



C/2023/1224

21.12.2023

P9_TA(2023)0217

Assédio sexual na UE e avaliação do movimento MeToo

Resolução do Parlamento Europeu, de 1 de junho de 2023, sobre o assédio sexual na UE e a avaliação do movimento MeToo (2022/2138(INI))

(C/2023/1224)

O Parlamento Europeu,

- Tendo em conta os artigos 2.º e 3.º do Tratado da União Europeia (TUE),
- Tendo em conta os artigos 8.º, 10.º, 19.º, 83.º, 153.º e 157.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE),
- Tendo em conta os artigos 21.º e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia («Carta»),
- Tendo em conta a Convenção do Conselho da Europa para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres e a Violência Doméstica («Convenção de Istambul»),
- Tendo em conta a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Violência e o Assédio (n.º 190) e a sua Recomendação (n.º 206), bem como as suas principais disposições,
- Tendo em conta a Diretiva 2006/54/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 5 de julho de 2006, relativa à aplicação do princípio da igualdade de oportunidades e igualdade de tratamento entre homens e mulheres em domínios ligados ao emprego e à atividade profissional ⁽¹⁾,
- Tendo em conta a Diretiva (UE) 2019/1937 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 23 de outubro de 2019, relativa à proteção das pessoas que denunciam violações do direito da União ⁽²⁾ (Diretiva Denúncia de Irregularidades),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 5 de março de 2020, intitulada «Uma União da Igualdade: Estratégia para a Igualdade de Género 2020-2025» (COM(2020)0152),
- Tendo em conta a Comunicação da Comissão, de 12 de novembro de 2020, intitulada «União da Igualdade: Estratégia para a igualdade de tratamento das pessoas LGBTIQ 2020-2025» (COM(2020)0698),
- Tendo em conta a sua Resolução, de 26 de outubro de 2017, sobre a luta contra o assédio sexual e os abusos sexuais na UE ⁽³⁾,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 11 de setembro de 2018, sobre medidas para evitar e combater o assédio moral e sexual no local de trabalho, em locais públicos e na vida política na UE ⁽⁴⁾,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 28 de novembro de 2019, sobre a adesão da UE à Convenção de Istambul e outras medidas para combater a violência de género ⁽⁵⁾,
- Tendo em conta a sua Resolução, de 21 de janeiro de 2021, sobre a perspetiva de género na crise COVID-19 e no período pós-crise ⁽⁶⁾,

⁽¹⁾ JO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

⁽²⁾ JO L 305 de 26.11.2019, p. 17.

⁽³⁾ JO C 346 de 27.9.2018, p. 192.

⁽⁴⁾ JO C 433 de 23.12.2019, p. 31.

⁽⁵⁾ JO C 232 de 16.6.2021, p. 48.

⁽⁶⁾ JO C 456 de 10.11.2021, p. 191.

- Tendo em conta a sua Resolução, de 21 de janeiro de 2021, sobre a Estratégia da UE para a Igualdade de Género ⁽⁷⁾,
 - Tendo em conta a sua Resolução, de 14 de dezembro de 2021, que contém recomendações à Comissão sobre o combate à violência com base no género: ciberviolência ⁽⁸⁾,
 - Tendo em conta a sua Resolução, de 16 de dezembro de 2021, sobre o movimento MeToo e o assédio — consequências para as instituições da UE ⁽⁹⁾,
 - Tendo em conta a sua Resolução, de 15 de fevereiro de 2023, relativa à Convenção do Conselho da Europa para a prevenção e o combate à violência contra as mulheres e a violência doméstica: adesão à UE ⁽¹⁰⁾,
 - Tendo em conta o relatório do Instituto Europeu para a Igualdade de Género sobre o Índice de Igualdade de Género 2022,
 - Tendo em conta o estudo internacional conjunto, de dezembro de 2022, sobre a violência e o assédio no trabalho ⁽¹¹⁾,
 - Tendo em conta o Relatório da Provedora de Justiça Europeia, de 17 de dezembro de 2018, sobre a dignidade no trabalho nas instituições e agências da UE,
 - Tendo em conta a Decisão da Mesa, de 2 de julho de 2018, relativa ao funcionamento do Comité Consultivo sobre queixas por assédio relativas aos Deputados ao Parlamento Europeu e aos procedimentos na matéria,
 - Tendo em conta o artigo 10.º, n.º 6, do seu Regimento,
 - Tendo em conta o anexo II do seu Regimento, intitulado «Código do Comportamento Adequado dos Deputados ao Parlamento Europeu no Exercício das suas Funções»,
 - Tendo em conta o artigo 12.º-A do Estatuto dos Funcionários da UE,
 - Tendo em conta o artigo 54.º do seu Regimento,
 - Tendo em conta o relatório da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros (A9-0178/2023),
- A. Considerando que a igualdade de género é um valor fundamental da UE, consagrado no artigo 2.º do Tratado da União Europeia (TUE), e tem de ser integrada em todas as políticas, atividades e programas da UE; considerando que o direito à igualdade de tratamento e à não discriminação é um direito fundamental, consagrado nos Tratados e nos artigos 21.º e 23.º da Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, e deve ser plenamente respeitado; considerando que, nos termos do artigo 3.º da Carta, o direito à integridade do ser humano é fundamental;
- B. Considerando que a violência de género, em todas as suas formas, incluindo o assédio sexual, é simultaneamente uma causa e uma consequência da desigualdade de género, da discriminação e da violação dos direitos humanos; considerando que constitui um grave obstáculo à participação das mulheres, das raparigas e de outras vítimas em todas as esferas da vida privada e pública, impedindo-as de usufruir plenamente dos seus direitos e liberdades fundamentais; considerando que a erradicação da violência de género é uma condição prévia para alcançar uma verdadeira igualdade de género; considerando que, para prevenir e combater a violência de género, incluindo o assédio sexual, é fundamental que a UE e os Estados-Membros realizem progressos significativos no sentido de alcançar a igualdade de género através de ações concretas e da plena aplicação da integração da perspectiva de género e da orçamentação sensível ao género em todos os domínios de intervenção e na tomada de decisões;

⁽⁷⁾ JO C 456 de 10.11.2021, p. 208.

⁽⁸⁾ JO C 251 de 30.6.2022, p. 2.

⁽⁹⁾ JO C 251 de 30.6.2022, p. 138.

⁽¹⁰⁾ Textos Aprovados, P9_TA(2023)0047.

⁽¹¹⁾ Organização Internacional do Trabalho (OIT), Lloyd's Register Foundation, *Experience of violence and harassment at work: the first global survey* [Experiência de violência e assédio no trabalho: uma primeira pesquisa global], 2022.

- C. Considerando que o assédio sexual é definido pelo direito da UE como toda e qualquer situação em que ocorre «um comportamento indesejado de caráter sexual, [...], com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da pessoa, em particular pela criação de um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo»; considerando que a atual legislação da UE não demonstrou ser suficientemente eficaz para prevenir e combater esses fenômenos na prática; considerando que é necessário uma legislação da UE mais forte em matéria de luta contra a violência de gênero e sobre a saúde e segurança no trabalho, bem como alargar a legislação sobre assédio e assédio sexual para além do ambiente de trabalho, em conformidade com a Convenção de Istambul, para resolver inteiramente esta questão em todos os domínios da vida e da sociedade; considerando que a Diretiva Igualdade no Emprego consagra o direito a não ser discriminado nem sujeito a assédio em contextos laborais com base na orientação sexual⁽¹²⁾; considerando que as diretivas relativas à igualdade de gênero estipulam que o assédio sexual e em razão do sexo no local de trabalho e no acesso a bens e serviços é contrário ao princípio da igualdade de tratamento entre homens e mulheres; considerando que a proposta de diretiva relativa à violência contra as mulheres define «assédio sexual no trabalho» como qualquer forma de comportamento indesejado de caráter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, que ocorra no decurso de, esteja associado ou relacionado com o emprego, a atividade profissional ou o trabalho independente, incluindo relações de serviço no exercício das funções, com o objetivo ou o efeito de violar a dignidade da vítima, em especial ao criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou ofensivo, incluindo quando a rejeição ou a submissão de uma pessoa seja utilizada explícita ou implicitamente como base para decisões relacionadas com emprego; considerando que a violência sexual e o assédio no local de trabalho são uma questão grave de saúde e segurança e devem ser tratados e como tal e prevenidos;
- D. Considerando que o assédio sexual é uma forma de violência de gênero e uma forma extrema de discriminação baseada no gênero, que afeta de modo desproporcionado as mulheres e as raparigas; considerando que os agressores sexuais são predominantemente homens; considerando que o assédio está frequentemente associado a outras formas de discriminação, para além da discriminação baseada no gênero, e deve ser combatido com uma abordagem intersectorial e em todas as suas vertentes; considerando que o assédio sexual deve ser entendido à luz do poder masculino e de uma maior desigualdade de gênero, uma vez que é uma consequência de estereótipos baseados no gênero, estruturas heteropatriarcais, desigualdades estruturais e institucionais e sexismo, radicados na distribuição desigual do poder entre mulheres e homens na sociedade e na vida profissional; considerando que são necessárias várias dimensões para compreender o que cria noções de superioridade e inferioridade na sociedade e na vida profissional; considerando que pode manifestar-se sob muitas formas diferentes e pode ocorrer em muitos contextos sociais diferentes, como em casa, no local de trabalho, no sistema educativo, em linha e no espaço público, incluindo o assédio de rua, e tem graves consequências em todos os aspetos da sociedade; considerando que o assédio na educação tem graves consequências na capacidade de aprendizagem dos estudantes e na sua saúde física e mental, bem como efeitos permanentes, nomeadamente a normalização do assédio sexual; considerando que tem uma dimensão de gênero, havendo um número desproporcionado de mulheres e raparigas vítimas de assédio sexual, incluindo, entre outras formas, a agressão sexual e a violação; considerando que o assédio sexual compromete a igualdade no trabalho e reforça os estereótipos sobre as capacidades e aspirações das mulheres; considerando que o assédio sexual pode ter um efeito silenciador e um impacto negativo nos salários, na progressão na carreira e nas condições de trabalho das vítimas, bem como afastar as pessoas do mundo do trabalho; considerando que o movimento MeToo sensibilizou o público para a utilização abusiva de acordos de confidencialidade no contexto do assédio sexual, para evitar que as vítimas denunciassem, e continua a ser uma preocupação, que importa afrontar; considerando que o assédio sexual contribui também para que menos mulheres entrem ou permaneçam no mercado de trabalho, aumentando as disparidades na taxa de participação na força de trabalho, e para que as mulheres recebam menos do que os homens, agravando assim as disparidades salariais entre homens e mulheres;
- E. Considerando que uma em cada duas mulheres (55 %) na UE foram vítimas de assédio sexual, pelo menos, uma vez desde os 15 anos; considerando que, no local de trabalho, que muitas vezes está longe de ser um ambiente seguro, onde impera o respeito, mais do que uma em cada cinco pessoas (quase 23 %) foram vítimas de violência e assédio, de natureza física, psicológica ou sexual; considerando que tanto os assediadores como as vítimas podem ser de qualquer sexo ou gênero; considerando que as mulheres e raparigas e as pessoas lésbicas, gays, bissexuais, transgênero, intersexuais, *queer* e assexuais e mais (LGBTQIA+), bem como outros grupos vulneráveis, estão particularmente expostas e são afetadas de forma desproporcionada⁽¹³⁾; considerando que são necessários mais dados anonimizados para compreender a discriminação do assédio que existe, tendo especialmente em conta que muitos trabalhadores LGBTQIA+ trabalham num ambiente marcado pelo preconceito e pela hostilidade; considerando que a percentagem de mulheres

⁽¹²⁾ Diretiva 2000/78/CE do Conselho, de 27 de novembro de 2000, que estabelece um quadro geral de igualdade de tratamento no emprego e na atividade profissional (JO L 303 de 2.12.2000, p. 16).

⁽¹³⁾ OIT, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey* [Experiência de violência e assédio no trabalho: uma primeira pesquisa global], Genebra, 2022.

que trabalham ou trabalharam e que foram vítimas de alguma forma de comportamento indesejado com conotação sexual no local de trabalho varia entre os Estados-Membros, de 11 % a 41 % ⁽¹⁴⁾; considerando que a maior parte dos casos de assédio sexual no local de trabalho ocorre entre colegas e que muitos desses casos envolvem uma hierarquia masculina; considerando que 32 % do número total de vítimas na UE afirmou que o agressor foi um superior hierárquico, um colega ou um cliente; considerando que 75 % das mulheres com profissões qualificadas ou que ocupam cargos de direção foram vítimas de assédio sexual; considerando que 61 % das mulheres empregadas no setor dos serviços sofreram assédio sexual ⁽¹⁵⁾; considerando que as mulheres jovens têm duas vezes mais probabilidades de serem vítimas de violência e assédio sexual do que os homens jovens e que as mulheres migrantes têm quase duas vezes mais probabilidades do que as mulheres não migrantes de denunciar casos de violência e assédio sexual; considerando que a discriminação baseada no género, incluindo o assédio sexual, pode ser exacerbada quando se cruza com a discriminação por outros motivos proibidos pelo direito da União, designadamente nacionalidade, raça, cor, origem étnica ou social, características genéticas, identidade de género, expressão de género, características sexuais, língua, religião ou convicções, opiniões políticas ou outras, pertença a uma minoria nacional, nascimento, deficiência, idade, orientação sexual ou classe socioeconómica; considerando que o risco de assédio no trabalho é particularmente acentuado em certos grupos, como mulheres de comunidades racializadas, jovens e migrantes; considerando que 21 % das pessoas LGBTQ+ se sentiram discriminadas e que a percentagem é ainda maior para as pessoas transgénero (35 %) e intersexuais (32) ⁽¹⁶⁾; considerando que quase cinco em cada dez pessoas que enfrentam discriminação de género, incluindo discriminação intersetorial, também enfrentaram assédio no trabalho em comparação com duas em cada dez dessas pessoas, que não foram discriminadas com base no género ⁽¹⁷⁾; considerando que a percentagem de mulheres que denunciaram essas experiências ao longo da vida é muito baixa; considerando que os homens também são vítimas de assédio e representam 10 % das vítimas de assédio sexual; considerando que, à luz da afrontosa guerra de agressão da Rússia contra a Ucrânia, os refugiados ucranianos, em particular as mulheres, são mais vulneráveis à exploração sexual, incluindo, entre outros, no local de trabalho;

- F. Considerando que o ciberassédio, enquanto forma de ciberviolência com base no género, está constantemente a aumentar em consequência da utilização generalizada da Internet, incluindo das novas tecnologias e das redes sociais, o que permite que os agressores se sintam seguros, por estarem protegidos pelo anonimato; considerando que o assédio sexual em linha pode constituir, nomeadamente, a partilha não consensual de conteúdo íntimo, ciberperseguição, exploração, coação ou ameaças de natureza sexual, intimidação sexual e sexualização indesejada; considerando que um estudo recente revela que 13 % das mulheres foram vítimas de ciberassédio nos últimos cinco anos e 8 % nos últimos 12 meses; considerando que alguns profissionais, como políticos, jornalistas ou ativistas no domínio dos direitos das mulheres e das pessoas LGBTQIA+, mulheres ativistas em organizações civis de defesa dos direitos humanos, bem como outras figuras públicas, têm particularmente uma maior probabilidade de serem vítimas de violência em linha e ciberassédio; considerando que um estudo do Serviço de Estudos do Parlamento Europeu quantificou recentemente o custo anual da ciberviolência baseada no género entre 49,0 e 89,3 mil milhões de EUR ⁽¹⁸⁾; considerando que a ciberviolência e o ciberassédio baseados no género podem ter um efeito silenciador nas mulheres e nas raparigas; considerando que uma em cada cinco raparigas (19 %) abandonou ou reduziu significativamente a utilização de uma plataforma de redes sociais após ter sofrido assédio, ao passo que uma em cada dez (12 %) alterou a sua forma de se expressar; considerando que mais de um terço (37 %) das raparigas pertencentes a uma minoria étnica e vítimas de abusos afirmam ter sido visadas devido à sua raça ou etnia, ao passo que mais de metade (56 %) das raparigas que se identificam como pessoas LGBTQ+ afirmam ter sido assediadas devido à sua identidade de género ou orientação sexual ⁽¹⁹⁾;
- G. Considerando que o assédio está disseminado, mas é pouco denunciado; considerando que uma das razões para o assédio sexual ser pouco denunciado é a falta de conhecimento, por vezes baseada num nível de compreensão baixo, da gravidade do problema, e se é punível por lei, devido à normalização do assédio sexual, da inexistência de sistemas de denúncia eficazes, transparentes, fiáveis e independentes e da falta de conhecimento de canais de apoio às vítimas, mas também do receio de represálias, de vitimização e da perda de emprego, bem como de estereótipos que culpam a vítima em vez do agressor; considerando que, a fim de garantir um acesso fácil a uma proteção adequada e eficaz, a vias de recurso e a procedimentos de denúncia seguros, justos e eficazes em casos de violência e de assédio no mundo do trabalho, é fundamental assegurar a proteção contra a vitimização ou a retaliação contra queixosos, vítimas,

⁽¹⁴⁾ Eurostat, *EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence (EU-GBV) — first results — 2022 edition*.

⁽¹⁵⁾ OIT, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey* [Experiência de violência e assédio no trabalho: uma primeira pesquisa global], Genebra, 2022.

⁽¹⁶⁾ Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA), *Violence against women* [Violência contra as mulheres], 2014.

⁽¹⁷⁾ FRA, *A long way to go for LGBTI equality* [Um longo caminho a percorrer em prol da igualdade das pessoas LGBTI], 2020.

⁽¹⁸⁾ Lomba, N., et al., *Combating Gender based Violence: Cyber Violence* [Combater a violência de género: ciberviolência], Serviço de Estudos do Parlamento Europeu, 2021.

⁽¹⁹⁾ Plan International, *Free to be online? Girls' and young women's experiences of online harassment* [Livre para estar em linha? Experiências de raparigas e jovens adultas de assédio em linha], 2020.

testemunhas e denunciantes; considerando que os denunciantes desempenham um papel fundamental na denúncia do assédio sexual e moral, da má gestão e da discriminação no local de trabalho; considerando que é mais provável as vítimas mulheres partilharem estas experiências nocivas do que os homens, devido ao estigma e aos estereótipos de género; considerando que todas as formas de assédio no local de trabalho têm consequências graves para a saúde física e psicológica e o bem-estar dos trabalhadores pelo que a sua prevenção e tratamento devem ser uma prioridade de todos os empregadores, por forma a assegurar um ambiente de trabalho seguro;

- H. Considerando que as instituições europeias começaram a adaptar as suas regras e procedimentos internos, a fim de prevenir, identificar, combater e sancionar de forma mais eficaz o assédio; considerando que as medidas tomadas até à data têm sido insuficientes, uma vez que continua a haver assédio em todas as instituições da UE, que a taxa de denúncia continua a ser baixa, que as vítimas não são devidamente apoiadas e que se mantém uma cultura de impunidade; considerando que, lamentavelmente, o Parlamento Europeu não é um local de trabalho seguro, uma vez que, ainda hoje, ocorrem casos de assédio sexual e de outras formas de assédio; considerando que o Parlamento Europeu condenou o assédio sexual na instituição e na UE na sua resolução de outubro de 2017⁽²⁰⁾ e que foram adotadas posições semelhantes em 2019⁽²¹⁾ e 2021⁽²²⁾; considerando que a aplicação pelo Parlamento de mecanismos de prevenção e de reformas dos procedimentos de combate ao assédio, conforme solicitado na sua Resolução, de 16 de dezembro de 2021, sobre o movimento MeToo, foi recebida com uma certa relutância em implementar estes apelos, consequência não só da ignorância em relação ao fenómeno do assédio, mas também da falta de clareza das normas jurídicas aplicáveis do Parlamento;
- I. Considerando que, em outubro de 2022, o mundo celebrou o quinto aniversário do movimento MeToo, incentivando as mulheres e outras vítimas de assédio sexual a manifestarem-se, com o objetivo de sensibilizar para a violência generalizada e com o efeito de a eliminar; considerando que o movimento MeToo demonstrou a magnitude e a natureza do assédio sexual e provocou um movimento internacional e um debate sobre as causas subjacentes e as respostas necessárias; considerando que, desde então, o movimento encorajou vítimas em todo o mundo a manifestarem-se em diferentes esferas, incluindo na política; considerando que, apesar da resposta pública e do facto de alguns Estados-Membros, empresas individuais, escolas e outros intervenientes terem aplicado medidas para prevenir e combater o assédio sexual, os progressos realizados neste combate, passados cinco anos do movimento MeToo, não são suficientes e é necessária uma ação urgente para eliminar o assédio na UE;
- J. Considerando que o assédio sexual e outros tipos de violência, comportamentos ofensivos ou indesejados no local de trabalho têm de ser entendidos como uma questão de saúde e segurança e não como um problema individual da vítima; considerando que nenhuma parte do mercado de trabalho e da vida profissional está protegida do assédio sexual, mas a incidência varia, tal como as formas que o assédio pode assumir, em função do tipo de setor ou emprego; considerando que o assédio sexual no local de trabalho é particularmente prevalente em setores com elevados níveis de contratos precários; considerando que as condições de trabalho, a segurança no emprego e o tipo de trabalho são fatores de risco de exposição ao assédio sexual no trabalho; considerando que a negociação coletiva pode constituir um instrumento importante para prevenir e combater a violência e o assédio sexual, incluindo a violência de género no local de trabalho, o assédio de terceiros e os efeitos da violência doméstica no trabalho;
- K. Considerando que, nas suas anteriores resoluções, o Parlamento solicitou a adoção de várias medidas internas concretas, nomeadamente a introdução de formação obrigatória em matéria de prevenção do assédio, dirigida a todos os deputados logo que tomem posse, no início do mandato, e a todo o pessoal, bem como a adoção de uma abordagem de tolerância zero, mas que, passados vários anos, só algumas dessas medidas foram plenamente aplicadas, sendo necessário fazer mais; considerando que, no seu parecer, o Serviço Jurídico do Parlamento afirmou que a introdução de formação obrigatória em matéria de prevenção do assédio dirigida aos deputados não afetaria o exercício do seu mandato livre e independente; considerando que a investigação mostra que a formação em matéria de assédio deve ser complementada por formação para testemunhas e produz melhores resultados quando orientada para os quadros superiores e o pessoal;

⁽²⁰⁾ Resolução, de 26 de outubro de 2017, sobre a luta contra o assédio sexual e os abusos sexuais na UE (JO C 346 de 27.9.2018, p. 192).

⁽²¹⁾ Resolução, de 28 de novembro de 2019, sobre a adesão da UE à Convenção de Istambul e outras medidas para combater a violência de género (JO C 232 de 16.6.2021, p. 48).

⁽²²⁾ Resolução, de 16 de dezembro de 2021, sobre o movimento MeToo e o assédio (JO C 251 de 30.6.2022, p. 138).

- L. Considerando que as instituições europeias em geral e o Parlamento Europeu em particular, enquanto legislador e empregador, devem ser um exemplo para todos os Estados-Membros e todos os empregadores; considerando que os deputados ao Parlamento Europeu, tanto enquanto representantes diretamente eleitos dos cidadãos da UE como enquanto legisladores, têm especial responsabilidade em desempenhar as suas funções no respeito das normas mais elevadas e do direito da UE;

Observações gerais

1. Relembra que a igualdade de género é um valor fundamental da UE e tem de ser integrada em todas as políticas, atividades e programas da UE; lamenta a lentidão dos progressos realizados em matéria de igualdade de género na UE e recorda que a violência de género é simultaneamente causa e consequência da desigualdade de género; salienta a necessidade urgente de uma melhoria e insiste em que a UE e os seus Estados-Membros se comprometam plenamente em acelerar os progressos, incluindo através da integração da perspetiva de género e da orçamentação sensível ao género em todos os domínios de intervenção e na tomada de decisões; condena veementemente todas as formas de violência baseada no género, incluindo a violência sexual, e todas as formas de assédio, em particular o assédio sexual;

2. Reitera o seu apelo à Comissão para que apresente, com base no artigo 83.º, n.º 1, do TFUE, uma proposta de decisão do Conselho que identifique a violência de género como um novo domínio da criminalidade; reafirma o empenhamento da UE em combater a violência de género e acolhe com satisfação a proposta de diretiva relativa ao combate à violência contra as mulheres e à violência doméstica (COM(2022)0105); congratula-se com o inquérito da Agência dos Direitos Fundamentais (FRA) sobre a violência contra as mulheres, realizado em 2014, e acolhe com agrado o novo inquérito da FRA à escala da UE, previsto para 2024; frisa a importância da recolha frequente de dados desagregados sobre a violência de género para se perceber a dimensão do problema; exorta a Comissão e os Estados-Membros a fazerem tudo o que for necessário para a sua concretização;

3. Reitera o seu apelo à UE e a todos os Estados-Membros para que ratifiquem rapidamente a Convenção de Istambul para a Prevenção e o Combate à Violência contra as Mulheres, reconhecida internacionalmente, em consonância com um parecer do Tribunal de Justiça de 2021, que estabelece um conjunto de normas destinadas a prevenir a violência de género, proteger as vítimas e punir os agressores; solicita à UE e aos Estados-Membros que garantam que o assédio sexual seja considerado crime tanto no trabalho, em conformidade com as diretivas antidiscriminação em vigor da UE, como em qualquer outra esfera da vida, em consonância com a Convenção de Istambul, e a remeterem para a definição de «assédio» constante do artigo 40.º da Convenção de Istambul, na respetiva legislação aplicável; manifesta a sua convicção de que a UE e os Estados-Membros devem combater os retrocessos na igualdade de género, adotando e aplicando regras e políticas concretas, eficientes e ambiciosas de prevenção e combate à violência de género, incluindo o assédio psicológico, físico e sexual;

4. Condena com veemência todas as formas de assédio, especialmente o assédio sexual; observa que o assédio é um fenómeno generalizado e prejudicial em todos os domínios da vida privada e pública; salienta que o assédio que ocorre no emprego constitui uma violação dos direitos humanos e pode ter consequências graves para a saúde física e psicológica das vítimas, que se sentem desconfortáveis e inseguras no local de trabalho e, em muitos casos, ficam impedidas de desempenhar o seu trabalho; destaca a importância de combater a ciberviolência no local de trabalho, pois este tipo de violência tem um enorme impacto na saúde mental das vítimas; assinala que deve ser prestada especial atenção às mulheres e reparigas que fogem da guerra, nomeadamente as da Ucrânia;

Assédio sexual e movimento MeToo nos Estados-Membros

5. Apoiava veementemente o movimento internacional MeToo, fundado pela ativista Tarana Burke em 2006, para ajudar as vítimas de violência sexual, e que se espalhou por todo o mundo em 2017, depois de #MeToo se ter tornado viral; aplaude os milhões de pessoas que contaram as suas histórias de violência sexual para quebrar o silêncio e procurar justiça; regista que, desde 2017, o movimento MeToo se tem mantido em alguns Estados-Membros e que, subsequentemente, os governos e as organizações introduziram alterações para combater a violência sexual, ajudar as vítimas e fazer face às consequências negativas para a sociedade; constata, no entanto, também que, em alguns Estados-Membros, pouco ou nenhum progresso se registou a este respeito; exorta os Estados-Membros a conceberem e aplicarem proativamente legislação e políticas que combatam a violência sexual na nossa sociedade;

6. Salienta que o assédio sexual e a violência não são definidos nem criminalizados de forma comum na UE, o que tem como consequência a fragmentação dos direitos e da proteção para as vítimas em todos os Estados-Membros, demonstrando a necessidade de uma abordagem comum da UE que possa ser alcançada através da tipificação da violência de género como eurocrime; reitera o seu apelo à Comissão para que apresente, com base no artigo 83.º, n.º 1, terceiro parágrafo, do TFUE, uma proposta de decisão do Conselho que identifique a violência de género como um novo domínio da criminalidade e ao Conselho para que aprove essa decisão; insta os Estados-Membros a adotarem protocolos de intervenção normalizados, sensíveis às questões de género, para apoiar todas as vítimas de assédio sexual, incluindo as vítimas de assédio sexual transfronteiriço; exorta os Estados-Membros a assegurarem mecanismos e procedimentos de denúncia eficazes em casos de violência e assédio no mundo do trabalho e a estabelecerem as medidas necessárias para proteger da vitimização ou da retaliação contra queixosos, vítimas, testemunhas e denunciantes, preservar a confidencialidade e a privacidade das pessoas envolvidas e garantir que os requisitos em matéria de privacidade e confidencialidade não sejam utilizados de forma abusiva; solicita à Comissão e aos Estados-Membros que disponibilizem recursos adequados para promover a criação e a continuação de espaços seguros no local de trabalho, tanto em linha como fora de linha, em particular espaços seguros reservados a um único género, para onde as mulheres, em toda a sua diversidade intersetorial, possam deslocar-se, a fim de trocar informações, criar redes comunitárias e receber apoio entre pares, com o objetivo de capacitar e elevar as mulheres em toda a sua diversidade intersetorial;

7. Exorta os Estados-Membros a estabelecerem um conjunto abrangente de regras mínimas, que aborde de forma holística o problema persistente do assédio psicológico e sexual e tenha em consideração as necessidades específicas das vítimas dessa violência; realça a necessidade de ter em conta as novas condições do trabalho à distância e as lições subsequentes da pandemia de COVID-19; salienta que a legislação desempenha um papel central na luta contra o assédio sexual e a violência no local de trabalho e que a legislação sem uma aplicação adequada não produzirá os resultados desejados; solicita à Comissão e aos Estados-Membros que se certifiquem de que as leis contra o assédio sexual no local de trabalho sejam atualizadas para proteger as mulheres que trabalham à distância contra os abusos em linha; insta os Estados-Membros a terem em conta as necessidades de proteção e segurança das mulheres e reparigas nas deslocações entre a casa e o trabalho, garantindo um serviço de transportes públicos seguro, bem como uma iluminação pública adequada e sustentável;

8. Insta a Comissão e os Estados-Membros, em cooperação com o Eurostat e o Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE), a melhorarem, promoverem e assegurarem a investigação sobre práticas fundamentadas e a recolha sistemática de dados relevantes, anonimizados, desagregados por sexo e idade e comparáveis, sobre casos de assédio sexual, discriminação baseada no género e assédio psicológico, incluindo o ciberassédio, a nível nacional, regional e local, bem como sobre as causas e consequências do assédio sexual, incluindo o impacto que os anúncios sexistas e estereotipados podem ter na incidência da violência e do assédio; recorda que a legislação da UE exige que os Estados-Membros e as instituições e agências da UE garantam a existência de um organismo de promoção da igualdade, incumbido de prestar assistência independente às vítimas de assédio, proceder a inquéritos independentes, recolher dados relevantes, anonimizados, desagregados por sexo e idade e comparáveis, efetuar atividades de investigação sobre definições e classificações, publicar relatórios independentes e formular recomendações sobre emprego e formação, o acesso a bens e serviços e a respetiva prestação e para os trabalhadores por conta própria; congratula-se com a nova proposta de duas diretivas da Comissão Europeia, de 7 de dezembro de 2022, que visam estabelecer normas vinculativas para os organismos para a igualdade no domínio da igualdade de tratamento; exorta os Estados-Membros UE a reforçarem a sensibilização dos organismos que monitorizam as práticas discriminatórias para a igualdade, através de recursos adequados suficientes para assegurar o seu funcionamento eficaz;

9. Salienta que o assédio psicológico e sexual no local de trabalho é ilegal e que os agressores podem ser sujeitos a processos penais e/ou administrativos; recomenda que os serviços de consultoria externos que prestem aconselhamento sobre a resposta adequada ao assédio no local de trabalho sejam consultados pelos empregadores, a fim de garantir um ambiente de trabalho seguro, de os informar das vias de recurso de que dispõem, incluindo medidas disciplinares, e de prever a possibilidade de conciliação precoce e aconselhamento jurídico e apoio às vítimas; recomenda que a «conciliação precoce» só seja levada a cabo se a vítima assim o desejar, tendo em conta que lhes é facultada informação completa e apoio antes da conciliação e que podem pôr termo ao processo em qualquer fase; insta os Estados-Membros a assegurarem que todos os trabalhadores, no início do seu contrato, recebem informações sobre os procedimentos e as políticas de combate ao assédio em vigor, sobre os direitos que assistem ao trabalhadores em caso de assédio e violência no local de trabalho e o acesso a serviços de aconselhamento externos; exorta a Comissão a proceder à avaliação, ao intercâmbio e à comparação das melhores práticas existentes em matéria de luta contra o assédio sexual no local de trabalho e a divulgar os resultados

desta avaliação no que toca a medidas eficazes suscetíveis de serem tomadas pelos Estados-Membros para incentivar as empresas, os parceiros sociais e as organizações envolvidas na formação profissional a prevenir todas as formas de discriminação em razão do género, em especial no que se refere ao assédio moral e ao assédio sexual no local de trabalho; insta a Comissão e os Estados-Membros a garantirem a possibilidade de recorrer aos mecanismos de financiamento para os programas de combate à violência de género, tendo em vista sensibilizar o público e apoiar as organizações da sociedade civil (OSC) que lutam contra a violência contra as mulheres, nomeadamente contra o assédio sexual;

10. Exorta os Estados-Membros a motivarem as pessoas de todos os géneros e identidades de género a combater o assédio sexual e a participar ativamente nas mudanças sociais; considera que o assédio sexual diz respeito a pessoas de todos os géneros e à sociedade no seu conjunto; sublinha, neste contexto, o papel central dos homens e dos rapazes na erradicação de todas as formas de assédio e de assédio sexual; exorta, por conseguinte, os Estados-Membros e todos os intervenientes a assegurarem que os homens desempenhem um papel positivo na erradicação de todas as formas de assédio e assédio sexual, bem como outras formas de abuso e violência, incluindo a participação em campanhas de sensibilização e prevenção, tendo em conta que 82 % dos incidentes de assédio sexual contra mulheres envolvem um agressor masculino; insta os Estados-Membros a proporcionarem educação sexual inclusiva a todos, incluindo rapazes e homens, para reconhecerem e prevenirem o assédio sexual e os abusos sexuais, incluindo os que são de natureza fóbica de pessoas LGBTQIA+;

11. Sublinha que os parceiros sociais podem desempenhar um papel fundamental no combate ao assédio no trabalho, incluindo o assédio sexual e a ciberviolência no trabalho; insta os Estados-Membros, em consulta com os parceiros sociais, a assegurarem que os empregadores tomem medidas adequadas para garantir um ambiente de trabalho seguro e apoio às vítimas, bem como prevenir e resolver os casos de assédio sexual, ciberviolência e violência de terceiros no trabalho; salienta que os empregadores devem ser impedidos de despedir, discriminar ou de alguma forma prejudicar os trabalhadores vítimas de assédio sexual; salienta, neste contexto, que os trabalhadores devem ter o direito de receber o apoio de um sindicato e do representante de saúde e segurança no local de trabalho; solicita aos Estados-Membros que tomem medidas para promover a negociação coletiva sobre as práticas no local de trabalho relativas à prevenção e erradicação de casos de assédio sexual, incluindo através da sensibilização e formação de trabalhadores e empregadores, representantes sindicais e representantes de saúde e segurança no local de trabalho; reconhece o papel que as OSC e as redes empresariais desempenham na prevenção e na luta contra o assédio sexual no trabalho, nomeadamente através da sensibilização e da assistência às vítimas;

12. Salienta que a Convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre a Violência e o Assédio (n.º 190) de 2019 e a sua Recomendação (n.º 206) são as primeiras normas laborais internacionais que proporcionam um quadro comum para prevenir, sanar e eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio de género; exorta os Estados-Membros que ainda não ratificaram a Convenção a fazê-lo sem demora;

Assédio nas instituições da UE

13. Entende que as instituições europeias devem atuar como empregadores exemplares, estabelecendo padrões de tolerância zero em relação a qualquer tipo de assédio, trabalhando ativamente na prevenção do assédio, na proteção adequada das vítimas e num mecanismo de apoio holístico, combatendo todas as formas de discriminação, aplicando rigorosamente as suas regras e impondo sanções eficazes, proporcionadas e dissuasivas; considera que são necessárias boas condições de trabalho e um ambiente seguro, onde impere o respeito, para garantir a eficácia do trabalho das instituições da UE;

14. Lamenta que, apesar dos progressos que foram iniciados pelo movimento MeToo, incluindo o movimento MeTooEP, que ajudou a quebrar o silêncio e a aumentar a importância de aplicar melhores políticas de combate ao assédio, continuem a ocorrer casos de assédio sexual em toda a UE e nas instituições europeias, incluindo o Parlamento, e que as vítimas não sejam suficientemente apoiadas e protegidas; lembra que estes casos ensombram o funcionamento das instituições europeias e corroem a confiança nelas depositada pelos cidadãos da UE;

15. Sublinha a importância da prevenção, da formação especializada a longo prazo, dos esforços de informação e sensibilização, da promoção de uma política de tolerância zero em relação ao assédio e da prestação de aconselhamento e assistência psicológica às vítimas, bem como de aconselhamento sobre contactos da polícia e referências de prestadores de serviços jurídicos; congratula-se com as campanhas regulares de prevenção do assédio com cartazes e folhetos atualizados, a fim de recordar aos deputados e ao pessoal a sua responsabilidade em garantir uma conduta exemplar; frisa que as medidas preventivas têm de, em particular, visar capacitar as mulheres e apoiar os homens a desafiar estereótipos de género prejudiciais, educar sobre o conceito de consentimento, promover a igualdade de género para um ambiente de trabalho

seguro, incentivando todos a atuarem como modelos positivos em prol de uma sociedade livre de violência de género; considera que as campanhas em curso devem ser atualizadas e reforçadas regularmente, em particular no que respeita ao assédio sexual e intersetorial, para que a ignorância ou uma chamada «falta de sensibilização» não possa ser usada como desculpa para um flagrante desrespeito das regras;

16. Constata que os casos de assédio sexual e psicológico continuam a ser pouco denunciados no Parlamento, pois as vítimas não usam os canais existentes, por motivos como vergonha, receio de retaliação, desconfiança geral no tratamento dos casos de assédio pelas comissões competentes que lidam com queixas de assédio, falta de um sistema abrangente de denúncia, apoio e assistência às vítimas, baseado em normas de direitos humanos, receio de que as relações no trabalho sejam negativamente afetadas ou que a carreira do queixoso sofra um impacto negativo, ou que não acreditem ou levem a sério a denúncia; considera que tal demonstra claramente a necessidade de intensificar os esforços para aumentar a sensibilização para os procedimentos de denúncia e apoiar as vítimas no que toca à prevenção de todas as formas de assédio sexual;

17. Toma nota da existência de estruturas formais e informais no Parlamento Europeu para abordar as questões de assédio e, em especial, do assédio sexual, que prestam assistência de aconselhamento, jurídica e psicológica às vítimas, incluindo campanhas de informação que permitam às vítimas reconhecer exemplos de assédio; preconiza uma melhor promoção, visibilidade, reforço e profissionalização destas estruturas e das suas competências e composição, por forma a garantir que todas as vítimas possam denunciar com confiança e segurança; congratula-se com as iniciativas de alguns grupos políticos, que decidiram criar conselheiros-confidentes e mediadores internos com formação, a quem as vítimas de assédio possam denunciar o seu caso e receber apoio, aconselhamento e orientação com o máximo de sigilo; salienta que estas estruturas nos grupos políticos foram adotadas para complementar, em vez de contornar, as estruturas existentes do Parlamento Europeu, que precisam de ser revistas para melhor apoiarem as vítimas; defende um intercâmbio de boas práticas entre os grupos políticos em matéria de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de assédio; manifesta preocupação pelo facto de a denúncia de assédio nas instituições da UE poder ter consequências na carreira dos queixosos; destaca, igualmente, a falta de dados transparentes e que respeitem a privacidade sobre o número de casos de assédio na instituição;

18. Recorda a obrigação de todas as instituições europeias de pôr em prática todas as políticas necessárias e protocolos de ação normalizados sensíveis às questões de género para prevenir e combater todas as formas de assédio e de violência, e insta-as a velar por que todas as regras em vigor garantam uma abordagem de tolerância zero de todas as formas de conduta imprópria e o total apoio a todas as vítimas, bem como a proteção destas; assinala o dever de exemplaridade dos deputados eleitos, do pessoal político e dos funcionários a todos os níveis; solicita às instituições europeias que reforcem as suas regras e políticas internas, a fim de assegurar que, em casos denunciados de assédio e/ou violência psicológica ou sexual, as sanções contra o alegado agressor consistam não só na suspensão temporária das responsabilidades e dos benefícios conexos por todo o período de suspensão, mas também na retirada total do salário e na rescisão do contrato de trabalho, quando seja provada a culpa;

19. Congratula-se com os progressos realizados na reforma das políticas de combate ao assédio nas várias instituições da UE após a criação do movimento MeToo; observa, no entanto, que, em todas as instituições, podem ser introduzidas melhorias para melhor proteger e apoiar as vítimas e sancionar os agressores; em particular, no caso do Parlamento Europeu, recorda que qualquer quadro jurídico dissuasor tem de respeitar o princípio da proporcionalidade das penas do direito da UE e salienta que a atual sanção máxima por incumprimento das regras consiste na suspensão de um mês das ajudas de custo diárias ou na suspensão de um mês de atividade para os deputados, que pode ser duplicada em caso de repetidas infrações; regista que estas sanções não são proporcionadas à luz dos graves danos sofridos pelas vítimas de assédio; recomenda, por conseguinte, o reforço das sanções através da revisão do Regimento, a fim de assegurar que a gravidade dos danos causados às vítimas de assédio sexual e psicológico seja tratada de forma adequada e proporcional no âmbito das sanções;

20. Considera que os casos de assédio nas instituições da UE podem afetar o orçamento da UE e que, por conseguinte, devem ser tidos em conta ao decidir conceder ou não a quitação orçamental à instituição em causa; solicita igualmente um quadro mais protetor e novas medidas de apoio às vítimas de assédio, nomeadamente apoio psicológico enquanto o procedimento estiver em curso;

21. Incentiva todas as instituições e agências da UE a procederem regularmente ao intercâmbio e à comparação das melhores práticas em matéria de políticas de combate ao assédio, orientações ou quaisquer novas disposições relativas a mecanismos e estratégias de sucesso, que promovam também a igualdade de género;

22. Exorta todas as instituições da UE a criarem uma rede de conselheiros-confidentes e mediadores externos para prestar orientação e apoio às vítimas de assédio sexual, e incentiva a cooperação entre conselheiros-confidentes de diferentes organismos da UE, que é essencial para permitir que os organismos de menor dimensão que dispõem de um número mais reduzido de agentes prestem um apoio adequado;

23. Observa a importância de combater o assédio sexual intersetorial, através da criação de um ambiente inclusivo e de respeito, em que todos os membros da comunidade sejam valorizados e tratados com dignidade, independentemente da sua raça, género, idade, orientação sexual, identidade de género, expressão de género, características sexuais, deficiência ou outras características; constata que o problema do assédio sexual interseccional deve ser uma preocupação da sociedade no seu conjunto; observa que é importante dispor de uma política abrangente de combate à discriminação e ao assédio, que tenha em conta a interseccionalidade e as experiências únicas dos grupos marginalizados; solicita que sejam proporcionados ao pessoal e aos membros das instituições europeias educação, formação e ações de sensibilização que abordem a interseccionalidade e as necessidades específicas dos grupos marginalizados;

24. Congratula-se com o facto de, na presente legislatura, os deputados ao Parlamento Europeu terem sido, pela primeira vez, obrigados a assinar uma declaração na qual se comprometem a respeitar o Código de Comportamento Adequado, que contém parágrafos explícitos sobre assédio; recorda, contudo, que as medidas atuais destinadas a combater o assédio sexual não são suficientemente robustas e não englobam todas as ações solicitadas em anteriores resoluções; nesse sentido, exorta a administração do Parlamento e a Mesa a adotá-las e implementá-las e a solicita à Presidente e ao Secretário-Geral que apresentem os progressos realizados na implementação numa reunião pública da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros (FEMM); constata com preocupação que, apesar dos esforços realizados, continuam a existir casos de assédio sexual no Parlamento; está convicto, porém, da vontade política do Parlamento de combater o assédio sexual e outros tipos de assédio dentro e fora da instituição; solicita uma maior transparência em todos os procedimentos e a aplicação de medidas concretas pelos diferentes serviços, a nível político e administrativo;

25. Acolhe com agrado a formação em matéria de prevenção do assédio destinada aos deputados, aos gestores do Secretariado-Geral e ao pessoal do Parlamento; considera, no entanto, que a participação facultativa em formação sem matéria de prevenção do assédio revelou ser insuficiente; solicita que seja criada uma formação obrigatória em matéria de prevenção do assédio, dirigida a todos os deputados no início de cada mandato e a todo o pessoal, nomeadamente todos os níveis dos quadros superiores; solicita que sejam aplicadas sanções caso esta formação não seja concluída e a revisão do Regimento a este respeito; manifesta preocupação com o reduzido número de deputados que participaram na formação até à data, nesta legislatura, pelo que apenas 260 dos 705 deputados concluíram a formação, o que representa 36,9 % de todos os deputados; solicita, por conseguinte, novas medidas por forma a garantir que os deputados concluam a formação em matéria de prevenção do assédio num prazo razoável; solicita a publicação de uma lista no sítio Web do Parlamento com os deputados que completaram a formação e aqueles que não o fizeram, bem como a publicação do certificado de conclusão desta formação na página de cada deputado; salienta, igualmente, a necessidade de as formações estarem frequentemente disponíveis em todas as línguas da UE; recorda que as sanções devem ser proporcionadas e respeitar o estatuto de deputado eleito e o seu direito a exercer o seu mandato; sublinha que a formação deve igualmente educar e tranquilizar os trabalhadores para que possam agir em caso de comportamentos inapropriados e de potenciais situações de assédio, a fim de reconhecer os primeiros sinais de assédio e intervir rapidamente para prevenir a escalada;

26. Congratula-se com as medidas aplicadas ao abrigo do roteiro atualizado para a adaptação de medidas preventivas e de apoio precoce para resolver conflitos e casos de assédio entre deputados e assistentes parlamentares acreditados (APA), estagiários ou outro pessoal, adotado pela Mesa em 12 de março de 2018, bem como ao abrigo do Plano de Ação em matéria de igualdade de género; insta a que sejam continuamente melhoradas as atividades de sensibilização de todas as pessoas que trabalham nas instalações do Parlamento para a política de assédio zero, a fim de as munir das ferramentas necessárias para reconhecer e denunciar todas as formas de assédio; solicita mais dados desagregados por género para determinar em que medida o assédio afeta os trabalhadores no PE, com uma atenção especial à comunidade LGBTQIA+; solicita um mecanismo de acompanhamento da aplicação desta política com a participação da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros;

27. Regista o trabalho desenvolvido pelo Comité Consultivo sobre o Assédio e a sua Prevenção no Local de Trabalho e pelo Comité Consultivo sobre as Queixas por Assédio relativas aos Deputados ao Parlamento Europeu; insta, novamente, a que haja total transparência sobre a forma como o Parlamento aborda os problemas relacionados com o assédio, sem deixar de proteger a identidade das pessoas afetadas, e convida as duas comissões a elaborarem e a publicarem anualmente os seus relatórios de acompanhamento e avaliações dos riscos no sítio Web do Parlamento; solicita uma avaliação interna anual, bem como uma avaliação independente por auditores externos, selecionados no âmbito de um procedimento transparente, pelo menos uma vez por mandato, e salienta que estes resultados devem ser tornados públicos; recomenda, em conformidade com as suas resoluções anteriores, que seja criado um grupo de trabalho de peritos independentes com o mandato de examinar a situação do assédio sexual e dos abusos sexuais no Parlamento e proceder a uma avaliação do atual Comité Consultivo sobre as Queixas por Assédio entre Assistentes Parlamentares Acreditados e Deputados ao Parlamento Europeu e a Prevenção do Assédio no Local de Trabalho e do Comité Consultivo do Pessoal do Parlamento sobre o Assédio e a sua Prevenção; recomenda que sejam propostas alterações adequadas para garantir a profissionalização e alcançar o objetivo de tolerância zero;

28. Reitera os seus apelos para que os dois comités consultivos sejam fundidos num único comité, que trate dos processos de assédio, com a composição de um questor, dois representantes do pessoal e/ou dos comités de assistentes acreditados e três peritos profissionais, como médicos, terapeutas e um consultores jurídico no domínio do assédio, a fim de permitir uma composição equitativa, profissional, justa e equilibrada; insta a que seja criado um registo histórico confidencial de processos, conforme já solicitado nas resoluções de 2017 e de 2021; solicita um mandato claro e um processo de seleção transparente para os membros desse comité; recomenda que seja criada uma rede voluntária de apoio aos sobreviventes para prestar apoio e orientação às vítimas e sobreviventes de assédio;

29. Lamenta que os procedimentos de investigação de processos de alegado assédio possam demorar dois anos, causando danos desnecessários às vítimas; recorda que incumbe à administração do Parlamento, como obrigação legal, investigar os processos que lhe são submetidos para apreciação com a devida diligência e em tempo oportuno; insta, por conseguinte, os dois comités consultivos que tratam de queixas por assédio no Parlamento Europeu a concluírem os processos que lhes são submetidos o mais rapidamente possível, o mais tardar no prazo de seis meses, e a informarem continuamente todas as partes envolvidas sobre o procedimento; exorta a Presidente a tomar a decisão sobre eventuais sanções no prazo de seis semanas a contar da receção do relatório inicial e a comunicar esta decisão a todas as partes envolvidas antes de qualquer anúncio público; insta a Mesa a incluir um artigo sobre os prazos prescritos, a fim de assegurar que a Decisão da Mesa de 2 de julho de 2018 respeite os princípios do direito da UE de segurança jurídica e de boa administração; salienta a necessidade de prestar especial atenção à situação dos trabalhadores com contratos menos estáveis e ao assédio em linha, tendo em conta o aumento do teletrabalho;

30. Insta as instituições europeias a implementarem uma auditoria externa sobre a situação de assédio nas suas instituições, incluindo a revisão dos procedimentos e sistemas existentes em vigor que lidam com casos de assédio, a tornar públicas as conclusões dos resultados e fazer reformas com base nas recomendações dessa auditoria;

31. Reconhece a importância dos denunciantes nos casos de assédio; reitera a sua recomendação de revisão do Estatuto dos Funcionários, em especial o artigo 22.º-C, a fim de o alinhar pelas disposições da Diretiva Denúncia de Irregularidades; insta a Mesa, entretanto, a rever imediatamente as normas internas do Parlamento que dão aplicação ao artigo 22.º-C do Estatuto dos Funcionários, a fim de as harmonizar; solicita ao Serviço de Estudos do Parlamento Europeu que encomende um estudo sobre o valor acrescentado das plataformas de denúncia de irregularidades no local de trabalho e sobre a forma como tal poderia ser aplicado nas instituições da UE, devendo os seus resultados e recomendações ser apresentados num seminário ou numa audição com trocas de pontos de vista nas comissões competentes do Parlamento;

32. Solicita novamente ao Provedor de Justiça Europeu que forneça anualmente ao Grupo de alto nível do Parlamento para a igualdade de género e a diversidade e à Comissão FEMM informações coerentes sobre queixas de má administração relacionadas com a igualdade de género no Parlamento e noutras instituições da UE;

o

o o

33. Encarrega a sua Presidente de transmitir a presente resolução ao Conselho e à Comissão.