РЕЗОЛЮЦИЯ (ЕС) 2023/1884 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

от 10 май 2023 година,

съдържаща забележките, които са неразделна част от решението за освобождаване от отговорност във връзка с изпълнението на бюджета на Европейския институт за равенство между половете (EIGE) за финансовата 2021 година

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ,

— като взе предвид своето решение за освобождаване от отговорност във връзка с изпълнението на бюджета на Европейския институт за равенство между половете за финансовата 2021 година,

— като взе предвид член 100 и приложение V към своя Правилник за дейността,

— като взе предвид становището на комисията по правата на жените и равенството между половете,

— като взе предвид доклада на комисията по бюджетен контрол (A9-0121/2023),

А. като има предвид, че според отчета за приходите и разходите ([1]) на Европейския институт за равенство между половете („Института“), неговият окончателен бюджет за финансовата 2021 година възлиза на 8 692 878 EUR, което представлява увеличение с 12,17 % в сравнение с 2020 г.;

Б. като има предвид, че Сметната палата („Палатата“), в своя доклад за годишните отчети на Европейския институт за равенство между половете за финансовата 2021 година („доклада на Палатата“), заявява, че е получила достатъчна увереност, че годишните отчети на Института са надеждни и че свързаните с тях операции са законосъобразни и редовни;

В. като има предвид, че равенството между половете е основна ценност на Съюза, заложена в член 2 от Договора за Европейския съюз (ДЕС); като има предвид, че в член 8 от ДФЕС се посочва, че във всички свои дейности Съюзът полага усилия за премахването на неравенствата и за насърчаване на равенството между мъжете и жените, като по този начин се установява принципът на интегриране на равенството между половете;

Г. като има предвид, че равенството между половете в Съюза беше особено засегнато от последиците от пандемията от COVID, войната в Украйна и отстъпленията по отношение на равенството между половете и правата на жените, по-специално по отношение на сексуалното и репродуктивното здраве и права (СРЗП) в няколко държави членки; като има предвид, че жените са изложени на риск да бъдат непропорционално засегнати от нарастващите цени на енергията и разходите за живот като цяло; като има предвид, че това има потенциала да задълбочи допълнително неравенствата и да възпрепятства равенството между половете; като има предвид, че са необходими допълнителни изследвания на свързаното с пола въздействие на енергийната бедност в Съюза; като има предвид, че индексът за равенството между половете през 2022 г. е 68,6 в целия Съюз, което представлява увеличение само с 0,6 пункта спрямо 2021 г., което показва, че темпът на Съюза към равенство между половете е бавен;

Бюджетно и финансово управление

1. отбелязва със задоволство, че усилията за контрол на бюджета през финансовата 2021 година са довели до степен на изпълнение на бюджетните кредити за поети задължения за текущата година от 98,92 %, което представлява увеличение с 1,18 % спрямо 2020 г.; отбелязва, че степента на изпълнение на бюджетните кредити за плащания за текущата година е била 71,39 %, което представлява намаление с 3,44 % спрямо 2020 г.;

2. отбелязва, че размерът на окончателния бюджет на Института е резултат от първо изменение на бюджета в размер на 971 698 EUR, което представлява увеличение на бюджета с 12 % в сравнение с първоначалния бюджет, отпуснат за 2021 г., и от второ изменение на бюджета в размер на 375 000 EUR, което представлява намаление с 4,14 %, прието от управителния съвет на Института поради икономиите, свързани с COVID-19, установени в края на годината;

3. отчита увеличение на пренесените оперативни разходи на Института до 54,79 % през 2022 г. (49,49 % през 2021 г.);

([1]) ОВ C 141, 29.3.2022 г., стр. 123.

Резултати от дейността

4. припомня, че Институтът беше създаден с цел да допринася за и да укрепва насърчаването на равенството между половете в Съюза; подчертава ключовата роля на Института за насърчаването на равенството между половете в Съюза, например с осигуряването на проучвания и предоставянето на данни — задача, в която той е доказал своя изключително важен принос и своята ефективност; поради това подчертава, че на Института трябва да бъдат предоставени достатъчни и стабилни финансови и човешки ресурси за изпълнение на неговите задачи; припомня, че задачата на Института е да събира, анализира и разпространява информация относно равенството между половете, както и да разработва, анализира, оценява и разпространява методологични средства в подкрепа на интегрирането на равенството между половете във всички политики на Съюза и в произлизащите от тях национални политики; насърчава сътрудничеството между Института и други агенции на Съюза;

5. отбелязва, че Институтът използва някои ключови показатели за ефективност във връзка с оперативните цели, за да оцени добавената стойност от своите дейности; отбелязва, че Институтът е изпълнил 96,62 % от работната си програма през 2021 г., като по този начин е постигнал целите, определени в единния програмен документ за 2021—2023 г.;

6. отбелязва, че през 2021 г. Институтът е публикувал доклад, в който се анализират последиците от пандемията от COVID-19 за жертвите на насилие от страна на интимния партньор, и е извършил първото си широкообхватно проучване, в рамките на което е събрал данни относно последиците от пандемията от COVID-19 за неформалните грижи и равновесието между професионалния и личния живот, благосъстоянието, заетостта и условията на труд; отбелязва освен това, че чрез разработването на инструмента за проследяване на разпределението на ресурсите за равенство между половете Институтът е финализирал набор от инструменти „стъпка по стъпка“ относно бюджетирането, съобразено с равенството между половете, чиято цел е да помогне на управляващите органи да интегрират равенството между половете в споделеното управление; отбелязва освен това, че Институтът е разработил набор от инструменти за средствата на Съюза и националните бюджети за съобразени с равенството между половете обществени поръчки, за да допълни рамката на Комисията за социално отговорно възлагане на обществени поръчки;

7. отбелязва, че Институтът е укрепвал сътрудничеството си с агенциите на Съюза през цялата година, особено с Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA) и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound); отбелязва участието на Института в мрежата на агенциите в областта на правосъдието и вътрешните работи в контекста на реакцията на кризата с COVID-19 и солидарността на Съюза с Украйна; отбелязва освен това участието на Института в мрежата от агенции на ЕС за научни консултации (EU-ANSA), по-специално в клъстера, занимаващ се с проучванията за събиране на количествени данни и социално-икономическия клъстер; призовава Института да продължи да развива своите полезни взаимодействия (например в областта на човешките ресурси, управлението на сгради, информационните услуги и сигурността), сътрудничеството и обмена на добри практики с други агенции на Съюза с цел повишаване на ефективността;

8. приветства продължаващото сътрудничество между Института и комисията по правата на жените и равенството между половете; подчертава ценната подкрепа, която Институтът може окаже на всички комисии на Парламента за по-доброто интегриране на перспективата за равенство между половете във всички политики на Съюза; отбелязва опита и знанията на Института, особено по отношение на предоставянето на данни и оценката на политиките на държавите членки;

Политика относно персонала

9. отбелязва, че към 31 декември 2021 г. щатното разписание е било изпълнено на 96 %, като са били назначени 26 временно наети служители на общо 27-те работни места за тази категория служители, разрешени съгласно бюджета на Съюза (същия брой длъжности както през 2020 г.); отбелязва, че са били публикувани 12 покани за подаване на кандидатури, включително четири за длъжности за договорно наети служители, пет за длъжности за срочно наети служители, една за командирован национален експерт и две за стажанти; посочва, че през 2021 г. равнището на текучеството е било 11 %; отбелязва процедурата по аналитичен преглед на персонала, която показа, че 77,6 % от служителите на Института се занимават с оперативни задачи, 14,5 % — с административна подкрепа, и 7,9 % — с неутрални дейности; отбелязва, че на 27 май 2021 г. са приети нови правила относно служителите на средно управленско равнище;

10. отбелязва балансираното разпределение по пол на висшето управленско равнище (двама мъже (50 %) и две жени (50 %)), и небалансираното разпределение по пол в управителния съвет (шестима мъже (19 %) и 26 жени (81 %)) и сред персонала като цяло (12 мъже (29 %) и 30 жени (71 %)); отново призовава Института да осигури баланс между половете в бъдеще; призовава Комисията и държавите членки при номинирането на своите членове в управителния съвет на Института да вземат предвид факта, че е важно да се осигури баланс между половете;

11. отбелязва, че като се изключат кандидатурите за стажовете и за позициите за командировани национални експерти, през 2021 г. Институтът е получил 513 кандидатури, като 68 % от тях са били подадени от жени и 32 % — от мъже; приветства факта, че е постигнат баланс между половете във висшия ръководен екип, но изразява загриженост относно дисбаланса сред персонала като цяло; приветства активното участие на Института от 2021 г. насам в работната група „Многообразие и приобщаване“ на Мрежата на агенциите на ЕС (EUAN) и различните действия, предприети за подобряване на многообразието и приобщаването в рамките на Института;

12. отбелязва, че през 2021 г. Институтът е подготвил подписването на едногодишен договор с дружеството UAB Manpower Lit за осигуряване на временен персонал; припомня, че решението от 11 ноември 2021 г. на Съда на Европейския съюз (по дело C-948/19) потвърди приложимостта на Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ([2]) по отношение на децентрализираните агенции на Съюза, както и принципа на равно третиране на временните работници и членовете на редовния персонал, и че Върховният съд на Литва е потвърдил това решение; отбелязва в този контекст, че дружеството UAB Manpower Lit, с което е сключено споразумението, е отказало да удължи срока на споразумението за осигуряване на временна работна сила, считано от 2022 г.;

13. препоръчва предоставянето на повече персонал на Института и на достатъчно финансиране, като се отчита собствената оценка на Института на неговите нужди за справяне с рязкото нарастване на исканията за техническа помощ във връзка с интегрирането на принципа на равенство между половете, като например за да се реагира спешно на влошаващото се въздействие на различните и последователни социални, икономически и климатични кризи върху жените и равенството между половете и отстъпленията по отношение на равенството между половете и правата на жените в няколко държави членки и по света;

14. приветства всеобхватната политика на Института в областта на благосъстоянието с редица мерки в подкрепа на равновесието между професионалния и личния живот, дистанционната работа и здравословния начин на живот на неговите служители; отбелязва, по отношение на психологическата подкрепа, че през 2021 г. е приключило едно независимо разследване на твърдение за психически тормоз, което е довело до уволнението на служителя, който е бил обект на разследване; приветства цялостния план на Института за обучение на неговите служители; насърчава Института да разработи дългосрочна политика в областта на човешките ресурси за осигуряване на равновесие между професионалния и личния живот, професионално ориентиране през целия живот и предлагане на специфични възможности за обучение за професионално развитие, баланс между половете на всички професионални равнища, дистанционна работа, правото на откъсване от работната среда, подобряване на географския баланс с цел обезпечаване на подходящо представителство на всички държави членки и наемането и интегрирането на лица с увреждания, както и осигуряване на тяхното равно третиране и широко популяризиране на техните възможности;

Обществени поръчки

15. отбелязва, че през 2021 г. са били приключени 47 административни и 62 оперативни процедури за възлагане на обществени поръчки; отбелязва, че Институтът е актуализирал насоките за възлагане на обществени поръчки за персонала, като е включил контролни списъци, вътрешни графици и процедурни стъпки, за да подобри качеството на документите, изготвяни в рамките на действията по възлагане на обществени поръчки;

16. отбелязва със загриженост констатацията на Палатата, че през 2021 г. Институтът е извършил нередовни плащания (на стойност 12 200 EUR) за закупуването на преводачески услуги, които не са били в обхвата на съответната покана за изразяване на интерес;

17. припомня, че при всички процедури за обществени поръчки е важно да се гарантира лоялна конкуренция между кандидатите и доставката на икономически най-изгодни стоки и услуги, при зачитане на принципите за прозрачност, пропорционалност, равнопоставеност и недискриминация; призовава за прилагане на информационните инструменти за електронни обществени поръчки, разработени от Комисията; призовава за актуализирано изясняване на процедурите и образците в насоките за възлагане на обществени поръчки; отбелязва със загриженост констатацията на Палатата, че слабостите в областта на обществените поръчки се увеличават и продължават да бъдат най-големият източник на нередовни плащания в повечето агенции;

([2]) Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета от 19 ноември 2008 г. относно работа чрез агенции за временна заетост (ОВ L 327, 5.12.2008 г., стр. 9).

Предотвратяване и управление на конфликтите на интереси и прозрачност

18. отбелязва съществуващите мерки и продължаващите усилия на Института за осигуряване на прозрачност, предотвратяване и управление на конфликтите на интереси, както и за гарантиране на защита за лицата, подаващи сигнали за нередности; отбелязва, че Институтът е в процес на финализиране на своята политика относно конфликтите на интереси; отбелязва, че стратегията за борба с измамите за периода 2021—2023 г. е била успешно прилагана през 2021 г. в съответствие със свързания с нея план за действие въз основа на методологията, предоставена от OLAF; приветства провеждането освен това през 2021 г. на няколко обучения в областта на етиката и почтеността, както и информационни сесии относно предотвратяването на измами; настоява на необходимостта от въвеждане или редовно актуализиране на систематични правила относно прозрачността, несъвместимостта, конфликтите на интереси, незаконното лобиране и кадровата въртележка между държавния и частния сектор;

19. отбелязва, че Институтът е публикувал на своя уебсайт автобиографиите и декларациите за интереси на своя директор и на повечето членове на управителния съвет; припомня значението на публикуването на автобиографиите и декларациите за интереси; призовава Института да публикува автобиографиите и декларациите за интереси на всички членове на висшето си ръководство;

Вътрешен контрол

20. приветства мерките, предприети от Института през 2021 г., за укрепване на системата му за вътрешен контрол; отбелязва в този контекст преразглеждането на процедурата му за извършване на последващи проверки; приветства във връзка с това факта, че от септември 2021 г. се извършват последващи проверки и че съответното действие, свързано с констатацията на Палатата, е завършено; приветства освен това факта, че Институтът е актуализирал своята политика за осигуряване на качеството, като е определил конкретни мерки за контрол на проектите;

21. отбелязва със загриженост констатациите на Палатата, в които се изтъкват няколко слабости в областта на системите за управление и контрол; отбелязва, че първата констатация е свързана с процедура за набиране на служители, при която са нарушени принципите на прозрачност и равно третиране, и че втората констатация касае пропуски в една процедура за подбор на командировани национални експерти, които подкопават нейната обективност и предполагат наличието на слабости във вътрешния контрол на Института; отбелязва, че третата забележка е свързана с процедура за възлагане на обществена поръчка, при която всички членове на комисията за оценка са били от едно и също административно звено на Института, което противоречи на член 150, параграф 3 от Финансовия регламент; припомня, че процедурните недостатъци при процедурите за набиране на персонал нарушават принципите на прозрачност и равностойно третиране на кандидатите; изисква от Института да подобри вътрешната си процедура за набиране на персонал, за да се изяснят процесите за оценка и обявленията за свободните длъжности;

22. отбелязва, че в съответствие със стратегическия план за вътрешен одит на Службата за вътрешен одит (IAS) на Комисията за периода 2019—2021 г. през 2021 г. са били извършени общо 1 800 проверки на извадка от 40 трансакции с контролиран общ бюджет в размер на 920 776 EUR; отбелязва, че окончателните резултати показват, че въведената система за вътрешен контрол гарантира съответствието на трансакциите с финансовите правила и с вътрешните процедури; отбелязва, че докладът включва четири препоръки за засилване на вътрешния контрол с цел отстраняване на някои малки недостатъци; приветства факта, че всички препоръки, включително от предходни години, са изцяло изпълнени от Института и че свързаните с тях действия са обявени за завършени от Службата за вътрешен одит през февруари 2022 г.;

23. отбелязва, че е извършена специфична оценка на вътрешния контрол за 2021 г. в съответствие с рамката за вътрешен контрол на Института и насоките за оценка на вътрешния контрол; отбелязва заключението от тази оценка, че всички принципи са налице и функционират както е предвидено, като са установени шест умерено съществени недостатъка във връзка с компоненти 2, 3 и 5 на системата за вътрешен контрол; призовава Института да информира органа по освобождаване от отговорност за напредъка по отстраняването на тези недостатъци; приветства действията, предприети от Института, за ограничаване на риска, включително по отношение на чувствителните функции;

24. призовава Института да продължи да укрепва своите механизми за вътрешен контрол, включително да създаде вътрешен механизъм за борба с корупцията;

Цифровизация и екологичен преход

25. отбелязва усилията на Института за осигуряване на икономически ефективна и екологосъобразно работно място; отбелязва, че Институтът е създал инструмент за управление на командировките, за да се даде възможност за мониторинг на емисиите на CO_2, генерирани от пътуванията; отбелязва, че мониторингът за 2021 г. показва, че емисиите на CO_2 от командировките на Института възлизат на 8 тона; отбелязва, че Институтът е включил изискванията за мерки за опазване на околната среда в няколко вида договори; приветства ангажимента на Института да инсталира слънчеви панели на сградата си във Вилнюс, за да се подобрят екологичните характеристики на сградата и да се разчита само на екологосъобразни енергийни източници; отбелязва с интерес, че е осигурено приложение, което да помогне на Института да следи своя отпечатък върху околната среда, и че то е следвало да бъде внедрено през 2022 г.; призовава Института да информира органа по освобождаване от отговорност за развитието по този въпрос;

26. отбелязва, че Институтът е цифровизирал изцяло ключовите си процеси през 2021 г., като е въвел електронни работни процеси и електронен подпис; отбелязва актуализирането на политиката на Института за сигурност в областта на ИКТ и политиката за управление на информацията; приветства отговора на Института, че разполага със система за киберсигурност и е приложил редица мерки за киберсигурност, като например система за многофакторна автентификация и обучения в областта на сигурността за членовете на екипа по ИТ; насърчава Института да извършва редовни оценки на риска на своята ИТ инфраструктура и да осигурява редовни одити и тестове на своята киберзащита;

Непрекъснатост на дейността по време на кризата, свързана с COVID-19

27. отбелязва, че Институтът се е адаптирал бързо, за да гарантира непрекъснатост на дейността в съответствие с преразгледания единен програмен документ; оценява работата на Института в подкрепа на португалското и словенското председателство на Съвета с предоставянето на нови данни за равенството между половете, послужили като основа за съответните заключения на Съвета относно социално-икономическото въздействие на COVID-19 върху равенството между половете; отбелязва, че в рамките на мрежата от агенции в областта на правосъдието и вътрешните работи са били обсъдени съвместни инициативи за реагиране на COVID-19 и планове за непрекъснатост на дейността; приветства факта, че Институтът е актуализирал своя план за непрекъснатост на дейността през юли 2022 г.;

28. насърчава Института да приложи на практика поуките, извлечени от пандемията от COVID-19 по отношение на пътуванията на персонала, за да може да организира по-добре заседанията, проявите и интервютата, които в бъдеще биха могли да се провеждат по-ефективно дистанционно, а не присъствено;

Други

29. поздравява Института за усилията за повишаване на неговата обществена видимост чрез пресбрифинги, съобщения за медиите, медийни кампании, като например кампанията 16 дни на активизъм срещу насилието, основано на пола, и поддържаните тесни контакти с журналисти; отбелязва подобрените показатели на Института по отношение на социалните медии и исканията от медиите;

30. по отношение на други забележки, придружаващи решението за освобождаване от отговорност, които имат хоризонтален характер, препраща към своята резолюция от 10 май 2023 г. ([3]) относно резултатите от дейността, финансовото управление и контрола на агенциите.

([3]) Приети текстове, P9_TA(2023)0190.