

C/2023/1224

2023.12.21.

P9\_TA(2023)0217

## **Szexuális zaklatás az EU-ban és a MeToo-mozgalom értékelése**

**Az Európai Parlament 2023. június 1-jei állásfoglalása az EU-ban történő szexuális zaklatásról és a MeToo-mozgalom értékeléséről (2022/2138(INI))**

(C/2023/1224)

Az Európai Parlament,

- tekintettel az Európai Unióról szóló szerződés (EUSZ) 2. és 3. cikkére,
- tekintettel az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8., 10., 19., 83., 153. és 157. cikkére,
- tekintettel az Európai Unió Alapjogi Chartájának (a továbbiakban: a Charta) 21. és 23. cikkére,
- tekintettel az Európa Tanácsnak a nőkkel szembeni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről és azok megelőzéséről szóló Egyezményére („isztambuli egyezmény”),
- tekintettel a Nemzetközi Munkaügyi Szervezet Erőszak és Zaklatás Elleni (190. sz.) Egyezményére, valamint a munkahelyi erőszakról és zaklatásról szóló (206. sz.) ajánlására, és annak fő rendelkezéseire,
- tekintettel a férfiak és nők közötti esélyegyenlőség és egyenlő bánásmód elvének a foglalkoztatás és munkavégzés területén történő megvalósításáról szóló, 2006. július 5-i 2006/54/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvre <sup>(1)</sup>,
- tekintettel az uniós jog megsértését bejelentő személyek védelméről szóló, 2019. október 23-i (EU) 2019/1937 európai parlamenti és tanácsi irányelvre <sup>(2)</sup> (a visszaélést bejelentő személyekről szóló irányelv),
- tekintettel „Az egyenlőségközpontú Unió: a 2020–2025 közötti időszakra szóló nemi esélyegyenlőségi stratégia” című, 2020. március 5-i bizottsági közleményre (COM(2020)0152),
- tekintettel a Bizottság „Egyenlőségközpontú Unió: az LMBTIQ-személyek egyenlőségéről szóló stratégia (2020–2025)” című, 2020. november 12-i közleményére (COM(2020)0698),
- tekintettel a szexuális zaklatás és bántalmazás ellen az Unióban folytatott küzdelemről szóló, 2017. október 26-i állásfoglalására <sup>(3)</sup>,
- tekintettel az Unión belüli, munkahelyen, nyilvános térben és a politikai életben elkövetett megfélemlítés és szexuális zaklatás megelőzését és az ellenük való küzdelmet szolgáló intézkedésekről szóló, 2018. szeptember 11-i állásfoglalására <sup>(4)</sup>,
- tekintettel az EU isztambuli egyezményhez való csatlakozásáról és a nemi alapú erőszak elleni küzdelmet célzó egyéb intézkedésekről szóló, 2019. november 28-i állásfoglalására <sup>(5)</sup>,
- tekintettel a Covid19 okozta válság és a válságot követő időszak nemi dimenziójáról szóló, 2021. január 21-i állásfoglalására <sup>(6)</sup>,

<sup>(1)</sup> HL L 204., 2006.7.26., 23. o.

<sup>(2)</sup> HL L 305., 2019.11.26., 17. o.

<sup>(3)</sup> HL C 346., 2018.9.27., 192. o.

<sup>(4)</sup> HL C 433., 2019.12.23., 31. o.

<sup>(5)</sup> HL C 232., 2021.6.16., 48. o.

<sup>(6)</sup> HL C 456., 2021.11.10., 191. o.

- tekintettel az uniós nemi esélyegyenlőségi stratégiáról szóló, 2021. január 21-i állásfoglalására <sup>(7)</sup>,
- tekintettel a Bizottságnak szóló ajánlásokat tartalmazó, a nemi alapú erőszak elleni küzdelemről és azon belül az online erőszakról szóló, 2021. december 14-i állásfoglalására <sup>(8)</sup>,
- tekintettel a „MeToo és zaklatás – következmények az uniós intézményekben” című, 2021. december 16-i állásfoglalására <sup>(9)</sup>,
- tekintettel az Európa Tanácsnak a nők elleni és a családon belüli erőszak megelőzéséről és felszámolásáról szóló, 2023. február 15-i egyezményére: EU csatlakozás <sup>(10)</sup>
- tekintettel a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete által közzétett, a nemek közötti egyenlőség mutatójáról szóló, 2022. évi jelentésre,
- tekintettel a munkahelyi erőszakról és zaklatásról szóló, 2022. decemberi nemzetközi közös tanulmányra <sup>(11)</sup>,
- tekintettel az európai ombudsman „A munkahelyi méltóság az uniós intézményekben és ügynökségekben” című, 2018. december 17-i jelentésére,
- tekintettel az európai parlamenti képviselőket érintő zaklatás miatt tett panaszokkal foglalkozó tanácsadó bizottság működéséről és panaszkezelési eljárásairól szóló, 2018. július 2-i elnökségi határozatra,
- tekintettel eljárási szabályzata 10. cikkének (6) bekezdésére,
- tekintettel eljárási szabályzatának „Az európai parlamenti képviselők feladataik ellátása során tanúsított megfelelő magatartásáról szóló kódex” című, II. mellékletére,
- tekintettel az uniós személyzeti szabályzat 12a. cikkére,
- tekintettel eljárási szabályzata 54. cikkére,
- tekintettel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság jelentésére (A9-0178/2023),

A. mivel a nemek közötti egyenlőség az Unió egyik alapvető, az EUSZ 2. cikkében rögzített értéke, és azt valamennyi uniós szakpolitikában, tevékenységben és programban érvényesíteni kell; mivel az egyenlő bánásmódhoz és a megkülönböztetésmentességhez való jog a Szerződésekben és a Charta 21. és 21. cikkében is rögzített alapvető jog, amelyet teljes mértékben tiszteletben kell tartani; mivel a Charta 3. cikke értelmében a személyi sérthetlenséghez való jog kiemelkedő fontosságú;

B. mivel a nemi alapú erőszak minden formája, beleértve a szexuális zaklatást is, a nemek közötti egyenlőtlenség, a hátrányos megkülönböztetés és az emberi jogok megsértésének egyik oka és következménye egyaránt; mivel ez komoly akadályt jelent a nők, a lányok, valamint más áldozatok részvétele előtt a magán- és közélet valamennyi területén, lehetetlenné téve számukra, hogy teljes mértékben élhessenek jogaikkal és alapvető szabadságjogaikkal; mivel a nemi alapú erőszak felszámolása előfeltétele a nemek közötti valódi egyenlőség megvalósításának; mivel a nemi alapú erőszak, többek között a szexuális zaklatás megelőzése és leküzdése érdekében alapvető fontosságú, hogy az Unió és a tagállamok konkrét intézkedések, valamint a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése és a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezés valamennyi szakpolitikai területen és döntéshozatalban történő teljes körű végrehajtása révén jelentős előrelépést tegyenek a nemek közötti egyenlőség megvalósítása felé;

<sup>(7)</sup> HL C 456., 2021.11.10., 208. o.

<sup>(8)</sup> HL C 251., 2022.6.30., 2. o.

<sup>(9)</sup> HL C 251., 2022.6.30., 138. o.

<sup>(10)</sup> Elfogadott szövegek, P9\_TA(2023)0047.

<sup>(11)</sup> Nemzetközi Munkaügyi Szervezet (ILO), Lloyd's Register Foundation, Experience of violence and harassment at work: the first global survey, 2022.

- C. mivel a szexuális zaklatást az uniós jog úgy határozza meg, mint „bármely formában nemkívánatos szóbeli, nem szóbeli vagy tetteges, szexuális természetű [magatartás, ...] olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát, különösen, ha ez megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt”: mivel a jelenlegi uniós jogszabályok nem bizonyultak kellően hatékonyak az ilyen jelenségek gyakorlatban való megelőzéséhez és leküzdéséhez; mivel az isztambuli egyezményrel összhangban erősebb uniós jogszabályokra van szükség a nemi alapú erőszak elleni küzdelemre, valamint a munkahelyi egészségvédelemre és biztonságra vonatkozóan, valamint a munkahelyi környezeten túlra is ki kell terjeszteni a zaklatásra és a szexuális zaklatásra vonatkozó jogszabályokat annak érdekében, hogy ezt a kérdést az élet és a társadalom minden területén teljes mértékben kezeljék; mivel a foglalkoztatási egyenlőségről szóló irányelv előírja az ahhoz való jogot, hogy a munkahelyi környezetben a szexuális irányultság alapján senki nem lehet megkülönböztetés vagy zaklatás áldozata<sup>(12)</sup>; mivel a nemek közötti egyenlőségről szóló irányelvek kimondják, hogy a munkahelyi, valamint az áruhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáférés során tanúsított, nemi alapú és szexuális zaklatás ellentétes a férfiak és nők közötti egyenlő bánásmód elvével; mivel a nők elleni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről szóló irányelvre irányuló javaslat meghatározása szerint a „munkahelyi szexuális zaklatás”: a szexuális természetű, nemkívánatos magatartás minden formája, amely szóbeli, nem szavakkal történő vagy fizikai módon valósul meg, ha foglalkoztatás, foglalkozás és önálló vállalkozás, többek között a feladatot teljesítők szolgálati kapcsolatai során, azzal összefüggésben vagy annak körében valósul meg olyan céllal vagy hatással, amely sérti az adott személy méltóságát és különösen amennyiben megfélemlítő, ellenséges, megalázó, megszegyenítő vagy sértő környezetet teremt, többek között ha közvetlenül vagy közvetve a munkával kapcsolatos döntések alapjául használják fel azt, ha egy személy visszautasítja az ilyen magatartást, vagy tűri azt; mivel a munkahelyen elkövetett szexuális erőszak és zaklatás komoly egészségügyi és biztonsági kérdés, és azt ekképpen kell kezelni és megelőzni;
- D. mivel a szexuális zaklatás a nemi alapú erőszak egyik formája és a nemi alapú megkülönböztetés szélsőséges formája, amely aránytalanul sújtja a nőket és lányokat; mivel a szexuális zaklatás elkövetőinek többsége férfi; mivel a zaklatás gyakran a nemi alapú megkülönböztetés mellett a megkülönböztetés egyéb formáihoz is kapcsolódik, és módszerszemléletű megközelítéssel, minden szempontját figyelembe véve kell kezelni; mivel a szexuális zaklatást a férfiak hatalmának és a nemek közötti szélesebb értelemben vett egyenlőtlenségnek a fényében kell értelmezni, mivel az a nemi alapú sztereotípiák, a heteropatriarchális struktúrák, a strukturális és intézményi egyenlőtlenségek és a szexizmus következménye, amelyek a társadalomban és a munka világában a hatalom nők és férfiak közötti egyenlőtlen elosztásában gyökereznek; mivel különböző dimenziókra van szükség annak megértéséhez, hogy mi teremt meg a felsőbbrendűség és az alsóbbrendűség fogalmát a társadalomban és a munka világában; mivel ez számos különböző formában nyilvánulhat meg, és számos különböző társadalmi környezetben előfordulhat, például otthon, a munkahelyen, az oktatási rendszerben, az online szférában és a nyilvános szférában, beleértve az utcai zaklatást is, és súlyos következményekkel jár a társadalom minden aspektusára nézve; mivel az oktatásban tapasztalható zaklatás súlyos következményekkel jár a diákok tanulási képességére, fizikai és mentális egészségére nézve, és egész életen át tartó következményekkel jár, például a szexuális zaklatás normalizálásával; mivel ez nemi dimenzióval rendelkezik, és aránytalanul sok nő és lány válik szexuális zaklatás, többek között szexuális támadás és nemi erőszak áldozatává; mivel a szexuális zaklatás aláássa az egyenlőséget a munkahelyen, és erősíti a nők képességeivel és törekvéseivel kapcsolatos sztereotípiákat; mivel a szexuális zaklatás elhallgattató hatással rendelkezik, valamint negatív hatással lehet az áldozatok fizetésére, szakmai előmenetelére és munkakörülményeire, és potenciálisan kivezetheti az egyéneket a munka világából; mivel a MeToo mozgalom felhívta a nyilvánosság figyelmét arra, hogy szexuális zaklatással összefüggésben visszaélnek a titoktartási megállapodásokkal annak érdekében, hogy megakadályozzák, hogy az áldozatok szót emeljenek, és ez továbbra is olyan probléma, amellyel foglalkozni kell; mivel a szexuális zaklatás a munkaerőpiacra belépő vagy ott maradó nők számának csökkenéséhez is hozzájárul, ami növeli a munkaerő-piaci részvételi különbséget, valamint azt, hogy a nők a férfiaknál kevesebb fizetést kapnak, és ezáltal súlyosbítja a nemek közötti bérszakadékot;
- E. mivel az Unióban minden második nőt (55 %) 15 éves kora óta legalább egyszer ért szexuális zaklatás; mivel a munkahelyen, amely gyakran távolról sem biztonságos és tiszteletteljes környezet, az emberek több mint egyötöde (közel 23 %) tapasztalt erőszakot és zaklatást, legyen szó fizikai, pszichológiai vagy szexuális zaklatásról; mivel mind a zaklatók mind az áldozatok bármely nemből vagy társadalmi nemből kikerülhetnek; mivel a nők, lányok, a leszbikus, a meleg, a biszexuális, a transznemű, a queer, az interszexuális és más (LMBTQIA+) személyek, valamint más kiszolgáltatott csoportok különösen veszélyeztetettek és aránytalanul érintettek<sup>(13)</sup>; mivel több anonimizált adatra van szükség a zaklatási ügyek megosztásának megértéséhez, különös tekintettel arra, hogy számos LMBTQIA+ alkalmazott előítéletek és ellenségesség által meghatározott környezetben dolgozik; mivel azon nők aránya, akik

<sup>(12)</sup> A Tanács 2000/78/EK irányelve (2000. november 27.) a foglalkoztatás és a munkavégzés során alkalmazott egyenlő bánásmód általános kereteinek létrehozásáról (HL L 303., 2000.12.2., 16. o.).

<sup>(13)</sup> ILO, Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, Genf, 2022.

dolgoztak, és szexuális töltetű nem kívánt viselkedést tapasztaltak a munkahelyen, tagállamonként eltérő, és 11 % és 41 % között mozog <sup>(14)</sup>; mivel a munkahelyi szexuális zaklatás nagy része kollégák között fordul elő, és számos esetben érintett a férfi hierarchia; mivel az Unión belüli áldozatok 32 %-a szerint az elkövető egy felettes, kolléga vagy ügyfél volt; mivel a képesítést igénylő vagy felsővezetői posztokban lévő nők 75 %-át érte már szexuális zaklatás; mivel a szolgáltató ágazatban foglalkoztatott nők 61 %-át érte már szexuális zaklatás <sup>(15)</sup>; mivel a fiatal nők kétszer akkora valószínűséggel tapasztaltak szexuális erőszakot és zaklatást, mint a fiatal férfiak, a migráns nők pedig majdnem kétszer akkora valószínűséggel jelentettek szexuális erőszakot és zaklatást, mint a nem migráns nők; mivel a nemi alapú megkülönböztetés – ideértve a szexuális zaklatást is – fokozható, ha az az uniós jog által tiltott egyéb okokon, nevezetesen az állampolgárságon, fajon, bőrszínen, etnikai vagy társadalmi származáson, genetikai jellemzőkön, nemi identitáson, nemi önkifejezésen, nemi jellemzőkön, nyelven, valláson vagy meggyőződésen, politikai vagy más véleményen, nemzeti kisebbséghez tartozáson, születésen, fogyatékosságon, életkoron, szexuális irányultságon és társadalmi-gazdasági osztályon alapuló megkülönböztetéssel függ össze; mivel a munkahelyi zaklatás kockázata különösen hangsúlyos bizonyos csoportokban, például a faji alapon megítélt közösségekből származó nők, a fiatalok és a migránsok körében; mivel az LMBTQIA+ személyek 21 %-a érezte úgy, hogy megkülönböztetést szenvedett el, valamint ez a százalékos arány a transznemű (35 %) és az interszexuális (32 %) személyek esetében még magasabb volt <sup>(16)</sup>; mivel tízből közel öt nemi alapú megkülönböztetéssel – többek között interszekcionális megkülönböztetéssel – szembeesülő személy munkahelyi zaklatással is szembesült, szemben azon személyek kétharmadával, akikkel szemben nem alkalmaztak nemi alapú megkülönböztetést <sup>(17)</sup>; mivel azon nők aránya, akik életük során jelentettek ilyen tapasztalatot, nagyon alacsony; mivel a férfiak is zaklatás áldozatai, és a szexuális zaklatás áldozatainak 10 %-át teszik ki; mivel Oroszország Ukrajna elleni felháborító agresszív háborújának fényében az ukrán menekültek, különösen a nők jobban ki vannak téve a szexuális kizsákmányolásnak, többek között, de nem kizárólag a munkahelyen;

- F. mivel az internet – többek között az új technológiák és a közösségi média – széles körű használata következtében az internetes zaklatás mint a nemi alapú online erőszak egyik formája folyamatosan növekszik, ami lehetővé teszi az elkövetők számára, hogy névtelenül biztonságban érezzék magukat; mivel az online szexuális zaklatás többek között magában foglalhatja az intim tartalmak nem beleegyezésen alapuló megosztását, az internetes zaklatást, a kizsákmányolást, a kényszerítést vagy a szexuális természetű fenyegetéseket, a szexualizált megfélemlítést és a nem kívánt szexualizációt; mivel egy friss felmérés szerint a nők 13 %-a vált internetes zaklatás áldozatává az elmúlt öt évben és 8 %-a az elmúlt 12 hónapban; mivel egyes szakmák, például a politikusok, az újságírók vagy a nők jogai, az LMBTQIA+-aktivisták, az emberi jogi civil szervezetek női aktivistái és más közéleti személyiségek különösen nagy valószínűséggel válnak online erőszak és internetes zaklatás áldozatává; mivel az Európai Parlament Kutatószolgálatának egyik tanulmánya a közelmúltban a nemi alapú online erőszak költségét évi 49,0–89,3 milliárd EUR-ra becsülte <sup>(18)</sup>; mivel a nemi alapú online erőszak és internetes zaklatás elnémitő hatást gyakorolhat a nőkre és lányokra; mivel minden ötödik lány (19 %) kilépett valamely közösségi média-platformról vagy jelentősen csökkentette annak használatát, miután zaklatás érte, míg minden tizedik lány (12 %) megváltoztatta önkifejezésének módját; mivel az etnikai kisebbséghez tartozó és bántalmazást elszenvedő lányok több mint egyharmada (37 %) azt állítja, hogy faji vagy etnikai hovatartozása miatt vált zaklatás célpontjává, az LMBTIQ+-lányoknak pedig több mint fele (56 %) azt állítja, hogy nemi identitása vagy szexuális irányultsága miatt zaklatják <sup>(19)</sup>;

- G. mivel a zaklatás széles körben elterjedt jelenség, de sokszor nem jelentik be; mivel a szexuális zaklatás alacsony bejelentési arányának egyik oka a tudatosság hiánya, amely néha a probléma súlyosságára és törvény által való büntethetőségére vonatkozó ismeretek hiányán alapul, a szexuális zaklatás normalizálásának következtében, a hatékony, átlátható, megbízható és független bejelentési rendszerek hiánya, valamint az áldozatsegítő csatornák ismeretének hiánya miatt, továbbá a megtorlástól, a viktimizációtól és a munkahely elvesztésétől való félelem, valamint az elkövető helyett az áldozatot hibázo sztereotípiák miatt; mivel a munka világában az erőszak és zaklatás eseteiben a megfelelő és hatékony védelemhez, jogorvoslathoz, biztonságos, tisztességes és hatékony bejelentéshez és eljárásokhoz való könnyű hozzáférés biztosítása érdekében kulcsfontosságú a panaszosok, az áldozatok, a tanúk és a visszaélést bejelentő személyek viktimizációja vagy megtorlása elleni védelem; mivel a visszaélést bejelentő személyek nélkülözhetetlen

<sup>(14)</sup> Eurostat, EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence (EU-GBV) – first results – 2022. kiadás.

<sup>(15)</sup> ILO, Experiences of violence and harassment at work: A global first survey, Genf, 2022.

<sup>(16)</sup> Az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA), Violence against women, 2014.

<sup>(17)</sup> FRA, A long way to go for LGBTI equality, 2020.

<sup>(18)</sup> Lomba, N., és mtsai., Combating Gender based Violence: Cyber Violence, az Európai Parlament Kutatószolgálat, 2021.

<sup>(19)</sup> Plan International, Free to be online? Girls' and young women's experiences of online harassment, 2020.

szerepet játszanak a szexuális és pszichológiai zaklatás, a visszaélés és a munkahelyi megkülönböztetés feltárásában; mivel úgy tűnik, hogy a női áldozatok a megfélemlítés és a nemi sztereotípiák miatt nagyobb valószínűséggel osztoznak az ilyen káros tapasztalatokon, mint a férfiak; mivel a munkahelyi zaklatás minden formája súlyos következményekkel jár a munkavállalók fizikai és pszichológiai egészségére és jólétére nézve, és ezért annak megelőzését és kezelését minden munkáltató számára prioritásként kell kezelni, a biztonságos munkakörnyezet biztosítása érdekében;

- H. mivel az európai intézmények megkezdtek belső szabályaik és eljárásaik kiigazítását a zaklatás hatékonyabb megelőzése, azonosítása, leküzdése és szankcionálása érdekében; mivel az eddig hozott intézkedések elégtelenek voltak, mivel a zaklatás még mindig minden uniós intézményben előfordul, a bejelentések száma továbbra is alacsony, az áldozatok nem kapnak megfelelő támogatást, és a büntetlenség kultúrája továbbra is fennáll; mivel az Európai Parlament sajnos nem biztonságos munkahely, mivel a szexuális és más típusú zaklatások esetei a mai napig előfordulnak; mivel az Európai Parlament 2017. októberi állásfoglalásában<sup>(20)</sup> elítélte az intézményen és az Unión belüli szexuális zaklatást, és hasonló álláspontokat fogadott el 2019-ben<sup>(21)</sup> és 2021-ben<sup>(22)</sup>; mivel a Parlament által – a MeToo-ról szóló, 2021. december 16-i állásfoglalásában kérteknek megfelelően – végrehajtott megelőző mechanizmusok és a zaklatás elleni eljárások reformja, a felhívások végrehajtásával kapcsolatban bizonyos fokú vonakodással szembesült, ami nemcsak a zaklatás jelenségéről való tudomásszerzésből, hanem a Parlament hatályos jogi szabályainak egyértelműségének hiányából is ered;
- I. mivel 2022 októberében a világ a MeToo mozgalom ötödik évfordulóját ünnepelte, felszólalásra ösztönözve a nőket és a szexuális zaklatás más áldozatait, a tudatosság növelése és a széles körben elterjedt erőszak felszámolása érdekében; mivel a MeToo mozgalom rámutatott a szexuális zaklatás mértékére és jellegére, valamint nemzetközi mozgalmat és vitát indított a közvetett okokra és a szükséges válaszokra vonatkozóan; mivel azóta a mozgalom világszerte arra ösztönözte az áldozatokat, hogy különböző területeken – többek között a politikában – szólaljanak fel; mivel a közvélemény válasza és annak ellenére, hogy egyes tagállamok, egyes vállalatok, iskolák és más szereplők intézkedéseket hajtottak végre a szexuális zaklatás megelőzése és leküzdése érdekében, a MeToo mozgalom öt éve után a szexuális zaklatás problémájának kezelése terén tett előrelépés nem elegendő, és sürgős fellépésre van szükség a zaklatás felszámolása érdekében az Unióban;
- J. mivel a szexuális zaklatás és az erőszak más formái, a sértő vagy nemkívánatos munkahelyi magatartást nem az áldozat egyéni problémájaként, hanem egészségügyi és biztonsági kérdésként kell értelmezni; mivel a munkaerőpiac és a munka világának egyetlen része sem védett a szexuális zaklatással szemben, de az incidensek eltérőek, csakúgy, mint a zaklatás ágazattól vagy munkahelytípustól függő formái; mivel a munkahelyi szexuális zaklatás különösen gyakori a bizonytalan szerződések magas arányával rendelkező ágazatokban; mivel a munkakörülmények, a munkahelyi biztonság és a munka típusa kockázati tényezők a munkahelyi szexuális zaklatásnak való kitettség esetében; mivel a kollektív tárgyalás fontos eszköz lehet az erőszak és a szexuális zaklatás, többek között a munkahelyi nemi alapú erőszak, a harmadik felek zaklatása és a munkahelyi kapcsolati erőszak hatásainak megelőzése és leküzdése terén;
- K. mivel korábbi állásfoglalásaiban a Parlament számos konkrét belső intézkedés bevezetését szorgalmazta, beleértve a zaklatás megelőzéséről szóló kötelező képzés bevezetését valamennyi képviselő számára, hivatalba lépésükkor, megbízatásuk kezdetén, valamint a teljes személyzet számára, valamint a zero tolerancián alapuló megközelítés bevezetését, de évek óta e konkrét intézkedések közül nagyon keveset hajtottak végre teljes mértékben, és még többet kell tenni; mivel véleményében a Parlament Jogi Szolgálatja kijelentette, hogy a zaklatás megelőzésére irányuló kötelező képzés bevezetése a képviselők számára nem érintené szabad és független megbízatásuk gyakorlását; mivel a kutatás azt mutatja, hogy a zaklatás megelőzésére irányuló képzésnek járőrelőket célzó képzéssel kell kiegészülnie, amely jobb eredményeket hoz, ha a vezetői szintre és a személyzetre is irányul;

<sup>(20)</sup> A szexuális zaklatás és bántalmazás ellen az Unióban folytatott küzdelemről szóló, 2017. október 26-i állásfoglalás (HL C 346., 2018.9.27., 192. o.).

<sup>(21)</sup> Az Európai Unió isztambuli egyezményhez való csatlakozásáról és a nemi alapú erőszak elleni küzdelmet célzó egyéb intézkedésekről szóló, 2019. november 28-i állásfoglalás (HL C 232., 2021.6.16., 48. o.).

<sup>(22)</sup> A „MeToo és zaklatás – következmények az uniós intézményekben” című, 2021. december 16-i állásfoglalás (HL C 251., 2022.6.30., 138. o.).

- L. mivel általában az európai intézményeknek és különösen az Európai Parlamentnek mint jogalkotónak és munkáltatónak példát kell mutatniuk valamennyi tagállam és munkáltató számára; mivel az európai parlamenti képviselők – mind az uniós polgárok közvetlenül választott képviselőiként, mind pedig jogalkotóként – különleges felelősséggel tartoznak feladataiknak a legmagasabb szintű normák és az uniós jog tiszteletben tartásával történő ellátásért;

### **Általános megjegyzések**

1. emlékeztet arra, hogy a nemek közötti egyenlőség az Unió egyik alapvető értéke, és azt valamennyi uniós szakpolitikában, tevékenységben és programban érvényesíteni kell; sajnálatát fejezi ki a nemek közötti egyenlőség felé való lassú elmozdulás miatt az Unióban, valamint emlékeztet arra, hogy a nemi alapú erőszak egyaránt oka és következménye a nemek közötti egyenlőtlenségnek; hangsúlyozza, hogy sürgősen fejlődésre van szükség, és ragaszkodik ahhoz, hogy az Unió és tagállamai teljes mértékben kötelezzék el magukat az előrehaladás felgyorsítása mellett, többek között a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése és a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezés valamennyi uniós szakpolitikában, tevékenységben és programban történő végrehajtása révén; határozottan elítéli a nemi alapú erőszak minden formáját, beleértve a szexuális erőszakot és a zaklatás minden formáját, különösen a szexuális zaklatást;
2. ismételten felszólítja a Bizottságot, hogy az EUMSZ 83. cikkének (1) bekezdése alapján nyújtson be tanácsi határozatra irányuló javaslatot, amely a nemi alapú erőszakot új bűncselekményi területként azonosítja; megerősíti, hogy az Unió elkötelezett a nemi alapú erőszak elleni küzdelem mellett, és üdvözli a nők elleni erőszak és a kapcsolati erőszak elleni küzdelemről szóló irányelvre irányuló javaslatot (COM(2022)0105); üdvözli az Alapjogi Ügynökség (FRA) 2014-ben végzett, a nők elleni erőszakra vonatkozó felmérését, és üdvözli az Alapjogi Ügynökség 2024-re tervezett új, uniós szintű felmérését; hangsúlyozza a nemi alapú erőszakra vonatkozó lebontott adatok gyakori gyűjtésének fontosságát a probléma nagyságrendjének feltérképezése érdekében; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy minden szükséges intézkedést tegyenek meg annak érdekében, hogy ez megtörténjen;
3. megismétli az Unióhoz és valamennyi tagállamához intézett felhívását, hogy mielőbb ratifikálják a nők elleni erőszak megelőzéséről és leküzdéséről szóló, nemzetközileg elismert isztambuli egyezményt, összhangban a Bíróság 2021. évi véleményével, amely a nemi alapú erőszak megelőzésére, az áldozatok védelmére és az elkövetők megbüntetésére vonatkozó normákat állapít meg; felhívja az Uniót és a tagállamokat, hogy az isztambuli egyezményrel összhangban biztosítsák, hogy a szexuális zaklatás bűncselekményként szerepeljen mind a munka területén – a megkülönböztetés elleni hatályos uniós irányelvek értelmében –, mind az élet bármely más területén, és ennek megfelelően hivatkozzanak a zaklatásnak az isztambuli egyezmény 40. cikkében szereplő fogalom meghatározására; meggyőződése, hogy az Uniónak és a tagállamoknak harcolniuk kell a támadások ellen, és a nemi alapú erőszak, többek között a lelki, a fizikai és a szexuális zaklatás megelőzésére és leküzdésére vonatkozó konkrét, hatékony és ambiciózus szabályokat és politikákat kell elfogadniuk és végrehajtaniuk;
4. határozottan elítéli a zaklatás minden formáját, különösen a szexuális zaklatást; megjegyzi, hogy a zaklatás egy széles körben elterjedt és káros jelenség a magán- és közélet valamennyi területén; hangsúlyozza, hogy a munkahelyi zaklatás az emberi jogok megsértésének minősül, és súlyos következményekkel járhat egy személy testi és lelki egészségére nézve, hatására kényelmetlenül és bizonytalanul érzik magukat a munkahelyen, és számos esetben megakadályozza őket a munkájuk elvégzésében; kiemeli a munkahelyi online erőszak kezelésének fontosságát, mivel ez óriási hatással van az áldozatok mentális egészségére; rámutat arra, hogy különleges figyelmet kell szentelni a háború elől menekülő nőknek és lányoknak, például az Ukrajnából érkező nőknek;

### **Szexuális zaklatás és a MeToo mozgalom a tagállamokban**

5. határozottan támogatja a nemzetközi MeToo mozgalmat, amelyet Tarana Burke aktivista hozott létre 2006-ban azzal a céllal, hogy segítse a szexuális erőszak áldozatait, és amely 2017-ben világszerte elterjedt a MeToo elterjedését követően; elismerését fejezi ki azon emberek milliói felé, akik jelentkeztek szexuális erőszakra vonatkozó történeteikkel, hogy megtörjék a csendet, és jogorvoslatot követeljenek; megjegyzi, hogy 2017 óta a MeToo mozgalom bizonyos tagállamokban gyökeret eresztett, valamint azt, hogy ebből következően a kormányok és szervezetek változtatásokat hajtottak végre a szexuális erőszak kezelése, az áldozatok segítése, valamint negatív következmények kezelése érdekében a társadalom számára; ugyanakkor megjegyzi, hogy bizonyos tagállamokban kevés vagy semmilyen előrelépés nem történt ebben a tekintetben; felhívja a tagállamokat, hogy proaktívan dolgozzanak ki és hajtsanak végre olyan jogszabályokat és politikákat, amelyek kezelik társadalmunkban a szexuális erőszakot és a zaklatást;

6. kiemeli, hogy a szexuális zaklatás és erőszak meghatározása és bűncselekménnyé nyilvánítása az Unióban nem általános, ami a jogok és a védelmet széttagoltságához vezet az áldozatok számára a tagállamokban, ami bizonyítja, hogy olyan közös uniós megközelítésre van szükség, amely a nemi alapú erőszak uniós bűncselekményként való azonosításával érhető el; ismételten felszólítja a Bizottságot, hogy az EUMSZ 83. cikke (1) bekezdése harmadik albekezdésének alapján nyújtson be tanácsi határozatra irányuló javaslatot, amely a nemi alapú erőszakot új bűncselekményi területként azonosítja, valamint a Tanácsot, hogy fogadja el a döntést; felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsanak szabványosított, a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő cselekvési protokollokat a szexuális zaklatás valamennyi áldozatának támogatása érdekében, beleértve a határokon átnyúló szexuális zaklatás áldozatait is; felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsanak hatékony jelentéstételi mechanizmusokat és eljárásokat a munka világában előforduló erőszak és zaklatás eseteire, hozzák létre a panaszosok, áldozatok, tanúk és visszaélést bejelentő személyek viktimizációja vagy megtorlása ellen szükséges intézkedéseket, őrizték meg a bizalmas jelleget és az érintett személyek magánéletét, és garantálják, hogy a magánéletre és a titoktartásra vonatkozó követelményekkel ne éljenek vissza; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy bocsássanak rendelkezésre megfelelő forrásokat olyan biztonságos munkahelyi online és offline terek – különösen a nemek szempontjából biztonságos terek – létrehozásának és fenntartásának előmozdítására, ahová a nők interszekcionális sokféleségükben fordulhatnak az információcsere, a közösségi hálózatok kiépítése és a szakértői támogatás megszerzése érdekében, azzal a céllal, hogy minden nő szerepvállalását erősítsék és felemeljék őket;

7. kéri a tagállamokat, hogy hozzanak létre átfogó minimumszabályokat, amelyek holisztikus módon kezelik a szexuális zaklatás és a lelki zaklatás fennálló problémáját, valamint figyelembe veszik az ilyen erőszak áldozatainak sajátos szükségleteit; hangsúlyozza, hogy figyelembe kell venni távoli helyről történő munkavégzés új körülményeit és a Covid19-világjárványból levont tanulságokat; hangsúlyozza, hogy a jogszabályok központi szerepet játszanak a munkahelyi szexuális zaklatás és erőszak elleni küzdelemben, valamint hogy a megfelelő végrehajtás nélküli jogszabályok nem hozzák meg a kívánt eredményt; felhívja a Bizottságot és a tagállamokat a munkahelyi szexuális zaklatás elleni jogszabályok átdolgozásának biztosítására annak érdekében, hogy megvédjék a távoli helyről dolgozó nőket az online visszaélésekkel szemben; felhívja a tagállamokat, hogy a biztonságos tömegközlekedés, valamint a megfelelő és fenntartható közvilágítás biztosítása révén vegyék figyelembe a nők és lányok biztonsági és védelmi szükségleteit a munkába és az onnan történő utazás során;

8. felhívja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy az Eurostattal és a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetével (EIGE) együttműködve javítsák, mozdítsák elő és biztosítsák a tényeken alapuló gyakorlatokkal kapcsolatos kutatást, valamint a releváns, anonimizált, nem és életkor szerint alábontott, összehasonlítható adatok szisztematikus gyűjtését nemzeti, regionális és helyi szinten a szexuális zaklatás, a nemi alapú megkülönböztetés és a lelki zaklatás – többek között az internetes zaklatás – eseteiről, valamint a szexuális zaklatás okairól és következményeiről, beleértve a szexista és sztereotip hirdetések által az erőszak és a zaklatás előfordulására gyakorolt hatást; emlékeztet arra, hogy az uniós jog előírja, hogy a tagállamoknak és az uniós intézményeknek és ügynökségeknek biztosítaniuk kell az egyenlőség előmozdításával foglalkozó szerv működését, hogy az független segítséget nyújtson a zaklatás áldozatainak, független felméréseket végezzen, megfelelő, anonimizált, valamint nemek és életkor szerint alábontott és összehasonlítható adatokat gyűjtsön, a meghatározásokkal és osztályozásokkal kapcsolatos kutatást végezzen, független jelentéseket tegyen közzé, és ajánlásokat tegyen a foglalkoztatással és képzéssel, az árukhoz és szolgáltatásokhoz való hozzáféréssel és ezek nyújtásával kapcsolatos témákban, valamint az önálló vállalkozóknak; üdvözlzi az Európai Bizottság 2022. december 7-i, két irányelvre irányuló új javaslatát, amelynek célja, hogy az egyenlő bánásmód területén kötelező normákat állapítsanak meg az egyenlőséggel foglalkozó szervek számára; felhívja a tagállamokat, hogy megfelelő forrásokkal hívják fel a figyelmet a diszkriminatív gyakorlatokat nyomon követő egyenlőséggel foglalkozó szervek munkájára azok hatékony működésének biztosításához;

9. hangsúlyozza, hogy a munkahelyi lelki és szexuális zaklatás illegális és az elkövetőkkel szemben büntetőjogi és/vagy közigazgatási eljárások folytathatók; javasolja, hogy a munkáltatók konzultáljanak a munkahelyi zaklatás megfelelő kezelésére vonatkozó tanácsadást nyújtó külső tanácsadó szervezetekkel a biztonságos munkakörnyezet biztosítása, a rendelkezésükre álló jogorvoslati lehetőségekről – többek között a fegyelmi intézkedésekről – való tájékoztatás, valamint a korai békéltetés és jogi tanácsadás, valamint az áldozatoknak nyújtott támogatás lehetővé tétele érdekében; javasolja, hogy a „korai békéltetés” csak akkor folytassák le, ha az áldozat ezt kívánja, amennyiben a békéltetés előtt átfogó tájékoztatást és támogatást kapnak, és bármely szakaszban leállíthatják az eljárást; felhívja a tagállamokat annak biztosítására, hogy szerződése kezdetekor minden munkavállaló tájékoztatást kapjon az érvényben lévő zaklatásellenes eljárásokról és politikákról, a munkahelyi zaklatás és erőszak esetére vonatkozó munkavállalói jogairól, valamint a külső tanácsadási szolgáltatásokhoz való hozzáférésről; felszólítja a Bizottságot a munkahelyi szexuális zaklatással szembeni küzdelem terén meglévő bevált gyakorlatok értékelésére, megosztására és összevetésére, valamint ezen értékelés eredményeinek

megosztására azon hatékony intézkedések tekintetében, amelyeket a tagállamok tehetnek a vállalatok, a szociális partnerek és a szakképzésben részt vevő szervezetek ösztönzésére, hogy megakadályozzák a nemi alapú hátrányos megkülönböztetés minden formáját – különösen a munkahelyi zaklatást és szexuális zaklatást illetően; felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy biztosítsák, hogy a nemi alapú erőszak elleni küzdelmet célzó programok finanszírozási mechanizmusait is fel lehessen használni a tudatosság növelésére és a nők elleni erőszakkal, többek között a szexuális zaklatással foglalkozó civil társadalmi szervezetek támogatására;

10. felhívja a tagállamokat, hogy valamennyi nemhez és nemi identitáshoz tartozó embert motiváljanak a szexuális zaklatás elleni küzdelemre és a társadalmi változásokban való aktív részvételre; úgy véli, hogy a szexuális zaklatás valamennyi nemhez tartozó embert, valamint a társadalom egészét érinti; ebben a tekintetben hangsúlyozza a férfiak és fiúk a zaklatás valamennyi formája és a szexuális zaklatás elkerülésében betöltött központi szerepét; ezért kéri a tagállamokat és valamennyi szereplőt, hogy biztosítsák a férfiak és fiúk aktív és pozitív szerepvállalását a zaklatás valamennyi formája és a szexuális zaklatás, valamint a bántalmazás és erőszak más formáinak elkerülésében, beleértve a figyelemfelkeltő és megelőző kampányokat, figyelembe véve, hogy a nők ellen elkövetett szexuális zaklatási esetek 82 %-ában vesz részt férfi elkövető; felhívja a tagállamokat, hogy biztosítsanak inkluzív szexuális oktatást mindenki számára, beleértve a fiúkat és a férfiakat is, a szexuális zaklatás és bántalmazás – többek között annak LMBTQIA+-ellenes jellegének – felismerése és megelőzése érdekében;

11. hangsúlyozza, hogy a szociális partnerek fontos szerepet játszhatnak a munkahelyi zaklatás, többek között a munkahelyi szexuális zaklatás és internetes zaklatás kezelésében; felhívja a tagállamokat, hogy a szociális partnerekkel konzultálva biztosítsák, hogy a munkáltatók megfelelő intézkedéseket hozzanak a biztonságos munkakörnyezet biztosítása és az áldozatok támogatása, valamint a munkahelyi szexuális zaklatás, internetes erőszak és harmadik fél által elkövetett erőszak megelőzése és kezelése érdekében; hangsúlyozza, hogy a munkáltatókat meg kell akadályozni abban, hogy a szexuális zaklatás áldozatává vált munkavállalókat elbocsássák, megkülönböztessék vagy bármilyen módon hátrányos helyzetbe hozzák; ebben a tekintetben hangsúlyozza, hogy a munkavállalók számára jogot kell biztosítani arra, hogy támogatást kapjanak egy szakszervezeti, valamint munkahelyi egészségügyi és biztonsági képviselőtől; felhívja a tagállamokat, hogy hozzanak intézkedéseket a szexuális zaklatás megelőzésével és kezelésével kapcsolatos munkahelyi gyakorlatokra vonatkozó kollektív tárgyalások előmozdítása érdekében, többek között a munkavállalók és a munkáltatók, a szakszervezeti képviselők és a munkahelyi egészségvédelmi és biztonsági képviselők tudatosságának növelése és képzése révén; elismeri a civil társadalmi szervezetek és az üzleti hálózatok szerepét a munkahelyi szexuális zaklatás megelőzésében és kezelésében, többek között a figyelemfelkeltés és az áldozatok segítése révén;

12. kiemeli, hogy az erőszakról és zaklatásról szóló 2019. évi (190. sz.) ILO-egyezmény és a 206. sz. ajánlás az első olyan nemzetközi munkaügyi normák, amelyek közös keretet biztosítanak a munka világában tapasztalható erőszak és zaklatás, többek között a nemi alapú erőszak és zaklatás megelőzésére, orvoslására és felszámolására; felszólítja azokat a tagállamokat, amelyek ezt eddig nem tették meg, hogy ratifikálják az egyezményt;

### **Zaklatás az uniós intézményekben**

13. meggyőződése, hogy az európai intézményeknek példaértékű munkaadóként kell viselkedniük, zero toleranciára vonatkozó normákat kell megállapítaniuk a zaklatás minden típusával szemben, aktívan kell dolgozniuk a zaklatás megelőzésén, az áldozatok megfelelő védelmén és a holisztikus támogató mechanizmuson, fel kell lépniük a megkülönböztetés valamennyi formája ellen, szigorúan végre kell hajtaniuk a szabályokat, valamint hatékony, arányos és visszatartó erejű szankciókat kell alkalmazniuk; úgy véli, hogy az uniós intézmények munkája hatékonyságának biztosításához jó munkakörülményekre, valamint biztonságos és tisztelt környezetre van szükség;

14. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy a MeToo mozgalom – többek között a MeTooEP mozgalom – által kezdeményezett előrelépés ellenére, amely hozzájárult a hallgatás megtöréséhez és a jobb zaklatásellenes politikák végrehajtásának fontosságához, továbbra is előfordulnak szexuális zaklatási esetek az Unió egész területén és az európai intézményeken belül, beleértve a Parlamentet is, és az áldozatok nem kapnak megfelelő támogatást és védelmet; emlékeztet arra, hogy ezek az esetek árnyékot vetnek az intézményeink működésére, és aláássák az uniós polgárok uniós intézményekbe vetett bizalmát;

15. hangsúlyozza a megelőzés, a hosszú távú speciális képzés, a tájékoztatás és a figyelemfelkeltésre irányuló erőfeszítések, a zaklatással szembeni zero tolerancia politikája előmozdításának, az áldozatoknak nyújtott tanácsadásnak és pszichológiai segítségnyújtásnak, valamint a rendőrségi kapcsolatfelvételre vonatkozó tanácsadásnak és a jogorvoslatot nyújtókhoz való továbbküldésre vonatkozó tanácsadás fontosságát; üdvözli a frissített plakátokkal és broszúrákkal folytatott, rendszeres zaklatás megelőző kampányokat annak érdekében, hogy emlékeztessék a tagokat és a személyzetet, példamutató magatartásuk biztosítása érdekében; hangsúlyozza, hogy a megelőző intézkedéseknek különösen arra kell irányulniuk, hogy lehetővé tegyék a nők szerepvállalását és támogassák a férfiakat a káros nemi sztereotípiák elleni küzdelemben, oktassák őket a beleegyezés fogalmára vonatkozóan, előmozdítsák a nemek közötti egyenlőséget a biztonságos munkakörnyezet

érdekében, és mindenkit arra ösztönözzenek, hogy pozitív példaképként lépjenek fel a nemi alapú erőszaktól mentes társadalom felé; úgy véli, hogy a meglévő kampányokat rendszeresen frissíteni és erősíteni kell, különösen az interszekcionális és szexuális zaklatásra vonatkozóan annak érdekében, hogy a tudatlanságra vagy „a tudatosság hiányára” ne hivatkozassanak mentséggént nyilvánvaló szabálysértő magatartás esetén;

16. megjegyzi, hogy a szexuális és lelki zaklatási ügyeket még mindig alacsony számban jelentik be a Parlamentben, mivel az áldozatok olyan okok miatt nem használják a meglévő csatornákat, mint például a szégyen, a megtorlástól való félelem, a zaklatási panaszokkal foglalkozó illetékes bizottságok zaklatási ügyek kezelési gyakorlatával szembeni általános bizalmatlanság, az áldozatok emberi jogi normákon alapuló, átfogó bejelentési, támogatási és gondozási rendszerének hiánya, az attól való félelem, hogy a bejelentés a munkahelyi kapcsolatokat hátrányosan érintené vagy negatívan befolyásolná a panaszos karrierjét, vagy hogy a bejelentésnek nem hinnének vagy nem vennék azt komolyan; úgy véli, hogy ez világosan megmutatja, hogy további erőfeszítésekre van szükség a bejelentési eljárásokra és az áldozatok támogatására vonatkozó figyelemfelkeltés érdekében, a zaklatás minden formájának megelőzésére vonatkozóan;

17. megjegyzi, hogy az Európai Parlamentben léteznek hivatalos és nem hivatalos struktúrák a zaklatással és különösen a szexuális zaklatással kapcsolatos kérdések kezelésére azáltal, hogy tanácsadást, jogi és pszichológiai segítséget nyújtanak az áldozatoknak, beleértve a tájékoztató kampányokat is, amelyek lehetővé teszik az áldozatok számára a zaklatás példáinak felismerését; felszólít e struktúrák, kompetenciák és összetételük jobb népszerűsítésére, láthatóságára, megerősítésére és professzionalizálására annak biztosítása érdekében, hogy minden áldozat bizalmasan és biztonságban jelentkezessen; üdvözli egyes képviselőcsoportok kezdeményezéseit, amelyek úgy határoztak, hogy képzett bizalmi személyeket és belső ombudsmanokat hoznak létre, akiknek a zaklatás áldozatai bejelenthetik esetüket, és támogatást, tanácsot és iránymutatást kaphatnak, teljes titoktartás mellett; hangsúlyozza, hogy ezeket a képviselőcsoportokban működő struktúrákat az Európai Parlament meglévő struktúráinak kiegészítése, nem pedig megkerülése érdekében hajtották végre, amelyeket felül kell vizsgálni annak érdekében, hogy a lehető legjobban támogassák az áldozatokat; kéri a szexuális és más típusú zaklatás megelőzésére és leküzdésére vonatkozó bevált gyakorlatok képviselőcsoportok közötti cseréjét; aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy az uniós intézményekben a zaklatás bejelentése következményekkel járhat a panaszos karrierjére nézve; azt is hangsúlyozza, hogy az intézményben előforduló zaklatási esetek számára vonatkozó, átlátható és a magánéletet tiszteletben tartó adatok hiányoznak;

18. emlékeztet valamennyi európai intézmény azon kötelezettségére, hogy minden szükséges politikát és a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő, szabványosított cselekvési protokollokat vezessen be a zaklatás és az erőszak valamennyi formájának megelőzése és kezelése érdekében, és sürgeti őket annak biztosítására, hogy valamennyi hatályos szabály garantálja a köteleességszegés bármely formájával szembeni zéró toleranciát és az áldozatok teljes körű támogatását és védelmét; hangsúlyozza a megválasztott képviselők, a politikai személyzet és a tisztviselők példamutató kötelezettségét minden szinten; felhívja az európai intézményeket, hogy erősítsék meg belső szabályaikat és politikáikat annak biztosítása érdekében, hogy bejelentett lelki vagy szexuális zaklatás és/vagy erőszak esetén a feltételezett elkövetővel szembeni szankciók ne csak a felelősségek és a kapcsolódó juttatások felfüggesztésének időtartamára vonatkozzanak, hanem a fizetésük teljes visszavonásából és a munkaszerződésük megszüntetéséből is, amennyiben bűnösnek bizonyulnak;

19. üdvözli, hogy a MeToo mozgalom megalakulása után előrelépés történt a zaklatásellenes politikák reformja terén a különböző uniós intézményekben; megjegyzi azonban, hogy valamennyi intézményben javulást lehet elérni az áldozatok jobb védelme és támogatása, valamint az elkövetők szankcionálása érdekében; különösen az Európai Parlament esetében emlékeztet arra, hogy minden visszatartó erejű jogi keretnek meg kell felelnie a szankciók arányosságára vonatkozó uniós jogi elvnek, és kiemeli, hogy a szabályok megsértése esetén a jelenlegi maximális szankció a napidíj egy hónapos felfüggesztéséből vagy az európai parlamenti képviselők tevékenységének egy hónapos felfüggesztéséből áll, amely ismételt jogsértés esetén megkétszerezhető; megjegyzi, hogy ezek a szankciók a zaklatás áldozatai által elszenvedett súlyos károk fényében nem arányosak; ezért felszólít a szankcióknak az eljárási szabályzat felülvizsgálatával történő megerősítésére annak biztosítása érdekében, hogy a szankciók hatálya megfelelően és arányosan foglalkozzon a szexuális és lelki zaklatás áldozatainak okozott kár súlyosságával;

20. úgy véli, hogy az uniós intézményeken belüli zaklatási ügyek hatással lehetnek az uniós költségvetésre, ezért azokat figyelembe kell venni, amikor arról döntenek, hogy megadják-e az érintett intézménynek a költségvetési mentesítést, vagy sem; kéri továbbá, hogy hozzanak létre nagyobb védelmet nyújtó keretet és új támogatási intézkedéseket a zaklatás áldozatai számára, különösen pszichológiai támogatást az eljárás időtartama alatt;

21. ösztönzi az összes uniós intézményt és ügynökséget, hogy rendszeresen osszák meg és hasonlítsák össze a zaklatás elleni politikákkal, iránymutatásokkal vagy a nemek közötti egyenlőséget is előmozdító mechanizmusokra és stratégiákra vonatkozó új rendelkezésekkel kapcsolatos bevált gyakorlataikat;

22. felszólítja az összes uniós intézményt, hogy vezessék be a bizalmi személyek és külső közvetítők hálózatát, amely iránymutatást és támogatást nyújt a szexuális zaklatás áldozatai számára, és ösztönzi a különböző uniós szervek bizalmi személyei közötti együttműködést, ami elengedhetetlen a megfelelő támogatás nyújtásához kevés alkalmazottal rendelkező kisebb szervek számára;

23. megjegyzi, hogy az interszekcionális szexuális zaklatást fontos kezelni, olyan inkluzív és tiszteletteljes környezet létrehozásával, amelyben a közösség minden tagját méltósággal értékeli és kezelik fajuktól, nemüktől, életkoruktól, szexuális irányultságuktól, nemi identitásuktól, nemi önkifejezésüktől, nemi jellemzőiktől, fogyatékosságuktól vagy egyéb jellemzőiktől függetlenül; megjegyzi, hogy az interszekcionális szexuális zaklatás a társadalom egészét érintő probléma kell, hogy legyen; megjegyzi, hogy olyan átfogó megkülönböztetés- és zaklatásellenes politikára van szükség, amely figyelembe veszi az interszekcionalitást és a marginalizált csoportok egyedi tapasztalatait; kéri, hogy az európai intézmények személyzete és tagjai számára biztosítsanak olyan oktatási, képzési és tudatosságnövelő erőfeszítéseket, amelyek kezelik az interszekcionalitás kérdését, valamint a marginalizált csoportok sajátos szükségleteit;

24. üdvözli, hogy ebben a parlamenti ciklusban először kell az európai parlamenti képviselőknek olyan nyilatkozatot aláírniuk, amelyben megerősítik, hogy kötelezettséget vállalnak a megfelelő magatartásról szóló kódex betartása iránt, amely kifejezett bekezdéseket szentel a zaklatásnak; emlékeztet mindazonáltal arra, hogy a szexuális zaklatás kezelésére irányuló jelenlegi intézkedések nem elég erősek, és nem foglalják magukban a korábbi állásfoglalásokban kért intézkedések mindegyikét; ebben az értelemben felhívja a Parlament igazgatását és az Elnökséget, hogy fogadják el és hajtsák végre ezeket, és felkéri az elnököt és a főtitkárt, hogy a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság (FEMM) nyilvános ülésén mutassák be a végrehajtás terén elért eredményeket; aggodalommal jegyzi meg, hogy a megtett erőfeszítések ellenére továbbra is vannak szexuális zaklatási esetek a Parlamentben; meggyőződése azonban, hogy a Parlament politikai szándéka a szexuális és egyéb zaklatások kezelése az intézményen belül és kívül egyaránt; további átláthatóságot kér valamennyi eljárás és a konkrét intézkedések különböző szervezeti egységek általi végrehajtása tekintetében politikai és közigazgatási szinten;

25. üdvözli a zaklatás megelőzéséről szóló, a képviselők, a Parlament Főtitkárságának vezetői és a személyzet számára nyújtott képzést; meggyőződése azonban, hogy a zaklatás megelőzésére irányuló képzésben való önkéntes részvétel elégtelennek bizonyult; felszólít a zaklatás megelőzéséről szóló kötelező képzés bevezetésére minden képviselő számára az egyes mandátumok leelején, valamint a személyzet minden tagja, különösen a vezetés valamennyi szintje számára; kéri, hogy a képzés befejezésének elmaradásához és az eljárási szabályzat e tekintetben történő felülvizsgálatához hozzanak szankciókat; aggodalmát fejezi ki amiatt, hogy ebben a ciklusban eddig kevés képviselő vett részt a képzésben, így a 705 képviselőből csak 260 végezte el a képzést, ami az összes képviselő 36,9 %-át teszi ki; ezért további cselekvésre szólít fel annak biztosítása érdekében, hogy minden képviselő észszerű időn belül elvégezze a zaklatás megelőzésére vonatkozó képzést; kéri, hogy a Parlament honlapján hozzanak létre nyilvános listát a képzést elvégző képviselőkről és azokról, akik nem végezték el a képzést, valamint hogy tegyék közzé a képzés elvégzéséről szóló igazolást az adott képviselő egyéni oldalán; hangsúlyozza továbbá, hogy a képzéseket rendszeresen elérhetővé kell tenni valamennyi uniós nyelven; emlékeztet arra, hogy a szankciónak arányosnak kell lenniük, és tiszteletben kell tartaniuk a képviselő megválasztott jogállását és a mandátum gyakorlásához való jogát; hangsúlyozza, hogy a képzésnek a munkavállalók oktatását és megerősítését is biztosítania kell, hogy képesek legyenek cselekedni a nem megfelelő magatartás és az esetleges zaklatási helyzetek esetén annak érdekében, hogy felismerjék a zaklatás korai jeleit, és gyorsan beavatkozzanak az eszkaláció megelőzése érdekében;

26. üdvözli az Elnökség által 2018. március 12-én elfogadott, a parlamenti képviselők és az akkreditált parlamenti asszisztensek, a gyakornokok és az egyéb alkalmazottak közötti konfliktusok és zaklatási ügyek kezelésére szolgáló megelőző és korai támogatási intézkedések kiigazítására vonatkozó frissített ütemterv és a nemek közötti egyenlőségre vonatkozó cselekvési terv keretében végrehajtott intézkedéseket; felszólít a Parlament épületeiben dolgozó valamennyi személy rendszeres tájékoztatásának javítására annak érdekében, hogy biztosítsák számukra a zaklatás valamennyi formájának felismeréséhez és bejelentéséhez szükséges eszközöket; több, nemek szerint alábontott adatot kér annak megállapítása érdekében, hogy a zaklatás milyen mértékben érinti a munkavállalókat az Európai Parlamenten belül, különös figyelmet fordítva az LMBTQIA+ közösségre; kéri, hogy a FEMM bizottság részvételével hozzanak létre nyomomonkövetési mechanizmust e politika végrehajtására;

27. tudomásul veszi a munkahelyi zaklatással és annak megelőzésével foglalkozó tanácsadó bizottság és az európai parlamenti képviselőket érintő zaklatási panaszokkal foglalkozó tanácsadó bizottság munkáját; ismételten teljes átláthatóságot kér azzal kapcsolatban, hogy a Parlament hogyan kezeli a zaklatással kapcsolatos kérdéseket – védve ugyanakkor az érintettek személyazonosságát –, és felkéri mindkét bizottságot, hogy évente készítsék el és tegyék közzé ellenőrzési jelentéseiket és kockázatértékeléseiket a Parlament honlapján; éves belső értékelésre, valamint átlátható eljárással kiválasztott külső ellenőrök által végzett független értékelésre szólít fel megbízatásonként legalább egyszer, valamint hangsúlyozza, hogy ezeket az eredményeket közzé kell tenni; korábbi állásfoglalásával összhangban javasolja, hogy hozzanak létre egy független szakértőkből álló munkacsoportot, amelynek feladata, hogy megvizsgálja a szexuális zaklatás és bántalmazás helyzetét a Parlamentben, valamint hogy értékelje a jelenlegi bizottságokat, az akkreditált parlamenti asszisztensek és európai parlamenti képviselők közötti panaszos ügyekben illetékes, munkahelyi zaklatással és annak megelőzésével foglalkozó tanácsadó bizottságot, valamint a zaklatások megelőzésével foglalkozó és a Parlament személyzetének tanácsot nyújtó bizottságot; javasolja, hogy javasoljon megfelelő változtatásokat a professzionalizálás biztosítása és a zero tolerancia célkitűzésének elérése érdekében;

28. megismétli arra irányuló felhívását, hogy a két tanácsadó bizottságot vonják össze egy zaklatási ügyekkel foglalkozó bizottságba, amely egy quaestorból, a személyzet két képviselőjéből és/vagy az akkreditált parlamenti asszisztensek bizottságából, valamint három szakértőből, például orvosokból, terapeutákból és a zaklatással foglalkozó jogi szakértőkből áll, az egyenlő, szakmai, méltányos és kiegyensúlyozott összetétel lehetővé tétele érdekében; kéri, hogy idővel hozzák létre az ügyek bizalmas történeti nyilvántartását, amint azt már a 2017-es és 2021-es állásfoglalások is kérték; egyértelmű megbízatást és átlátható kiválasztási eljárást szorgalmaz a bizottság tagjai számára; javasolja a túlélőket támogató önkéntes hálózat létrehozását, amely támogatást és irányítást nyújt a zaklatás áldozatai és túlélői számára;

29. sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az állítólagos zaklatást vizsgáló eljárások két évig tarthatnak, ami szükségtelen károkat okoz az áldozatoknak; emlékeztet arra, hogy a Parlament igazgatásának jogi felelőssége, hogy kellő gondossággal és időben kivizsgálja az elé terjesztett ügyeket; ezért felhívja az Európai Parlamentben a zaklatással kapcsolatos panaszokkal foglalkozó két tanácsadó bizottságot, hogy a lehető leghamarabb, de legkésőbb hat hónapon belül zárják le az eléjük terjesztett ügyeket, és folyamatosan tájékoztassák az összes érintett felet az eljárásról; felhívja az elnököt, hogy az első jelentés kézhezvételétől számított hat héten belül hozzon határozatot a lehetséges szankciókról, és ezt a döntést a nyilvános bejelentés előtt közölje az összes érintett féllel; felhívja az Elnökséget, hogy illesszen be az előírt határidőkre vonatkozó cikket annak biztosítása érdekében, hogy az Elnökség 2018. július 2-i határozata megfeleljen a jogbiztonság és a megfelelő ügyintézés uniós jogi elveinek; hangsúlyozza, hogy különös figyelmet kell fordítani a legkevésbé stabil szerződésekkel rendelkező munkavállalók helyzetére, valamint az internetes zaklatásra, figyelembe véve a távmunka elterjedését;

30. felhívja az európai intézményeket, hogy végezzenek külső ellenőrzést az intézményeikben tapasztalható zaklatási helyzetről, beleértve a zaklatási ügyekkel foglalkozó meglévő eljárások és rendszerek felülvizsgálatát, hozzák nyilvánosságra az eredményeket, és az ellenőrzés ajánlásai alapján hajtsanak végre reformokat;

31. hangsúlyozza a bejelentő személyek zaklatási ügyekben betöltött fontos szerepét; megismétli arra vonatkozó javaslatát, hogy vizsgálják felül a személyzeti szabályzatot, különösen a 22c. cikket annak érdekében, hogy összhangba kerüljön a visszaélést bejelentő személyekről szóló irányelv előírásaival; felhívja az Elnökséget, hogy közben haladéktalanul vizsgálja felül a Parlamentnek a személyzeti szabályzat 22c. cikkének végrehajtására vonatkozó belső szabályait, hogy összhangba hozza azokat; felhívja az Európai Parlament Kutatószolgálatát, hogy készíttessen tanulmányt a visszaélést bejelentő platformok munkahelyi hozzáadott értékéről és arról, hogy az hogyan alkalmazható az uniós intézményeken belül, amelynek eredményeit és ajánlásait az illetékes parlamenti bizottságokban folytatott eszmecsereekkel egybekötött munkaértekezleten vagy meghallgatáson kell ismertetni;

32. ismételten felhívja az európai ombudsmant, hogy évente nyújtson következetes tájékoztatást a Parlament nemek közötti egyenlőséggel és sokszínűséggel foglalkozó magas szintű munkacsoportjának és a FEMM bizottságnak, a Parlamentben és más uniós intézményekben a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos hivatali visszasságokra vonatkozó panaszokról;

o

o o

33. utasítja elnökét, hogy továbbítsa ezt az állásfoglalást a Tanácsnak és a Bizottságnak.