



A8-0265/2018

18.7.2018

INFORME

sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión
(2018/2055(INI))

Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género

Ponente: Pina Picierno

ÍNDICE

	Página
PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO	3
EXPOSICIÓN DE MOTIVOS.....	19
INFORMACIÓN SOBRE LA APROBACIÓN EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO	21
VOTACIÓN FINAL NOMINAL EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO	22

PROPUESTA DE RESOLUCIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO

sobre las medidas para prevenir y combatir el acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión (2018/2055(INI))

El Parlamento Europeo,

- Vistos los artículos 2 y 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE) y los artículos 8, 10, 19 y 157 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE),
- Vista la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, que entró en vigor con la adopción del Tratado de Lisboa en diciembre de 2009¹, y en particular sus artículos 1, 20, 21, 23 y 31,
- Visto el informe de la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (FRA) de 2014 titulado «Violencia de género contra las mujeres: una encuesta a escala de la UE»²,
- Vista la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación³,
- Vista la Directiva del Consejo 2004/113/CE, de 13 de diciembre de 2004, por la que se aplica el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres al acceso a bienes y servicios y su suministro, que define y condena el acoso y el acoso sexual⁴,
- Visto el Índice de Igualdad de Género del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE),
- Vista la publicación del EIGE de junio de 2017 titulada «La ciberviolencia contra mujeres y niñas»,
- Vista la declaración del Trío de Presidencias del Consejo de la Unión Europea constituido por Estonia, Bulgaria y Austria, de 19 de julio de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres,
- Vistos los instrumentos jurídicos de las Naciones Unidas en el ámbito de los derechos humanos, en particular de los derechos de las mujeres, como la Carta de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de Derechos Humanos, los Pactos Internacionales de Derechos Civiles y Políticos y de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer y su Protocolo y la Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes,

¹ DO C 326 de 26.10.2012, p. 391.

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

³ DO L 204 de 26.7.2006, p. 23.

⁴ DO L 373 de 21.12.2004, p. 37.

- Vistos otros instrumentos de las Naciones Unidas en materia de acoso sexual y violencia contra las mujeres, como la Declaración y el Programa de Acción de Viena, de 25 de junio de 1993, aprobados por la Conferencia Mundial de Derechos Humanos, la Declaración de la Asamblea General de las Naciones Unidas sobre la eliminación de la violencia contra la mujer, de 20 de diciembre de 1993, la Resolución sobre medidas de prevención del delito y de justicia penal para la eliminación de la violencia contra la mujer, de 21 de julio de 1997, los informes de los relatores especiales de las Naciones Unidas sobre la violencia contra la mujer y la Recomendación general n.º 19 del Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer,
- Vistas la Declaración y la Plataforma de Acción de Beijing, aprobadas en la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer el 15 de septiembre de 1995, así como los documentos finales posteriores aprobados en los períodos extraordinarios de sesiones de las Naciones Unidas Beijing + 5 (2000), Beijing + 10 (2005), Beijing + 15 (2010) y Beijing + 20 (2015),
- Vista la Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012, por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo (Directiva sobre los derechos de las víctimas)¹,
- Vista la propuesta de la Comisión, de 14 de noviembre de 2012, de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo destinada a mejorar el equilibrio de género entre los administradores no ejecutivos de las empresas cotizadas y por la que se establecen medidas afines (Directiva sobre mujeres en los consejos de administración) (COM(2012)0614),
- Visto el Acuerdo marco sobre el acoso y la violencia en el trabajo, de 26 de abril de 2007, entre la CES/ETUC, BUSINESSEUROPE, la UEAPME y el CEEP,
- Visto el informe de la red europea de organismos nacionales para la igualdad (Equinet) titulado «The Persistence of Discrimination, Harassment and Inequality for Women. The work of equality bodies informing a new European Commission Strategy for Gender Equality» (Persistencia de la discriminación, el acoso y las desigualdades para las mujeres y contribución de los organismos para la igualdad a la nueva estrategia de igualdad de género de la Comisión Europea), publicado en 2015,
- Visto el informe de la Equinet titulado «El acoso sobre la base del acoso sexual y por razones de sexo: respaldo del trabajo de los organismos para la igualdad», publicado en 2014,
- Vistos el Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, en particular sus artículos 2 y 40², y su Resolución, de 12 de septiembre de 2017, sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a la celebración, por la Unión Europea, del Convenio del Consejo de Europa sobre

¹ DO L 315 de 14.11.2012, p. 57.

² <https://rm.coe.int/1680462543>

prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica¹,

- Vistas sus Resoluciones, de 20 de septiembre de 2001, sobre el acoso moral en el lugar de trabajo², de 26 de noviembre de 2009, sobre la eliminación de la violencia contra la mujer³, de 5 de abril de 2011, sobre las prioridades y líneas generales del nuevo marco político de la UE para combatir la violencia contra las mujeres⁴, de 15 de diciembre de 2011, sobre la revisión intermedia de la estrategia comunitaria de salud y seguridad en el trabajo (2007-2012)⁵, de 25 de febrero de 2014, con recomendaciones destinadas a la Comisión sobre la lucha contra la violencia ejercida sobre las mujeres⁶ y la Evaluación de la plusvalía europea anexa, de noviembre de 2013, y de 24 de noviembre de 2016, sobre la adhesión de la Unión al Convenio de Estambul sobre prevención y lucha contra la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica⁷,
- Vistas sus Resoluciones, de 14 de marzo de 2017, sobre la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2014-2015⁸, de 10 de marzo de 2015, sobre los progresos en la igualdad entre mujeres y hombres en la Unión Europea en 2013⁹, y de 24 de octubre de 2017, sobre las medidas legítimas para la protección de los denunciantes de irregularidades que, en aras del interés público, revelan información confidencial sobre empresas y organismos públicos¹⁰,
- Vista su Resolución, de 26 de octubre de 2017, sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión Europea¹¹,
- Visto el informe de la Confederación Europea de Sindicatos titulado «Seguridad en casa, seguridad en el trabajo - Estrategias sindicales para prevenir, gestionar y eliminar el acoso en el lugar de trabajo y la violencia contra las mujeres»,
- Visto el informe para la reunión de expertos sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo, organizada por la Organización Internacional del Trabajo del 3 al 6 de octubre de 2016,
- Visto el informe de la Unión Interparlamentaria titulado «Sexismo, acoso y violencia contra las mujeres parlamentarias», publicado en 2016¹²,
- Visto el estudio titulado «Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU» (Acoso sexual y psicológico en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política en la Unión) publicado por la

¹ Textos Aprobados, P8_TA(2017)0329.

² DO C 77 E de 28.3.2002, p. 138.

³ DO C 285 E de 21.10.2010, p. 53.

⁴ DO C 296 E de 2.10.2012, p. 26.

⁵ DO C 168 E de 14.6.2013, p. 102.

⁶ DO C 285 de 29.8.2017, p. 2.

⁷ Textos Aprobados, P8_TA(2016)0451.

⁸ Textos Aprobados, P8_TA(2017)0073.

⁹ DO C 316 de 30.8.2016, p. 2.

¹⁰ Textos Aprobados, P8_TA(2017)0402.

¹¹ Textos Aprobados, P8_TA(2017)0417.

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

Dirección General de Políticas Interiores en marzo de 2018¹,

- Visto el artículo 52 de su Reglamento interno,
- Visto el informe de la Comisión de Derechos de la Mujer e Igualdad de Género (A8-0265/2018),
- A. Considerando que la igualdad de género es un valor central de la Unión, reconocido en los Tratados y en la Carta de los Derechos Fundamentales; que la violencia de género resulta de un desequilibrio en cuanto a poder y responsabilidades en las relaciones entre hombres y mujeres y está vinculada al patriarcado y a una discriminación permanente por motivos de género;
- B. Considerando que las personas de edad avanzada, en particular las mujeres solteras de edad avanzada, constituyen un grupo social especialmente vulnerable cuando se enfrentan al acoso psicológico y físico;
- C. Considerando que la Directiva 2002/73/CE define el acoso sexual como «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo»;
- D. Considerando que esta definición debe modificarse a la luz del devenir de la sociedad, la tecnología y las costumbres, que han evolucionado y cambiado con el paso del tiempo;
- E. Considerando que la lucha contra el acoso por motivos de embarazo y maternidad es necesaria para alcanzar un auténtico equilibrio entre la vida profesional y la vida privada de las mujeres;
- F. Considerando que el acoso sexual es una forma de violencia y es la forma de discriminación por razones de género más extrema, y sin embargo persistente; que aproximadamente el 90 % de las víctimas son mujeres y en torno al 10 %, hombres; que, según el estudio de la FRA realizado a escala de la Unión en 2014 titulado «Violencia de género contra las mujeres», una de cada tres mujeres ha sufrido violencia física o sexual durante su vida adulta; que, en la Unión, hasta un 55 % de las mujeres han sido objeto de acoso sexual; que el 32 % de todas las víctimas en la Unión señalaron que el agresor había sido un superior jerárquico, un compañero de trabajo o un cliente; que el 75 % de las mujeres que ejercen profesiones que requieren una cualificación específica u ocupan un puesto directivo han sido víctimas de acoso sexual; que el 61 % de las mujeres empleadas en el sector de los servicios han sufrido acoso sexual; que, en conjunto, entre el 5 y el 10 % de los trabajadores europeos son víctimas, en algún momento, de acoso psicológico en el lugar de trabajo;
- G. Considerando que el acoso sexual y el psicológico están prohibidos en el ámbito laboral

¹ Estudio «Bullying and sexual harassment at the workplace, in public spaces, and in political life in the EU», Parlamento Europeo, Dirección General de Políticas Interiores, Departamento Temático de Derechos de los Ciudadanos y Asuntos Constitucionales, marzo de 2018.

a escala de la Unión, en particular en relación con el acceso al empleo y la formación y evolución profesionales, y se encuadran en las consideraciones relativas a la salud y la seguridad;

- H. Considerando que es responsabilidad de las instituciones y las agencias de la Unión seguir mejorando los mecanismos existentes mediante la aplicación de las normas más eficientes con el fin de aumentar la sensibilización sobre la definición del acoso sexual y proteger a los trabajadores;
- I. Considerando que un gran número de casos de acoso sexual no llega a denunciarse como consecuencia de la escasa sensibilización social al respecto, el temor y la vergüenza ligadas a hablar sobre ese tema con otras personas, el miedo al despido, la dificultad para conseguir pruebas, unos insuficientes canales de denuncia, seguimiento y protección de las víctimas, y la normalización de la violencia;
- J. Considerando que muy a menudo denunciar casos de acoso sexual en el trabajo puede conducir al despido o al aislamiento de la víctima en el lugar de trabajo; que las infracciones menos graves, cuando quedan sin respuesta, motivan la comisión de infracciones más graves;
- K. Considerando que el acoso sexual y el psicológico siguen siendo graves problemas en diferentes entornos sociales, entre ellos el lugar de trabajo, los espacios públicos, los espacios virtuales como internet, y la vida política, y que se llevan a cabo cada vez con más frecuencia utilizando nuevas tecnologías, por ejemplo, sitios web o redes sociales, lo que permite que sus autores se sientan seguros al amparo del anonimato;
- L. Considerando que con la aparición de nuevas formas de organización del trabajo y de la vida social, y la difuminación de las fronteras entre la vida privada, profesional y social pueden intensificarse los comportamientos negativos contra individuos o grupos sociales; que el acoso psicológico en el puesto de trabajo puede adoptar muy a menudo toda una serie de formas tanto en las relaciones verticales (actos cometidos por un superior o un subordinado) como horizontales (por compañeros de trabajo del mismo rango jerárquico);
- M. Considerando que el acoso sexual y el psicológico son fenómenos en los que están implicados víctimas y agresores de cualquier edad, nivel educativo y cultural y condición económica y social, y que acarrear consecuencias físicas, sexuales, emocionales y psicológicas para la víctima; que los estereotipos de género y el sexismo, incluido el discurso de odio sexista, tanto dentro como fuera de internet, son las causas profundas de muchas de las formas de violencia y discriminación dirigidas contra las mujeres e impiden el empoderamiento de estas;
- N. Considerando que la Directiva sobre los derechos de las víctimas define la violencia por motivos de género como una violación de las libertades fundamentales de la víctima y encuadra en ella la violencia sexual (incluidos la violación, la agresión sexual y el acoso sexual); que las mujeres víctimas de la violencia de género y sus hijos requieren con frecuencia apoyo y protección especiales debido al elevado riesgo de victimización reiterada, o de intimidación y represalias ligadas a este tipo de violencia;
- O. Considerando que la violencia en el mundo laboral se aborda, a menudo, de manera

fragmentada, con estrategias centradas principalmente en sus formas más visibles, como la violencia física; que, sin embargo, el acoso sexual y psicológico puede tener efectos aún más destructivos para la persona afectada;

- P. Considerando que los actos sexistas y el consiguiente acoso sexual que pueden sufrir las mujeres en el lugar de trabajo contribuyen a su expulsión del mercado laboral, lo que repercute de forma negativa en su independencia económica y en la renta familiar;
- Q. Considerando que en la Unión Europea las mujeres víctimas de acoso y violencia en el medio rural y en áreas remotas tienen habitualmente una dificultad mayor a la hora de acceder a una asistencia y protección plenas frente a los agresores;
- R. Considerando que el acoso físico y verbal, incluido el perpetrado en línea, tiene efectos nocivos no solo a corto plazo, sino también a largo, como, por ejemplo, estrés y depresiones graves, y que lleva a las víctimas incluso al suicidio, como ha evidenciado el aumento de los casos de esta índole notificados; que, además de los efectos negativos sobre la salud, el acoso psicológico y el acoso sexual en el lugar de trabajo también tienen repercusiones negativas en la carrera profesional de los individuos, en las organizaciones y en la sociedad, como el aumento del absentismo, la reducción de la productividad y de la calidad del servicio y la pérdida de capital humano;
- S. Considerando que la legislación de la Unión Europea obliga a los Estados miembros y a las instituciones y las agencias de la Unión a garantizar la existencia de un organismo para la igualdad que preste asistencia independiente a las víctimas de acoso, realice encuestas independientes, recopile datos pertinentes, desglosados y comparables, lleve a cabo investigaciones sobre las definiciones y clasificaciones, publique informes independientes y formule recomendaciones sobre cuestiones relativas al empleo y la formación, sobre el acceso a bienes y servicios y a su suministro, y para los trabajadores por cuenta propia;
- T. Considerando que las mujeres no gozan de la misma protección contra la violencia de género y el acoso sexual y psicológico en toda la Unión Europea debido a las divergencias en las políticas y la legislación de los diferentes Estados miembros; que los sistemas judiciales no siempre apoyan suficientemente a las mujeres; que los autores de actos de violencia de género son a menudo conocidos de la víctima y que en muchos casos la víctima se encuentra en una situación de dependencia, lo que acrecienta su miedo a denunciar estos actos violentos;
- U. Considerando que todos los Estados miembros han firmado el Convenio de Estambul, pero que no todos lo han ratificado y que este retraso lastra la plena aplicación de dicho Convenio;
- V. Considerando que el sexismo y el acoso sexual y psicológico dirigidos contra las diputadas constituyen un fenómeno real y muy extendido; que los actos de acoso y violencia proceden no solo de sus contrincantes políticos, sino que pueden provenir también de su propio partido, líderes religiosos, autoridades locales o incluso miembros de su familia;
- W. Considerando que los políticos, como representantes electos de los ciudadanos, tienen la responsabilidad fundamental de actuar como modelos positivos de conducta para la

prevención y la lucha contra el acoso sexual en la sociedad;

- X. Considerando que, en ocasiones, se sigue cuestionando la legitimidad de la participación de las mujeres en la esfera política, y que son víctimas de estereotipos que las disuaden de implicarse en la política, un fenómeno que es particularmente evidente allí donde están menos representadas;
- Y. Considerando que no todos los parlamentos nacionales y regionales ni tampoco todos los ayuntamientos disponen de estructuras específicas y normas internas que garanticen la existencia de canales adecuados para una presentación y tramitación seguras y confidenciales de las denuncias por acoso; que la formación en materia de acoso sexual y psicológico debe ser obligatoria para todo el personal y todos los diputados de los parlamentos, también del Parlamento Europeo;
- Z. Considerando que la violencia doméstica es también un problema en el lugar de trabajo, ya que puede repercutir en la participación de la víctima en el trabajo, en su rendimiento laboral y en su seguridad;
- AA. Considerando que el acoso sexual y psicológico no solo tiene lugar en el trabajo, sino también en espacios públicos como los entornos educativos formales e informales, los centros de atención sanitaria y de ocio, las calles y el transporte público;
- AB. Considerando que el acecho y el acoso cibernéticos implican el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación para acechar, acosar, controlar o manipular a una persona; que el ciberacoso es un problema que afecta particularmente a las mujeres jóvenes, puesto que utilizan más este tipo de medios; que el 20 % de las jóvenes (entre 18 y 29 años) de la Europa de los Veintiocho han sido objeto de acoso cibernético;
- AC. Considerando que un estudio de 2016 indicaba que más de la mitad de las mujeres encuestadas habían sufrido alguna forma de acoso sexual en el lugar de trabajo en el Reino Unido, pero que cuatro de cada cinco de ellas no habían notificado el acoso a su empleador¹;
- AD. Considerando que las nuevas tecnologías pueden constituir también un aliado potencial para el análisis, la comprensión y la prevención de fenómenos violentos;
- AE. Considerando que las mujeres, en especial las jóvenes, son víctimas de acoso psicológico y sexual a través de las nuevas tecnologías, como las páginas web y las redes sociales, organizado a veces mediante foros secretos o grupos en las redes sociales; que tales actos incluyen amenazas de violación, amenazas de muerte, intentos de piratería informática y la publicación de información y fotos privadas; que, en el contexto del uso generalizado de los medios en línea y de las redes sociales, se estima que una de cada diez mujeres ya ha sufrido alguna forma de ciberviolencia, incluidos el acecho y el acoso cibernéticos, a los 15 años de edad; que las mujeres que desempeñan una función pública —las periodistas, entre otras— y, en particular, las mujeres LGBTI y las mujeres con discapacidad son un objetivo principal para el ciberacoso y la violencia en línea, y que, como resultado, algunas de ellas han tenido que abandonar las redes sociales tras experimentar temor físico, estrés, problemas de concentración, miedo

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

a volver a casa y preocupación por sus seres queridos;

- AF. Considerando que la prevención del acoso en los entornos laborales solo puede conseguirse si las empresas, tanto públicas como privadas, crean una cultura en la que las mujeres sean tratadas como iguales y los empleados se traten unos a otros con respeto;
- AG. Considerando que las investigaciones han demostrado que el acoso está muy extendido en los lugares de trabajo en los que los hombres ocupan los puestos directivos y las mujeres tienen poco poder, como en las industrias del entretenimiento y los medios de comunicación, pero que también se produce en las empresas tecnológicas y los bufetes de abogados, en el sector de ventas y en otros muchos sectores si los equipos directivos en los que preponderan los hombres toleran el tratamiento sexualizado de los trabajadores; que en las empresas con más mujeres en puestos directivos se produce menos acoso sexual;

Recomendaciones generales

1. Condena firmemente todas las formas de violencia contra las mujeres según se describen en el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer y en el Convenio de Estambul;
2. Subraya que el acoso sexual constituye una violación de los derechos humanos vinculada a estructuras patriarcales de poder que deben reconfigurarse con carácter de urgencia;
3. Subraya que todos los hombres deben desempeñar un papel fundamental en la erradicación de todas las formas de acoso y violencia sexual; pide a la Comisión y a los Estados miembros que involucren activamente a los hombres en las campañas de concienciación y prevención, así como en las campañas educativas sobre igualdad de género; destaca que las campañas de prevención también tienen que centrarse en las infracciones menos graves;
4. Resalta que las medidas y campañas de sensibilización para prevenir la violencia contra niñas y mujeres deben incluir asimismo a los niños y organizarse durante las primeras etapas de la educación;
5. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que velen por la correcta aplicación de las directivas de la Unión que prohíben el acoso sexual;
6. Pide a los Estados miembros que desarrollen planes de acción integrales y legislación a escala nacional sobre la violencia contra las mujeres, prestando la debida atención a facilitar recursos adecuados —que incluyan, entre otros, formación para el personal y fondos suficientes— a los organismos para la igualdad;
7. Pide a la Comisión que recopile ejemplos de las mejores prácticas de lucha contra el acoso sexual y psicológico y el acoso por motivos de embarazo y maternidad en el lugar de trabajo y en otros ámbitos, y que difunda ampliamente los resultados de esta evaluación;

8. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que pongan en marcha mecanismos de financiación apropiados y adecuados para los programas y las acciones de lucha contra el acoso sexual y psicológico a las mujeres a todos los niveles, prestando especial atención al uso de las nuevas tecnologías y a los instrumentos puestos a disposición de la innovación, por ejemplo, mediante una mayor inversión en los procesos de investigación e innovación dirigidos a combatir este fenómeno;
9. Insta a la Defensora del Pueblo Europea a que recopile datos sobre las distintas normas de protección existentes en el seno de las instituciones y agencias de la Unión y a que publique unas conclusiones vinculantes con el fin de armonizar esas normas con los estándares más elevados;
10. Lamenta que algunos Estados miembros no hayan ratificado aún el Convenio de Estambul y les insta a que lo ratifiquen y apliquen plenamente y sin demora; pide, además, a los Estados miembros que ya hayan ratificado el Convenio de Estambul que lo apliquen en su totalidad;
11. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que se forjen una idea clara del problema del acoso sexual en la Unión, tomando en consideración nuevos desafíos como el ciberacoso, mediante estudios de mejor calidad y con una base científica más sólida;
12. Acoge con satisfacción el amplio debate público, también en los medios sociales, que está contribuyendo a redefinir la frontera entre el acoso sexual y los comportamientos aceptables; celebra, en particular, iniciativas como el movimiento #MeToo y apoya con firmeza a todas las mujeres y niñas que han participado en esta campaña, incluidas aquellas que han denunciado a sus agresores;
13. Pide a la Comisión que presente una propuesta legislativa destinada a combatir el acoso laboral y sexual en el lugar de trabajo, en los espacios públicos y en la vida política, en la que se incluya una definición exhaustiva y actualizada de acoso (sexual o de otro tipo) y de acoso laboral;
14. Hace hincapié en la necesidad de combatir el acoso persistente y prolongado o la intimidación de trabajadores que provoque o tenga por objeto humillar o ridiculizar a un empleado, aislarlo o excluirlo de su grupo de compañeros de trabajo;
15. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que, en colaboración con Eurostat y el EIGE, mejoren, promuevan y garanticen la recopilación sistemática de datos pertinentes y comparables, desglosados por género y edad, sobre los casos de acoso sexual y discriminación por motivos de género y de acoso psicológico, incluido el ciberacoso, a escala nacional, regional y local; anima a las organizaciones patronales, a los sindicatos y a los empleadores a participar activamente en el proceso de recopilación de datos, proporcionando conocimientos técnicos específicos sobre el sector y la ocupación;
16. Señala que para obtener cifras comparables en lo que se refiere a la prevalencia del acoso sexual y del acoso psicológico en los Estados miembros de la Unión, debe otorgarse una mayor prioridad a la sensibilización y al reconocimiento de los problemas por medio de esfuerzos concertados destinados a difundir información y a proporcionar formación;

17. Reitera su llamamiento a la Comisión para que presente una propuesta de directiva que aborde todas las formas de violencia contra las mujeres y las niñas y de violencia de género, que debe incluir definiciones comunes de las distintas modalidades de violencia contra las mujeres, entre ellas, una definición actualizada y exhaustiva de acoso (sea sexual o de otro tipo) y de acoso laboral, y unas normas jurídicas comunes en materia de tipificación de la violencia contra las mujeres como delito; pide a la Comisión que presente una estrategia integral de la Unión contra todas las formas de violencia de género, incluido el acoso y el abuso sexual de las mujeres y las niñas, tomando testimonios en forma de historias y experiencias de primera mano de las mujeres;
18. Pide a los Estados miembros que faciliten una financiación pública adecuada de modo que se garantice que los miembros de las fuerzas y cuerpos de seguridad, los jueces y todos los funcionarios que traten casos de acoso psicológico y el acoso sexual reciban formación que les permita comprender la violencia y el acoso tanto en el lugar de trabajo como en otros contextos;
19. Pide a los Estados miembros que garanticen la existencia de unos servicios especializados, adecuadamente financiados, fácilmente accesibles y de alta calidad para las víctimas de la violencia de género y de acoso sexual y psicológico, y que reconozcan que estas manifestaciones de violencia contra las mujeres están interconectadas y deben abordarse mediante un planteamiento integral que aspire a tener en cuenta, por una parte, los aspectos socioculturales que dan origen al fenómeno y a permitir, por otra, que los servicios especializados se doten de instrumentos tecnológicos para su prevención y gestión;
20. Exige a los Estados miembros y a las administraciones locales y regionales planes y recursos adecuados a fin de garantizar que a las víctimas de violencia y acoso en zonas rurales y remotas no se les niegue ni restrinja el acceso a asistencia y protección;
21. Insta a la Comisión a que haga frente a las formas emergentes de violencia de género, como el acoso en línea, mediante la ampliación de la definición de incitación ilegal al odio —contemplada en la legislación de la Unión en virtud de la Decisión marco relativa a la lucha contra determinadas formas y manifestaciones de racismo y xenofobia mediante el Derecho penal— de manera que incluya la misoginia, y que garantice que el código de conducta para la lucha contra la incitación ilegal al odio en internet cubra también estos delitos; pide que se desarrollen programas educativos que animen a las mujeres a mejorar sus competencias en la utilización de las nuevas tecnologías, a fin de que puedan enfrentarse mejor a todas las formas de acoso sexual y psicológico en el ciberespacio, y alienta a los servicios especializados a colaborar en la creación de sistemas de datos y de recursos capaces de supervisar y analizar el problema de la violencia de género sin infringir el nuevo Reglamento general de protección de datos [Reglamento (UE) 2016/679];
22. Condena, además, el fenómeno generalizado de acoso sexual y otros tipos de abuso, en especial en los juegos en línea y en las redes sociales, y anima a las empresas y los operadores de medios de comunicación a supervisar y reaccionar sin demora a cualquier caso de acoso; pide, por tanto, diferentes medidas, incluida la sensibilización, formación especial y normas internas en materia de sanciones disciplinarias para los infractores, y

apoyo psicológico y/o jurídico a las víctimas de estas prácticas, con el fin de prevenir y combatir el acoso psicológico y el acoso sexual en el trabajo y en los entornos en línea;

Violencia en el lugar de trabajo

23. Hace hincapié en que es imperativo que los Estados miembros, las autoridades regionales y locales, las organizaciones de empleadores y los sindicatos comprendan los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres al denunciar casos de acoso sexual, discriminación por motivos de género y violencia y que, en consecuencia, ofrezcan un apoyo pleno a las mujeres y las animen a denunciar los casos de acoso sexual, discriminación por motivos de género, acoso por motivos de embarazo y maternidad y acoso psicológico, entre otros, sin miedo a las posibles repercusiones, así como que creen mecanismos que faculten y respalden a las mujeres de cara a denunciar de forma segura estos abusos;
24. Pide a los Estados miembros que pongan en marcha políticas activas y eficaces que prevengan y combatan cualquier forma de violencia contra las mujeres, incluidos el acoso sexual y los actos sexistas y de acoso laboral a los que la mayoría de las mujeres pueden estar expuestas en el lugar de trabajo;
25. Destaca la necesidad urgente de establecer normas en materia de violencia y acoso en trabajo, que proporcionen un marco legislativo para los gobiernos, los empleadores, las empresas y la actividad sindical a todos los niveles;
26. Observa que algunos sectores y ocupaciones están especialmente expuestos a la violencia, en particular el sector sanitario, los servicios públicos de urgencias, la política, la educación, el transporte, el trabajo doméstico, la agricultura y la economía rural, así como los sectores textil, de la confección, del cuero y del calzado;
27. Observa que ciertos grupos de trabajadores pueden verse más afectados por el acoso psicológico y la violencia en el lugar de trabajo, en especial las mujeres embarazadas, las personas con hijos, las mujeres con discapacidad, migrantes o indígenas, las personas LGBTI y las mujeres que trabajan a tiempo parcial, en prácticas o con contratos temporales;
28. Señala que los comportamientos indeseables pueden proceder de diversas fuentes o pertenecer a los ámbitos empresarial, privado o social simultáneamente, lo que afecta de forma negativa a todas las personas, grupos profesionales o grupos sociales de dichos ámbitos;
29. Pide a los Estados miembros que introduzcan medidas para prevenir y combatir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo mediante políticas que establezcan medidas preventivas, procedimientos eficaces, transparentes y confidenciales para gestionar las denuncias, sanciones duras y disuasorias para los agresores, información exhaustiva y cursos de formación para garantizar que los trabajadores entienden las políticas y los procedimientos, y apoyo a las empresas para que elaboren planes de acción a fin de aplicar todas estas medidas; hace hincapié en que estas medidas no deben incorporarse a las estructuras existentes si dichas estructuras ya están de por sí lastradas por barreras de género;

30. Pide a los Estados miembros que inviertan en la formación de inspectores de trabajo en colaboración con expertos psicólogos y que velen por que las empresas y organizaciones proporcionen apoyo profesional y psicosocial a las víctimas recurriendo a profesionales cualificados;
31. Insta a los Estados miembros y a los interlocutores sociales a que velen por que las empresas y las organizaciones tanto públicas como privadas organicen formaciones obligatorias sobre el acoso sexual y el acoso psicológico para todos los empleados y cargos directivos; hace hincapié en que una formación eficaz ha de ser interactiva, continua y adaptada al lugar de trabajo específico, y deben impartirla expertos externos;
32. Resalta el gran número de casos de acoso que no llegan a denunciarse y destaca la importancia de la presencia en todas las organizaciones de asesores confidenciales formados de modo que apoyen a las víctimas, las ayuden en el proceso de denuncia y les proporcionen asistencia jurídica;
33. Destaca que las empresas deben tener un enfoque de tolerancia cero ante el acoso sexual y políticas que lo reflejen, y asegurarse de que todos los empleados conozcan estas políticas, los procedimientos de denuncia y sus derechos y responsabilidades con respecto al acoso sexual en el lugar de trabajo;
34. Insta a las empresas de medios de comunicación a proteger y respaldar a los periodistas que sean víctimas de ciberacoso y a adoptar una serie de buenas prácticas, como campañas de sensibilización, una formación adecuada de los estamentos directivos — también sobre la no culpabilización de la víctima y la victimización secundaria—, medidas para mejorar la ciberseguridad y la prestación de apoyo jurídico a la persona afectada a la hora de presentar una denuncia;
35. Pide a los Estados miembros que adopten medidas para garantizar la igualdad de retribución entre mujeres y hombres como medio para evitar los abusos de poder y promover la igualdad de género y el respeto a la dignidad del ser humano, que es fundamental para combatir la violencia contra las mujeres; hace hincapié en que debe garantizarse la igualdad de retribución a través de la transparencia salarial y el derecho a la información de las presuntas víctimas, velando por la igualdad de trato y de oportunidades de empleo entre mujeres y hombres, y asegurando y facilitando el acceso de las mujeres a los puestos de toma de decisiones y de alta dirección, tanto en el sector público como en el privado, garantizando así una representación equilibrada de las mujeres en los consejos de administración; pide, por tanto, a la Comisión y al Consejo que redoblen sus esfuerzos por desbloquear la Directiva sobre mujeres en los consejos de administración, que ha permanecido estancada en el Consejo desde 2013;
36. Considera que es necesario un enfoque integral de la violencia en el lugar de trabajo, que debería comprender el reconocimiento de la coexistencia del acoso psicológico, el acoso sexual y el acoso por motivos de embarazo y maternidad con diversas formas de trabajo no remunerado en las economías formal e informal (como la agricultura de subsistencia, la preparación de los alimentos y el cuidado de los niños y los mayores) y ciertos programas de adquisición de experiencia laboral (como los períodos de aprendizaje, las prácticas y el trabajo voluntario);

37. Aboga por la adopción sin demora de la revisión de la Directiva sobre la obligación de informar por escrito (Directiva 91/533/CEE del Consejo); reitera su llamamiento en pro de una Directiva sobre condiciones de trabajo decentes, que debería incluir medidas para combatir el acoso sexual y laboral en el lugar de trabajo;
38. Reconoce que la violencia doméstica repercute muchas veces en el lugar de trabajo, lo que afecta negativamente a la vida de los trabajadores y la productividad de las empresas, y que, del mismo modo, los efectos de la violencia en el lugar de trabajo pueden trasladarse al hogar; pide, en este contexto, que la Comisión facilite orientaciones sobre la aplicabilidad de la orden europea de protección en el lugar de trabajo y que aclare la cuestión de las responsabilidades de los empleadores;
39. Insta a la Comisión y a los Estados miembros a reconocer el fenómeno del acoso por motivos de embarazo y maternidad en el entorno laboral;

Violencia en la vida política

40. Pide a todos los políticos que observen unas normas de conducta rigurosas y actúen como modelos de comportamiento responsable previniendo y combatiendo el acoso sexual en los Parlamentos y fuera de ellos;
41. Condena todas las formas de acoso al que se ven sometidas las mujeres políticas en los medios sociales mediante el «troleo», que consiste en la publicación de mensajes machistas y abusivos, e incluso de amenazas de muerte y violación;
42. Hace hincapié en la importancia de establecer políticas y procedimientos pluripartidistas para proteger a las personas que son elegidas para desempeñar un cargo político, así como a los empleados;
43. Reconoce la función fundamental de las listas paritarias a todos los niveles para permitir la participación de las mujeres en la política y reconfigurar las estructuras de poder que discriminan a las mujeres; pide a los Estados miembros que instauren dichas listas para la elección de los diputados al Parlamento Europeo;
44. Pide a todos los partidos políticos, incluidos los representados en el Parlamento Europeo, que adopten medidas concretas para abordar este problema, entre ellas, la incorporación de planes de acción y la revisión de sus reglamentos internos a fin de introducir una política de tolerancia cero, medidas preventivas, procedimientos para gestionar reclamaciones y sanciones adecuadas con respecto a los autores de acoso sexual y psicológico contra las mujeres en la política;
45. Insta a los Parlamentos nacionales y regionales, así como a las corporaciones locales, a brindar todo su apoyo a las víctimas en el marco de los procedimientos internos o policiales, a investigar los casos, a mantener un registro confidencial de los mismos a lo largo del tiempo, a garantizar la formación obligatoria de todo el personal y de los diputados en materia de respeto y dignidad, y a adoptar otras buenas prácticas a fin de implantar una política de tolerancia cero en todas las instancias de sus respectivas instituciones;

46. Insta a todos los interlocutores pertinentes a que garanticen la aplicación integral y sin demora de su Resolución de 2017 sobre la lucha contra el acoso y los abusos sexuales en la Unión; considera que es deber del Parlamento Europeo garantizar la tolerancia cero frente al acoso sexual y proteger y respaldar adecuadamente a las víctimas; pide, a este respecto:
- un grupo de trabajo integrado por expertos independientes para analizar la situación del acoso y los abusos sexuales en el Parlamento;
 - una evaluación y, de ser necesaria, una revisión de la composición de los órganos competentes del Parlamento para garantizar la independencia y la paridad;
 - una formación obligatoria para todo el personal y todos los diputados;
 - unos plazos claros para la plena aplicación de todas las demandas formuladas en la Resolución;
47. Pide a los políticos que promuevan la formación de la gerencia y que asistan ellos mismos a los cursos, con miras a evitar actitudes permisivas por parte de los dirigentes y detectar situaciones de violencia contra las mujeres;

Violencia en los espacios públicos

48. Pide a la Comisión que presente una definición de espacio público, teniendo en cuenta la evolución de las tecnologías de la comunicación, y que, por lo tanto, también incluya en dicha definición los espacios públicos «virtuales», como las redes sociales y los sitios web;
49. Pide a los Estados miembros que consideren la posibilidad de adoptar legislación específica sobre el acoso en los espacios públicos, en particular programas de intervención, prestando especial atención a la intervención de los transeúntes;
50. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que lleven a cabo una mayor labor de investigación sobre las causas y las consecuencias del acoso sexual en los espacios públicos, que incluya el impacto que la publicidad sexista y estereotipada puede tener en la incidencia de la violencia y el acoso;
51. Destaca que las campañas de sensibilización que combaten los estereotipos de género y las relaciones patriarcales de poder y que promueven la tolerancia cero frente al acoso sexual son uno de los mejores instrumentos para abordar la violencia de género en los espacios públicos;
52. Subraya que la educación sobre igualdad de género en todos los niveles constituye una herramienta fundamental para evitar y eliminar estas conductas inadecuadas, cambiando la mentalidad y reduciendo la tolerancia cultural al sexismo y al acoso sexual; resalta la necesidad de introducir programas educativos y debates sobre este asunto en las escuelas; señala que, en cooperación con las ONG y los organismos para la igualdad relevantes, estos programas y debates deben incluir, en los casos que proceda, información y diálogos sobre la prevención y las medidas frente al acoso sexual con el fin de aumentar la concienciación sobre los derechos de las víctimas y recordar su

vinculación con la cosificación de las mujeres;

53. Pide a los Estados miembros que fomenten campañas de sensibilización en los centros de enseñanza secundaria e incluyan el tema del ciberacoso en los planes de estudios de escuelas y universidades; pide, en particular, que continúen la exitosa campaña «Delete Cyberbullying» (Borra el ciberacoso) y la iniciativa «Safer Internet» (Para una Internet más segura) a fin de combatir el acoso psicológico y sexual y ayudar a los jóvenes, futuros ciudadanos de Europa, a comprender la necesidad de aproximarse a los temas de la igualdad de género y el respeto de la mujer;
54. Insta a los Estados miembros a establecer un sistema de notificación en las escuelas para hacer un seguimiento de todos los casos de ciberacoso;
55. Observa que algunas medidas adoptadas en los Estados miembros han resultado eficaces para disminuir los casos de acoso en los espacios públicos, como la vigilancia formal (aumento de la presencia de policía o de personal en el transporte público y los circuitos cerrados de televisión —CCTV—) y la vigilancia natural (mayor visibilidad y mejor iluminación);
56. Pide a los Estados miembros que recuerden a los proveedores de servicios de internet su deber de proteger a los consumidores en línea abordando los casos de abusos repetidos o acecho a fin de proteger a la víctima, informar al agresor de que no puede actuar impunemente y cambiar, por tanto, el comportamiento de este último;
57. Pide a los Estados miembros que, a través de expertos informáticos y de los órganos de control competentes, como los cuerpos de policía postal, efectúen un mayor control de las páginas web, a fin de proteger a las víctimas del acoso psicológico y sexual y prevenir y castigar los delitos;
58. Pide a los Estados miembros que introduzcan los medios adecuados para suprimir el lenguaje mediático, político y público que incite a comportamientos violentos y a la descalificación de la figura de la mujer, vulnerando así su dignidad como persona;
59. Pide a la Comisión y a los Estados miembros que armonicen sus legislaciones y su definición de violencia de género en consonancia con la definición de violencia contra las mujeres recogida en el Convenio de Estambul a fin de aumentar la eficacia de la ley contra el acoso y el acoso laboral;
60. Insta a la Comisión y a los Estados miembros a mejorar los mecanismos de supervisión para la aplicación adecuada de la legislación de la Unión que prohíbe el acoso sexual, y a garantizar que los organismos para la igualdad de cada Estado miembro cuenten con recursos suficientes para actuar contra la discriminación;

o

o o

61. Encarga a su presidente que transmita la presente Resolución al Consejo y a la

Comisión.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El acoso sexual y el acoso psicológico son dos de las formas de discriminación por razones de género más graves y, sin embargo, más extendidas, cuyas víctimas son, en el 90 % de los casos, mujeres. Hasta un 55 % de las mujeres ha sido víctima de acoso sexual en la Unión y una de cada diez ha sido objeto de acoso sexual o acoso a través de las nuevas tecnologías. Pese a que la violencia y el acoso sexual representen un desprecio flagrante de la igualdad de género y, por tanto, la vulneración de uno de los valores fundamentales de la Unión y de muchas décadas de amplia legislación internacional, constituyen un problema real y persistente en casi todos los países del mundo.

La **legislación** promulgada para abordar la violencia y el acoso varía en distintas partes de la Unión, como reflejo de las diferencias sociales, culturales, jurídicas y administrativas entre los Estados miembros, en especial por lo que respecta a la salud y la seguridad en el trabajo. La mayoría de los Estados miembros hace frente a la violencia y el acoso mediante la legislación en materia de igualdad de trato o la legislación laboral general, en lugar de recurrir a legislación específica sobre salud y seguridad en el trabajo (SST). Estas diferencias también quedan reflejadas en las distintas definiciones de acoso sexual, violencia y acoso psicológico. A fin de adoptar iniciativas a escala de la Unión, resulta esencial perseguir un enfoque paneuropeo para definir la violencia contra las mujeres y estudiar sus causas y consecuencias.

El Derecho de la Unión define el acoso sexual como «la situación en que se produce cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico no deseado de índole sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo». Por otro lado, la Directiva sobre los derechos de las víctimas define la violencia de género como una violación de las libertades fundamentales de la víctima y encuadra en ella la violencia sexual (incluida la violación, la agresión sexual y el acoso).

El acoso sexual y el acoso psicológico son fenómenos con víctimas y agresores de cualquier edad, nivel educativo y contexto socioeconómico. Tienen su origen en los estereotipos de género y el sexismo, incluido el discurso de odio sexista, que pueden conllevar otras formas de violencia desmoralizante que afectan no solo a las propias víctimas, sino también a su familia.

Las diferencias entre los Estados miembros en cuanto a la definición de violencia y acoso sexual, y a la elaboración de legislación al respecto son determinantes a la hora de establecer si un caso se considera una violación de la dignidad de una persona y, por tanto, si puede denunciarse como caso de violencia y acoso. Por ejemplo, las mujeres no siempre se dan cuenta de que una determinada acción dirigida contra ellas constituye acoso sexual o psicológico y, por tanto, no la denuncian. Asimismo, muchas víctimas de actos de violencia y acoso no emprenden acciones legales debido a las escasas perspectivas de éxito o al riesgo de represalias. Así pues, el limitado número de denuncias es un problema común en todo el mundo, incluida la Unión.

Los motivos por los que existe un bajo índice de reconocimiento del acoso sexual y psicológico a escala nacional son, entre otros, la falta de conocimiento de lo que constituye acoso sexual, la escasez de herramientas o métodos adecuados para evaluar y gestionar la

cuestión, la baja prioridad que Gobiernos y organizaciones han otorgado a este asunto, el carácter limitado de las pruebas científicas y las pocas normativas específicas en la materia.

Con frecuencia, en el **lugar de trabajo**, el acoso sexual y psicológico puede verse agravado por problemas como la estructura de trabajo de una empresa u organización, una gestión incompetente, las vulnerabilidades sociales de la víctima, un entorno negativo u hostil y una cultura de aceptación e incluso de recompensa inconsciente del acoso.

Por lo que respecta a la **vida política**, la violencia contra las mujeres suele emplearse para disuadirlas de participar activamente en la política. En este sentido, se han desarrollado campañas mundiales como #NotTheCost para combatir la violencia contra las mujeres en la política. Las actitudes disuasorias provienen del estereotipo según el cual las mujeres no están hechas para la política y actúan como un obstáculo a la participación de muchas mujeres en la vida política. El espectro de personas que perpetúan estas ideas abarca desde los adversarios políticos hasta los ciudadanos insatisfechos, pasando, en ocasiones, por otras figuras autoritarias prominentes como líderes religiosos o incluso familiares.

Si bien el acoso sexual está muy extendido en los **espacios públicos**, no suele denunciarse y no es objeto de ninguna investigación ni legislación adecuada. Puede suceder en el transporte público, por la calle, en bares y en restaurantes. También ocurre en foros de internet, ya que la ampliación del acceso a las nuevas tecnologías ha abierto la puerta a todavía más posibilidades de acoso y violencia en todas las capas y ámbitos de la sociedad, permitiendo a los agresores actuar impunemente gracias al anonimato que les proporciona la red.

El acoso sexual y el acoso laboral pueden tener **efectos** perjudiciales duraderos en las víctimas, en particular repercusiones profundas para su salud mental (cuadros de ansiedad y miedo) y física (hematomas, heridas e incluso la muerte). Las consecuencias individuales del acoso en el lugar de trabajo pueden abarcar desde episodios de estrés de poca gravedad hasta bajas por enfermedad de larga duración y, a veces, pueden llegar a ser causa de suicidio. Además, la violencia no solo tiene repercusiones para la víctima, sino también para su familia. Las mujeres víctimas de la violencia de género y sus hijos suelen requerir un apoyo y una protección especiales debido al elevado riesgo de que se repitan los actos de acoso y violencia.

Tal como demuestra el presente informe, es necesario ampliar urgentemente la información disponible, por ejemplo, mediante la recopilación de datos pertinentes desglosados y comparables, y la comprensión de los riesgos y las consecuencias de la violencia y el acoso en el trabajo, en los espacios públicos y en la vida política, a fin de hallar posibles vías y métodos para atajar estas prácticas. También es necesario aclarar los términos, definiciones y clasificaciones empleados en relación con los distintos tipos de violencia sexual y de género.

**INFORMACIÓN SOBRE LA APROBACIÓN
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO**

Fecha de aprobación	10.7.2018
Resultado de la votación final	+: 21 -: 0 0: 5
Miembros presentes en la votación 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 Zoană
Suplentes presentes en la votación final	Livia Járóka, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Mylène Troszczynski
Suplentes (art. 200, apdo. 2) presentes en la votación final	Cornelia Ernst

**VOTACIÓN FINAL NOMINAL
EN LA COMISIÓN COMPETENTE PARA EL FONDO**

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

Explicación de los signos utilizados

+ : a favor

- : en contra

0 : abstenciones