



18.7.2018

RAPPORT

sur les mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union (2018/2055(INI))

Commission des droits de la femme et de l'égalité des genres

Rapporteure: Pina Picierno

SOMMAIRE

	Page
PROPOSITION DE RÉOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN.....	3
EXPOSÉ DES MOTIFS.....	18
INFORMATIONS SUR L'ADOPTION PAR LA COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND	20
VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL EN COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND..	21

PROPOSITION DE RÉSOLUTION DU PARLEMENT EUROPÉEN

sur les mesures pour prévenir et combattre le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union (2018/2055(INI))

Le Parlement européen,

- vu les articles 2 et 3 du traité sur l'Union européenne (traité UE) et les articles 8, 10, 19 et 157 du traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (traité FUE),
- vu la charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, entrée en vigueur avec l'adoption du traité de Lisbonne en décembre 2009¹, et notamment ses articles 1, 20, 21, 23 et 31,
- vu le rapport de 2014 de l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne intitulé «La violence à l'égard des femmes: une enquête à l'échelle de l'UE»²,
- vu la directive 2006/54/CE du Parlement européen et du Conseil du 5 juillet 2006 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité des chances et de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en matière d'emploi et de travail³,
- vu la directive 2004/113/CE du Conseil du 13 décembre 2004 mettant en œuvre le principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans l'accès à des biens et services et la fourniture de biens et services, qui définit et condamne le harcèlement et le harcèlement sexuel⁴,
- vu l'indice d'égalité de genre de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE),
- vu la publication de l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (EIGE) de juin 2017 sur la cyberviolence à l'encontre des femmes et des filles,
- vu la déclaration du 19 juillet 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes du trio des présidences de l'Union composé de l'Estonie, de la Bulgarie et de l'Autriche,
- vu les instruments juridiques des Nations unies dans le domaine des droits fondamentaux et notamment les droits des femmes, comme la charte des Nations unies, la déclaration universelle des droits de l'homme, les pactes internationaux relatifs aux droits civils et politiques et aux droits économiques, sociaux et culturels, la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et son protocole facultatif ainsi que la convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants,

¹ JO C 326 du 26.10.2012, p. 391.

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

³ JO L 204 du 26.7.2006, p. 23.

⁴ JO L 373 du 21.12.2004, p. 37.

- vu d’autres instruments des Nations unies sur le harcèlement sexuel et la violence à l’égard des femmes, tels que la déclaration et le programme d’action de Vienne du 25 juin 1993 adoptés par la conférence mondiale sur les droits de l’homme, la déclaration de l’Assemblée générale des Nations unies sur l’élimination de la violence à l’égard des femmes du 20 décembre 1993, la résolution du 21 juillet 1997 sur les mesures en matière de prévention du crime et de justice pénale pour éliminer la violence contre les femmes, les rapports des rapporteurs spéciaux des Nations unies sur la violence contre les femmes ou la recommandation générale n° 19 du Comité des Nations unies pour l’élimination de la discrimination à l’égard des femmes (CEDAW),
- vu la déclaration et le programme d’action de Pékin adoptés le 15 septembre 1995 lors de la quatrième conférence mondiale sur les femmes ainsi que les documents finaux en résultant adoptés lors des sessions spéciales des Nations unies Pékin + 5 (2000), Pékin + 10 (2005), Pékin + 15 (2010) et Pékin + 20 (2015),
- vu la directive 2012/29/UE du Parlement européen et du Conseil du 25 octobre 2012 établissant des normes minimales concernant les droits, le soutien et la protection des victimes de la criminalité et remplaçant la décision-cadre 2001/220/JAI («directive droits des victimes»)¹,
- vu la proposition de la Commission du 14 novembre 2012 pour une directive du Parlement européen et du Conseil relative à un meilleur équilibre hommes/femmes parmi les administrateurs non exécutifs des sociétés cotées en Bourse et à des mesures connexes (directive sur la présence des femmes dans les conseils des sociétés (COM(2012)0614)),
- vu l’accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail du 26 avril 2007 entre la CES, BusinessEurope, l’UEAPME et le CEEP,
- vu le rapport du réseau européen d’organismes de promotion de l’égalité (EQUINET) intitulé «Les femmes face aux inégalités, à la discrimination et au harcèlement: une réalité qui perdure. Contribution des organismes de promotion de l’égalité au développement de la nouvelle stratégie pour l’égalité entre les femmes et les hommes de la Commission européenne», publié en 2015,
- vu le rapport d’EQUINET intitulé ‘Harassment on the Basis of Gender and Sexual Harassment: Supporting the Work of Equality Bodies’, publié in 2014,
- vu la convention d’Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l’égard des femmes et la violence domestique, et notamment ses articles 2 et 40², et la résolution du Parlement du 12 septembre 2017 sur la proposition de décision du Conseil portant conclusion, par l’Union européenne, de la convention du Conseil de l’Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l’égard des femmes et la violence domestique³,
- vu ses résolutions du 20 septembre 2001 sur le harcèlement au travail⁴,

¹ JO L 315 du 14.11.2012, p. 57.

² <https://rm.coe.int/1680084840>

³ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2017)0329.

⁴ JO C 77 E du 28.3.2002, p. 138.

- du 26 novembre 2009 sur l'élimination de la violence à l'égard des femmes¹, du 5 avril 2011 sur les priorités et la définition d'un nouveau cadre politique de l'Union en matière de lutte contre la violence à l'encontre des femmes², du 15 décembre 2011 sur l'examen à mi-parcours de la stratégie européenne 2007-2012 pour la santé et la sécurité au travail³, du 25 février 2014 contenant des recommandations à la Commission sur la lutte contre la violence à l'égard des femmes⁴ ainsi que l'évaluation de la valeur ajoutée européenne de novembre 2013 qui y est présentée, et du 24 novembre 2016 sur l'adhésion de l'Union européenne à la convention d'Istanbul sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes⁵,
- vu ses résolutions du 14 mars 2017 sur l'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 2014-2015⁶, du 10 mars 2015 sur les progrès accomplis en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans l'Union européenne en 2013⁷ et du 24 octobre 2017 sur les mesures légitimes visant à protéger les lanceurs d'alerte qui divulguent, au nom de l'intérêt public, des informations confidentielles d'entreprises et d'organismes publics⁸,
 - vu sa résolution du 26 octobre 2017 sur la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'UE⁹,
 - vu le rapport de la Confédération européenne des syndicats intitulé «Safe at home, safe at work – Les stratégies syndicales pour prévenir, gérer et éliminer le harcèlement au travail et les violences faites aux femmes»,
 - vu le rapport final de la réunion d'experts sur la violence contre les femmes et les hommes dans le monde du travail (du 3 au 6 octobre 2016), organisée par l'Organisation internationale du travail,
 - vu l'étude de l'Union interparlementaire intitulée «Sexisme, harcèlement et violence à l'encontre des femmes parlementaires» (publiée en 2016)¹⁰,
 - vu l'étude sur le harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union, publiée par sa direction générale pour les politiques internes en mars 2018¹¹,
 - vu l'article 52 de son règlement intérieur,

¹ JO C 285 E du 21.10.2010, p. 53.

² JO C 296 E du 2.10.2012, p. 26.

³ JO C 168 E du 14.6.2013, p. 102.

⁴ JO C 285 du 29.8.2017, p. 2.

⁵ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2016)0451.

⁶ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2017)0073.

⁷ JO C 316 du 30.8.2016, p. 2.

⁸ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2017)0402.

⁹ Textes adoptés de cette date, P8_TA(2017)0417.

¹⁰ <https://www.ipu.org/fr/ressources/publications/rapports/2016-10/sexisme-harcelement-et-violence-lencontre-des-femmes-parlementaires>

¹¹ Étude «Harcèlement moral et sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans la vie politique dans l'Union», Parlement européen, Direction générale pour les politiques internes, Département thématique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles, mars 2018

- vu le rapport de la commission des droits de la femme et de l'égalité des genres (A8-0265/2018),
- A. considérant que l'égalité entre les hommes et les femmes est une valeur fondamentale de l'Union, reconnue dans les traités et dans la charte des droits fondamentaux; que la violence à caractère sexiste dérive d'un déséquilibre des relations de pouvoir et des responsabilités entre les hommes et les femmes et est liée au patriarcat ainsi qu'à la persistance des discriminations fondées sur le genre;
- B. considérant que les personnes âgées, notamment les femmes âgées célibataires, représentent un groupe de la société particulièrement vulnérable au harcèlement physique et psychologique ainsi qu'à l'intimidation;
- C. considérant que la directive 2002/73/CE définit le harcèlement sexuel comme «la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant»;
- D. considérant qu'il convient de reformuler cette définition à la lumière de l'évolution de la société, des technologies et des coutumes qui ont évolué et changé au fil du temps;
- E. considérant que la lutte contre le harcèlement lié à la grossesse et à la maternité est nécessaire afin d'atteindre un véritable équilibre entre vie privée et vie professionnelle pour les femmes;
- F. considérant que le harcèlement sexuel est une forme de violence et qu'il s'agit de la forme la plus extrême, mais persistante, de discrimination fondée sur le sexe; que près de 90 % des victimes de harcèlement sexuel sont des femmes et environ 10 % sont des hommes; que, selon l'étude intitulée «La violence à l'égard des femmes», menée en 2014 à l'échelle de l'Union par l'Agence des droits fondamentaux de l'Union européenne, un tiers des femmes ont subi des violences physiques ou sexuelles au cours de leur vie d'adulte; que jusqu'à 55 % des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel dans l'Union européenne; que 32 % de toutes les victimes dans l'Union européenne ont déclaré que l'auteur était un supérieur, un collègue ou un client; que 75 % des femmes qui exercent une profession requérant des qualifications spécifiques ou qui occupent des fonctions d'encadrement supérieur ont été victimes de harcèlement sexuel; que 61 % des femmes employées dans le secteur des services ont été victimes de harcèlement sexuel; que, dans l'ensemble, 5 à 10 % des travailleurs européens sont, à un moment donné, victimes d'intimidation sur le lieu de travail;
- G. considérant que le harcèlement sexuel comme le harcèlement psychologique sont interdits dans le domaine de l'emploi au niveau de l'Union européenne, y compris en ce qui concerne l'accès à l'emploi, la formation et la promotion professionnelles, et qu'ils relèvent des questions de santé et de sécurité;
- H. considérant qu'il est de la responsabilité des institutions et des agences européennes de continuer d'améliorer les mécanismes existants en appliquant les règles les plus efficaces afin de sensibiliser à la définition du harcèlement sexuel et de protéger les travailleurs;

- I. considérant que les cas de harcèlement sexuel sont considérablement sous-signalés en raison de la faible sensibilisation sociale à la question, de la peur et de la honte de parler du sujet, de la crainte du licenciement, de la difficulté d'obtenir des preuves, de l'insuffisance des canaux de signalement, de suivi et de protection des victimes, ainsi que de la normalisation de la violence;
- J. considérant qu'il n'est pas rare que le signalement d'un cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail conduise au licenciement de la victime ou à l'isolement de celle-ci sur son lieu de travail; que les infractions de moindre gravité, lorsqu'elles ne rencontrent pas d'opposition, poussent à commettre des infractions plus graves;
- K. considérant que le harcèlement moral et le harcèlement sexuel continuent de poser de graves problèmes dans divers contextes sociaux, dont le lieu de travail, les espaces publics, les espaces virtuels, tels que l'internet, et le monde politique et qu'ils ont de plus en plus lieu par l'intermédiaire des nouvelles technologies, comme les sites internet ou les réseaux sociaux, qui donnent à ses auteurs le sentiment d'agir en toute impunité sous le couvert de l'anonymat;
- L. considérant que l'apparition de nouvelles formes d'organisation du travail et de vie sociale ainsi que l'effacement croissant des lignes de démarcation entre la vie privée, la vie professionnelle et la vie sociale pourraient entraîner une augmentation des comportements hostiles vis-à-vis de certaines personnes ou de certains groupes sociaux; que le harcèlement moral sur le lieu de travail peut très souvent prendre différentes formes et s'exercer aussi bien de manière verticale, par le fait d'un supérieur hiérarchique ou d'un subordonné, que de manière horizontale, par le comportement de collègues de travail de même échelon;
- M. considérant que le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique sont des phénomènes où les victimes et les agresseurs sont de tous âges, de tous niveaux culturels et d'éducation, de tous revenus et de tout statut social, et qu'ils comportent des conséquences physiques, sexuelles, émotionnelles et psychologiques pour la victime; que les stéréotypes liés au genre et le sexisme, y compris les discours haineux sexistes, hors ligne et en ligne, sont l'une des causes profondes des nombreuses formes de violence et de discrimination à l'égard des femmes et empêchent l'autonomisation des femmes;
- N. considérant que la directive sur les droits des victimes définit la violence fondée sur le genre comme une violation des libertés fondamentales de la victime et comme comprenant les violences sexuelles (y compris le viol, l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel); que les femmes victimes de violence à caractère sexiste et leurs enfants requièrent souvent un soutien et une protection spécifiques en raison du risque élevé de victimisation répétée, d'intimidations et de représailles lié à cette violence;
- O. considérant que la violence dans le monde du travail est souvent abordée d'une manière fragmentaire, qui se concentre principalement sur des formes plus visibles, telles que la violence physique; que, cependant, le harcèlement sexuel et psychologique peut avoir des effets encore plus destructeurs sur la personne concernée;
- P. considérant que les comportements sexistes et le harcèlement sexuel qui peut en résulter pour les femmes sur leur lieu de travail sont un facteur qui contribue à leur faire quitter

le marché du travail, ce qui a des répercussions négatives sur leur indépendance économique et le revenu familial;

- Q. considérant que les femmes victimes de harcèlement et de violence en milieu rural et dans les zones reculées de l'UE rencontrent généralement plus de difficultés pour obtenir de l'aide et une protection efficaces face aux agresseurs;
- R. considérant que les effets du harcèlement physique et verbal, y compris le harcèlement en ligne, ont des conséquences néfastes non seulement à court terme, mais également à long terme, et peuvent comprendre, par exemple, le stress et des formes graves de dépression clinique, voire le suicide de la victime, comme le révèle l'augmentation du nombre de tels cas signalés; qu'outre les répercussions négatives en matière de santé, l'intimidation et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail ont également des conséquences néfastes sur la carrière des personnes, les organisations et la société, telles qu'une hausse de l'absentéisme, une baisse de la productivité et de la qualité du service, ainsi que la perte de capital humain;
- S. considérant que le droit de l'Union impose aux États membres et aux institutions et agences de l'UE de veiller à l'existence d'un organisme chargé de l'égalité, qui apporte une aide indépendante aux victimes de harcèlement, conduise des enquêtes indépendantes, collecte des données pertinentes, désagrégées et comparables, mène des recherches sur les définitions et les classements, publie des rapports indépendants et formule des recommandations en matière d'emploi et de formation, d'accès aux biens et services, de fourniture de biens et services et de travail indépendant;
- T. considérant que, dans l'UE, les femmes ne bénéficient pas d'une protection égale contre la violence à caractère sexiste et contre le harcèlement sexuel et psychologique en raison des différences entre les politiques et les législations des États membres; que les systèmes judiciaires n'apportent toujours pas un soutien suffisant aux femmes; que les auteurs de violences à caractère sexiste sont souvent connus de la victime et que celle-ci se trouve bien souvent dans une position de dépendance, ce qui aggrave sa peur de signaler les violences;
- U. considérant que tous les États membres de l'Union ont signé la convention d'Istanbul, mais qu'ils ne l'ont pas tous ratifiée et que ce retard empêche la pleine application de ladite convention;
- V. considérant que le sexisme et le harcèlement sexuel et psychologique à l'égard des femmes parlementaires est réel et répandu; que les auteurs de harcèlement et de violence n'appartiennent pas seulement aux rangs des opposants politiques, mais peuvent également être des membres du même parti politique, ainsi que des chefs religieux, des responsables des autorités locales et même des membres de la famille;
- W. considérant qu'il incombe, de manière essentielle, aux femmes et hommes politiques, en leur qualité de représentants élus des citoyens, de se comporter en modèles à suivre dans la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel dans la société;
- X. considérant que la légitimité des femmes dans la sphère politique est encore parfois contestée et que les femmes sont victimes de stéréotypes qui les découragent de s'engager en politique, un phénomène particulièrement visible chaque fois que les

femmes sont moins représentées dans la politique;

- Y. considérant que ni tous les parlements nationaux et régionaux, ni tous les conseils locaux ne disposent de structures spécifiques ou de règles internes établissant des canaux appropriés pour garantir le dépôt et le traitement sûr et confidentiel des plaintes pour harcèlement; que la formation sur le harcèlement sexuel et psychologique devrait être obligatoire pour l'ensemble du personnel des parlements et des parlementaires, y compris du Parlement européen;
- Z. considérant que la violence domestique est également une question liée au lieu de travail, dans la mesure où cela peut avoir des incidences sur la participation de la victime au travail, sur l'accomplissement de ses tâches et sur sa sécurité;
- AA. considérant que le harcèlement sexuel et psychologique n'a pas seulement lieu sur le lieu de travail, mais aussi dans les espaces publics, y compris dans les établissements d'enseignement formel et informel, dans les établissements de soins de santé et de loisirs, dans la rue et dans les transports publics;
- AB. considérant que la cyberprédation et le cyberharcèlement impliquent l'utilisation des technologies de l'information et de la communication pour traquer, harceler, contrôler ou manipuler une personne; que le cyberharcèlement est un problème particulier pour les jeunes femmes en raison de l'utilisation accrue qu'elles font de ces médias; que 20 % des jeunes femmes (entre 18 et 29 ans) dans l'UE-28 ont connu le harcèlement en ligne;
- AC. considérant qu'une étude de 2016 a révélé que plus de la moitié des femmes interrogées avaient connu une forme de harcèlement sexuel sur leur lieu de travail au Royaume-Uni, mais que quatre sur cinq n'avaient pas signalé les faits à leur employeur¹;
- AD. considérant que les nouvelles technologies peuvent également constituer un outil essentiel pour tenter d'analyser, de comprendre et de prévenir ces manifestations de violence;
- AE. considérant que les femmes, en particulier les jeunes femmes, sont victimes d'intimidations et de harcèlement sexuel par l'intermédiaire des nouvelles technologies, comme les sites internet et les réseaux sociaux, parfois organisés au moyen de forums ou de groupes secrets dans les médias sociaux; que de tels actes comprennent des menaces de viol, des menaces de mort, des tentatives de piratage et la publication d'informations et de photos privées; qu'avec l'utilisation généralisée des médias en ligne et des médias sociaux, on estime qu'une femme sur dix a déjà été victime d'une forme de cyberviolence, y compris de cyberprédation et de harcèlement à l'âge de 15 ans; que les femmes qui ont un rôle public, entre autres les journalistes et, en particulier, les femmes LGBTI et handicapées, sont une cible principale de la cyberintimidation et de la violence en ligne, et que certaines ont dû quitter les réseaux sociaux pour cette raison, après avoir connu la peur physique, le stress, les problèmes de concentration, la peur de rentrer chez elles et l'inquiétude pour leurs proches;
- AF. considérant que la prévention du harcèlement en milieu professionnel ne pourra être

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

réalisée que lorsque les sociétés privées et publiques instaureront une culture d'entreprise dans laquelle les femmes sont traitées comme les égales des hommes et les employés se considèrent avec respect les uns les autres;

- AG. considérant que, d'après les recherches, le harcèlement est monnaie courante dans les environnements de travail où les hommes dominent dans les postes d'encadrement et où les femmes ont peu de pouvoir, comme dans les industries du divertissement et des médias, mais que l'on observe également ce phénomène dans les sociétés techniques et juridiques, dans la vente ainsi que dans de nombreux autres secteurs lorsque les équipes de direction dominées par des hommes tolèrent le traitement sexualisé des travailleurs; que les entreprises dont les postes de cadre sont majoritairement occupés par des femmes observent un nombre moindre d'incidents de harcèlement sexuel;

Recommandations générales

1. condamne vivement toutes les formes de violence à l'égard des femmes, telles qu'inscrites dans la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes et dans la convention d'Istanbul;
2. souligne que le harcèlement sexuel constitue une violation des droits de l'homme liée aux structures de pouvoir patriarcales qu'il est urgent de refaçonner;
3. insiste sur le rôle central incombant à tous les hommes pour mettre fin à toutes les formes de harcèlement et de violence sexuelle; exhorte la Commission et tous les États membres à donner une place active aux hommes dans leurs campagnes de sensibilisation et de prévention, ainsi que dans les campagnes de sensibilisation à l'égalité hommes-femmes; souligne que les campagnes de prévention doivent aussi mettre l'accent sur les infractions moins graves;
4. souligne que les mesures et les campagnes de sensibilisation pour prévenir les violences contre les filles et les femmes doivent également inclure les garçons et être organisées durant les étapes initiales de l'éducation;
5. invite la Commission européenne et les États membres à suivre la bonne mise en œuvre des directives de l'Union interdisant le harcèlement sexuel;
6. invite les États membres à élaborer des plans d'action nationaux globaux et des législations sur la violence à l'égard des femmes, en veillant à fournir aux organismes de promotion de l'égalité des ressources suffisantes, incluant sans s'y limiter la formation du personnel et un financement suffisant;
7. invite la Commission à rassembler des exemples de bonnes pratiques en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et psychologique et le harcèlement lié à la grossesse et à la maternité sur le lieu de travail et dans d'autres domaines, et à diffuser à une grande échelle les résultats de cette évaluation;
8. invite la Commission et les États membres à mettre en place des mécanismes de financement appropriés et adéquats pour les programmes et les actions de lutte contre le harcèlement sexuel et psychologique à l'égard des femmes à tous les niveaux, en portant une attention particulière à l'utilisation des nouvelles technologies et aux

instruments mis à disposition grâce à l'innovation, par exemple, en investissant davantage dans les processus de recherche et d'innovation visant à combattre ces violences;

9. invite la Médiatrice européenne à rassembler des données sur les différentes règles de protection en vigueur au sein des institutions et agences européennes et à fournir des conclusions contraignantes afin d'harmoniser les règles selon les meilleures normes;
10. regrette que certains États membres n'aient pas encore ratifié la convention d'Istanbul, et demande à l'ensemble des États membres qui ne l'ont pas encore fait de la ratifier et de l'appliquer pleinement sans retard; demande, en outre, aux États membres qui ont déjà ratifié la convention d'Istanbul de la mettre pleinement en œuvre;
11. invite la Commission et les États membres à se faire une idée claire de la question du harcèlement sexuel dans toute l'Union grâce à des études de meilleure qualité et plus étayées sur le plan scientifique, en y examinant les nouveaux problèmes tels que la cyberintimidation;
12. se félicite du nouveau débat public généralisé, y compris sur les médias sociaux, qui contribue à redéfinir les frontières en matière de harcèlement sexuel et de comportements acceptables; salue en particulier des initiatives telles que le mouvement #MeToo et soutient fermement toutes les femmes et filles ayant participé à la campagne, notamment celles qui ont dénoncé leurs agresseurs;
13. invite la Commission européenne à présenter une proposition législative visant à lutter contre le harcèlement moral et le harcèlement sexuel sur le lieu de travail, dans les espaces publics et dans le monde politique, et à y introduire une définition actualisée et exhaustive du harcèlement (sexuel ou autre, y compris psychologique);
14. insiste sur la nécessité de lutter contre les comportements tels que le harcèlement récurrent et prolongé ou l'intimidation des employés, qui ont pour conséquence ou pour objectif de rabaisser les victimes, de les humilier et de les isoler, voire de les évincer des équipes de collaborateurs;
15. invite la Commission et les États membres, en coopération avec Eurostat et l'EIGE, à améliorer, promouvoir et assurer la collecte systématique de données pertinentes, ventilées par genre et par âge, et comparables, relatives aux cas de discrimination fondée sur le sexe et sur le genre et de harcèlement psychologique, y compris le cyberharcèlement, au niveau national, régional et local; encourage les organisations d'employeurs, les syndicats et les employeurs à participer activement au processus de collecte de données, en apportant une expertise par secteur et par profession;
16. note qu'afin d'obtenir des données comparables sur la prévalence du harcèlement sexuel et de l'intimidation dans l'ensemble des États membres, il convient d'accorder la priorité, grâce à des efforts concertés de diffusion de l'information et de formation, à l'accroissement de la sensibilisation et de la reconnaissance de ces problèmes;
17. invite à nouveau la Commission à présenter une proposition de directive contre toutes les formes de violence à l'égard des femmes et des filles et de violence fondée sur le

genre, qui comprenne des définitions communes des différents types de violence à l'égard des femmes, y compris une définition actualisée et complète du harcèlement (sexuel ou autre, y compris moral) et des normes juridiques communes sur la criminalisation de cette violence; invite la Commission à présenter une stratégie globale de l'UE contre toutes formes de violence fondée sur le genre, y compris le harcèlement et les abus sexuels à l'égard des femmes et des filles, sur la base de témoignages se présentant sous la forme de récits des femmes et de leur expérience directe;

18. invite les États membres à fournir un financement public suffisant pour veiller à ce que les agents chargés de l'application de la loi, les juges et l'ensemble des fonctionnaires rencontrant des cas d'intimidation et de harcèlement sexuel soient formés pour comprendre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et partout ailleurs;
19. invite les États membres à garantir des services spécialisés de qualité, aisément accessibles et financés de manière adéquate pour les victimes de violence fondée sur le genre et de harcèlement sexuel et psychologique et à reconnaître que ces manifestations de la violence envers les femmes sont interdépendantes et qu'elles doivent être traitées sur la base d'une approche globale, d'une part, en tenant compte des aspects socioculturels qui sont à l'origine de ces manifestations et, d'autre part, en permettant aux services spécialisés de se doter des outils technologiques nécessaires à la gestion et à la prévention de ces violences;
20. demande aux États membres et aux administrations locales et régionales de mettre à disposition des programmes et des ressources appropriés pour garantir que l'accès des victimes de violence et de harcèlement au soutien et à la protection dans les zones rurales et reculées ne soit ni bloqué ni limité;
21. invite la Commission européenne à lutter contre les formes émergentes de violence fondée sur le genre, telles que le harcèlement en ligne, en élargissant la définition des discours haineux illégaux selon le droit de l'Union qui figure dans la décision-cadre sur la lutte contre certaines formes et manifestations de racisme et de xénophobie au moyen du droit pénal, pour inclure la misogynie, et à garantir que le code de conduite pour lutter contre les discours haineux illégaux en ligne recouvre aussi ces crimes; demande l'élaboration de programmes éducatifs encourageant les femmes à améliorer leurs compétences dans les nouvelles technologies, afin qu'elles puissent être mieux armées face à toutes les formes de harcèlement sexuel et d'intimidation dans le cyberspace, et encourage les services spécialisés à conjuguer leurs efforts pour mettre en commun leurs données et leurs ressources en vue de permettre la surveillance et l'analyse des manifestations de violence fondée sur le genre, dans le respect du nouveau règlement général sur la protection des données (règlement (UE) 2016/679);
22. condamne par ailleurs la présence répandue du harcèlement sexuel ainsi que d'autres types d'abus, particulièrement dans les jeux en ligne et les médias sociaux, et encourage les entreprises et opérateurs des médias à surveiller et à réagir sans délai à tout cas de harcèlement; demande par conséquent différentes mesures, y compris des campagnes de sensibilisation, des formations spéciales, des règles internes sur les sanctions disciplinaires à infliger aux auteurs de ces abus et un soutien psychologique ou juridique pour les victimes de ces pratiques, afin d'empêcher et de combattre les intimidations et le harcèlement sexuel au travail ainsi que dans les environnements en ligne;

Violence sur le lieu de travail

23. souligne qu'il est urgent que les États membres, les autorités locales et régionales, les organisations d'employeurs et les syndicats comprennent les obstacles auxquels sont confrontées les femmes lorsqu'elles dénoncent des cas de harcèlement sexuel, de discrimination et de violence fondées sur le genre et par conséquent qu'ils les aident sans réserve et les encouragent à signaler les cas de harcèlement sexuel, de discrimination fondée sur le genre, de harcèlement lié à la grossesse et à la maternité et d'intimidation, entre autres, sans crainte des conséquences possibles, et qu'ils mettent en place des mécanismes permettant aux femmes de dénoncer les abus sans risque et les soutenant dans cette démarche;
24. demande aux États membres de prévenir et de combattre, au moyen de politiques actives et efficaces, toutes les formes de violence commises à l'encontre des femmes, dont le harcèlement sexuel, les comportements sexistes et les intimidations que la majorité des femmes subissent sur le lieu de travail;
25. souligne la nécessité urgente de normes sur la violence et le harcèlement au travail, qui devraient fournir un cadre législatif aux gouvernements, aux employeurs, aux entreprises et à l'action syndicale, à tous les niveaux;
26. observe que certains secteurs et professions sont plus exposés à la violence, en particulier les soins de santé, les services publics d'urgence, la sphère politique, l'éducation, les transports, le travail domestique, l'agriculture et l'économie rurale, ainsi que les secteurs du textile, de l'habillement, du cuir et de la chaussure;
27. relève que certains groupes de travailleurs peuvent être plus affectés par les intimidations et la violence sur le lieu de travail, en particulier les femmes enceintes et les parents, les femmes handicapées, les femmes migrantes, les femmes autochtones, les personnes LGBTI et les femmes travaillant à temps partiel, en stage ou sous contrat temporaire;
28. estime que les comportements indésirables peuvent avoir simultanément des origines diverses ou influencer simultanément sur différents domaines, tels que la vie professionnelle, la vie privée ou la vie sociale, et ont un effet négatif sur l'ensemble des personnes, groupes professionnels ou groupes sociaux concernés dans ces milieux;
29. invite les États membres à prendre des mesures pour prévenir et combattre la violence et le harcèlement sur le lieu de travail par des politiques qui prévoient des mesures de prévention, des procédures efficaces, transparentes et confidentielles pour traiter les plaintes, des sanctions fortes et dissuasives à l'encontre des auteurs de ces actes, des informations et des formations complètes pour garantir que les travailleurs comprennent les politiques et les procédures, et à soutenir les entreprises dans l'élaboration de plans d'action visant à mettre en œuvre l'ensemble de ces mesures; souligne que ces mesures ne devraient pas être intégrées dans les structures existantes si ces structures comportent déjà des obstacles liés au genre;
30. invite les États membres à investir dans la formation des inspecteurs du travail en coopération avec des psychologues experts en la matière et à veiller à ce que les

entreprises et les organisations fournissent un soutien professionnel et psychosocial qualifié aux victimes;

31. invite les États membres et les partenaires sociaux à veiller à ce que les entreprises et organisations publiques ou privées organisent des formations obligatoires sur le harcèlement sexuel et l'intimidation pour l'ensemble des salariés et des membres de l'encadrement; souligne que pour être efficace, une formation doit être interactive, continue, adaptée à chaque lieu de travail et dispensée par un expert externe;
32. souligne le signalement très insuffisant des cas de harcèlement et insiste sur l'importance de la présence de conseillers formés et respectueux de la confidentialité dans chaque organisation en vue de soutenir les victimes, de les aider à signaler les faits et de leur fournir une assistance juridique;
33. souligne que les entreprises devraient adopter une pratique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et des politiques qui y conduisent et qu'elles doivent veiller à ce que tous les salariés soient conscients de ces politiques, des procédures de signalement et de leurs droits et responsabilités en matière de harcèlement sexuel sur le lieu de travail;
34. exhorte les entreprises des médias à protéger et à soutenir les journalistes victimes de cyberintimidation et à adopter un ensemble de bonnes pratiques, telles que des campagnes de sensibilisation, une formation adéquate des cadres, notamment pour éviter la mise en accusation des victimes et la victimisation secondaire, et des mesures de renforcement de la cybersécurité, ainsi qu'à fournir une assistance juridique à la personne concernée dans le cadre du dépôt de plainte;
35. invite les États membres à prendre des mesures visant à garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes comme moyen d'éviter les abus de pouvoir et à promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le respect de la dignité humaine, ce qui est fondamental pour lutter contre la violence à l'égard des femmes; souligne que pour garantir l'égalité de rémunération, il convient d'assurer la transparence de la rémunération et le respect du droit à l'information pour les victimes présumées, de garantir l'égalité de traitement et des possibilités d'emploi entre les hommes et les femmes, et d'assurer et de faciliter l'accès des femmes aux postes de décision et d'encadrement supérieur, tant dans le secteur public que privé, en garantissant ainsi une représentation équilibrée des femmes aux conseils d'administration; exhorte dès lors la Commission et le Conseil à intensifier leurs efforts pour débloquer la directive concernant la présence des femmes dans les conseils d'administration des sociétés, en attente de la décision du Conseil depuis 2013;
36. estime qu'une stratégie globale face à la violence sur le lieu de travail est nécessaire; qu'elle devrait inclure la reconnaissance de la coexistence de l'intimidation, du harcèlement sexuel et du harcèlement lié à la grossesse et à la maternité avec diverses formes de travail non rémunéré dans les économies formelle et informelle (comme l'agriculture de subsistance, la préparation des aliments, les soins aux enfants et aux personnes âgées) et une série de formules d'expérience professionnelle (comme l'apprentissage, les stages et le travail bénévole);
37. demande l'adoption rapide de la révision de la directive relative à la déclaration écrite

(directive 91/355/CEE du Conseil); répète sa demande de directive sur des conditions de travail décentes, qui comprendrait des mesures de lutte contre le harcèlement sexuel et moral sur le lieu de travail;

38. observe que la violence domestique déborde souvent sur le lieu de travail, avec un impact négatif sur la vie des travailleurs et la productivité des entreprises, et que ce débordement peut aussi aller dans la direction opposée, du lieu de travail au domicile; invite, dans ce contexte, la Commission à fournir des orientations sur l'applicabilité des décisions de protection européennes sur le lieu de travail et à préciser les responsabilités des employeurs;
39. exhorte la Commission et les États membres à reconnaître le phénomène du harcèlement lié à la grossesse et à la maternité dans l'emploi;

Violence dans la vie politique

40. invite tous les responsables politiques à respecter les normes de conduite les plus élevées et à se comporter en modèles responsables dans la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel dans les parlements et ailleurs;
41. condamne toutes les formes de harcèlement à l'encontre des femmes politiques dans les médias sociaux sous la forme de «trolling», par l'affichage de messages sexistes et abusifs, y compris des menaces de mort et de viol;
42. souligne l'importance d'établir des politiques et des procédures transpartisanes pour protéger les personnes élues à des fonctions politiques, ainsi que les travailleurs;
43. observe que les listes paritaires, à tous les niveaux, jouent un rôle clé dans la participation des femmes à la vie politique et dans la réorganisation des structures de pouvoir discriminatoires à l'égard des femmes; invite les États membres à instaurer de telles listes pour l'élection des députés au Parlement européen;
44. invite tous les partis politiques, y compris ceux représentés au Parlement, à prendre des mesures concrètes pour s'attaquer à ce problème, notamment en instituant des plans d'action et en révisant les règlements internes des partis afin d'introduire une politique de tolérance zéro, des mesures de prévention, des procédures de gestion des plaintes et des sanctions adéquates à l'égard des auteurs de harcèlement sexuel et d'intimidation des femmes en politique;
45. invite les parlements nationaux et régionaux et les conseils locaux à soutenir pleinement les victimes dans le cadre de procédures internes ou avec la police, à enquêter sur les affaires, à tenir un registre confidentiel des affaires au fil du temps, à assurer une formation obligatoire pour tout le personnel et les députés sur le respect et la dignité, et à adopter d'autres bonnes pratiques à même de garantir la tolérance zéro à tous les niveaux de leurs institutions respectives;
46. enjoint à tous ses acteurs concernés de veiller à la mise en œuvre globale et rapide de la résolution du Parlement de 2017 sur la lutte contre le harcèlement et les abus sexuels dans l'Union; estime qu'il est de son devoir de garantir une politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel et de protéger et soutenir comme il se doit les victimes;

demande à cet égard:

- la création d'un groupe de travail composé d'experts indépendants qui examine la situation en matière de harcèlement et d'abus sexuels au Parlement;
 - une évaluation et, si nécessaire, une révision de la composition des organes compétents du Parlement pour garantir l'indépendance et l'équilibre hommes/femmes;
 - une formation obligatoire pour l'ensemble du personnel et des députés;
 - un calendrier clair pour la mise en œuvre globale de toutes les demandes de la résolution;
47. invite les responsables politiques à encourager la formation des cadres et à assister eux-mêmes à la formation afin d'éviter les attitudes de laisser-faire de la part des dirigeants et de déceler les situations dans lesquelles se produit la violence à l'égard des femmes;

Violence dans les espaces publics

48. invite la Commission à définir la notion d'espace public, en tenant compte de l'évolution des technologies de communication, et donc à inclure dans cette définition les espaces publics «virtuels» comme les réseaux sociaux et les sites internet;
49. invite les États membres à envisager d'introduire une législation spécifique sur le harcèlement dans les espaces publics, y compris des programmes d'intervention, en mettant l'accent sur le rôle de l'intervention des témoins;
50. invite la Commission et les États membres à poursuivre les recherches sur les causes et les conséquences du harcèlement sexuel dans les espaces publics, y compris sur l'impact que les publicités sexistes et stéréotypées peuvent avoir sur la fréquence de la violence et du harcèlement;
51. souligne que les campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes liés au genre et les relations de pouvoir patriarcales et promouvoir la tolérance zéro à l'égard du harcèlement sexuel sont parmi les meilleurs outils pour aider à lutter contre la violence sexiste dans les espaces publics;
52. souligne que l'éducation au sujet de l'égalité des genres à tous les niveaux est un outil fondamental pour éviter et éradiquer ces formes de mauvaise conduite, pour faire évoluer les mentalités et réduire la tolérance culturelle à l'égard du sexisme et du harcèlement sexuel; met l'accent sur la nécessité d'introduire des programmes éducatifs et des débats sur le sujet dans les écoles; note que, en coopération avec les ONG et les organes de promotion de l'égalité concernés, ces programmes et débats devraient, lorsque c'est nécessaire et approprié, comprendre des informations et des discussions sur la prévention et les mesures de lutte contre le harcèlement sexuel, afin de sensibiliser aux droits des victimes et de rappeler le lien avec la réification des femmes;
53. demande aux États membres d'encourager les campagnes de sensibilisation dans les écoles secondaires et d'inclure la question du cyber-harcèlement dans les programmes

des écoles et des universités; demande, en particulier, la poursuite de la campagne efficace de lutte contre la cyberintimidation «Delete Cyberbullying» et de l'initiative «Safer Internet» pour un internet plus sûr, afin de combattre l'intimidation et le harcèlement sexuel et, ainsi, d'aider les jeunes, futurs citoyens européens, à prendre conscience de la nécessité d'une plus grande égalité entre les femmes et les hommes et de l'importance du respect des femmes;

54. invite les États membres à instaurer un système de signalement dans les écoles pour suivre toutes les affaires de cyberintimidation;
 55. constate que certaines mesures prises dans les États membres se sont révélées efficaces pour réduire le harcèlement dans les espaces publics, telles que la surveillance en bonne et due forme (augmentation de la présence de la police et/ou du personnel de transport dans les transports publics, télévision en circuit fermé et surveillance naturelle (meilleure visibilité et meilleur éclairage));
 56. invite les États membres à rappeler aux fournisseurs de services Internet leur devoir de protéger leurs consommateurs en ligne en traitant les cas d'abus répétitifs ou de cyberprédation afin de protéger la victime, d'informer l'auteur qu'il ne peut agir en toute impunité et de modifier ainsi le comportement de l'auteur;
 57. invite les États membres à renforcer la surveillance des sites internet par l'action conjuguée d'experts en informatique et d'organes de contrôle compétents, tels que les forces de police postale, afin de protéger les victimes d'intimidation et de harcèlement sexuel et, le cas échéant, de prévenir ou de punir de tels actes;
 58. invite les États membres à utiliser les instruments nécessaires pour éliminer du discours médiatique, politique et public le langage qui encourage les comportements violents et dévalorise les femmes, en portant ainsi atteinte à leur dignité humaine;
 59. invite la Commission et les États membres à harmoniser leur législation et leur définition de la violence fondée sur le genre, sur le modèle de la définition de la violence à l'égard des femmes de la convention d'Istanbul, afin d'accroître l'efficacité des lois contre le harcèlement, y compris le harcèlement moral;
 60. exhorte la Commission et les États membres à améliorer les mécanismes de contrôle de la bonne mise en œuvre de la législation de l'Union interdisant le harcèlement sexuel et à veiller à ce que les organes de promotion de l'égalité dans chaque État membre disposent des ressources suffisantes pour lutter contre la discrimination;
-
- ◦
61. charge son Président de transmettre la présente résolution au Conseil et à la Commission.

EXPOSÉ DES MOTIFS

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sont deux des formes les plus extrêmes mais aussi les plus répandues de discrimination fondée sur le sexe, dont 90 % des victimes sont des femmes. Jusqu'à 55 % des femmes ont été victimes de harcèlement sexuel dans l'Union européenne et une femme sur dix a été victime de harcèlement sexuel ou de traque par l'intermédiaire des nouvelles technologies; Bien que la violence et le harcèlement sexuels représentent un mépris flagrant pour l'égalité des genres, et sont donc en contradiction avec l'une des valeurs fondamentales de l'Union et avec une législation internationale exhaustive en vigueur depuis des décennies, ils constituent un problème bien réel et persistant dans quasiment tous les pays du monde.

La législation adoptée pour lutter contre la violence et le harcèlement varie dans l'Union, compte tenu des différences sociales, culturelles, juridiques et administratives entre les États membres, notamment en termes de santé et de sécurité au travail. La plupart des États membres abordent la violence et le harcèlement à travers la législation sur l'égalité de traitement ou le droit général du travail plutôt que par l'intermédiaire d'une législation spécifique en matière de sécurité et de santé au travail. Ces différences se reflètent également dans les différentes définitions du harcèlement sexuel, de la violence et du harcèlement moral. Il est essentiel d'œuvrer en faveur d'une approche à l'échelle de l'Union pour définir la violence à l'égard des femmes et en étudier les causes et les conséquences pour des initiatives au niveau de l'Union.

Le droit de l'Union définit le harcèlement sexuel comme «la situation dans laquelle un comportement non désiré à connotation sexuelle, s'exprimant physiquement, verbalement ou non verbalement, survient avec pour objet ou pour effet de porter atteinte à la dignité d'une personne et, en particulier, de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant». En outre, la directive sur les droits des victimes définit la violence fondée sur le genre comme une violation des libertés fondamentales de la victime et comme comprenant les violences sexuelles (y compris le viol, l'agression sexuelle et le harcèlement sexuel).

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral sont des phénomènes où les victimes et les agresseurs sont de tous âges, de tous niveaux d'éducation, de tous revenus et de tout statut socioéconomique. Il trouve ses racines dans les stéréotypes de genre et le sexisme, y compris le discours de haine sexiste, qui peut donner lieu à d'autres formes de violence démoralisante qui touchent non seulement la victime, mais aussi sa famille.

Les différences entre les États membres en ce qui concerne la définition du harcèlement sexuel et de la violence sexuelle et l'élaboration d'une législation en la matière ont une incidence sur la question de savoir si un cas est considéré ou non comme une atteinte à la dignité d'une personne et, partant, s'il sera signalé comme un cas de violence et de harcèlement. Par exemple, les femmes ne se rendent pas toujours compte que les mesures prises à leur encontre constituent du harcèlement sexuel ou du harcèlement moral et ne le signalent donc pas. En outre, de nombreuses victimes de violence et de harcèlement n'engagent pas d'actions en justice en raison des perspectives de succès limitées ou du risque de représailles. Le sous-signallement est donc un problème commun dans le monde entier, y compris dans l'Union.

Parmi les principales raisons de la faible reconnaissance du harcèlement sexuel et du harcèlement moral au niveau national figurent le manque de sensibilisation à ce qui constitue du harcèlement sexuel, le manque d'outils/de méthodes appropriés pour évaluer et gérer la problématique, la faible priorité accordée à la question par les gouvernements et les organisations, des preuves scientifiques limitées et le faible nombre de réglementations spécifiques en la matière.

Souvent, sur le lieu de travail, le harcèlement sexuel et le harcèlement moral peuvent être exacerbés par des problèmes tels que la structure de travail d'une entreprise ou d'une organisation, une gestion incompétente, la vulnérabilité sociale de la victime, un environnement négatif ou hostile et une culture qui accepte ou même récompense involontairement le harcèlement.

En termes de vie politique, la violence à l'égard des femmes est souvent utilisée pour décourager les femmes de participer activement à la politique ou d'envisager de le faire. Des campagnes mondiales de lutte contre la violence à l'égard des femmes en politique, comme #NotTheCost, ont vu le jour. Le découragement dérive du stéréotype selon lequel les femmes ne sont pas faites pour la politique et de telles attitudes empêchent de nombreuses femmes de s'engager en politique. Ceux qui perpétuent ces idées vont des adversaires politiques aux citoyens insatisfaits, en passant parfois par d'autres figures d'autorité dominantes comme les chefs religieux ou même les membres de la famille de la personne.

Bien que le harcèlement sexuel dans les espaces publics soit très répandu, il n'est souvent pas signalé et ne fait pas l'objet de l'enquête ou de la législation appropriée. Cela peut se produire dans les transports publics, dans la rue, dans les bars et les restaurants, mais également dans les forums en ligne, puisque l'expansion de l'accès aux nouvelles technologies a créé encore plus de possibilités de harcèlement et de violence à tous les niveaux et dans tous les domaines de la société et a donné aux auteurs d'actes de violence la possibilité d'agir en toute impunité en raison de l'anonymat en ligne.

Le harcèlement sexuel et le harcèlement moral peuvent avoir des effets néfastes durables sur les victimes, y compris de graves répercussions sur la santé psychique (anxiété et peur) et physique (contusions, blessures, voire décès). Les conséquences individuelles du harcèlement sur le lieu de travail peuvent aller d'épisodes de stress mineur à des congés de maladie de longue durée, et peuvent même parfois être une cause de suicide. En outre, la violence n'a pas seulement une incidence sur la victime, mais aussi sur sa famille. Les femmes victimes de violence à caractère sexiste et leurs enfants requièrent souvent un soutien et une protection spécifiques en raison du risque élevé de répétition du harcèlement et des violences.

Ainsi que le montre le présent rapport, il est urgent de renforcer les connaissances, par exemple en recueillant des données comparables et désagrégées, et de prendre conscience des risques et des conséquences de la violence et du harcèlement au travail, dans les espaces publics et dans la vie politique, afin de trouver des moyens et des méthodes possibles pour y faire face. Il est également nécessaire de préciser les termes, définitions et classifications utilisés en relation avec les différents types de violence sexuelle et sexiste.

**INFORMATIONS SUR L'ADOPTION
PAR LA COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND**

Date de l'adoption	10.7.2018
Résultat du vote final	+: 21 -: 0 0: 5
Membres présents au moment du vote final	Maria Arena, Heinz K. Becker, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Anna Hedh, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Krisztina Morvai, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoaň
Suppléants présents au moment du vote final	Livia Járóka, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Mylène Troszczynski
Suppléants (art. 200, par. 2) présents au moment du vote final	Cornelia Ernst

**VOTE FINAL PAR APPEL NOMINAL
EN COMMISSION COMPÉTENTE AU FOND**

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

0	-

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

Légende des signes utilisés:

+ : pour

- : contre

0 : abstention