



A9-0178/2023

4.5.2023

MIETINTÖ

seksuaalisesta häirinnästä EU:ssa ja MeToo-arvioinnista
(2022/2138(INI))

Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta

Esittelijä: Michal Šimečka

SISÄLTÖ

	Sivu
EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS	3
TIEDOT HYVÄKSYMISESTÄ ASIASTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA	20
LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ ASIASTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA	21

EUROOPAN PARLAMENTIN PÄÄTÖSLAUSELMAESITYS

seksuaalisesta häirinnästä EU:ssa ja MeToo-arvioinnista (2022/2138(INI))

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon Euroopan unionista tehdyn sopimuksen (SEU) 2 ja 3 artiklan,
- ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen (SEUT) 8, 10, 19, 83, 153 ja 157 artiklan,
- ottaa huomioon Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 ja 23 artiklan,
- ottaa huomioon Euroopan neuvoston yleissopimuksen naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta (Istanbulin yleissopimus),
- ottaa huomioon väkivaltaa ja häirintää koskevan Kansainvälisen työjärjestön yleissopimuksen (N:o 190) sekä väkivaltaa ja häirintää koskevan suosituksen (N:o 206) ja sen keskeiset määräykset,
- ottaa huomioon miesten ja naisten yhtäläisten mahdollisuuksien ja yhdenvertaisen kohtelun periaatteen täytäntöönpanosta työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa 5. heinäkuuta 2006 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin 2006/54/EY¹,
- ottaa huomioon unionin oikeuden rikkomisesta ilmoittavien henkilöiden suojelusta 23. lokakuuta 2019 annetun Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivin (EU) 2019/1937² (’väärinkäytösten paljastajia koskeva direktiivi’),
- ottaa huomioon 5. maaliskuuta 2020 annetun komission tiedonannon ”Tasa-arvon unioni: sukupuolten tasa-arvostrategia 2020–2025” (COM(2020)0152),
- ottaa huomioon 12. marraskuuta 2020 annetun komission tiedonannon ”Tasa-arvon unioni: hlbtqi-henkilöiden tasa-arvoa koskeva strategia 2020–2025” (COM(2020)0698),
- ottaa huomioon 26. lokakuuta 2017 antamansa päätöslauselman seksuaalisen häirinnän ja hyväksikäytön torjumisesta EU:ssa³,
- ottaa huomioon 11. syyskuuta 2018 antamansa päätöslauselman toimenpiteistä kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi työpaikoilla, julkisissa tiloissa ja poliittisessa elämässä EU:ssa⁴,

¹ EUVL L 204, 26.7.2006, s. 23.

² [EUVL L 305, 26.11.2019, s. 17.](#)

³ EUVL C 346, 27.9.2018, s. 192.

⁴ [EUVL C 433, 23.12.2019, s. 31.](#)

- ottaa huomioon 28. marraskuuta 2019 antamansa päätöslauselman EU:n liittymisestä Istanbulin yleissopimukseen ja muista toimenpiteistä sukupuoleen perustuvan väkivallan torjumiseksi⁵,
- ottaa huomioon 21. tammikuuta 2021 antamansa päätöslauselman covid-19-kriisistä ja sen jälkeisestä ajasta sukupuolinäkökulmasta tarkastellen⁶,
- ottaa huomioon 21. tammikuuta 2021 antamansa päätöslauselman sukupuolten tasa-arvoa koskevasta EU-strategiasta⁷,
- ottaa huomioon 6. joulukuuta 2021 antamansa päätöslauselman suosituksista komissiolle sukupuolistuneen väkivallan torjumisesta: verkkoväkivalta⁸,
- ottaa huomioon 16. joulukuuta 2021 antamansa päätöslauselman aiheesta ”MeToo ja häirintä – seuraukset unionin toimielinten kannalta”⁹,
- ottaa huomioon 14. helmikuuta 2023 antamansa päätöslauselman EU:n liittymisestä Euroopan neuvoston yleissopimukseen naisiin kohdistuvan väkivallan ja perheväkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta¹⁰,
- ottaa huomioon Euroopan tasa-arvoinstituutin tasa-arvoindeksiä koskevan vuoden 2022 kertomuksen,
- ottaa huomioon joulukuussa 2022 julkaistun yhteisen kansainvälisen tutkimuksen väkivallasta ja häirinnästä työpaikalla¹¹,
- ottaa huomioon 17. joulukuuta 2018 annetun Euroopan oikeusasiamiehen kertomuksen ihmisarvoisesta kohtelusta työpaikoilla EU:n toimielimissä ja virastoissa,
- ottaa huomioon 2. heinäkuuta 2018 annetun puhemiehistön päätöksen Euroopan parlamentin jäsenistä tehtyjen työpaikkahäirintää koskevien valitusten käsittelystä vastaavan neuvoo-antavan komitean toiminnasta ja menettelyistä valitusten käsittelyssä,
- ottaa huomioon työjärjestyksen 10 artiklan 6 kohdan,
- ottaa huomioon työjärjestyksensä liitteen II ”Euroopan parlamentin jäsenten asianmukaista käyttäytymistä edustajantoimensa hoitamisessa koskevat säännöt”,
- ottaa huomioon EU:n henkilöstösääntöjen 12 a artiklan,
- ottaa huomioon työjärjestyksen 54 artiklan,

⁵ EUVL C 232, 16.6.2021, s. 48.

⁶ EUVL C 456, 10.11.2021, s. 191.

⁷ EUVL C 456, 10.11.2021, s. 208.

⁸ EUVL C 251, 30.6.2022, s. 2.

⁹ EUVL C 251, 30.6.2022, s. 138.

¹⁰ Hyväksytyt tekstit, P9_TA(2023)0047.

¹¹ Kansainvälinen työjärjestö (ILO) ja Lloyd’s Register Foundation, [Experience of violence and harassment at work: the first global survey](#), 2022.

- ottaa huomioon naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan mietinnön (A9-0178/2023),
- A. ottaa huomioon, että sukupuolten tasa-arvo on yksi EU:n perusarvoista, joka on vahvistettu SEU:n 2 artiklassa, ja että se on valtavirtaistettava kaikissa EU:n politiikoissa, toimissa ja ohjelmissa; ottaa huomioon, että oikeus yhdenvertaiseen kohteluun ja syrjimättömyyteen on perussopimuksissa ja Euroopan unionin perusoikeuskirjan 21 ja 23 artiklassa vahvistettu perusoikeus, jota olisi kunnioitettava kaikilta osin; ottaa huomioon, että oikeus henkilökohtaiseen koskemattomuuteen on perusoikeuskirjan 3 artiklan nojalla ensiarvoisen tärkeää;
- B. ottaa huomioon, että sukupuolistunut väkivalta sen kaikissa muodoissa, myös seksuaalinen häirintä, on sukupuolten epätasa-arvon, syrjinnän ja ihmisoikeuksien loukkauksen syy ja myös niiden seuraus; ottaa huomioon, että se muodostaa vakavan esteen naisten ja tyttöjen sekä muiden uhrien osallistumiselle kaikilla yksityisen ja julkisen elämän osa-alueilla ja estää heitä nauttimasta täysimääräisesti oikeuksistaan ja perusvapauksistaan; katsoo, että sukupuolistuneen väkivallan kitkeminen on edellytys sukupuolten todellisen tasa-arvon saavuttamiselle; katsoo, että sukupuolistuneen väkivallan, myös seksuaalisen häirinnän, ehkäisemiseksi ja torjumiseksi on ratkaisevan tärkeää, että EU ja jäsenvaltiot edistyvät merkittävästi sukupuolten tasa-arvon saavuttamisessa toteuttamalla konkreettisia toimia ja panemalla kaikilta osin täytäntöön sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen ja sukupuolittetoisen budjetoinnin kaikilla politiikan aloilla ja päätöksenteossa;
- C. toteaa, että unionin oikeudessa seksuaalisella häirinnällä tarkoitetaan tilannetta, jossa ilmenee ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä, luonteeltaan sukupuolista käytöstä, jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan henkilön arvoa erityisesti luomalla uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri; toteaa, että nykyinen EU:n lainsäädäntö ei ole osoittautunut riittävän tehokkaaksi näiden ilmiöiden ehkäisemiseksi ja torjumiseksi käytännössä; katsoo, että sukupuolistuneen väkivallan torjumista sekä työsuojelua koskevaa EU:n lainsäädäntöä on tarpeen vahvistaa ja että häirintää ja seksuaalista häirintää koskevaa lainsäädäntöä on laajennettava työympäristön ulkopuolelle Istanbulin yleissopimuksen mukaisesti, jotta tätä kysymystä voidaan käsitellä täysimääräisesti kaikilla elämän ja yhteiskunnan aloilla; ottaa huomioon, että yhdenvertaista kohtelua työssä koskevassa direktiivissä vahvistetaan oikeus olla joutumatta seksuaalisen suuntautumisen perusteella tapahtuvan syrjinnän tai häirinnän kohteeksi työelämässä¹²; ottaa huomioon, että sukupuolten tasa-arvoa koskevissa direktiiveissä säädetään, että sukupuoleen perustuva ja seksuaalinen häirintä työssä sekä tavaroiden ja palvelujen saatavuuden alalla on miesten ja naisten yhdenvertaisen kohtelun periaatteen vastaista; ottaa huomioon, että ehdotuksessa direktiiviksi naisiin kohdistuvasta väkivallasta 'työssä tapahtuvalla seksuaalisella häirinnällä' tarkoitetaan kaikenlaista ei-toivottua sanallista, sanatonta tai fyysistä, seksuaaliluonteista käytöstä, joka ilmenee työhön ja ammattiin liittyvissä asioissa tai itsenäisen ammatinharjoittamisen alalla, mukaan lukien työskennellessä palvelussuhteessa, niiden yhteydessä tai niistä johtuvissa tilanteissa, ja jolla tarkoituksellisesti tai tosiasiallisesti loukataan uhrin ihmisarvoa erityisesti luomalla

¹² Neuvoston direktiivi 2000/78/EY, annettu 27. marraskuuta 2000, yhdenvertaista kohtelua työssä ja ammatissa koskevista yleisistä puitteista (EYVL L 303, 2.12.2000, s. 16).

uhkaava, vihamielinen, halventava, nöyryyttävä tai hyökkäävä ilmapiiri, mukaan lukien, kun henkilön tällaisen käyttäytymisen torjumista tai sille alistumista käytetään suorana tai välillisenä perusteena työhön liittyvissä päätöksissä; ottaa huomioon, että seksuaalinen väkivalta ja häirintä työpaikoilla ovat vakavia työterveys- ja -turvallisuuskysymyksiä ja että tämä olisi otettava huomioon niiden käsittelyssä ja ehkäisemisessä;

- D. toteaa, että seksuaalinen häirintä on sukupuolistuneen väkivallan muoto ja sukupuoleen perustuvan syrjinnän äärimmäinen muoto, joka vaikuttaa suhteettomasti naisiin ja tyttöihin; toteaa, että seksuaalisessa häirinnässä tekijät ovat pääasiassa miehiä; toteaa, että häirintä liittyy sukupuoleen perustuvan syrjinnän lisäksi usein muihin syrjinnän muotoihin ja että tähän on puututtava intersektionaalisella lähestymistavalla kaikista näkökulmista; katsoo, että seksuaalinen häirintä on ymmärrettävä miesten vallan ja laajemman sukupuolten epätasa-arvon valossa, koska se on seurausta sukupuoleen perustuvista stereotyyppioista, heteropatriarkalisista rakenteista, rakenteellisista ja institutionaalisista eriarvoisuuksista ja seksismistä, jotka juontuvat naisten ja miesten vallan epätasaisesta jakautumisesta yhteiskunnassa ja työelämässä; katsoo, että tarvitaan erilaisia ulottuvuuksia, jotta voidaan ymmärtää, mikä luo käsityksen ylempi- ja alempiarvoisuudesta yhteiskunnassa ja työelämässä; ottaa huomioon, että seksuaalinen häirintä voi olla monenlaista ja sitä voi esiintyä monissa erilaisissa sosiaalisissa ympäristöissä, kuten kotona, työpaikalla, koulutusjärjestelmässä, verkossa ja julkisessa tilassa, kadulla tapahtuva häirintä mukaan lukien, ja että siitä koituu vakavia seurauksia yhteiskunnan kaikille osa-alueille; ottaa huomioon, että koulutuksessa tapahtuvalla häirinnällä on vakavia seurauksia opiskelijoiden oppimiskyvylle sekä fyysiselle ja psyykkiselle terveydelle ja että sillä on elinikäisiä vaikutuksia, kuten seksuaalisen häirinnän normalisoituminen; ottaa huomioon, että seksuaalisella häirinnällä on sukupuolistunut ulottuvuus ja että suhteettoman paljon naisia ja tyttöjä joutuu seksuaalisen häirinnän, muun muassa seksuaalisen väkivallan ja raiskauksen, uhriksi; ottaa huomioon, että seksuaalinen häirintä heikentää tasa-arvoa työssä ja vahvistaa stereotyyppioita naisten kyvyistä ja pyrkimyksistä; ottaa huomioon, että seksuaalisella häirinnällä voi olla vaientava vaikutus ja kielteinen vaikutus uhrien palkkoihin, urakehitykseen ja työoloihin ja että se voi ajaa henkilöt pois työelämästä; ottaa huomioon, että MeToo-liike lisäsi yleistä tietoisuutta salassapitosopimusten väärinkäytöstä uhrien hiljentämiseksi seksuaalisen häirinnän yhteydessä ja että se on edelleen huolenaihe, johon on puututtava; toteaa, että seksuaalinen häirintä myös vähentää osaltaan naisten pääsyä työmarkkinoille ja työmarkkinoilla pysymistä, mikä kasvattaa eroja työvoimaosuudessa, ja että sen johdosta naisille maksetaan vähemmän kuin miehille, mikä lisää sukupuolten palkkaeroja;
- E. toteaa, että EU:ssa joka toinen 15 vuotta täyttänyt tyttö tai nainen (55 prosenttia) on joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi vähintään kerran; toteaa, että enemmän kuin viidennes (lähes 23 prosenttia) on kokenut työpaikalla – joka on usein kaukana turvallisesta ja kunnioittavasta ympäristöstä – joko fyysistä, psyykkistä tai seksuaalista väkivaltaa tai häirintää; ottaa huomioon, että sekä ahdistelijat että uhrit voivat olla mitä tahansa biologista tai sosiaalista sukupuolta; toteaa, että erityisen alttiita ovat naiset, tytöt, lesbot, homoseksuaalit, biseksuaalit, transsukupuoliset, queer-ihmiset, intersukupuoliset, aseksuaalit ja muut hlbtq+-henkilöt sekä muut haavoittuvassa

asemassa olevat ryhmät, jotka kaikki kärsivät häirinnästä suhteettomasti¹³; ottaa huomioon, että häirintätapausten jakautumisen ymmärtämiseksi tarvitaan enemmän anonymisoituja tietoja ja että erityisesti on pidettävä mielessä, että monet hlbtiga+-henkilöt työskentelevät ennakkoluulojen ja vihamielisyyden leimaamassa ympäristössä; ottaa huomioon, että ei-toivottua seksuaalissävyytteistä käytöstä työpaikalla kokeneiden naisten osuus vaihtelee jäsenvaltioittain 11 prosentista 41 prosenttiin¹⁴; toteaa, että useimmissa tapauksissa seksuaalinen häirintä työssä tapahtuu kollegojen välillä ja usein osallisena on miespuolinen esihenkilö; ottaa huomioon, että 32 prosenttia kaikista uhreista EU:ssa ilmoitti tekijän olevan esihenkilö, kollega tai asiakas; toteaa, että 75 prosenttia pätevyyttä edellyttävissä ammateissa tai ylimmän johdon tehtävissä toimivista naisista on joutunut seksuaalisen häirinnän kohteeksi; toteaa, että 61 prosenttia palvelualalla työskentelevistä naisista on kokenut seksuaalista häirintää¹⁵; ottaa huomioon, että nuoret naiset kokevat seksuaalista väkivaltaa ja häirintää kaksi kertaa todennäköisemmin kuin nuoret miehet ja että maahanmuuttajanaiset ilmoittivat seksuaalisesta väkivallasta ja häirinnästä lähes kaksi kertaa todennäköisemmin kuin muut naiset; ottaa huomioon, että sukupuoleen perustuva syrjintä, myös seksuaalinen häirintä, voi pahentua, jos se risteää sellaisen syrjinnän kanssa, joka perustuu muihin unionin lainsäädännössä kiellettyihin syrjintäperusteisiin, kuten kansalaisuus, rotu, ihonväri, etninen tai yhteiskunnallinen alkuperä, geneettiset ominaisuudet, sukupuoli-identiteetti, sukupuolen ilmaisu, sukupuoliominaisuudet, kieli, uskonto tai vakaumus, poliittiset tai muut mielipiteet, kansalliseen vähemmistöön kuuluminen, syntyperä, vammaisuus, ikä, seksuaalinen suuntautuminen ja sosioekonominen luokka; ottaa huomioon, että riski häirinnästä työssä on erityisen suuri tietyissä ryhmissä, kuten rodullistettujen yhteisöjen naisten sekä nuorten ja maahanmuuttajien keskuudessa; ottaa huomioon, että 21 prosenttia hlbtiga+-henkilöistä on kokenut tulleen syrjityksi ja että transihmisten ja intersukupuolisten vastaavat osuudet ovat vielä suuremmat (35 ja 32 prosenttia)¹⁶; ottaa huomioon, että sukupuoleen perustuvaa syrjintää (myös intersektionaalista syrjintää) kohtaamaan joutuneista henkilöistä lähes viisi kymmenestä on myös joutunut kohtaamaan häirintää työssä, kun vastaava osuus niistä, joita ei ole syrjitty sukupuolen perusteella, on kaksi kymmenestä¹⁷; toteaa, että tällaisesta kokemuksesta elinaikanaan ilmoittaneiden naisten osuus on hyvin pieni; ottaa huomioon, että häirinnän uhreina on myös miehiä ja että miehet muodostavat 10 prosenttia seksuaalisen häirinnän uhreista; ottaa huomioon, että Venäjän Ukrainaa vastaan kohdistaman törkeän hyökkäyssodan vuoksi ukrainalaiset pakolaiset, erityisesti naiset, ovat alttiimpia seksuaaliselle hyväksikäytölle, myös työpaikoilla;

- F. ottaa huomioon, että verkkohäirintä sukupuolistuneena verkkoväkivallan muotona lisääntyy jatkuvasti internetin, uuden teknologian ja sosiaalisen median laajan käytön seurauksena ja että se mahdollistaa tällaiseen syyllistyvien piiloutumisen anonymiteetin taakse; ottaa huomioon, että verkossa tapahtuva seksuaalinen häirintä voi olla muun muassa intiimin sisällön jakamista ilman suostumusta, nettiahdistelua, hyväksikäyttöä, seksuaalista pakottamista tai uhkailua, seksuaalista kiusaamista ja ei-toivottua seksualisointia; ottaa huomioon, että tuoreen tutkimuksen mukaan 13 prosenttia naisista

¹³ ILO, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, Geneve, 2022.

¹⁴ Eurostat, [EU survey on gender-based violence against women and other forms of inter-personal violence \(EU-GBV\) – first results – 2022 edition](#).

¹⁵ ILO, *Experiences of violence and harassment at work: A global first survey*, Geneve, 2022.

¹⁶ Euroopan unionin perusoikeusvirasto (FRA), [Violence against women](#), 2014.

¹⁷ FRA, [A long way to go for LGBTI equality](#), 2020.

on joutunut verkkohäirinnän kohteeksi viimeisten viiden vuoden aikana ja 8 prosenttia viimeisten 12 kuukauden aikana; ottaa huomioon, että joissakin ammateissa toimivilla, kuten poliitikoilla, toimittajilla, naisten oikeuksien ja hlbtqi+-aktivisteilla, ihmisoikeuksia edistävien kansalaisjärjestöjen naisaktivisteilla ja muilla julkisuuden henkilöillä, on erityisen suuri todennäköisyys joutua verkkoväkivallan ja -häirinnän uhreiksi; toteaa, että Euroopan parlamentin tutkimuspalvelun äskettäin julkaistun tutkimuksen mukaan sukupuolistuneen verkkoväkivallan kustannukset ovat vuosittain 49,0–89,3 miljardia euroa¹⁸; ottaa huomioon, että sukupuolistuneella verkkoväkivallalla ja -häirinnällä voi olla vaientava vaikutus naisiin ja tyttöihin; ottaa huomioon, että joka viides tyttö (19 prosenttia) on lopettanut jonkin sosiaalisen median alustan käytön tai vähentänyt merkittävästi sen käyttöä koettuaan häirintää ja joka kymmenes (12 prosenttia) on muuttanut ilmaisutapaansa; ottaa huomioon, että yli kolmannes (37 prosenttia) johonkin etniseen vähemmistöön kuuluvista hyväksikäyttöä kokeneista tytöistä kertoo joutuneensa sen kohteeksi rotunsa tai etnisen alkuperänsä vuoksi ja että yli puolet (56 prosenttia) hlbtqi+-henkilöiksi identifioituvista sanoo joutuneensa häirinnän kohteeksi sukupuoli-identiteettinsä tai seksuaalisen suuntautumisensa vuoksi¹⁹;

- G. ottaa huomioon, että häirintä on yleistä mutta siitä ei ilmoiteta läheskään aina; toteaa, että yksi syy siihen, että seksuaalisesta häirinnästä ei ilmoiteta läheskään aina, on puutteellinen tietämys, joka toisinaan perustuu riittämättömään käsitykseen asian vakavuudesta ja lain mukaisesta rangaistavuudesta ja johtuu seksuaalisen häirinnän normalisoitumisesta, tehokkaiden, läpinäkyvien, luotettavien ja riippumattomien ilmoitusjärjestelmien puuttumisesta ja uhrien tukikanavia koskevasta puutteellisesta tietämyksestä, mutta myös pelosta kostotoimista, uhriksi joutumisesta tai työpaikan menettämisestä sekä tekijän sijasta uhria syyllistävistä stereotyyppioista; katsoo, että asianmukaisen ja tehokkaan suojelun, oikeussuojakeinojen sekä turvallisten, oikeudenmukaisten ja tehokkaiden ilmoitusmekanismien ja menettelyjen saatavuuden varmistamiseksi työelämässä tapahtuvissa väkivalta- ja häirintätapauksissa on keskeistä, että valitusten tekijöitä, uhreja, todistajia ja väärinkäytösten paljastajia suojellaan uhriksi joutumiselta ja kostotoimilta; toteaa, että väärinkäytösten paljastajilla on keskeinen rooli seksuaalisen häirinnän ja työpaikkahäirinnän, huonon johtamisen ja syrjinnän paljastamisessa työpaikalla; toteaa, että leimautumisen ja sukupuolistereotyyppioiden vuoksi naisuhreilla näyttää olevan tällaisia huonoja kokemuksia miehiä todennäköisemmin; ottaa huomioon, että kaikenlaisella työpaikalla tapahtuvalla häirinnällä on vakavia seurauksia työntekijöiden fyysiselle ja psyykkiselle terveydelle ja hyvinvoinnille ja että siksi kaikkien työnantajien olisi asetettava sen ennaltaehkäisy ja käsittely etusijalle turvallisen työympäristön varmistamiseksi;
- H. ottaa huomioon, että EU:n toimielimet ovat alkaneet muuttaa sisäisiä sääntöjään ja menettelyjään, jotta häirintä voidaan paremmin havaita, sitä voidaan ehkäistä ja torjua ja siitä voidaan määrätä seuraamuksia; katsoo, että tähän mennessä suoritettujen toimenpiteiden on olleet riittämättömiä, koska häirintää esiintyy edelleen kaikissa EU:n toimielimissä, siitä ilmoitetaan vähän, uhrit eivät saa asianmukaista tukea ja rankaisemattomuuden kulttuuria ei ole edelleenkään kitketty; toteaa, että Euroopan parlamentti ei valitettavasti

¹⁸ Lomba, N. ym., [Combating Gender based Violence: Cyber Violence](#), Euroopan parlamentin tutkimuspalvelu, 2021.

¹⁹ Plan International, [Free to be online? Girls' and young women's experiences of online harassment](#), 2020.

ole täysin turvallinen työpaikka, koska edelleen on tullut ilmi seksuaalisen häirinnän ja muun häirinnän tapauksia; ottaa huomioon, että Euroopan parlamentti on tuominnut seksuaalisen häirinnän toimielimessä ja EU:ssa lokakuussa 2017 antamassaan päätöslauselmassa²⁰ ja ilmaisi vastaavat kannat vuonna 2019²¹ ja vuonna 2021²²; ottaa huomioon, että parlamentin 16. joulukuuta 2021 MeToosta antamassa päätöslauselmassa vaadittuihin häirinnän vastaisten mekanismien ja uudistusten täytäntöönpanoon on suhtauduttu parlamentissa jonkin verran vastahakoisesti, mikä johtuu paitsi tietämättömyydestä häirintää koskevasta ilmiöstä myös parlamentin nykyisten oikeudellisten sääntöjen epäselvyydestä;

- I. ottaa huomioon, että lokakuussa 2022 vietettiin maailmanlaajuisesti MeToo-liikkeen viidettä vuosipäivää ja rohkaistiin naisia ja muita seksuaalisen häirinnän uhreja puhumaan, jotta voidaan lisätä tietoisuutta ja kitkeä laajalle levinnyttä väkivaltaa; ottaa huomioon, että MeToo-liike on osoittanut seksuaalisen häirinnän laajuuden ja luonteen ja käynnistänyt kansainvälisen liikkeen ja keskustelun sen taustalla olevista syistä ja tarvittavista vastauksista; ottaa huomioon, että tämän jälkeen liike on rohkaissut uhreja maailmanlaajuisesti puhumaan eri aloilla, myös politiikassa; toteaa, että huolimatta julkisesta reaktiosta ja siitä, että osa jäsenvaltioista, yksittäiset yritykset, koulut ja muut toimijat ovat toteuttaneet toimenpiteitä seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja torjumiseksi, edistyminen seksuaaliseen häirintään puuttumisessa viisi vuotta MeToo-liikkeen alkamisesta on ollut riittämätöntä ja että tarvitaan kiireellisiä toimia häirinnän kitkemiseksi EU:ssa;
- J. katsoo, että seksuaalista häirintää ja muunlaista väkivaltaa, loukkaavaa tai ei-toivottua käyttäytymistä työpaikalla on pidettävä työterveys- ja -turvallisuuskysymyksenä eikä uhrin henkilökohtaisena ongelmana; toteaa, että mikään osa työmarkkinoista tai työelämästä ei ole suojassa seksuaaliselta häirinnältä, mutta sitä ilmenee vaihtelevasti ja samoin sen muodot voivat vaihdella alan tai työn tyyppin mukaan; ottaa huomioon, että seksuaalista häirintää työpaikoilla esiintyy erityisesti aloilla, joille on ominaista epävarmojen työsuhteiden suuri määrä; ottaa huomioon, että työolot, työsuhdeturva ja työn tyyppi ovat työssä tapahtuvan seksuaalisen häirinnän riskitekijöitä; toteaa, että kollektiivinen neuvottelu voi olla tärkeä väline, kun pyritään ehkäisemään ja torjumaan väkivaltaa ja seksuaalista häirintää, mukaan lukien sukupuolistunut väkivalta työpaikoilla, kolmannen osapuolen harjoittama häirintä ja perheväkivallan vaikutukset työssä;
- K. ottaa huomioon, että parlamentti on kehottanut aiemmissä päätöslauselmissaan ottamaan käyttöön useita konkreettisia sisäisiä toimenpiteitä, kuten häirinnän ennaltaehkäisyä koskeva pakollinen koulutus kaikille jäsenille edustajantoimensa alussa ja koko henkilöstölle sekä nollatoleranssistrategia, mutta toteaa, että usean vuoden jälkeen vain osa näistä konkreettisista toimenpiteistä on pantu kaikilta osin täytäntöön ja että lisätoimia tarvitaan; ottaa huomioon, että parlamentin oikeudellinen yksikkö totesi lausunnossaan, että häirinnän ennaltaehkäisyä koskevan jäsenten pakollisen

²⁰ Päätöslauselma 26. lokakuuta 2017 seksuaalisen häirinnän ja hyväksikäytön torjumisesta EU:ssa (EUVL C 346, 27.9.2018, s. 192).

²¹ Päätöslauselma 28. marraskuuta 2019 EU:n liittymisestä Istanbulin yleissopimukseen ja muista toimenpiteistä sukupuoleen perustuvan väkivallan torjumiseksi (EUVL C 232, 16.6.2021, s. 48).

²² Päätöslauselma 16. joulukuuta 2021 aiheesta ”MeToo ja häirintä – seuraukset unionin toimielinten kannalta” (EUVL C 251, 30.6.2022, s. 138).

koulutuksen käyttöönotto ei vaikuttaisi heidän itsenäisen ja riippumattoman edustajantoimensa hoitamiseen; toteaa, että tutkimusten mukaan häirintäkoulutusta on täydennettävä sivullisten väliintuloa koskevalla koulutuksella, joka tuottaa parempia tuloksia, kun se suunnataan johtotasolle ja henkilöstölle;

- L. katsoo, että kaikkien EU:n toimielinten ja erityisesti Euroopan parlamentin olisi lainsäätäjän ja työnantajan roolissa näytettävä esimerkkiä kaikille jäsenvaltioille ja työnantajille; katsoo, että Euroopan parlamentin jäsenillä on sekä suorilla vaaleilla valittuina EU:n kansalaisten edustajina että lainsäätäjinä erityinen vastuu tehtäviensä hoitamisesta mahdollisimman nuhteettomasti ja unionin oikeuden mukaisesti;

Yleistä

1. muistuttaa, että sukupuolten tasa-arvo on yksi EU:n perusarvoista ja että se on valtavirtaistettava kaikissa EU:n politiikoissa, toimissa ja ohjelmissa; pitää valitettavana hidasta edistymistä kohti sukupuolten välistä tasa-arvoa EU:ssa ja muistuttaa, että sukupuolistunut väkivalta on sekä sukupuolten epätasa-arvon syy että sen seuraus; korostaa, että tarvitaan kiireellistä parannusta, ja kehottaa EU:ta ja sen jäsenvaltioita sitoutumaan täysimääräisesti nopeuttamaan edistymistä muun muassa panemalla täytäntöön sukupuolinäkökulman valtavirtaistamisen ja sukupuolitietoisien budjetoinnin kaikissa EU:n politiikoissa, toimissa ja ohjelmissa; tuomitsee jyrkästi kaikki sukupuolistuneen väkivallan muodot, myös seksuaalisen väkivallan, ja kaikki häirinnän muodot, erityisesti seksuaalisen häirinnän;
2. kehottaa jälleen komissiota esittämään SEUT:n 83 artiklan 1 kohdan nojalla ehdotuksen neuvoston päätökseksi sukupuolistuneen väkivallan määrittämisestä uudeksi rikollisuuden alaksi; painottaa EU:n olevan sitoutunut sukupuolistuneen väkivallan torjumiseen ja panee tyytyväisenä merkille ehdotuksen direktiiviksi naisiin kohdistuvan väkivallan ja lähisuhdeväkivallan torjumisesta (COM(2022)0105); panee tyytyväisenä merkille perusoikeusviraston (FRA) vuonna 2014 tekemän tutkimuksen naisiin kohdistuvasta väkivallasta ja pitää myönteisenä vuodelle 2024 suunniteltua perusoikeusviraston uutta EU:n laajuista tutkimusta; korostaa, että ongelman laajuuden kartoittamiseksi on tärkeää, että sukupuolistunutta väkivaltaa koskevia eriteltyjä tietoja kerätään säännöllisesti; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita tekemään kaikkensa tämän toteuttamiseksi;
3. kehottaa jälleen EU:ta ja kaikkia jäsenvaltioita ratifioimaan nopeasti kansainvälisesti tunnustetun Istanbulin yleissopimuksen naisiin kohdistuvan väkivallan ehkäisemisestä ja torjumisesta yhteisöjen tuomioistuimen vuonna 2021 antaman lausunnon mukaisesti ja toteaa, että yleissopimuksessa vahvistetaan standardit sukupuolistuneen väkivallan ehkäisemiseksi, uhrien suojelemiseksi ja tekijöiden rankaisemiseksi; kehottaa EU:ta ja jäsenvaltioita varmistamaan, että EU:n nykyisten syrjinnän vastaisten direktiivien mukaisesti seksuaalinen häirintä katsotaan rikokseksi sekä työelämässä että Istanbulin yleissopimuksen mukaisesti kaikilla muilla elämäntilanteilla ja ottamaan asiaankuuluvassa lainsäädännössään huomioon Istanbulin yleissopimuksen 40 artiklan määritelmän häirinnästä; on vakuuttunut siitä, että EU:n ja jäsenvaltioiden olisi torjuttava sukupuolten tasa-arvon taantumaa ja hyväksyttävä ja pantava täytäntöön konkreettisia, tehokkaita ja kunnianhimoisia sääntöjä ja politiikkoja sukupuolistuneen väkivallan, myös henkisen, fyysisen ja seksuaalisen häirinnän, ehkäisemiseksi ja torjumiseksi;

4. tuomitsee jyrkästi kaikki häirinnän muodot, erityisesti seksuaalisen häirinnän; toteaa, että häirintä on laajalle levinnyt haitallinen ilmiö, jota esiintyy kaikilla yksityisen ja julkisen elämän osa-alueilla; korostaa, että työpaikalla koettu häirintä on ihmisoikeusloukkaus ja sillä voi olla vakavia seurauksia uhrien psyykkiselle ja fyysiselle terveydelle ja se saa heidät tuntemaan olonsa työpaikalla epämukavaksi ja turvattomaksi ja monissa tapauksissa estää heitä tekemästä työtään; korostaa, että on tärkeää puuttua verkkoväkivaltaan työpaikalla, koska sillä on merkittävä vaikutus uhrien mielenterveyteen; korostaa, että on kiinnitettävä erityistä huomiota sotaa pakeneviin naisiin ja tyttöihin, kuten ukrainalaisiin naisiin;

Seksuaalinen häirintä ja MeToo-liike jäsenvaltioissa

5. tukee voimakkaasti kansainvälistä MeToo-liikettä, jonka perusti vuonna 2006 aktivisti Tarana Burke seksuaalisen väkivallan uhrien auttamiseksi ja joka vuonna 2017 levisi maailmanlaajuisesti sen jälkeen, kun MeToosta tuli netissä viraali-ilmiö; antaa tunnustusta niille miljoonille ihmisille, jotka hiljaisuuden rikkomiseksi ja oikeuden hakemiseksi kertoivat julkisesti seksuaalisen väkivallan kokemuksistaan; panee merkille, että vuoden 2017 jälkeen MeToo-liike on varmistanut jalansijan osassa jäsenvaltioita ja että sittemmin hallitukset ja järjestöt ovat tehneet muutoksia seksuaalisen väkivallan torjumiseksi, uhrien auttamiseksi ja yhteiskuntaan kohdistuvien kielteisten seurausten käsittelemiseksi; toteaa kuitenkin, että joissakin jäsenvaltioissa on tämän suhteen edistytty vain vähän tai ei lainkaan; kehottaa jäsenvaltioita aktiivisesti suunnittelemaan ja panemaan täytäntöön lainsäädäntöä ja politiikkaa, joilla torjutaan seksuaalista väkivaltaa ja häirintää yhteiskunnassamme;
6. korostaa, että seksuaalista häirintää ja väkivaltaa ei yleisesti määritellä ja kriminalisoida EU:ssa, mikä luo hajanaisuutta uhrien oikeuksiin ja suojeluun eri jäsenvaltioissa ja osoittaa, että tarvitaan EU:n yhteistä lähestymistapaa, joka voidaan saavuttaa määrittämällä sukupuolistunut väkivalta EU-rikokseksi; kehottaa jälleen komissiota esittämään SEUT:n 83 artiklan 1 kohdan kolmannen alakohdan nojalla ehdotuksen neuvoston päätökseksi sukupuolistuneen väkivallan määrittämisestä uudeksi rikollisuuden alaksi ja kehottaa neuvostoa hyväksymään päätöksen; kehottaa jäsenvaltioita laatimaan standardoidut sukupuolisensitiiviset toimintasuunnitelmat kaikkien seksuaalisen häirinnän uhrien tukemiseksi, myös rajatylittävän seksuaalisen häirinnän tapauksessa; kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan tehokkaat ilmoitusmekanismit ja -menettelyt työelämän väkivalta- ja häirintätapauksissa, ottamaan käyttöön tarvittavat toimenpiteet valitusten tekijöiden, uhrien, todistajien ja väärinkäytösten paljastajien suojelemiseksi uhriksi joutumiselta tai kostotoimilta, varmistamaan asianomaisten henkilöiden luottamuksellisuuden ja yksityisyyden suojan sekä varmistamaan, että yksityisyyttä ja luottamuksellisuutta koskevia vaatimuksia ei käytetä väärin; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita asettamaan saataville asianmukaisia resursseja, joilla edistetään turvallisten tilojen perustamista ja niiden ylläpitämistä työpaikoilla sekä verkossa että sen ulkopuolella, erityisesti yhdelle sukupuolelle tarkoitettujen turvallisten tilojen, joissa naiset intersektionaalisessa monimuotoisuudessaan voivat vaihtaa tietoja, rakentaa yhteisöverkostoja ja saada vertaistukea ja joiden tavoitteena on lisätä kaikkien naisten vaikutusmahdollisuuksia ja voimaannuttaa heitä;

7. kehottaa jäsenvaltioita laatimaan kattavat vähimmäissäännöt, joilla puututaan kokonaisvaltaisesti seksuaalisen häirinnän ja työpaikkahäirinnän pinttyneeseen ongelmaan ja otetaan huomioon tällaisen väkivallan uhrien erityistarpeet; korostaa tarvetta ottaa huomioon uudet etätyön olosuhteet ja koronapandemiasta saadut kokemukset; korostaa, että lainsäädäntö on keskeisessä asemassa seksuaalisen häirinnän ja väkivallan torjunnassa työpaikoilla ja että lainsäädäntö, jota ei panna asianmukaisesti täytäntöön, ei tuota toivottua tulosta; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita varmistamaan, että työpaikalla tapahtuvan seksuaalisen häirinnän vastaisia lakeja päivitetään, jotta voidaan suojella etätyössä työskenteleviä naisia verkossa tapahtuvalta hyväksikäytöltä; kehottaa jäsenvaltioita ottamaan huomioon naisten työmatkojen turvallisuuteen liittyvät tarpeet varmistamalla turvallisen julkisen liikenteen sekä riittävän ja kestäväen katuvalaistuksen;
8. kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita yhteistyössä Eurostatin ja Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE) kanssa parantamaan ja edistämään tutkimusta näyttöön perustuvista käytännöistä sekä tarkoituksenmukaisten, anonymisoitujen, sukupuolen ja iän mukaan eriteltyjen ja vertailukelpoisten tietojen järjestelmällistä keräämistä seksuaalisen häirinnän, sukupuolistuneen syrjinnän ja työpaikkahäirinnän, verkkohäirintä mukaan lukien, tapauksista kansallisesti, alueellisesti ja paikallisesti sekä seksuaalisen häirinnän syistä ja seurauksista, mukaan lukien vaikutus, joka seksistisillä ja stereotyyppisillä mainoksilla voi olla väkivallan ja häirinnän esiintymiseen, sekä varmistamaan näitä seikkoja koskevan tutkimuksen ja tietojen keräämisen; muistuttaa, että EU:n lainsäädännössä jäsenvaltioiden, EU:n toimielinten ja erillisvirastojen edellytetään huolehtivan siitä, että niillä on tasa-arvoelin, joka tarjoaa häirinnän uhreille riippumatonta tukea, tekee riippumattomia tutkimuksia, kerää tarkoituksenmukaisia, anonymisoituja, sukupuolen ja iän mukaan eriteltyjä ja vertailukelpoisia tietoja, tutkii määritelmiä ja luokituksia, julkaisee riippumattomia raportteja ja antaa työhön ja koulutukseen sekä hyödykkeiden ja palvelujen saatavuuteen ja tarjontaan liittyviä sekä itsenäisiä ammatinharjoittajia koskevia suosituksia; panee tyytyväisenä merkille 7. joulukuuta 2022 annetun Euroopan komission uuden ehdotuksen kahdeksi direktiiviksi, joilla pyritään vahvistamaan tasa-arvoelimiä koskevat sitovat normit yhdenvertaisen kohtelun alalla; kehottaa jäsenvaltioita lisäämään tietoisuutta syrjiviä käytäntöjä valvovien tasa-arvoelinten tekemästä työstä osoittamalla riittävästi resursseja niiden tehokkaan toiminnan varmistamiseksi;
9. korostaa, että työpaikkahäirintä ja seksuaalinen häirintä työpaikalla on laitonta ja että tekijät voivat joutua rikosoikeudellisen ja/tai hallintomenettelyn kohteeksi; suosittelee, että työnantajien olisi konsultoitava ulkopuolisia palveluja, jotka antavat neuvontaa työpaikalla tapahtuvan häirinnän asianmukaisesta käsittelystä, jotta voidaan varmistaa turvallinen työympäristö, jakaa tietoa työnantajan käytettävissä olevista oikeussuojakeinoista, mukaan lukien kurinpitotoimet, ja tarjota mahdollisuutta varhaiseen sovitteluun sekä oikeudellista neuvontaa ja tukea uhreille; suosittelee, että varhaiseen sovitteluun ryhdytään vain uhrin niin halutessa ja että tälle annetaan kattavasti tietoa ja tukea ennen sovittelua sekä mahdollisuus keskeyttää prosessi missä vaiheessa tahansa; kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan, että kaikki työntekijät saavat sopimuksen alussa tietoa käytössä olevista häirinnän vastaisista menettelyistä ja politiikoista, työntekijöiden oikeuksista työpaikalla tapahtuvan häirinnän ja väkivallan tapauksessa sekä ulkopuolisista neuvontapalveluista; kehottaa komissiota arvioimaan, vaihtamaan ja vertailemaan nykyisiä parhaita käytäntöjä seksuaalisen häirinnän

torjumisesta työpaikalla ja levittämään tämän arvioinnin tuloksia ja tietoa tehokkaista toimenpiteistä, joita jäsenvaltiot voivat toteuttaa kannustaakseen yrityksiä, työmarkkinaosapuolia ja ammattikoulutusorganisaatioita estämään kaikenlaista sukupuolistunutta syrjintää, etenkin työpaikalla tapahtuvaa häirintää ja seksuaalista häirintää; kehottaa komissiota ja jäsenvaltioita varmistamaan, että naisiin kohdistuvaa väkivaltaa torjuvien ohjelmien rahoitusmekanismeja voidaan käyttää tiedotuskampanjoihin ja sellaisten kansalaisyhteiskunnan järjestöjen tukemiseen, jotka vastustavat naisiin kohdistuvaa väkivaltaa ja seksuaalista häirintää;

10. kehottaa jäsenvaltioita kannustamaan kaikkia sukupuolia ja sukupuoli-identiteettejä edustavia ihmisiä torjumaan seksuaalista häirintää ja osallistumaan aktiivisesti yhteiskunnalliseen muutokseen; katsoo, että seksuaalinen häirintä koskee kaikkia sukupuolia ja koko yhteiskuntaa; korostaa miesten ja poikien keskeistä roolia häirinnän ja seksuaalisen häirinnän kaikenlaisten muotojen kitkemisessä; kehottaa näin ollen jäsenvaltioita ja kaikkia toimijoita varmistamaan, että miehillä ja pojilla on aktiivinen ja myönteinen rooli häirinnän ja seksuaalisen häirinnän kaikenlaisten muotojen ja muiden hyväksikäytön ja väkivallan muotojen kitkemisessä, myös tiedotus- ja valistuskampanjoissa, kun otetaan huomioon, että 82 prosentissa naisten seksuaalisen häirinnän tapauksista häirintään syyllistynyt on mies; kehottaa jäsenvaltioita tarjoamaan osallistavaa seksuaalikasvatusta kaikille, myös pojille ja miehille, seksuaalisen häirinnän ja hyväksikäytön, myös hlbtq+-henkilöihin kohdistuvan fobian, havaitsemiseksi ja ehkäisemiseksi;
11. korostaa, että työmarkkinaosapuolilla voi olla tärkeä rooli työssä tapahtuvan häirinnän, myös seksuaalisen häirinnän ja verkkoväkivallan, torjunnassa; kehottaa jäsenvaltioita varmistamaan työmarkkinaosapuolia kuullen, että työnantajat toteuttavat asianmukaisia toimenpiteitä turvallisen työympäristön varmistamiseksi ja tuen tarjoamiseksi uhreille sekä seksuaalisen häirinnän, verkkoväkivallan ja kolmannen osapuolen työssä tekemän väkivallan ehkäisemiseksi ja niihin puuttumiseksi; korostaa, että työnantajia on estettävä irtisanomasta, syrjimästä tai asettamasta millään tavalla epäedulliseen asemaan työntekijöitä, jotka ovat joutuneet seksuaalisen häirinnän uhriksi; korostaa tässä yhteydessä, että työntekijöillä olisi oltava oikeus saada tukea ammattiliitolta ja työsuojeluvaltuutetulta; kehottaa jäsenvaltioita toteuttamaan toimenpiteitä, joilla edistetään kollektiivista neuvottelua työpaikan käytännöistä seksuaalisen häirinnän ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi, muun muassa lisäämällä työntekijöiden ja työnantajien, ammattiliittojen edustajien sekä työsuojeluvaltuutettujen tietoisuutta ja koulutusta; tunnustaa roolin, joka kansalaisyhteiskunnan organisaatioilla ja työelämän verkostoilla on työssä tapahtuvan seksuaalisen häirinnän ehkäisemisessä ja siihen puuttumisessa, myös lisäämällä tietoisuutta ja antamalla uhreille tukea;
12. korostaa, että ILO:n vuoden 2019 väkivaltaa ja häirintää koskeva yleissopimus (nro 190) ja suositus (nro 206) ovat ensimmäiset kansainväliset työnormit, joilla luodaan yhteiset puitteet väkivallan ja häirinnän ehkäisemiseksi, korjaamiseksi ja poistamiseksi työelämässä, mukaan lukien sukupuolistunut väkivalta ja häirintä; kehottaa jäsenvaltioita, jotka eivät vielä ole ratifioineet yleissopimusta, tekemään niin viipymättä;

Häirintä EU:n toimielimissä

13. on vakuuttunut siitä, että EU:n toimielinten olisi toimittava esimerkillisinä työnantajina, otettava kaikenlaisen häirinnän suhteen käyttöön nollatoleranssinormit, toimittava aktiivisesti häirinnän ehkäisemiseksi sekä uhrien riittävän suojelun ja kokonaisvaltaisen tukimekanismin puolesta, torjuttava kaikenlaista syrjintää, sovellettava tiukasti sääntöjään ja pantava täytäntöön tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia seuraamuksia; katsoo, että hyvät työolot sekä turvallinen ja kunnioittava ympäristö ovat välttämättömiä EU:n toimielinten työn vaikuttavuuden varmistamiseksi;
14. toteaa, että MeToo-liike, MeTooEP-liike mukaan lukien, käynnisti edistyksen, joka auttoi rikkomaan vaikenemisen kulttuurin ja lisäämään tietoisuutta tarpeesta parantaa häirinnän vastaisia menettelytapoja, mutta pitää valitettavana, että tästä huolimatta seksuaalista häirintää esiintyy edelleen kaikkialla EU:ssa ja EU:n toimielimissä, parlamentti mukaan lukien, eikä uhreja tueta ja suojella riittävästi; muistuttaa, että nämä tapaukset varjostavat EU:n toimielinten toimintaa ja heikentävät EU:n kansalaisten luottamusta niihin;
15. korostaa merkitystä, joka on ennaltaehkäisyllä, pitkäaikaisella erityiskoulutuksella, tiedotus- ja valistustoimilla, häirintää koskevan nollatoleranssin edistämällä ja uhreille tarjottavalla neuvonnalla ja psykologisella avulla sekä neuvonnalla yhteydenotossa poliisiviranomaisiin ja ohjaamisella oikeussuojakeinoja tarjoavien tahojen pariin; suhtautuu myönteisesti säännöllisiin häirinnän ehkäisykampanjoihin, joita toteutetaan päivitettävien julisteiden ja esitteiden avulla, jotta jäseniä ja henkilöstöä muistutetaan heidän vastuustaan varmistaa, että he käyttäytyvät esimerkillisesti; korostaa, että ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä on erityisesti pyrittävä voimaannuttamaan naisia ja tukemaan miehiä haitallisten sukupuolistereotyyppien kyseenalaistamisessa, antamaan tietoa suostumuksen käsitteestä, edistämään sukupuolten tasa-arvoa turvallisen työympäristön luomiseksi ja kannustamaan kaikkia toimimaan myönteisinä roolimalleina sukupuolistuneesta väkivallasta vapaassa yhteiskunnassa; katsoo, että nykyisiä kampanjoita olisi säännöllisesti päivitettävä ja tehostettava, erityisesti intersektionaalisen ja seksuaalisen häirinnän osalta, jotta tietämättömyyttä tai ”tietoisuuden puutetta” ei voitaisi pitää tekosyynä sääntöjen räikeälle rikkomiselle;
16. toteaa, että seksuaalisesta ja työpaikkahäirinnästä parlamentissa ei edelleenkään aina ilmoiteta, koska uhrin eivät käytä olemassa olevia kanavia johtuen muun muassa häpeästä, kostotoimien pelosta tai yleisestä epäluottamuksesta häirintätapausten käsittelyyn niitä käsittelevissä toimivaltaisissa komiteoissa tai koska ei ole olemassa kattavaa ilmoitusjärjestelmää, tukea eikä ihmisoikeusnormeihin perustuvaa uhreille annettavaa apua tai koska uhrin pelkäävät suhteiden työpaikalla kärsivän tai valituksen tekijän uraan kohdistuvia kielteisiä vaikutuksia tai että ilmoitusta ei uskottaisi tai otettaisi vakavasti; korostaa tämän osoittavan selkeästi, että tarvitaan lisätoimia tietoisuuden parantamiseksi kaikenlaisen häirinnän ehkäisemiseen liittyvistä ilmoitusmenettelyistä ja uhreille tarjottavasta tuesta;
17. panee merkille, että Euroopan parlamentissa on virallisia ja epävirallisia rakenteita, joilla puututaan häirintään ja erityisesti seksuaaliseen häirintään liittyviin ongelmiin ja jotka tarjoavat neuvontaa, oikeudellista ja psykologista apua uhreille sekä toteuttavat tiedotuskampanjoita, jotka voivat auttaa uhreja havaitsemaan häirintää; kehottaa parantamaan näiden rakenteiden tunnetuksi tekemistä ja näkyvyyttä sekä vahvistamaan ja ammatillistamaan niitä ja niiden toimivaltaa ja kokoonpanoa, jotta varmistetaan, että

kaikki uhrit voivat raportoida luottamuksellisesti ja turvallisesti; suhtautuu myönteisesti joidenkin poliittisten ryhmien aloitteisiin, joissa päätettiin ottaa käyttöön koulutettuja uskottuja neuvonantajia ja sisäisiä yhdyshenkilöitä, joille häirinnän uhrit voivat ilmoittaa tapauksestaan ja joilta nämä voivat saada tukea, neuvontaa ja ohjausta luottamuksellisesti; korostaa, että poliittiset ryhmät pyrkivät näillä rakenteilla täydentämään pikemmin kuin kiertämään Euroopan parlamentin nykyisiä rakenteita, joita on tarkistettava parhaan tuen varmistamiseksi uhreille; kehottaa poliittisia ryhmiä vaihtamaan parhaita käytäntöjä seksuaalisen häirinnän ja muiden häirinnän muotojen ehkäisemisestä ja torjunnasta; ilmaisee huolensa siitä, että häirinnästä ilmoittamisella EU:n toimielimissä voi olla vaikutuksia valitusten tekijöiden uraan; korostaa myös, että häirintätaustan määräästä toimielimessä ei ole saatavilla avointa ja yksityisyyttä suojaavaa tietoa;

18. muistuttaa, että kaikilla EU:n toimielimillä on velvollisuus ottaa käyttöön kaikki tarvittavat politiikat ja standardoidut sukupuolisensitiiviset toimintasuunnitelmat kaikenlaisen häirinnän ja väkivallan ehkäisemiseksi ja siihen puuttumiseksi, ja kehottaa niitä varmistamaan, että kaikki voimassa olevat säännöt takaavat nollatoleranssin kaikenlaiseen epäasialliseen käyttäytymiseen ja täyden tuen ja suojan kaikille uhreille; korostaa, että vaaleilla valituilla jäsenillä, poliittisten ryhmien henkilöstöllä ja virkamiehillä kaikilla tasoilla on velvollisuus käyttäytyä esimerkillisesti; kehottaa EU:n toimielimiä vahvistamaan sisäisiä sääntöjään ja menettelytapojaan sen varmistamiseksi, että kun ilmoitetaan työpaikkahäirintää tai seksuaalista häirintää ja/tai väkivaltaa koskevista tapauksista, seuraamuksena on paitsi tekoihin syyllistyneen tehtävien ja asiaankuuluvien etuuksien määräaikainen keskeyttäminen keskeytyksen keston ajaksi myös kyseisen henkilön palkan pidättäminen ja sopimuksen irtisanominen, jos henkilö todetaan syylliseksi;
19. pitää myönteisenä, että EU:n eri toimielimissä on edistytty häirinnän vastaisten menettelytapojen uudistamisessa MeToo-liikkeen syntymisen jälkeen; toteaa kuitenkin, että kaikissa toimielimissä voidaan parantaa uhrien suojelua ja tukemista sekä tekijöiden rankaisemista; muistuttaa erityisesti Euroopan parlamentin tapauksessa, että kaikkien pelotteena toimivien oikeudellisten puitteiden on oltava seuraamusten oikeasuhteisuutta koskevan EU:n lainsäädännön periaatteen mukaisia, ja korostaa, että enimmäisseuraamus sääntöjen rikkomisesta on nykyisin päivärahan maksamisen keskeyttäminen tai Euroopan parlamentin jäsenen tehtävien keskeyttäminen yhdeksi kuukaudeksi ja että toistuvissa rikkomuksissa nämä seuraamukset voidaan määrätä kaksinkertaisina; panee merkille, että nämä seuraamukset eivät ole oikeassa suhteessa häirinnän uhreille aiheutuvaan vakavaan vahinkoon nähden; kehottaa näin ollen vahvistamaan seuraamuksia ja tarkistamaan työjärjestystä sen varmistamiseksi, että seksuaalisen ja työpaikkahäirinnän uhreille aiheutuvan vahingon vakavuus otetaan asianmukaisesti ja oikeassa suhteessa huomioon seuraamusten laajuudessa;
20. katsoo, että häirintätapaukset EU:n toimielimissä voivat vaikuttaa EU:n talousarvioon ja että näin ollen ne olisi otettava huomioon päätettäessä siitä, myönnetäänkö asianomaiselle toimielimelle vastuuvapaus; kehottaa myös luomaan suojaavamman kehyksen ja uusia tukitoimia häirinnän uhreille, erityisesti psykologista tukea menettelyn aikana;

21. kannustaa kaikkia EU:n toimielimiä ja erillisvirastoja säännöllisesti vaihtamaan ja vertailemaan parhaita käytäntöjään, jotka koskevat häirinnänvastaisia menettelytapoja ja suuntaviivoja tai mahdollisia uusia säännöksiä toimintamekanismeista ja -strategioista, joilla edistettäisiin myös sukupuolten tasa-arvoa;
22. kehottaa kaikkia EU:n toimielimiä ottamaan käyttöön uskottujen neuvonantajien tai ulkoisten sovittelijoiden verkoston, joka tarjoaa ohjausta ja tukea seksuaalisen häirinnän uhreille, ja kannustaa EU:n eri elinten uskottujen neuvonantajien väliseen yhteistyöhön, joka on olennaisen tärkeää pienemmille elimille, joilla on vähemmän henkilöstöä käytettävissä riittävän tuen tarjoamiseksi;
23. panee merkille, että on tärkeää puuttua intersektionaaliseen seksuaaliseen häirintään luomalla osallistava ja kunnioittava ympäristö, jossa kaikkia yhteisön jäseniä arvostetaan ja kohdellaan ihmisarvoisesti rodusta, sukupuolesta, iästä, seksuaalisesta suuntautumisesta, sukupuoli-identiteetistä, sukupuolen ilmaisusta, sukupuoliominaisuuksista, vammaisuudesta tai muista ominaispiirteistä riippumatta; toteaa, että intersektionaalisen seksuaalisen häirinnän ongelman olisi oltava koko yhteiskunnan huolenaihe; toteaa, että on tärkeää laatia kattava syrjinnän ja häirinnän vastainen politiikka, jossa otetaan huomioon intersektionaalisuus ja marginalisoitujen ryhmien kokemukset; kehottaa tarjoamaan EU:n toimielinten henkilöstölle ja jäsenille tarkoitettua koulutusta ja tiedotustoimia, joissa käsitellään intersektionaalisuutta ja marginalisoitujen ryhmien erityistarpeita;
24. panee tyytyväisenä merkille, että tällä vaalikaudella Euroopan parlamentin jäseniä on ensimmäistä kertaa vaadittu allekirjoittamaan vakuutus, jossa he vahvistavat sitoutuvansa noudattamaan asianmukaista käyttäytymistä koskevia sääntöjä, joissa on nimenomaiset kohdat häirinnästä; muistuttaa kuitenkin, että nykyiset toimet seksuaaliseen häirintään puuttumiseksi eivät ole riittävän vaikuttavia eivätkä niihin sisälly kaikki aiemmissä päätöslauselmissa pyydyt toimet; kehottaa tässä yhteydessä parlamentin hallintoa ja puhemiehistöä hyväksymään ne ja panemaan ne täytäntöön ja pyytää puhemiestä ja pääsihteeriä esittelemään naisten oikeuksien ja tasa-arvoasioiden valiokunnalle täytäntöönpanon edistymistä; panee huolestuneena merkille, että toteutetuista toimista huolimatta parlamentissa esiintyy edelleen seksuaalista häirintää; on kuitenkin vakuuttunut parlamentin poliittisesta tahdosta torjua seksuaalista ja muuta häirintää toimielimessä ja sen ulkopuolella; kehottaa lisäämään avoimuutta kaikissa menettelyissä ja konkreettisten toimenpiteiden täytäntöönpanossa poliittisen ja hallinnollisen tason eri osastoilla;
25. panee tyytyväisenä merkille, että parlamentin jäsenille, pääsihteeristöissä johtotehtävissä toimiville ja henkilöstölle tarjotaan häirinnän ehkäisemistä koskevaa koulutusta; on kuitenkin vakuuttunut siitä, että vapaaehtoinen osallistuminen häirinnän ehkäisemistä koskevaan koulutukseen on osoittautunut riittämättömäksi; kehottaa ottamaan käyttöön häirinnän ehkäisemistä koskevan pakollisen koulutuksen kaikille jäsenille heti kunkin toimikauden alussa ja koko henkilöstölle, erityisesti kaikille johtotehtävissä toimiville; kehottaa asettamaan seuraamuksia tämän koulutuksen suorittamisen laiminlyönnistä ja tarkistamaan tähän liittyen työjärjestystä; on huolestunut kuluva vaalikauden aikana kyseisen koulutuksen suorittaneiden jäsenten vähäisestä määrästä ja toteaa, että 705 jäsenestä vain 260 on suorittanut koulutuksen, mikä on 36,9 prosenttia kaikista jäsenistä; kehottaa näin ollen toteuttamaan lisätoimia sen varmistamiseksi, että jäsenet

suorittavat häirinnän ehkäisemistä koskevan koulutuksen kohtuullisessa ajassa; kehottaa julkaisemaan parlamentin verkkosivustolla luettelon koulutuksen suorittaneista jäsenistä ja niistä, joilla se on vielä suorittamatta, sekä julkaisemaan todistuksen koulutuksen suorittamisesta asiaankuuluvan jäsenen sivuilla; korostaa myös, että koulutusta on oltava säännöllisesti saatavilla kaikilla EU:n kielillä; muistuttaa, että seuraamusten olisi oltava oikeasuhteisia ja että niissä olisi kunnioitettava vaaleilla valitun parlamentin jäsenen asemaa ja tämän oikeutta harjoittaa edustajantointaan; korostaa, että koulutuksessa työntekijöille olisi myös tarjottava valmiuksia ja annettava varmuutta toimia epäasianmukaista käyttäytymistä ja mahdollista häirintää käsittävissä tilanteissa, jotta he voivat havaita häirinnän varhaiset merkit ja puuttua nopeasti tilanteeseen sen kärjistyksen estämiseksi;

26. panee tyytyväisenä merkille toimet, jotka on toteutettu noudattaen puhemiestön 12. maaliskuuta 2018 hyväksymää päivitettyä etenemissuunnitelmaa jäsenten ja valtuutettujen avustajien, harjoittelijoiden ja muun henkilöstön välisissä konflikti- ja häirintätapauksissa toteutettavien ennaltaehkäisevien ja varhaisen vaiheen tukitoimien mukauttamiseksi, sekä toimintasuunnitelmaa sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi; kehottaa parantamaan säännöllisesti tiedotusta häirintää koskevasta nollatoleranssipolitiikasta kaikille parlamentin tiloissa työskenteleville henkilöille, jotta heille voidaan tarjota välineet kaikenlaisen häirinnän havaitsemiseksi ja siitä ilmoittamiseksi; kehottaa keräämään lisää sukupuolen mukaan eriteltyä tietoa ja erityisesti hlbtqi+-yhteisön osalta sen selvittämiseksi, missä määrin Euroopan parlamentin työntekijät kohtaavat häirintää; pyytää luomaan tämän politiikan täytäntönnäpönnön seurannalle mekanismin, johon naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta osallistuu;
27. panee merkille häirintää ja sen ennaltaehkäisyä työpaikalla käsittelevän neuvoa-antavan komitean ja Euroopan parlamentin jäseniin liittyviä häirintää koskevia valituksia käsittelevän neuvoa-antavan komitean työn; kehottaa jälleen täyteen avoimuuteen sen suhteen, miten parlamentti käsittelee häirintää koskevia kysymyksiä, ja kehottaa suojelemaan samalla uhrien henkilöllisyyttä, sekä kehottaa molempia komiteoita laatimaan seurantaraportin ja riskinarvioinnin vuosittain ja julkaisemaan ne parlamentin verkkosivustolla; kehottaa toteuttamaan vuosittaisen sisäisen arvioinnin sekä riippumattoman arvioinnin, jonka suorittavat ulkopuoliset, avoimella menettelyllä valitut tarkastajat vähintään kerran toimikauden aikana, ja korostaa, että nämä tulokset on julkistettava; suosittaa aikaisempien päätöslauselmiensa mukaisesti, että kutsutaan koolle riippumattomista asiantuntijoista koostuva työryhmä, jolla on valtuudet tutkia seksuaalista häirintää ja hyväksikäyttöä parlamentissa ja arvioida Euroopan parlamentin jäsenten valtuutettujen avustajien parlamentin jäsenistä tekemiä työpaikkahäirintää koskevia valituksia ja työpaikkahäirinnän ehkäisemistä käsittelevän neuvoa-antavan komitean sekä häirinnän ehkäisemistä käsittelevän parlamentin henkilöstön neuvoa-antavan komitean toimintaa; suosittelee, että se ehdottaisi tarvittavia muutoksia, jotta varmistetaan ammattimaisuus ja saavutetaan nollatoleranssitavoite;
28. esittää jälleen pyyntönsä siitä, että kyseiset kaksi neuvoa-antavaa komiteaa yhdistetään yhdeksi häirintätapauksia käsitteleväksi komiteaksi, johon kuuluu yksi kvestori, kaksi edustajaa henkilöstökomiteasta ja/tai valtuutettujen avustajien komiteasta ja kolme asiantuntijaa, kuten häirintään perehtyneitä lääkäreitä, terapeutteja ja oikeudellisia neuvonantajia, jotta komitean kokoonpano olisi tasa-arvoinen, ammattimainen,

oikeudenmukainen ja tasapainoinen; kehottaa perustamaan ajan mittaan ilmenneistä tapauksista luottamuksellisen rekisterin, kuten vuosina 2017 ja 2021 annetuissa päätöslauselmissa jo pyydettiin; kehottaa luomaan selkeän toimeksiannon ja avoimen valintamenettelyn komitean jäsenille; suosittelee perustamaan vapaaehtoisen tukiverkoston, joka tarjoaa tukea ja ohjausta häirinnän uhreille ja siitä selviytyneille;

29. pitää valitettavana, että väitetyn häirinnän tutkintaa koskevat menettelyt voivat kestää jopa kaksi vuotta ja aiheuttaa tarpeetonta haittaa uhreille; muistuttaa, että parlamentin hallinnon oikeudellinen velvollisuus on tutkia sen käsiteltäväksi saatetut tapaukset asianmukaisella huolellisuudella ja ripeästi; kehottaa näin ollen häirintää koskevia valituksia Euroopan parlamentissa käsitteleviä kahta neuvoo-antavaa komiteaa saattamaan mahdollisimman nopeasti (enintään kuudessa kuukaudessa) päätökseen niillä tutkittavana olevien tapausten käsittelyn ja tiedottamaan menettelystä säännöllisesti kaikille asiaankuuluville osapuolille; kehottaa puhemiestä tekemään päätöksen mahdollisista seuraamuksista kuuden viikon kuluessa alustavan raportin vastaanottamisesta ja ilmoittamaan päätöksestä kaikille asiaankuuluville osapuolille ennen asian julkistamista; kehottaa puhemiehistöä sisällyttämään määräaikoja koskevan artiklan sen varmistamiseksi, että 2. heinäkuuta 2018 annettu puhemiehistön päätös on oikeusvarmuutta ja hyvää hallintoa koskevien EU:n lainsäädännön periaatteiden mukainen; korostaa, että on kiinnitettävä erityistä huomiota epävarmimmissa työsuhteissa olevien työntekijöiden tilanteeseen ja verkossa tapahtuvaan häirintään, kun otetaan huomioon etätyön lisääntyminen;
 30. kehottaa EU:n toimielimiä toteuttamaan häirinnän tilannetta toimielimissään koskevan ulkoisen tarkastuksen, johon sisältyy häirintätapausten käsittelyssä käytössä olevien menettelyjen ja järjestelmien tarkistaminen, julkistamaan tulokset ja tekemään uudistuksia tarkastuksessa annettujen suositusten perusteella;
 31. panee merkille väärinkäytösten paljastajien merkityksen häirintätapauksissa; toistaa suosituksensa tarkistaa henkilöstösääntöjä ja erityisesti niiden 22 c artiklan, jotta ne vastaisivat väärinkäytösten paljastajia koskevan direktiivin vaatimuksia; kehottaa puhemiehistöä tällä välin vastaavasti tarkistamaan välittömästi henkilöstösääntöjen 22 c artiklan täytäntöönpanoa koskevia parlamentin sisäisiä sääntöjä; kehottaa Euroopan parlamentin tutkimuspalvelua tilaamaan tutkimuksen väärinkäytösten paljastamista koskevien alustojen lisäarvosta työpaikoilla ja siitä, miten näitä voitaisiin soveltaa EU:n toimielimissä, ja toteaa, että tämän tutkimuksen tulokset ja suositukset olisi esitettävä työpajassa tai kuulemistilaisuudessa asiaankuuluvissa parlamentin valiokunnissa käytävän keskustelun ohella;
 32. kehottaa jälleen Euroopan oikeusasiamiestä antamaan vuosittain parlamentin sukupuolten tasa-arvoa ja moninaisuutta käsittelevälle korkean tason ryhmälle ja naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnalle johdonmukaisia tietoja valituksista, jotka koskevat sukupuolten tasa-arvoon liittyviä hallinnollisia epäkohtia parlamentissa ja muissa EU:n toimielimissä;
-
- ◦
33. kehottaa puhemiestä välittämään tämän päätöslauselman neuvostolle ja komissiolle.

**TIEDOT HYVÄKSYMISESTÄ
ASIASTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA**

Hyväksytty (pvä)	25.4.2023
Lopullisen äänestyksen tulos	+ : 28 - : 0 0 : 5
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	Isabella Adinolfi, Robert Biedroń, Annika Bruna, Margarita de la Pisa Carrión, Gwendoline Delbos-Corfield, Frances Fitzgerald, Lina Gálvez Muñoz, Livia Járóka, Arba Kokalari, Alice Kuhnke, Radka Maxová, Karen Melchior, Johan Nissinen, Maria Noichl, Carina Ohlsson, Samira Rafaela, Evelyn Regner, Diana Riba i Giner, Maria Veronica Rossi, Christine Schneider, Sylwia Spurek, Elissavet Vozemberg-Vrionidi, Marco Zullo
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Lena Düpont, Heléne Fritzon, Michiel Hoogeveen, Ewa Kopacz, Eleni Stavrou, Vera Tax, Irène Tolleret
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (209 art. 7 kohta)	Martin Hojsik, Marisa Matias, Maite Pagazaurtundúa

**LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ
ASIASTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA**

28	+
ID	Annika Bruna
PPE	Isabella Adinolfi, Lena Düpont, Frances Fitzgerald, Arba Kokalari, Ewa Kopacz, Christine Schneider, Eleni Stavrou, Elissavet Vozemberg-Vrionidi
Renew	Martin Hojsik, Karen Melchior, Maite Pagazaurtundúa, Samira Rafaela, Irène Tolleret, Marco Zullo
S&D	Robert Biedroń, Heléne Fritzon, Lina Gálvez Muñoz, Radka Maxová, Maria Noichl, Carina Ohlsson, Evelyn Regner, Vera Tax
The Left	Marisa Matias
Verts/ALE	Gwendoline Delbos-Corfield, Alice Kuhnke, Diana Riba i Giner, Sylwia Spurek

0	-

5	0
ECR	Michiel Hoogeveen, Johan Nissinen, Margarita de la Pisa Carrión
ID	Maria Veronica Rossi
NI	Livia Járóka

Symbolien selitys:

+ : puolesta

- : vastaan

0 : tyhjää