РЕЗОЛЮЦИЯ (ЕС) 2024/2295 НА ЕВРОПЕЙСКИЯ ПАРЛАМЕНТ

от 11 април 2024 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 за финансовата 2022 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 2022 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 (A9-0096/2024),

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 2022 година възлиза на 8 432 919,91 EUR, което представлява намаление с 2,99 % спрямо 2021 г.;

Б. като има предвид, че Сметната палата („Палатата“), в своя доклад за годишните отчети на Европейския институт за равенство между половете за финансовата 2022 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 в член 8 от Договора за функционирането на Европейския съюз (ДФЕС) се посочва, че във всички свои дейности Съюзът полага усилия за премахване на неравенствата, като по този начин утвърждава принципа за интегриране на равенството между половете и за насърчаване на равенството между мъжете и жените; като има предвид, че равенството между половете трябва да бъде включено във всички политики на Съюза, в това число чрез бюджетиране, съобразено с равенството между половете, на всички етапи от бюджетния процес;

Г. като има предвид, че индексът за равенство между половете за 2023 г. показва, че държавите членки са постигнали скромно увеличение от едва 1.6 пункта, за да достигнат до 70.2 пункта, и че в някои области се наблюдават признаци на регресия, по-специално във връзка с икономическите показатели и показателите за доходите ([2]); като има предвид, че Институтът беше създаден с цел укрепване и допринасяне за насърчаване на равенството между половете в Съюза, включително интегрирането на принципа за равенство между половете във всички политики на Съюза и в националните политики, които произтичат от тях, за борба срещу дискриминацията, основана на пола, както и за повишаване на осведомеността на гражданите на Съюза относно равенството между половете;

Бюджетно и финансово управление

1. отбелязва, че усилията за контрол на бюджета през финансовата 2022 година са довели до степен на изпълнение на бюджетните кредити за поети задължения за текущата година от 97,91 %, което представлява намаление с 1,01 % спрямо 2021 г.; отбелязва, че степента на изпълнение на бюджетните кредити за плащания за текущата година е била 81,10 %, което представлява увеличение с 9,72 % спрямо 2021 г.; приветства Института за внимателния мониторинг на изпълнението на бюджета и за задоволителната степен на изпълнение на бюджета през 2022 г., въпреки предизвикателствата през тази година, свързани с агресивната война срещу Украйна и икономическата нестабилност в Съюза; отбелязва намаление на пренесените оперативни разходи на Института до 42,28 % през 2023 г., спрямо 54,79 % през 2022 г.;

2. отбелязва, че размерът на окончателния бюджет на Института е резултат от коригиращи бюджети на обща сума от 175 000 EUR, които бяха приети от управителния съвет на Института поради рязкото увеличение на процента на инфлация в Съюза, и по-специално в Литва през 2022 г., както и от индексацията на заплатите с 6,9 % и увеличението на приложимия за Литва корекционен коефициент с 7,3 %;

3. отбелязва със загриженост, че според доклада на Палатата Институтът не е посочил в своите единни програмни документи съответните целеви бюджетни кредити в размер на 3,7 милиона евро, предназначени за финансиране на рамков договор за услуги по организиране на прояви, като по този начин е подкопал прозрачността на бюджета пред управителния съвет на Института и други заинтересовани страни; призовава Института да включва всички оперативни рамкови договори в своите единни програмни документи;

([1]) ОВ C 38, 31.1.2023 г., стр. 63.
([2]) https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023.

Изпълнение

4. отбелязва, че Институтът използва някои ключови показатели за ефективност във връзка с оперативните цели, за да оценява добавената стойност от своите дейности; отбелязва, че през 2022 г. Институтът е изпълнил 96,1 % от работната си програма и е постигнал целите, определени в изменения единен програмен документ за периода 2022—2024 г.;

5. приветства факта, че през 2022 г. Институтът е подкрепил изготвянето на политиките на Съюза, като е наблюдавал слабостите и тенденциите при равенството между половете чрез стартирането на индекса за равенство между половете, и е организирал своя първи форум за равенство между половете, в рамките на който са били проведени различни тематични дискусии, семинари и сесии за обмен на опит, с участието на високопоставени създатели на политики и представители на гражданското общество; отбелязва освен това, че Институтът е изготвил резюме на политиката във връзка с въздействието на пандемията от COVID-19 върху младите жени и мъже, като е дал препоръки за приобщаване и овластяване на младите хора; отбелязва освен това, че Институтът е публикувал доклада, озаглавен „Изкуствен интелект, работа през платформи и равенство между половете“, който показва, че изкуственият интелект и работата през платформи могат да подобрят равенството между половете в икономиката;

6. припомня, че Институтът бе създаден, за да допринася и да укрепва насърчаването на равенството между половете в Съюза чрез предоставяне на качествени проучвания и сравними данни с цел подпомагане на европейските институции и държавите членки да интегрират равенството между половете във всички свои политики и да се борят с дискриминацията, основана на пола; следователно подчертава факта, че Институтът играе важна роля за събирането, анализа, обработката и разпространението на данни и на необходимата информация за създателите на политики, както и за политиките на Съюза и на държавите членки;

7. подчертава значението на борбата срещу неравенствата и несправедливостите спрямо жените; призовава Комисията и държавите членки да предприемат спешни действия за справяне с бедността и увеличаващите се неравенства при жените, особено при групите в уязвимо положение, включително самотните майки, жените с увреждания, жените с расов произход, ЛГБТИК+ жените, жените мигранти и бежанци, възрастните жени и жените в селските или слабо населените райони; отбелязва, че това би могло да се постигне, като се отговори на потребността от увеличаване на финансирането за мерки за равенство между половете при осигуряването на заетост и растеж, както и за борба с основаното на пола насилие и разликите в заплащането между мъже и жени, разликите в пенсиите на мъжете и на жените, въздействието на кризите върху жените, интегрирането на принципа за равенство между половете и включването в бюджета на увеличаващото се равнище на бедност сред жените, както и във връзка с правата, демокрацията и принципите на правовата държава;

Ефикасност и успехи

8. отбелязва също така полезните взаимодействия между Института и Европейската фондация за подобряване на условията на живот и труд (Eurofound), Агенцията на Европейския съюз за основните права (FRA) и Европейската агенция за безопасност и здраве при работа; отбелязва, че според отговорите на Института той е активен член на мрежата от агенции в областта на правосъдието и вътрешните работи (ПВР), както и че той поддържа редовни контакти с всички други агенции, работещи в областта на ПВР, и участва активно в дейностите на Мрежата от агенции на ЕС за научни консултации; отбелязва освен това сътрудничеството на Института с някои доставчици на данни, като например Евростат, FRA, Eurofound или Евроюст;

9. поздравява Института за постигнатия напредък при подобряването на неговата вътрешна ефективност през 2022 г. чрез по-нататъшно цифровизиране на неговите работни процеси, както и чрез максимално използване на онлайн комуникациите и виртуалното участие в заседания и прояви; отбелязва по-специално, че през 2022 г. Институтът е разработил или е внедрил няколко инструмента, като например електронния подпис, Sysper2 (инструмента на Комисията за управление на човешките ресурси), инструмента за електронно набиране на персонал и инструмента за управление на проекти, допринасящи за автоматизацията и цифровизацията на ключови процеси (човешки ресурси, управление на проекти и финансово управление); отбелязва, че Институтът споделя своите човешки и финансови ресурси, за да може да ползва договора между агенциите за предоставяне на услуги за оценката на проекти; отбелязва освен това, че Институтът е определил няколко мерки за намаляване на емисиите на CO_2 и за приемане на екологосъобразни практики на работа (клаузи за екологична устойчивост в договорите на Института, рециклиране на хартия и пластмаса, електронни работни процеси и събиране на данни за емисиите на CO_2, причинени от служебните пътувания на служителите на Института);

Политика относно персонала

10. отбелязва, че към 31 декември 2022 г. щатното разписание е било запълнено на 100 %, като са били назначени 27 длъжностни лица и срочно наети служители от общо 27-те свободни работни места за тези категории служители, разрешени съгласно бюджета на Съюза (същия брой длъжности, както и през 2021 г.); отбелязва, че освен това през 2022 г. процентът на текучество на служителите на Института е бил 11 %, което съвпада с процентите за 2021 г. и 2020 г.;

11. отбелязва, че Институтът е приключил годишната оценка за работата на неговите 62 служители и е гарантирал, че за служителите се осигуряват подходящи възможности за обучение, насочени към подобряване на техните умения и компетентности; приветства факта, че за да се насърчи и улесни професионалното развитие на служителите в Института, през 2022 г. са били организирани 19 различни програми за групово обучение с 414 участници, а 20 щатни служители са преминали 42 индивидуални курса на обучение; отбелязва, че Институтът е продължил да насърчава езиковото обучение на своите срочно наети служители, договорно наети служители, командировани национални експерти и стажанти, като е осигурил до 500 евро на служител; насърчава Института да продължи да насочва усилията си към професионалното развитие на своите служители, като разработи дългосрочна политика в областта на човешките ресурси с цел предлагане на специфични възможности за обучение във връзка с професионалното развитие;

12. приветства факта, че балансираното разпределение по пол, което беше постигнато през 2021 г. при служителите на висше и средно управленско равнище (двама мъже (50 %) и две жени (50 %)), беше запазено и през 2022 г., и отбелязва трайно небалансираното разпределение по пол сред членовете на управителния съвет (8 мъже (21,62 %) и 29 жени (78,38 %)) и сред персонала като цяло (14 мъже (29,17 %) и 34 жени (70,83 %)); отново призовава Института да осигури баланс между половете в бъдеще; въпреки това признава, че според писмените отговори на Института, за да се постигне баланс между половете сред неговите служители, той е предприел конкретни проактивни стъпки и мерки, като например по-широк обхват на обявленията за свободни длъжности с цел привличане на по-разнообразен резерв от таланти или използване на съобразени с аспектите на пола условия в обявленията за свободни работни места, за да се привлече вниманието както на жените, така и на мъжете; 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;

13. отбелязва, че според отговорите на Института през 2022 г. не са докладвани случаи на тормоз, не са провеждани разследвания, не са приключвани вътрешни проучвания, нито са завеждани съдебни дела в тази връзка; посочва обаче, че това не означава автоматично липсата на такива случаи, по-специално защото тормозът може да се упражнява под различни форми и да остане недокладван; призовава Института да продължи работата си, за да запази съществуващата тенденция, като същевременно въведе всички съответни предпазни мерки, за да се гарантира, че няма да има недокладвани случаи; приветства Института за това, че през 2022 г. е организирал обучение за ръководството и за служителите относно предотвратяването на тормоза; отбелязва освен това, че Институтът е използвал услугите на наетата от него външна адвокатска кантора, за да управлява по законен начин предишни случаи на тормоз; отбелязва, че Институтът няма собствен отдел за правни услуги, нито длъжност правен съветник;

14. отбелязва, че през 2022 г. е приключило текущо дело срещу дружеството UAB Manpower Lit, заведено в началото на 2018 г. пред Градския съд на Вилнюс от група бивши временни работници; припомня, че с решението на Съда от 11 ноември 2021 г. ([3]) се потвърди, че Директива 2008/104/ЕО на Европейския парламент и на Съвета ([4]) се прилага за децентрализираните агенции на Съюза, и освен това се потвърди принципът за еднакво третиране на временните работници и щатните служители; отбелязва, че Върховният съд на Литва потвърди решението на Съда на ЕС и се произнесе в полза на временните работници; приветства факта, че Институтът вече не наема временни работници, считано от 1 януари 2022 г.;

15. 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 трайните усилия на Института за подобряване на работната среда през 2022 г. чрез комбинация от уважение и почтеност, екипен дух и сътрудничество между отделите, с цел подобряване на разбирането и подкрепата от страна на служителите за нулевата толерантност, практикувана от Института спрямо психическия и сексуалния тормоз; отбелязва освен това мерките на Института за подкрепа на персонала, например увеличаване на възможностите за дистанционна работа на служители при по-специални документирани случаи или възстановяване на разходи на нещатни служители във връзка с психотерапевтични сесии;

Обществени поръчки

16. отбелязва със загриженост забележката от доклада на Палатата относно рамково споразумение, за което през 2022 г. Институтът е платил сумата от 25 571,18 EUR (от общо 511 296 EUR, платени по този договор) по раздел „непредвидени разходи“, като това плащане е било счетено за неправомерно поради факта, че тази категория разходи не е включена в рамковия договор; приветства факта, че Институтът официално е променил рамковия договор във връзка с определянето на процента от бюджета, предвиден за непредвидени разходи, както и целта на използването на тези разходи;

([3]) Решение на Съда (втори състав) от 11 ноември 2021 г., UAB „Manpower Lit“/E.S. и други, ECLI:EU:C:2021:624.

([4]) 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).

17. отбелязва друга забележка от доклада на Палатата относно неправомерност на процедурата и свързания с нея договор за одитирана процедура на договаряне с участието на най-малко трима кандидати, на стойност до 60 000 EUR; въпреки това признава във връзка с тази забележка, че по този договор не са били извършени плащания през 2022 г.; призовава Института да отстрани проблемите при своя вътрешен контрол в областта на обществените поръчки;

Предотвратяване и управление на конфликтите на интереси и прозрачност

18. отбелязва мерките, въведени от Института, и текущите усилия за осигуряване на прозрачност, предотвратяване и управление на конфликтите на интереси, както и за осигуряване на защита за лицата, подаващи сигнали за нередности; отбелязва по-специално, че Институтът предотвратява и управлява конфликтите на интереси чрез повишаване на осведомеността и чрез мониторинг на валидността на декларациите за интереси, подписани от членовете на неговия управителен съвет, от висшето ръководство и от служителите, участващи в процедурите за набиране на служители и възлагане на обществени поръчки; отбелязва освен това, че през 2023 г. Институтът е актуализирал своята политика за конфликтите на интереси, като е взел предвид препоръките относно кадровата въртележка между държавния и частния сектор, отправени от Палатата в нейния одитен доклад от 2021 г. относно децентрализираните агенции на Съюза и в други съответни доклади или проучвания, изготвени от органа по освобождаване от отговорност и от Европейския омбудсман; призовава Палатата да включи новата политика на Института за конфликтите на интереси в бъдещите ѝ одитни планове;

19. отбелязва, че Институтът е публикувал на своя уебсайт автобиографиите и декларациите за интереси на своя директор и на членовете на управителния съвет; припомня значението на публикуването на автобиографиите и декларациите за интереси; призовава Института да публикува незабавно информация за срещите с представители на интереси и да предостави на органа по освобождаване от отговорност информация за уебстраницата, на която се публикува информацията за тези срещи;

Вътрешен контрол

20. приветства мерките, предприети от Института през 2022 г. с цел укрепване на неговата система за вътрешен контрол; отбелязва в този контекст, че Институтът е на път да постигне напредък в своите дейности по вътрешен контрол и одит, като например изпълнението на препоръките или забележките, отправени от Палатата и от Службата за вътрешен одит (IAS) в техните одитни доклади от 2021 г., както и действията и мерките, предвидени в стратегията на Института за борба с измамите за периода 2021—2023 г.; приветства факта, че тези действия и мерки включват обучения за предотвратяването на измами, повишаване на осведомеността чрез специална интранет страница за борба с измамите и специални проверки и оценки на риска от измами;

21. отбелязва, че през 2022 г. IAS е извършила специална оценка на системата за вътрешен контрол на Института; отбелязва освен това резултатите от тази оценка, в която са идентифицирани четири умерено съществени слабости по компоненти I (контролна среда), III (контролни дейности) и IV (информация и комуникация) и една съществена слабост по компонент III, както и необходимостта от подобряване или значително подобряване на различни принципи (4, 10, 11 и 13); призовава Института да докладва на органа по освобождаване от отговорност за постигнатия напредък във връзка с констатациите на IAS;

22. отбелязва, че през 2022 г. е публикувана втора независима външна оценка относно Института; отбелязва в този контекст, че управителният съвет на Института е изпратил до Комисията писмо с препоръки относно експертния форум на Института, функционирането на управителния съвет и някои въпроси, свързани с персонала; от това писмо разбира, че изпълнението на тези препоръки може да изисква изменение на Регламент (ЕО) № 1922/2006 на Европейския парламент и на Съвета ([5]), с който е създаден Институтът; призовава Комисията да подкрепи Института при последващия анализ и дискусиите относно резултатите от тази външна оценка;

23. приветства Института за това, че е предприел необходимите действия във връзка с констатациите на Палатата от 2021 г., като Палатата счита всички тези констатации за приключени;

Други

24. отбелязва, че през 2022 г. Институтът е подписал нов договор за наем на своята сграда във Вилнюс за период от 10 години; отбелязва освен това, че бюрото за връзка в Брюксел е започнало да функционира през 2022 г. и е спомогнало за повишаване на видимостта на Института, като заинтересована страна;

([5]) Регламент (ЕО) № 1922/2006 на Европейския парламент и на Съвета от 20 декември 2006 г. за създаване на Европейски институт за равенство на половете (ОВ L 403, 30.12.2006 г., стр. 9).

25. приветства ангажимента на Института за цифровизиране на неговите процедури за възлагане на обществени поръчки чрез въвеждане на инструмента за управление на обществените поръчки, чието разработване се очаква да приключи през четвъртото тримесечие на 2023 г.; отбелязва, че според отговорите на Института на въпросите на комисията по бюджетен контрол на Парламента той е актуализирал своята политика в областта на киберсигурността през 2022 г., за да засили мерките за сигурност; припомня, че е важно да се актуализират редовно правилата за одитите на киберсигурността, провеждането на тестове и оценките за риска в областта на информационните технологии;

26. отбелязва, че Институтът допълнително е увеличил своята публична видимост и присъствието си онлайн, като е стартирал или е организирал няколко кампании или прояви, например кампанията #SafeSpaces, която да покаже, наред с другото, как кибернасилието подкопава безопасността на жените и на момичетата; и първия форум на Института за равенство между половете, с открити сесии за обществеността чрез излъчване на живо и осигуряване на записи от сесиите;

27. подчертава значението на доклада за убийствата на жени, публикуван през 2022 г. и озаглавен „Показатели за убийствата на жени: пилотно проучване за наличността на данни и оценката на осъществимостта“, и насърчава Института да продължи кампанията си за повишаване на видимостта във връзка с убийствата на жени в националните политики и да подчертае потенциалните ползи от признаването му като отделно престъпление;

28. по отношение на други забележки, придружаващи решението за освобождаване от отговорност, които имат хоризонтален характер, препраща към своята резолюция от 11 април 2024 г. ([6]) относно резултатите от дейността, финансовото управление и контрола на агенциите.

([6]) Приети текстове, P9_TA(2024)0280.