsza widoczność i usprawnione oświetlenie);
56. apeluje do państw członkowskich, aby przypominały dostawcom usług internetowych o obowiązku ochrony konsumentów korzystających z ich usług online poprzez podejmowanie działania w przypadku powtarzającego się nękania czy stalkingu w celu ochrony ofiary, uzmysłowienia sprawcy, że nie pozostanie bezkarny, oraz doprowadzenia w ten sposób do zmiany postępowania sprawcy;
57. wzywa państwa członkowskie do wzmożenia kontroli nad stronami internetowymi, z

pomocą specjalistów informatyków i właściwych organów nadzoru, takich jak policja pocztowa, aby chronić ofiary nękania i molestowania seksualnego oraz, w stosownych przypadkach, zapobiegać przestępstwom i stosować kary za ich popełnienie;

58. wzywa państwa członkowskie do wprowadzenia odpowiednich narzędzi mających na celu wyeliminowanie z mediów, polityki i języka publicznego wyrażeń nawołujących do przemocy i dyskredytujących kobiety przez naruszanie ich godności ludzkiej;
59. wzywa Komisję i państwa członkowskie do harmonizacji ustawodawstwa i definicji przemocy uwarunkowanej płcią stosownie do definicji przemocy wobec kobiet ujętej w konwencji stambulskiej w celu zwiększenia skuteczności przepisów zapobiegających molestowaniu i mobbingowi;
60. wzywa Komisję i państwa członkowskie do usprawnienia mechanizmów monitorowania w celu odpowiedniego wdrożenia prawodawstwa unijnego zakazującego molestowania seksualnego oraz w celu zapewnienia, aby organy ds. równości w poszczególnych państwach członkowskich dysponowały wystarczającymi środkami umożliwiającymi zwalczanie dyskryminacji;
 - o
 - o
 - o
61. zobowiązuje swojego przewodniczącego do przekazania niniejszej rezolucji Radzie i Komisji.

UZASADNIENIE

Molestowanie seksualne i mobbing to dwie najskrajniejsze a jednocześnie najbardziej rozpowszechnione formy dyskryminacji ze względu na płeć, których ofiarami są w 90 % kobiety. Do 55 % kobiet w UE padło ofiarą molestowania seksualnego, a jedna na dziesięć kobiet doświadczyła molestowania seksualnego lub uporczywego nękania z użyciem nowych technologii. Mimo że przemoc seksualna i molestowanie stanowią przykład rażącego naruszenia zasady równości płci, a tym samym stoją w sprzeczności z jedną z podstawowych wartości UE i utrwalanym od dziesięcioleci kompleksowym prawodawstwem międzynarodowym, są bardzo realnym i uporczywym problemem w niemal każdym kraju na całym świecie.

Prawodawstwo wdrażane w celu zwalczania przemocy i molestowania w UE nie jest jednolite, co odzwierciedla różnice społeczne, kulturowe, prawne i administracyjne w państwach członkowskich, zwłaszcza pod względem zdrowia i bezpieczeństwa w miejscu pracy. Większość państw członkowskich reguluje kwestie związane z przemocą i molestowaniem w drodze ustawodawstwa w dziedzinie równego traktowania albo ogólnego prawa pracy, a nie szczegółowego ustawodawstwa w dziedzinie bezpieczeństwa i zdrowia w miejscu pracy. Różnice te znajdują odzwierciedlenie również w odmiennych definicjach molestowania seksualnego, przemocy i mobbingu. Kluczowe znaczenie dla inicjatyw podejmowanych na szczeblu UE ma dążenie do wypracowania ogólnounijnego podejścia do definicji przemocy wobec kobiet oraz badanie przyczyn i konsekwencji tego zjawiska.

W prawie UE molestowanie seksualne definiuje się jako „sytuację, w której ma miejsce jakakolwiek forma 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”. Ponadto w dyrektywie o prawach ofiar przemocy na tle płciowym jest rozumiana jako pogwałcenie podstawowych wolności ofiary i obejmuje przemoc seksualną (w tym gwałt, napaść na tle seksualnym i molestowanie seksualne).

Molestowanie seksualne i mobbing to zjawiska, które dotyczą ofiar i sprawców niezależnie od wieku, wykształcenia czy statusu społeczno-ekonomicznego. Są one zakorzenione w stereotypach płciowych i seksizmie, łącznie z seksistowską mową nienawiści, które mogą prowadzić do dalszych form demoralizującej przemocy mającej wpływ nie tylko na ofiary, ale i na ich rodziny.

Istniejące między państwami członkowskimi różnice w sposobie definiowania molestowania seksualnego i przemocy oraz w opracowywaniu ustawodawstwa dotyczącego tych zjawisk mają wpływ na to, czy sprawa jest uważana za naruszenie czyjejś godności, a tym samym czy zostanie zgłoszona jako przypadek przemocy i molestowania. Na przykład kobiety nie zawsze zdają sobie sprawę z tego, że podjęte przeciw nim działania stanowi przejaw molestowania seksualnego lub mobbingu, i dlatego nie zgłaszają sprawy. Ponadto wiele ofiar przemocy i molestowania nie podejmuje kroków prawnych z powodu ograniczonych szans na powodzenie albo z obawy przed odwetem. Dlatego powszechnym problemem na całym świecie, w tym w UE, jest to, że wiele przypadków nie jest zgłaszanych.

Do głównych powodów niechęci do przyznania na szczeblu krajowym, że istnieje problem molestowania seksualnego i mobbingu, należy brak świadomości tego, co stanowi

molestowanie seksualne, nieliczne właściwe narzędzia/metody oceny tej kwestii i zarządzania nią, niska pozycja tego zagadnienia wśród priorytetów rządów i organizacji, ograniczone dowody naukowe i nieliczne szczegółowe uregulowania tej kwestii.

Często w **miejscu pracy** na nasilenie zjawisk molestowania seksualnego i mobbingu mogą mieć wpływ problemy takie jak struktura pracy w przedsiębiorstwie czy organizacji, niekompetentna kadra kierownicza, trudna sytuacja społeczna ofiar, negatywne lub wrogie nastawienie otoczenia oraz kultura, która akceptuje lub wręcz nieumyślnie pochwała molestowanie.

Jeśli chodzi o **życie polityczne**, przemoc wobec kobiet często wykorzystuje się do zniechęcania kobiet do angażowania się w politykę czy do aktywności politycznej. Pojawiły się ogólnopolskie kampanie przeciw przemocy wobec kobiet w polityce, takie jak #NotTheCost. Zniechęcanie kobiet wynika ze stereotypu, jakoby kobiety nie były stworzone do polityki, a takie postawy utrudniają wielu kobietom zaangażowanie się w politykę. Osoby utrwalające te przekonania to np. przeciwnicy polityczni czy niezadowoleni obywatele, czasami inne dominujące postaci takie jak przywódcy religijni czy nawet członkowie własnej rodziny danej osoby.

Mimo że molestowanie seksualne w **przestrzeni publicznej** jest powszechne, często nie jest ono zgłaszane ani uwzględniane w badaniach czy odpowiednim prawodawstwie. Może do niego dojść w środku transportu publicznego, na ulicy, w barze lub restauracji. Ma ono miejsce również na forach internetowych, ponieważ zwiększony dostęp do nowych technologii stworzył jeszcze więcej możliwości molestowania i używania przemocy na każdym poziomie i w każdym obszarze życia społecznego, a sprawcy pozostają bezkarni z uwagi na anonimowość w sieci.

Molestowanie seksualne i mobbing mogą mieć trwałe szkodliwe **wpływ** na ofiary, łącznie z poważnymi konsekwencjami dla zdrowia psychicznego (niepokój i lęk) i fizycznego (stłuczenia, rany a nawet śmierć). Indywidualne konsekwencje molestowania w miejscu pracy mogą być różnorakie i obejmować zarówno mniej poważne przypadki stresu, jak i długie zwolnienie lekarskie, a czasami stanowić nawet przyczynę samobójstwa. Poza tym przemoc ma wpływ nie tylko na ofiarę, ale i na jej rodzinę. Kobiety będące ofiarami przemocy na tle płciowym oraz ich dzieci często wymagają szczególnego wsparcia i szczególnej ochrony ze względu na wysokie ryzyko ponownego molestowania i ponownej przemocy.

Jak wynika z niniejszego sprawozdania, istnieje pilna potrzeba zwiększenia poziomu wiedzy, na przykład poprzez gromadzenie stosownych, zdezagregowanych i porównywalnych danych, oraz zrozumienia zagrożeń i konsekwencji przemocy i molestowania w miejscu pracy, przestrzeni publicznej i życiu politycznym, aby znaleźć możliwe sposoby i metody walki z nimi. Konieczne jest również wyjaśnienie warunków, definicji i klasyfikacji stosowanych w odniesieniu do różnych rodzajów przemocy seksualnej i przemocy na tle płciowym.

**INFORMACJE O PRZYJĘCIU
PRZEZ KOMISJĘ PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWĄ**

Data przyjęcia	10.7.2018
Wynik głosowania końcowego	+: 21 -: 0 0: 5
Posłowie obecni podczas głosowania końcowego	Maria Arena, Heinz K. Becker, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Krisztina Morvai, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoaň
Zastępcy obecni podczas głosowania końcowego	Livia Járóka, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Mylène Troszczynski
Zastępcy (art. 200 ust. 2) obecni podczas głosowania końcowego	Cornelia Ernst

**GŁOSOWANIE KOŃCOWE W FORMIE GŁOSOWANIA IMIENNEGO
W KOMISJI PRZEDMIOTOWO WŁAŚCIWEJ**

21	+
ALDE	Angelika Mlinar
GUE/NGL	Malin Björk, Cornelia Ernst, Kostadinka Kuneva
NI	Krisztina Morvai
PPE	Heinz K. Becker, Livia Járóka, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Elissavet Vozemberg-Vrionidi
S&D	Maria Arena, Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Clare Moody, Maria Noichl, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Maria Gabriela Zoană
VERTS/ALE	Florent Marcellesi, Ernest Urtasun

0	-

5	0
EFDD	Margot Parker
ENF	Mylène Troszczynski
PPE	Marijana Petir, Michaela Šojdrová, Anna Záborská

Objaśnienie używanych znaków:

+ : za

- : przeciw

0 : wstrzymało się