RESOLUÇÃO (UE) 2023/1884 DO PARLAMENTO EUROPEU

de 10 de maio de 2023

que contém as observações que constituem parte integrante da decisão sobre a quitação pela execução do orçamento do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (EIGE) para o exercício de 2021

O PARLAMENTO EUROPEU,

— Tendo em conta a sua decisão sobre a quitação pela execução do orçamento do Instituto Europeu para a Igualdade de Género para o exercício de 2021,

— Tendo em conta o artigo 100.º e o anexo V do seu Regimento,

— Tendo em conta o parecer da Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros,

— Tendo em conta o relatório da Comissão do Controlo Orçamental (A9-0121/2023),

A. Considerando que, de acordo com o seu mapa de receitas e despesas ([1]), o orçamento definitivo do Instituto Europeu para a Igualdade de Género (o «Instituto») para o exercício de 2021 ascendeu a 8 692 878 EUR, o que representa um aumento de 12,17 % em relação a 2020;

B. Considerando que o Tribunal de Contas (o «Tribunal»), no seu relatório sobre as contas anuais do Instituto Europeu para a Igualdade de Género relativas ao exercício de 2021 (o «relatório do Tribunal»), afirma ter obtido garantias razoáveis de que as contas anuais do Instituto são fiáveis e de que as operações subjacentes são legais e regulares;

C. Considerando que a igualdade de género é um valor fundamental da União, consagrado no artigo 2.º do TUE; considerando que o artigo 8.º do TFUE estipula que, «[n]a realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades e promover a igualdade entre homens e mulheres», estabelecendo assim o princípio da integração da perspetiva de género;

D. Considerando que a igualdade de género na União tem sido particularmente afetada pelas consequências da pandemia de COVID-19, pela guerra na Ucrânia e pelos retrocessos na igualdade entre homens e mulheres e nos direitos das mulheres, especialmente no que respeita à saúde sexual e reprodutiva e direitos conexos (SDSR) em vários Estados-Membros; considerando que as mulheres correm o risco de serem desproporcionadamente afetadas pelo aumento dos preços da energia e do custo de vida em geral; considerando que esta situação tem o potencial de aprofundar ainda mais as desigualdades e de dificultar a igualdade entre homens e mulheres; considerando que é necessário aumentar a investigação sobre o impacto da pobreza energética na União em termos de género; considerando que o Índice de Igualdade de Género em 2022 é de 68,6 em toda a União, um aumento de apenas 0,6 em comparação com 2021, o que demonstra que o ritmo da União rumo à igualdade de género é lento;

Gestão orçamental e financeira

1. Observa com satisfação que os esforços de supervisão orçamental durante o exercício de 2021 resultaram numa taxa de execução orçamental de 98,92 % das dotações de autorização desse exercício, o que representa um aumento de 1,18 % relativamente a 2020; sublinha que a taxa de execução das dotações de pagamento desse exercício foi de 71,39 %, o que representa um decréscimo de 3,44 % em relação a 2020;

2. Toma nota de que o montante do orçamento definitivo do Instituto resulta de uma primeira alteração orçamental de 971 698 EUR, o que representa um aumento orçamental de 12 % em relação ao orçamento inicial atribuído para 2021, e de uma segunda alteração orçamental de 375 000 EUR, o que representa uma redução de 4,14 % adotada pelo conselho de administração do Instituto devido às poupanças relacionadas com a COVID-19 identificadas no final do ano;

3. Regista um aumento das despesas operacionais transitadas do Instituto para 54,79 % em 2022 (49,49 % em 2021);

([1]) JO C 141 de 29.3.2022, p. 123.

Desempenho

4. Recorda que o Instituto foi criado para contribuir para a promoção e o reforço da igualdade de género na União; salienta o papel fundamental que o Instituto desempenha na promoção da igualdade de género na União, designadamente através da investigação e do fornecimento de dados, uma tarefa em que demonstrou ser crucial e eficaz; Sublinha, por conseguinte, que o Instituto necessita de ser dotado de recursos financeiros e humanos suficientes e estáveis para desempenhar as suas tarefas; recorda que o Instituto tem por missão recolher, analisar e divulgar informações sobre a igualdade de género, bem como conceber, analisar, avaliar e divulgar instrumentos metodológicos, a fim de promover a integração da igualdade de género em todas as políticas da União e nas políticas nacionais daquelas decorrentes; incentiva a colaboração entre o Instituto e outras agências da União Europeia;

5. Constata que o Instituto utiliza determinados indicadores-chave de desempenho em relação aos objetivos operacionais para avaliar o valor acrescentado das suas atividades; regista com satisfação que o Instituto realizou 96,62 % do seu programa de trabalho em 2021, alcançando assim os objetivos estabelecidos no documento único de programação 2021-2023;

6. Observa que, em 2021, o Instituto publicou um relatório em que são analisadas as consequências da pandemia de COVID-19 para as vítimas de violência nas relações íntimas e realizou o seu primeiro inquérito exaustivo, que lhe permitiu recolher dados sobre as consequências da pandemia de COVID-19 para os cuidados informais e o equilíbrio entre a vida profissional e a vida familiar, o bem-estar, o emprego e as condições de trabalho; observa ainda que, ao desenvolver a ferramenta para acompanhar a afetação de recursos à igualdade de género, o Instituto finalizou o conjunto de ferramentas divididas por etapas para a orçamentação baseada no género, com o objetivo de ajudar as autoridades administrativas a integrar as questões de género no regime de gestão partilhada; observa, além disso, que o Instituto criou um conjunto de ferramentas relativas à contratação pública sensível ao género para os fundos da União e os orçamentos nacionais, a fim de completar o quadro da Comissão para a contratação pública socialmente responsável;

7. Constata que o Instituto reforçou a sua cooperação com as agências da União ao longo do ano, especialmente com a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) e a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound); regista o empenho do Instituto na Rede de Agências no domínio da Justiça e dos Assuntos Internos no contexto da resposta à crise da COVID-19 e da solidariedade da União para com a Ucrânia; regista ainda a participação do Instituto na Rede das Agências da UE para o aconselhamento científico (EU-ANSA), em particular no grupo sobre os dados de inquérito quantitativo e no grupo socioeconómico; insta o Instituto a continuar a desenvolver as suas sinergias (por exemplo, no que respeita aos recursos humanos, à gestão dos edifícios, aos serviços informáticos e à segurança) e a cooperação e o intercâmbio de boas práticas com outras agências da União, com vista a melhorar a eficiência;

8. Congratula-se com a cooperação contínua entre o Instituto e a Comissão dos Direitos das Mulheres e da Igualdade dos Géneros; destaca o contributo precioso que o Instituto pode dar a todas as comissões do Parlamento tendo em vista uma melhor integração da perspetiva de género em todas as políticas da União; reconhece a especialização e o conhecimento do Instituto, especialmente no contexto da disponibilização de dados e da avaliação das políticas dos Estados-Membros;

Política de pessoal

9. Regista que, em 31 de dezembro de 2021, o quadro do pessoal estava preenchido a 96 %, com 26 agentes temporários nomeados dos 27 lugares de agentes temporários autorizados pelo orçamento da União (o mesmo número de lugares que em 2020); observa que foram lançados 12 convites à apresentação de candidaturas, incluindo quatro para lugares de agentes contratuais, cinco para lugares de agentes temporários, um para um lugar de perito nacional destacado e dois para estagiários; realça que, no decurso de 2021, a taxa de rotatividade foi de 11 %; toma nota do estudo analítico do pessoal, com 77,6 % do pessoal do Instituto afetado a tarefas operacionais, 14,5 % a apoio administrativo e 7,9 % a operações neutras; assinala que, em 27 de maio de 2021, foram adotadas novas regras relativas ao pessoal de gestão intermédia;

10. Toma nota da distribuição de género equilibrada nos quadros superiores (dois homens (50 %) e duas mulheres (50 %)) e da distribuição de género desequilibrada no conselho de administração [seis homens (19 %) e 26 mulheres (81 %)], bem como no conjunto do pessoal [12 homens (29 %) e 30 mulheres (71 %)]; reitera o seu apelo ao Instituto para que, no futuro, assegure o equilíbrio de género; solicita à Comissão e aos Estados-Membros que tenham em conta a importância de assegurar o equilíbrio de género ao nomearem os seus membros para o conselho de administração do Instituto;

11. Faz notar que o Instituto, excluindo as candidaturas a estágios e a lugares de peritos nacionais destacados, recebeu 513 candidaturas em 2021, das quais 68 % foram apresentadas por mulheres e 32 % por homens; saúda o facto de o equilíbrio de género ter sido alcançado na equipa de quadros superiores, mas manifesta a sua preocupação com o desequilíbrio de género no conjunto do pessoal; congratula-se com a participação ativa do Instituto, desde 2021, no Grupo de Trabalho sobre a diversidade e a inclusão da Rede de Agências da UE e com as várias medidas tomadas para melhorar a diversidade e a inclusão no Instituto;

12. Observa que, em 2021, o Instituto tomou medidas para assinar um contrato de um ano com a empresa UAB Manpower Lit para a disponibilização de pessoal temporário; recorda que o acórdão do Tribunal de Justiça da União Europeia, de 11 de novembro de 2021 (processo C-948/19) confirmou a aplicabilidade da Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ([2]) às agências descentralizadas da União, bem como o princípio da igualdade de tratamento entre os trabalhadores temporários e os membros do pessoal estatutário, e que o Supremo Tribunal da Lituânia confirmou o referido acórdão; assinala, neste contexto, que a empresa contratada UAB Manpower Lit recusou prorrogar o contrato de disponibilização de trabalhadores temporários a partir de 2022;

13. Recomenda a afetação de mais pessoal ao Instituto, bem como de financiamento suficiente, tendo em conta a avaliação levada a cabo pelo próprio Instituto sobre as suas necessidades, a fim de fazer frente a um aumento acentuado dos pedidos de assistência técnica em matéria de integração da perspetiva de género, nomeadamente para dar resposta com caráter de urgência ao agravamento do impacto das sucessivas crises sociais, económicas e climáticas nas mulheres e na igualdade de género, assim como aos retrocessos na igualdade entre homens e mulheres e nos direitos das mulheres em vários Estados-Membros e em todo o mundo;

14. Acolhe com agrado a política abrangente do Instituto em matéria de bem-estar, que engloba uma série de medidas destinadas a promover o equilíbrio entre a vida profissional e a vida privada, o teletrabalho e um estilo de vida saudável para os membros do seu pessoal; observa, no que diz respeito ao apoio psicológico, que foi concluída uma investigação independente sobre uma alegação de assédio moral em 2021, a qual conduziu ao despedimento do membro do pessoal objeto da investigação; felicita o Instituto pelo seu plano abrangente de formação do pessoal; encoraja o Instituto a criar uma política de recursos humanos de longo prazo que contemple o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a orientação profissional ao longo da vida e a oferta de possibilidades de formação específicas para a progressão na carreira, o equilíbrio de género em todos os níveis do quadro de pessoal, o teletrabalho, o direito a desligar, o reforço do equilíbrio geográfico para garantir uma representação adequada de todos os Estados-Membros, e o recrutamento e a integração de pessoas com deficiência, bem como a importância de garantir a igualdade de tratamento destas pessoas e uma ampla promoção das suas oportunidades;

Contratação pública

15. Constata que, em 2021, foram concluídos 47 procedimentos de contratação pública no domínio administrativo e 62 procedimentos de contratação pública no domínio operacional; observa que o Instituto atualizou as orientações relativas aos contratos públicos destinadas ao pessoal, incluindo as listas de controlo, os calendários internos e as etapas processuais, a fim de melhorar a qualidade dos documentos produzidos no quadro das ações de contratação pública;

16. Regista com preocupação a observação do Tribunal de que, em 2021, o Instituto efetuou pagamentos irregulares (no valor de 12 200 EUR) para adquirir serviços de tradução que não eram abrangidos pelo âmbito do correspondente convite à manifestação de interesse;

17. Recorda a importância dos procedimentos de adjudicação de contratos para garantir a concorrência leal entre os proponentes e adquirir bens e serviços ao melhor preço, respeitando os princípios da transparência, da proporcionalidade, da igualdade de tratamento e da não discriminação; solicita a aplicação das ferramentas informáticas de contratação pública eletrónica desenvolvidas pela Comissão; apela a uma nova clarificação dos procedimentos e modelos constantes das orientações em matéria de contratos públicos; regista, com preocupação, a observação do Tribunal de que as falhas no âmbito da adjudicação de contratos estão a aumentar e continuam a ser a maior fonte de pagamentos irregulares na maioria das agências;

([2]) Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho, de 19 de novembro de 2008, relativa ao trabalho temporário (JO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

Prevenção e gestão de conflitos de interesses, e transparência

18. Toma nota das medidas existentes e dos esforços em curso do Instituto para garantir a transparência, a prevenção e a gestão de conflitos de interesses, bem como a proteção dos denunciantes; regista que o Instituto está a finalizar a sua política em matéria de conflitos de interesses; observa que a estratégia antifraude 2021-2023 foi executada com êxito em 2021, em conformidade com o respetivo plano de ação, com base na metodologia fornecida pelo OLAF; congratula-se com o facto de, além disso, terem sido realizadas várias ações de formação no domínio da ética e da integridade em 2021, bem como sessões de informação sobre a prevenção da fraude; insiste na necessidade de pôr em prática ou atualizar regularmente as normas sistematizadas em matéria de transparência, incompatibilidades, conflitos de interesses, lóbis ilegais e situações de «portas giratórias»;

19. Observa que o Instituto publicou no seu sítio Web os CV e as declarações de interesses da sua diretora e da maioria dos membros do seu conselho de administração; recorda a importância de publicar os CV e as declarações de interesses; solicita ao Instituto que publique os CV e as declarações de interesses de todos os membros do seu conselho de administração;

Controlo interno

20. Acolhe com agrado as medidas tomadas pelo Instituto em 2021 para reforçar o seu sistema de controlo interno; toma nota, neste contexto, da revisão do procedimento seguido pelo Instituto para a realização de controlos *ex post*; saúda, a este respeito, o facto de os controlos *ex post* terem sido realizados desde setembro de 2021 e de a ação correspondente à observação do Tribunal ter sido concluída; congratula-se ainda com o facto de o Instituto ter atualizado a sua política de garantia da qualidade, que define medidas de controlo específicas para os projetos;

21. Regista com preocupação as observações do Tribunal que salientam várias insuficiências no domínio dos sistemas de gestão e de controlo; observa que a primeira observação está relacionada com um processo de recrutamento em que os princípios da transparência e da igualdade de tratamento foram postos em causa, e que a segunda observação diz respeito a omissões num processo de seleção de peritos nacionais destacados, as quais comprometem a objetividade do processo de seleção e apontam para insuficiências nos controlos internos do Instituto; realça que a terceira observação diz respeito a um procedimento de adjudicação em que todos os membros da comissão de avaliação pertenciam à mesma unidade administrativa, o que é contrário ao artigo 150.º, n.º 3, do Regulamento Financeiro; recorda que as deficiências processuais nos procedimentos de recrutamento põem em causa os princípios da transparência e da igualdade de tratamento; solicita ao Instituto que melhore o seu processo de recrutamento interno a fim de clarificar os processos de avaliação e os avisos de abertura de vagas;

22. Faz notar que, na sequência do Plano Estratégico de Auditoria Interna 2019-2021 do Serviço de Auditoria Interna (SAI) da Comissão, foram realizadas 1 800 operações de controlo em 2021, numa amostra de 40 operações, o que representa um orçamento total controlado de 920 776 EUR; observa que os resultados finais mostram que o sistema de controlo interno em vigor garante a conformidade das operações financeiras com as regras financeiras e com os procedimentos internos; sublinha que o relatório incluía quatro recomendações para reforçar os controlos internos, a fim de corrigir deficiências menores; congratula-se com o facto de todas as recomendações, incluindo as de anos anteriores, terem sido plenamente aplicadas pelo Instituto e de as correspondentes ações terem sido encerradas pelo SAI em fevereiro de 2022;

23. Observa que foi realizada uma avaliação específica do controlo interno para o exercício de 2021 em conformidade com o quadro de controlo interno do Instituto e com as orientações em matéria de avaliação do controlo interno; toma nota de que a referida avaliação concluiu que todos os princípios estão presentes e funcionam como previsto e que foram identificadas seis deficiências moderadas em relação às componentes 2, 3 e 5 do sistema de controlo interno; solicita ao Instituto que mantenha a autoridade de quitação informada sobre os progressos realizados na correção dessas deficiências; congratula-se com as medidas tomadas pelo Instituto para atenuar os domínios de risco, nomeadamente no que diz respeito às funções sensíveis;

24. Insta o Instituto a continuar a reforçar os seus mecanismos de controlo interno, nomeadamente mediante a criação de um mecanismo interno de luta contra a corrupção;

Digitalização e transição ecológica

25. Toma nota dos esforços envidados pelo Instituto para assegurar um local de trabalho eficiente em termos de custos e respeitador do ambiente; observa que o Instituto criou uma ferramenta de gestão das missões que permite controlar as emissões de CO_2 produzidas pelas viagens; toma nota de que o controlo efetuado em 2021 mostra que as emissões de CO_2 das missões do Instituto ascenderam a 8 toneladas; regista que o Instituto incluiu as exigências ambientais em vários tipos de contratos; acolhe com satisfação o compromisso do Instituto no sentido de instalar painéis solares nas suas instalações em Vílnius, a fim de melhorar o desempenho ambiental do edifício e de se basear apenas em fontes de energia verdes; regista com interesse que o Instituto adquiriu uma aplicação que lhe permitirá manter um registo da sua pegada ambiental e que deverá ser introduzida em 2022; exorta o Instituto a manter a autoridade de quitação informada sobre os desenvolvimentos nesta matéria;

26. Toma nota de que o Instituto digitalizou integralmente os seus principais procedimentos em 2021, graças à introdução de fluxos de trabalho eletrónicos e da assinatura eletrónica; regista a atualização da política de segurança das TIC e da política de gestão da informação do Instituto; congratula-se com a resposta do Instituto segundo a qual dispõe de um sistema de cibersegurança e adotou uma série de medidas neste domínio, tais como um sistema de autenticação multifatores e ações de formação em matéria de segurança para os membros da equipa informática; incentiva o Instituto a realizar avaliações periódicas dos riscos da sua infraestrutura informática e a assegurar a realização regular de auditorias e testes das suas ciberdefesas;

Continuidade das atividades durante a crise da COVID-19

27. Observa que o Instituto se adaptou rapidamente, a fim de assegurar a continuidade das atividades, em conformidade com o documento único de programação revisto; reconhece o trabalho realizado pelo Instituto no apoio às Presidências portuguesa e eslovena do Conselho, ao disponibilizar novos dados em matéria de igualdade de género, os quais serviram de base às Conclusões do Conselho, sob ambas as Presidências, sobre o impacto socioeconómico da COVID-19 na igualdade de género; assinala que as iniciativas conjuntas sobre a resposta à COVID-19 e os planos de continuidade das atividades foram debatidos no âmbito da Rede de Agências no domínio da Justiça e dos Assuntos Internos; saúda o facto de o Instituto ter atualizado o seu plano de continuidade das atividades em julho de 2022;

28. Incentiva a Agência a pôr em prática os ensinamentos adquiridos durante a pandemia de COVID-19 no que respeita às deslocações do pessoal, a fim de melhor organizar as reuniões, os eventos e as entrevistas cuja realização à distância possa ser futuramente mais eficiente do que a realização presencial;

Outros

29. Felicita o Instituto pelos esforços envidados no sentido de aumentar a sua visibilidade junto do público através de sessões de informação à imprensa, comunicados de imprensa, campanhas nos meios de comunicação social, como a campanha 16 Dias de Ativismo, e contactos estreitos com jornalistas; regista a melhoria dos indicadores do Instituto no que diz respeito às redes sociais e aos pedidos por parte dos meios de comunicação social;

30. Remete, em relação a outras observações, de natureza horizontal, que acompanham a sua decisão sobre a quitação, para a sua Resolução, de 10 de maio de 2023 ([3]), sobre o desempenho, a gestão financeira e o controlo das agências.

([3]) Textos Aprovados, P9_TA(2023)0190.