RESOLUCIÓN (UE) 2024/2295 DEL PARLAMENTO EUROPEO

de 11 de abril de 2024

que contiene las observaciones que forman parte integrante de la Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto del Instituto Europeo de la Igualdad de Género para el ejercicio 2022

EL PARLAMENTO EUROPEO,

— Vista su Decisión sobre la aprobación de la gestión en la ejecución del presupuesto del Instituto Europeo de la Igualdad de Género para el ejercicio 2022,

— Vistos el artículo 100 y el anexo V de su Reglamento interno,

— Vista la opinión de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género,

— Visto el informe de la Comisión de Control Presupuestario (A9-0096/2024),

A. Considerando que, de conformidad con su estado de ingresos y gastos [1], el presupuesto definitivo del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (en lo sucesivo, «Instituto») para el ejercicio 2022 ascendió a 8 432 919,91 EUR, lo que representa una disminución del 2,99 % con respecto a 2021;

B. Considerando que el Tribunal de Cuentas (en lo sucesivo, «Tribunal»), en su Informe sobre las cuentas anuales del Instituto Europeo de la Igualdad de Género relativas al ejercicio 2022 (en lo sucesivo, «informe del Tribunal»), declara haber obtenido garantías razonables sobre la fiabilidad de las cuentas anuales del Instituto y la legalidad y la regularidad de las operaciones correspondientes;

C. Considerando que el artículo 8 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) dispone que, en todas sus acciones, la Unión se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad, estableciendo así el principio de integración de la perspectiva de género; que la igualdad de género debe incorporarse a todas las políticas de la Unión, también a través de la presupuestación con perspectiva de género en todos los niveles del procedimiento presupuestario;

D. Considerando que el Índice de Igualdad de Género de 2023 registró un modesto aumento de solo 1,6 puntos hasta alcanzar los 70,2 puntos, y que algunos ámbitos muestran signos de regresión, en particular por lo que respecta a los indicadores económicos y de ingresos [2]; que el Instituto se creó para contribuir a la promoción de la igualdad de género en la Unión Europea y reforzarla, también mediante la incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas de la Unión y en las políticas nacionales resultantes, la lucha contra la discriminación por motivos de sexo y la concienciación de los ciudadanos de la Unión sobre las cuestiones relacionadas con la igualdad de género;

Gestión presupuestaria y financiera

1. Observa que los esfuerzos de supervisión presupuestaria realizados durante el ejercicio 2022 se tradujeron en un porcentaje de ejecución presupuestaria de los créditos de compromiso del ejercicio en curso del 97,91 %, lo que representa un descenso del 1,01 % con respecto a 2021; constata que el porcentaje de ejecución de los créditos de pago del ejercicio en curso fue del 81,10 %, lo que representa un aumento del 9,72 % con respecto a 2021; elogia al Instituto por el estrecho seguimiento de la ejecución presupuestaria y los porcentajes satisfactorios de ejecución presupuestaria en 2022, a pesar de los retos de ese año relacionados con la guerra de agresión contra Ucrania y la volatilidad económica en la Unión; toma nota de la disminución de las prórrogas relativas a los gastos operativos del Instituto, que representaron el 42,28 % en 2023 (frente al 54,79 % en 2022);

2. Observa que el importe del presupuesto definitivo del Instituto es el resultado de presupuestos rectificativos de un total de 175 000 EUR aprobados por el Consejo de Administración del Instituto debido al fuerte incremento de la tasa de inflación en la Unión (en particular, en Lituania en 2022), a una indexación de los salarios del 6,9 % y a un aumento del coeficiente corrector aplicable a Lituania del 7,3 %;

3. Constata con preocupación que, según el informe del Tribunal, el Instituto, en el caso de un contrato marco para servicios de organización de actos, no había divulgado los correspondientes créditos presupuestarios asignados por valor de 3,7 millones EUR en los documentos únicos de programación del Instituto, lo que socava la transparencia presupuestaria para el Consejo de Administración del Instituto y otras partes interesadas; pide al Instituto que incluya todos los contratos marco operativos en sus documentos únicos de programación;

[1] DO C 38 de 31.1.2023, p. 63.
[2] https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023.

Rendimiento

4. Observa que el Instituto emplea determinados indicadores clave de rendimiento en relación con los objetivos operativos para evaluar el valor añadido de sus actividades; constata con satisfacción que el Instituto consiguió el 96,1 % de su programa de trabajo en 2022 y que logró los objetivos establecidos en el documento único de programación 2022-2024 modificado;

5. Celebra que, en 2022, el Instituto apoyara la elaboración de las políticas de la Unión mediante el seguimiento de las brechas y las tendencias en materia de igualdad de género a través de la puesta en marcha del índice de igualdad de género, y organizara su primer Foro sobre la Igualdad de Género, en el que responsables políticos de alto nivel y miembros de la sociedad civil celebraron diversos debates, talleres y sesiones de experiencias; observa, además, que el Instituto elaboró un resumen de políticas sobre el impacto de la pandemia de COVID-19 en las mujeres y los hombres jóvenes en el que se formulan recomendaciones para involucrar y empoderar a la juventud; señala, además, que el Instituto publicó el informe titulado «Artificial Intelligence, platform work and gender equality» (Inteligencia artificial, trabajo en plataformas digitales e igualdad de género), que muestra que la inteligencia artificial y el trabajo en plataformas tienen potencial para mejorar la igualdad de género en la economía;

6. Recuerda que el Instituto se creó para contribuir a la promoción de la igualdad de género en la Unión y reforzarla mediante investigaciones de calidad y datos comparables, a fin de ayudar a las instituciones de la Unión y a los Estados miembros a integrar el principio de igualdad en sus políticas y a luchar contra la discriminación por motivos de género; destaca, por tanto, el papel crucial que ha desempeñado el Instituto en la recopilación, el análisis, el tratamiento y la difusión de los datos y la información que resultan necesarios para los responsables políticos, las políticas de la Unión y los Estados miembros;

7. Subraya la importancia de luchar contra las desigualdades y las injusticias contra las mujeres; pide a la Comisión y a los Estados miembros que adopten medidas urgentes para abordar la pobreza y las crecientes desigualdades entre las mujeres, especialmente entre los grupos vulnerables, incluidas las madres solteras, las mujeres con discapacidad, las mujeres racializadas, las personas LGBTIQ+, las mujeres migrantes y refugiadas, las mujeres de edad avanzada y las mujeres en zonas rurales o despobladas; señala que ello podría lograrse respondiendo a la necesidad de aumentar la financiación de las acciones de igualdad de género en materia de empleo y crecimiento, así como de luchar contra la violencia de género y la brecha salarial entre hombres y mujeres, la brecha salarial en materia de pensiones entre hombres y mujeres, el impacto de las crisis en las mujeres, la integración de la perspectiva de género y la presupuestación del aumento de la tasa de pobreza entre las mujeres y asimismo en términos de derechos, democracia y Estado de Derecho;

Eficiencia y mejoras

8. Toma nota de las sinergias del Instituto con, entre otras instituciones, la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo, la Agencia de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; observa que, según las respuestas del Instituto, este es miembro activo de la red de agencias de justicia y asuntos de interior (JAI), mantiene contactos regulares con todas las demás agencias JAI y participa activamente en las actividades de la Red de las agencias de la Unión Europea para el asesoramiento científico; señala asimismo la cooperación del Instituto con proveedores de datos, como Eurostat, FRA, Eurofound o Eurojust;

9. Elogia al Instituto por los progresos realizados a fin de mejorar su eficiencia interna en 2022 mediante una mayor digitalización de sus procesos de trabajo y la maximización del uso de las comunicaciones en línea y la participación virtual en reuniones y actos; observa, en particular, que en 2022 el Instituto desarrolló o desplegó varias herramientas, como la firma electrónica, Sysper2 (la herramienta de gestión de recursos humanos de la Comisión), la herramienta de contratación electrónica y la herramienta de gestión de proyectos, que contribuyen a la automatización y digitalización de procesos clave (recursos humanos, gestión financiera y de proyectos); constata que el Instituto compartió sus recursos humanos y financieros con el fin de utilizar el contrato interinstitucional de prestación de servicios para la evaluación de proyectos; señala, además, que el Instituto definió varias medidas para reducir las emisiones de CO_2 y adoptó prácticas de trabajo respetuosas con el medio ambiente, tales como: cláusulas de sostenibilidad medioambiental en los contratos del Instituto, reciclado de papel y plástico, flujos de trabajo electrónicos y recogida de datos sobre las emisiones de CO_2 causadas por los viajes de negocios del Instituto;

Política de personal

10. Constata que, a 31 de diciembre de 2022, se había provisto el 100 % de los puestos del organigrama, con veintisiete funcionarios o agentes temporales designados de un total de veintisiete agentes temporales y funcionarios autorizados en virtud del presupuesto de la Unión (mismo número de puestos que en 2021); observa además que, en 2022, el porcentaje de rotación del personal de la Agencia fue del 11 %, idéntico a los porcentajes de 2021 y 2020;

11. Toma nota de que el Instituto completó el ejercicio anual de evaluación del rendimiento de los 62 miembros de su personal y garantizó que se les ofrecieran oportunidades de formación adecuadas para mejorar sus capacidades y competencias; acoge con satisfacción que, con el fin de promover y facilitar el desarrollo profesional en el Instituto, en 2022 se organizaran 19 programas diferentes de formación en grupo con 414 participantes, mientras que 20 miembros del personal estatutario realizaron 42 cursos de formación individuales; constata que el Instituto siguió promoviendo la formación lingüística para sus agentes temporales, agentes contractuales, expertos nacionales en comisión de servicios y trabajadores en prácticas, reembolsando hasta 500 EUR por miembro del personal; anima al Instituto a que siga centrándose en el desarrollo profesional mediante el desarrollo de una política de recursos humanos a largo plazo que ofrezca posibilidades de formación específicas para el desarrollo profesional;

12. Celebra que la equilibrada distribución por género en los cargos de nivel alto e intermedio (2 hombres (50 %) y 2 mujeres (50 %)) alcanzada en 2021 se mantuviera en 2022, y constata el desequilibrio recurrente en la distribución por género en el Consejo de Administración (8 hombres (21,62 %) y 29 mujeres (78,38 %)) y en el conjunto del personal (14 hombres (29,17 %) y 34 mujeres (70,83 %)); reitera su petición al Instituto de que garantice el equilibrio de género en el futuro; reconoce, no obstante, que, según las respuestas escritas del Instituto, con el fin de lograr el equilibrio de género entre su personal, ha adoptado medidas proactivas concretas, como aumentar la difusión de los anuncios de vacantes para atraer a una mayor diversidad de talentos o el uso de expresiones sensibles al género en los anuncios de vacantes para atraer la atención tanto de las mujeres como de los hombres; pide a la Comisión y a los Estados miembros que tengan en cuenta la importancia de garantizar el equilibrio de género cuando presenten sus candidatos para el Consejo de Administración del Instituto;

13. Toma nota de que, según las respuestas del Instituto, en 2022 no hubo casos de acoso denunciados, investigados, concluidos internamente o llevados ante el Tribunal; señala, no obstante, que esto no significa automáticamente que no hubiera casos de este tipo, en particular porque el acoso puede adoptar diversas formas y no denunciarse; pide al Instituto que prosiga su labor con el fin de mantener la tendencia actual, al tiempo que establece todas las salvaguardias pertinentes para garantizar que ningún caso quede sin denunciar; elogia al Instituto por haber organizado en 2022, tanto para la dirección como para el personal, una formación sobre la prevención del acoso; toma nota, además, de que el Instituto recurrió a su bufete de abogados externo designado para gestionar legalmente casos de acoso anteriores; observa que el Instituto no tiene una unidad propia de servicios jurídicos ni un puesto de asesor jurídico;

14. Toma nota de que en 2022 finalizó un procedimiento en curso contra la empresa UAB Manpower Lit, incoado ante el Tribunal de Distrito de la Ciudad de Vilna a principios de 2018 por varios antiguos trabajadores temporales; recuerda que la sentencia del Tribunal de Justicia de 11 de noviembre de 2021 ([3]) confirmó que la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ([4]) se aplica a las agencias descentralizadas de la Unión y confirmó el principio de igualdad de trato entre los trabajadores interinos y los miembros estatutarios del personal; observa que el Tribunal Supremo de Lituania confirmó dicha sentencia del Tribunal de Justicia en su decisión y falló a favor de los trabajadores interinos; se congratula de que el Instituto ya no contrate a trabajadores interinos desde el 1 de enero de 2022;

15. Acoge con satisfacción la política global de bienestar del Instituto, con una serie de medidas en vigor de apoyo al equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, el teletrabajo y un estilo de vida saludable de los miembros de su personal; toma nota de los esfuerzos sostenidos del Instituto por mejorar el entorno de trabajo en 2022 mediante una combinación de respeto e integridad, espíritu de equipo y cooperación entre las unidades a fin de reforzar la comprensión y el apoyo del personal con respecto a la tolerancia cero del Instituto en materia de acoso psicológico y sexual; observa asimismo las medidas del Instituto para apoyar al personal, como ampliar la posibilidad de teletrabajar en caso de situaciones personales documentadas o reembolsar al personal no estatutario por sesiones psicoterapéuticas;

Contratación pública

16. Toma nota con preocupación de la observación del informe del Tribunal relativa a un contrato marco, según la cual el pago efectuado por el Instituto en 2022 de un importe de 25 571,18 EUR (de un total de 511 296 EUR pagados en virtud de este contrato) para la categoría de costes «gastos imprevistos» se consideró irregular debido a que dicha categoría no estaba incluida en el contrato marco; acoge con satisfacción que el Instituto haya introducido una modificación formal del contrato marco en la que se definen el porcentaje del presupuesto para gastos imprevistos y la finalidad de su utilización;

([3]) Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 11 de noviembre de 2021, Manpower Lit, C-948/19, ECLI:EU:C:2021:624.
([4]) Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal (DO L 327 de 5.12.2008, p. 9).

17. Señala otra observación del informe del Tribunal relativa a la irregularidad del procedimiento y el contrato resultante en relación con un procedimiento negociado auditado con al menos tres candidatos, por un valor inferior a 60 000 EUR; reconoce, no obstante, en relación con esta última observación, que en 2022 aún no se había efectuado ningún pago en virtud de dicho contrato; pide al Instituto que subsane las deficiencias de su control interno en el ámbito de la contratación pública;

Prevención y gestión de conflictos de intereses y transparencia

18. Toma nota de las medidas vigentes y los esfuerzos en curso desplegados por el Instituto para garantizar la transparencia, la prevención y la gestión de los conflictos de intereses, así como la protección de los denunciantes de irregularidades; observa, en particular, que el Instituto previene y gestiona los conflictos de intereses aumentando la sensibilización y realizando el seguimiento de la validez de las declaraciones de intereses firmadas por el Consejo de Administración, la alta dirección y el personal que participa en los procedimientos de contratación de personal y de contratación pública; constata asimismo que el Instituto actualizó su política de conflictos de intereses en 2023 teniendo en cuenta las recomendaciones sobre «puertas giratorias» formuladas por el Tribunal en su informe de auditoría de 2021 relativo a las agencias descentralizadas de la Unión y otros informes o estudios pertinentes emitidos por la autoridad de aprobación de la gestión y el Defensor del Pueblo Europeo; pide al Tribunal que incluya la nueva política de conflictos de intereses del Instituto en los futuros planes de auditoría del Tribunal;

19. Toma nota de que el Instituto publicó en su sitio web los currículos y las declaraciones de intereses de su directora y de los miembros de su Consejo de Administración; recuerda la importancia de la publicación de los currículos y las declaraciones de intereses; pide al Instituto que publique sin demora sus reuniones con los representantes de intereses y que facilite a la autoridad de aprobación de la gestión la información de la página web en la que se publican dichas reuniones;

Controles internos

20. Acoge con satisfacción las medidas adoptadas por el Instituto en 2022 para reforzar su sistema de control interno; observa, en este contexto, que el Instituto va por buen camino con respecto a los progresos realizados en sus actividades de control interno y auditoría, como la aplicación de las recomendaciones u observaciones formuladas por el Tribunal y el Servicio de Auditoría Interna (IAS) en sus informes de auditoría de 2021 y las acciones y medidas establecidas en la estrategia de lucha contra el fraude del Instituto para el período 2021-2023; celebra que estas acciones y medidas incluyan formación en materia de prevención del fraude, la sensibilización a través de una página intranet dedicada a la lucha contra el fraude y controles específicos y evaluaciones del riesgo de fraude;

21. Toma nota de que el Servicio de Auditoría Interna llevó a cabo una evaluación específica del sistema de control interno del Instituto en 2022; toma nota asimismo de los resultados de esta evaluación, en la que se detectaron cuatro deficiencias moderadas relacionadas con los componentes I (entorno de control), III (actividades de control) y IV (información y comunicación) y una deficiencia importante en el componente III, así como la necesidad de mejorar o mejorar significativamente diversos principios (4, 10, 11 y 13); pide al Instituto que informe a la autoridad de aprobación de la gestión de los progresos realizados a la hora de abordar las conclusiones del Servicio de Auditoría Interna;

22. Observa que en 2022 se publicó una segunda evaluación externa independiente del Instituto; constata, en este contexto, que el Consejo de Administración del Instituto ha dirigido a la Comisión una carta con recomendaciones sobre el Foro de expertos del Instituto, el funcionamiento del Consejo de Administración y cuestiones de personal; deduce de dicha carta que la aplicación de esas recomendaciones podría requerir una modificación del Reglamento (CE) n.º 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo ([5]) por el que se creó el Instituto; pide a la Comisión que apoye al Instituto en el análisis de seguimiento y en los debates sobre el resultado de esta evaluación externa;

23. Elogia al Instituto por adoptar medidas necesarias en relación con las observaciones del Tribunal de 2021, que el Tribunal ha dado por concluidas en su totalidad;

Otros

24. Toma nota de que el Instituto firmó en 2022 un nuevo contrato de arrendamiento de sus locales en Vilna por un período de diez años; observa asimismo que la oficina de enlace de Bruselas inició sus actividades en 2022 y contribuyó a reforzar la visibilidad del Instituto como parte interesada;

([5]) Reglamento (CE) n.º 1922/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se crea un Instituto Europeo de la Igualdad de Género (DO L 403 de 30.12.2006, p. 9).

25. Acoge con satisfacción el compromiso del Instituto de digitalizar sus procedimientos de contratación pública mediante la incorporación de la herramienta de gestión de la contratación pública, cuya finalización está prevista para el cuarto trimestre de 2023; toma nota de que, según las respuestas del Instituto a las preguntas de la Comisión de Control Presupuestario del Parlamento, este actualizó su política de ciberseguridad en 2022 a fin de mejorar las medidas de seguridad; recuerda la importancia de actualizar periódicamente las disposiciones relativas a las auditorías de ciberseguridad, los ensayos y las evaluaciones de riesgos informáticos;

26. Toma nota de que el Instituto ha seguido aumentado su visibilidad pública y su presencia en línea poniendo en marcha o acogiendo varias campañas o actos, como la campaña «#SafeSpaces», para mostrar, entre otras cosas, cómo la ciberviolencia socava la seguridad de las mujeres y las niñas; y el primer Foro sobre la Igualdad de Género del Instituto, con sesiones abiertas al público a través de retransmisiones en directo y grabaciones;

27. Insiste en la importancia de su informe sobre el feminicidio publicado en 2022, titulado «Feminicide indicators: pilot study of data availability and feasibility assessment» (Indicadores de feminicidio: estudio piloto de la disponibilidad de datos y evaluación de la viabilidad) y anima al Instituto a proseguir su campaña para aumentar la visibilidad del feminicidio en las políticas nacionales y destacar los beneficios potenciales de reconocerlo como delito independiente;

28. Remite, para otras observaciones transversales anejas a la Decisión sobre la aprobación de la gestión, a su Resolución, de 11 de abril de 2024 ([6]), sobre el rendimiento, la gestión financiera y el control de las agencias.

([6]) Textos Aprobados de esa fecha, P9_TA(2024)0280.