2024/2295

10.10.2024

# EUROOPA PARLAMENDI RESOLUTSIOON (EL) 2024/2295,

## 11. aprill 2024,

## tähelepanekutega, mis on Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi 2022. aasta eelarve täitmisele heakskiidu andmist käsitleva otsuse lahutamatu osa

EUROOPA PARLAMENT,

— võttes arvesse oma otsust Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi 2022. aasta eelarve täitmisele heakskiidu andmise kohta,

— võttes arvesse kodukorra artiklit 100 ja V lisa,

— võttes arvesse naiste õiguste ja soolise võrdõiguslikkuse komisjoni arvamust,

— võttes arvesse eelarvekontrollikomisjoni raportit (A9-0096/2024),

A. arvestades, et Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi (edaspidi „instituut“) tulude ja kulude eelarvestuse kohaselt ([1]) oli instituudi 2022. aasta lõplik eelarve 8 432 919,91 eurot ehk 2,99 % väiksem kui 2021. aastal;

B. arvestades, et Euroopa Kontrollikoda (edaspidi „kontrollikoda“) märkis oma aruandes Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituudi eelarveaasta 2022 raamatupidamise aastaaruande kohta (edaspidi „kontrollikoja aruanne“), et ta sai piisava kindluse selle kohta, et instituudi raamatupidamise aastaaruanne on usaldusväärne ning selle aluseks olevad tehingud on seaduslikud ja korrektsed;

C. arvestades, et Euroopa Liidu toimimise lepingu (ELi toimimise leping) artiklis 8 on sätestatud, et kõigi oma meetmete puhul on liidu eesmärk ebavõrdsuse kaotamine, ning seega kehtestatakse soolise aspekti arvestamise põhimõte, ning meeste ja naiste võrdõiguslikkuse edendamine; arvestades, et sooline võrdõiguslikkus tuleb integreerida kõikidesse ELi poliitikavaldkondadesse, sealhulgas sooteadliku eelarvestamise kaudu eelarvemenetluse kõigil tasanditel;

D. arvestades, et 2023. aasta soolise võrdõiguslikkuse indeksist nähtub, et liikmesriikides on see tõusnud vähe (1,6 protsendipunkti, jõudes 70,2 %-ni) ja mõnes valdkonnas on näha tagasimineku märke, eelkõige majandus- ja sissetulekunäitajate osas; ([2]) arvestades, et instituut asutati selleks, et toetada ja tugevdada liidus soolise võrdõiguslikkuse edendamist, sealhulgas soolise aspekti arvestamist kõikides liidu poliitikavaldkondades ja nendel põhinevas liikmesriikide poliitikas, ning võitlust soolise diskrimineerimise vastu ja tõsta liidu kodanike teadlikkust soolisest võrdõiguslikkusest;

### Eelarve haldamine ja finantsjuhtimine

1. märgib, et eelarveaasta 2022 eelarveseire tulemusel oli jooksva aasta kulukohustuste assigneeringute eelarve täitmise määr 97,91 %, mis on 2021. aasta määrast 1,01 % madalam; märgib, et jooksval aastal oli maksete assigneeringute täitmise määr 81,10 %, mis on 2021. aasta määrast 9,72 % kõrgem; tunnustab instituuti eelarve täitmise hoolika jälgimise ja rahuldavate eelarve täitmise määrade eest 2022. aastal, hoolimata selle aasta probleemidest, mis olid seotud Ukraina-vastase agressioonisõja ja liidu majandusliku volatiilsusega; märgib, et järgmisse eelarveaastasse üle kantud instituudi tegevuskulud vähenesid 2023. aastal 42,28 %-ni (2022. aastal 54,79 %);

2. märgib, et instituudi lõpliku eelarve summa tuleneb instituudi haldusnõukogu poolt vastu võetud paranduseelarvetest kogusummas 175 000 eurot, mis on tingitud inflatsioonimäära järsust tõusust liidus ja eelkõige Leedus 2022. aastal, palkade indekseerimisest 6,9 % ja Leedu suhtes kohaldatava paranduskoefitsiendi tõstmisest 7,3 % võrra;

3. võtab kontrollikoja aruande põhjal murega teadmiseks, et ürituste korraldamise teenuste raamlepingu puhul ei avalikustanud instituut sellega seotud sihtotstarbelisi eelarveassigneeringuid summas 3,7 miljonit eurot instituudi ühtsetes programmdokumentides, mis vähendas eelarve läbipaistvust instituudi juhatuse ja teiste sidusrühmade jaoks; kutsub instituuti üles lisama oma ühtsetesse programmdokumentidesse kõik tegevuslikud raamlepingud;

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

**Tulemused**

4. märgib, et instituut kasutab seoses tegevuseesmärkidega teatavaid põhilisi tulemusnäitajaid, et hinnata oma tegevusest tulenevat lisaväärtust; märgib rahuloluga, et instituut täitis 2022. aastal 96,1 % oma tööprogrammist ning saavutas 2022.–2024. aasta muudetud ühtses programmdokumendis seatud eesmärgid;

5. väljendab heameelt seoses asjaoluga, et 2022. aastal toetas instituut liidu poliitikakujundamist, jälgides soolise võrdõiguslikkuse indeksi käivitamise kaudu soolise võrdõiguslikkuse lünki ja suundumusi, ning korraldas oma esimese soolise võrdõiguslikkuse foorumi, kus kõrgetasemelised poliitiliste otsuste tegijad ja kodanikuühiskonna liikmed osalesid mitmesugustel paneelaruteludel, seminaridel ja kogemuste vahetamise seanssidel; märgib lisaks, et instituut koostas poliitikaülevaate COVID-19 pandeemia mõju kohta noortele naistele ja meestele, andes soovitusi noorte kaasamiseks ja mõjuvõimu suurendamiseks; märgib lisaks, et instituut avaldas aruande pealkirjaga „Tehisintellekt, platvormitöö ja sooline võrdõiguslikkus“, millest nähtub, et tehisintellekt ja platvormitöö võivad parandada soolist võrdõiguslikkust majanduses;

6. tuletab meelde, et instituut asutati selleks, et aidata kaasa soolise võrdõiguslikkuse edendamisele liidus ja seda tugevdada, pakkudes kvaliteetseid teadusuuringuid ja võrreldavaid andmeid, et aidata liidu institutsioonidel ja liikmesriikidel süvalaiendada soolist võrdõiguslikkust kõigis oma poliitikavaldkondades ja võidelda soolise diskrimineerimise vastu; rõhutab seetõttu instituudi olulist rolli andmete ja vajaliku teabe kogumisel, analüüsimisel, töötlemisel ja levitamisel poliitikakujundajatele ning liidu ja selle liikmesriikide poliitikale;

7. rõhutab, kui oluline on võidelda naiste seas valitseva ebavõrdsuse ja neile osaks saava ebaõigluse vastu; kutsub komisjoni ja liikmesriike üles võtma kiiresti meetmeid, et tegeleda vaesuse ja kasvava ebavõrdsusega naiste seas, eriti kaitsetus olukorras rühmade, sealhulgas üksikemade, puuetega naiste, rassi alusel eristatud naiste, LGBTQI+ naiste, rändajatest naiste ja pagulaste, eakate naiste ja maapiirkondades või hõredalt asustatud aladel elavate naiste seas; märgib, et seda oleks võimalik saavutada, täites vajadust soolise võrdõiguslikkuse meetmete suurema rahastamise järele seoses tööhõive ja majanduskasvuga, samuti võitlusega soolise vägivalla ning meeste ja naiste palgaerinevuse ning meeste ja naiste pensionilõhe vastu, seoses kriiside mõjuga naistele, soolise võrdõiguslikkuse süvalaiendamise ja naiste kasvava vaesuse määra eelarvestamisega, samuti seoses õiguste, demokraatia ja õigusriigi põhimõtetega;

**Tõhusus ja selle suurendamine**

8. võtab teadmiseks instituudi saavutatud sünergia muu hulgas Euroopa Elu- ja Töötingimuste Parandamise Fondi (Eurofound), Euroopa Liidu Põhiõiguste Ameti (FRA) ning Euroopa Tööohutuse ja Töötervishoiu Ametiga; võtab instituudi vastuste põhjal teadmiseks, et instituut on justiits- ja siseküsimustega tegelevate asutuste võrgustiku aktiivne liige, suhtleb korrapäraselt kõigi teiste justiits- ja siseküsimustega tegelevate asutustega ning osaleb aktiivselt ELi ametite teadusnõustamise võrgustiku tegevuses; võtab lisaks teadmiseks instituudi koostöö selliste andmepakkujatega nagu Eurostat, FRA, Eurofound ja Eurojust;

9. tunnustab instituuti edusammude eest, mida on tehtud 2022. aastal sisemise tõhususe parandamiseks tööprotsesside edasise digitaliseerimise ning veebikommunikatsiooni kasutamise ning koosolekutel ja üritustel virtuaalse osalemise maksimeerimise kaudu; märgib eelkõige, et 2022. aastal töötas instituut välja või võttis kasutusele mitu vahendit, nagu e-allkiri, Sysper2 (komisjoni personalijuhtimise vahend), e-värbamise vahend ja projektijuhtimisvahend, mis aitavad kaasa peamiste protsesside (personalihaldus, projektijuhtimine ja finantsjuhtimine) automatiseerimisele ja digitaliseerimisele; märgib, et instituut on jaganud oma inim- ja finantsressursse, et kasutada asutustevahelist lepingut teenuste osutamiseks projektide hindamisel; märgib lisaks, et instituut määratles mitu meedet $CO_2$ heite vähendamiseks ja keskkonnasõbralike töövõtete vastuvõtmiseks (instituudi lepingutes sisalduvad keskkonnasäästlikkuse klauslid, paberi ja plasti ringlussevõtt, elektroonilised töövood ja andmete kogumine instituudi tööreiside põhjustatud $CO_2$ heite kohta);

**Personalipoliitika**

10. märgib, et 31. detsembril 2022. aastal oli ametikohtade loetelust täidetud 100 %, kusjuures liidu eelarves kinnitatud 27 ametnikust või ajutisest teenistujast oli ametisse nimetatud 27 (sama palju kui 2021. aastal); märgib lisaks, et instituudi tööjõu voolavuse määr 2022. aastal oli 11 %, mis on identne 2021. ja 2020. aasta määraga;

11. märgib, et instituut viis lõpule kõigi 62 töötaja iga-aastase tulemushindamise ja tagas töötajatele asjakohaste koolitusvõimaluste pakkumise oma oskuste ja pädevuste parandamiseks; väljendab heameelt selle üle, et kutsealase arengu edendamiseks ja hõlbustamiseks korraldati instituudis 2022. aastal 19 erinevat rühmakoolitusprogrammi 414 osalejaga, lisaks osales 20 koosseisulist töötajat 42 individuaalsel koolituskursusel; märgib, et instituut jätkas oma ajutiste teenistujate, lepinguliste töötajate, riikide lähetatud ekspertide ja praktikantide keelekoolituse edendamist, hüvitades selle maksumusest kuni 500 eurot töötaja kohta; julgustab instituuti pöörama jätkuvalt tähelepanu karjääriarengule, töötades välja pikaajalise personalipoliitika konkreetsete koolitusvõimaluste pakkumiseks karjääri arendamiseks;

12. väljendab heameelt seoses asjaoluga, et 2021. aastal saavutatud sooline tasakaalustatus kõrgemas ja keskastme juhtkonnas (kaks meest (50 %) ja kaks naist (50 %)) säilitati ka 2022. aastal, ning märgib jätkuvat soolist tasakaalustamatust haldusnõukogus (kaheksa meest (21,62 %) ja 29 naist (78,38 %)) ning personali hulgas üldiselt (14 meest (29,17 %) ja 34 naist (70,83 %)); kordab oma üleskutset instituudile tagada edaspidi sooline tasakaal; võtab siiski instituudi kirjalike vastuste põhjal teadmiseks, et oma töötajate seas soolise tasakaalu saavutamiseks on instituut astunud konkreetseid ettevaatavaid samme ja võtnud meetmeid, näiteks vabade ametikohtade teadete levitamine laiema sihtrühma seas, et meelitada ligi mitmekesisemaid kandidaate, või sootundliku sõnastuse kasutamine vabade ametikohtade teadetes, et pälvida nii naiste kui ka meeste tähelepanu; palub, et komisjon ja liikmesriigid võtaksid oma kandidaatide esitamisel instituudi haldusnõukogusse arvesse soolise tasakaalu tagamise tähtsust;

13. võtab instituudi vastuste põhjal teadmiseks, et 2022. aastal ei esinenud ühtegi teatatud, uuritud, lõpetatud ega kohtus menetletud ahistamisjuhtumit; juhib siiski tähelepanu sellele, et see ei tähenda automaatselt selliste juhtumite puudumist, eriti kuna ahistamine võib toimuda mitmel kujul ning jääda teatamata; kutsub instituuti üles jätkama tööd praeguse suundumuse säilitamiseks, kehtestades samal ajal kõik asjakohased kaitsemeetmed, tagamaks et ükski juhtum ei jääks teatamata; tunnustab instituuti selle eest, et ta korraldas 2022. aastal nii juhtkonnale kui ka töötajatele ahistamise ennetamise alase koolituse; märgib lisaks, et instituut kasutas kindlaksmääratud välist õigusbürood varasemate ahistamisjuhtumite õiguslikuks haldamiseks; märgib, et instituudis ei ole oma õigusteenuste üksust ega õigusnõustaja ametikohta;

14. märgib, et 2022. aastal lõpetati pooleliolev kohtuasi äriühingu UAB Manpower Lit vastu, mille algatasid 2018. aasta alguses Vilniuse linnaosakohtus mitu endist ajutist töötajat; tuletab meelde, et Euroopa Kohtu 11. novembri 2021. aasta otsuses ([3]) kinnitati, et Euroopa Parlamendi ja nõukogu direktiivi 2008/104/EÜ ([4]) kohaldatakse liidu detsentraliseeritud asutuste suhtes, ning kinnitati ajutiste töötajate ja koosseisuliste töötajate võrdse kohtlemise põhimõtet; märgib, et Leedu ülemkohus kinnitas seda Euroopa Kohtu otsust ja tegi otsuse ajutiste töötajate kasuks; väljendab heameelt selle üle, et instituut ei võta alates 1. jaanuarist 2022 enam tööle ajutisi töötajaid;

15. väljendab heameelt instituudi tervikliku heaolupoliitika üle, mis hõlmab mitmeid meetmeid, et toetada instituudi töötajate töö- ja eraelu tasakaalu, kaugtööd ja tervislikku eluviisi; võtab teadmiseks instituudi pidevaid jõupingutusi töökeskkonna parandamiseks 2022. aastal, kombineerides austust ja usaldusväärsust, meeskonnavaimu ja üksustevahelist koostööd, et suurendada töötajate arusaamist ja toetust instituudi täisleppimatusele psühholoogilise ja seksuaalse ahistamise suhtes; võtab lisaks teadmiseks instituudi meetmed töötajate toetamiseks, näiteks kaugtöö võimaluste laiendamine vastavate dokumenteeritud isikliku elu olukordade puhul või psühhoteraapia seansside hüvitamine koosseisuvälistele töötajatele;

**Hanked**

16. võtab murega teadmiseks kontrollikoja aruandes esitatud tähelepaneku ühe raamlepingu kohta, mille puhul üks 25 571,18 euro suurune makse (selle lepingu alusel makstud 511 296 eurost), mille instituut tegi 2022. aastal kulukategoorias „Ettenägematud kulud“, oli eeskirjadevastane, kuna sellist kulukategooriat raamlepingus ei olnud; väljendab heameelt selle üle, et instituut on teinud raamlepingusse ametliku muudatuse, millega määrati kindlaks ettenägematuteks kuludeks mõeldud eelarvekulude osakaal ja nende kasutamise eesmärk;

([3]) Kohtuotsus, Euroopa Kohus (teine koda), 11. november 2021, UAB „Manpower Lit“ *vs.* E. S. ja teised, C-948/19, ECLI:EU:C:2021:624.
([4]) Euroopa Parlamendi ja nõukogu 19. novembri 2008. aasta direktiiv 2008/104/EÜ renditöö kohta (ELT L 327, 5.12.2008, lk 9).

17. võtab teadmiseks veel ühe tähelepaneku kontrollikoja aruandes menetluse eiramise ja sellega seotud lepingu kohta, mis puudutab vähemalt kolme kandidaadiga peetud auditeeritud läbirääkimistega hankemenetlust, mille maksumus jääb alla 60 000 euro; võtab seoses viimati nimetatud tähelepanekuga siiski teadmiseks, et 2022. aastal selle lepingu alusel ühtegi makset ei tehtud; kutsub instituuti üles tegelema oma sisekontrolli puudustega hangete valdkonnas;

**Huvide konfliktide ennetamine ja ohjamine ning läbipaistvus**

18. võtab teadmiseks instituudi kehtestatud meetmed ja jätkuvad pingutused, mille eesmärk on tagada läbipaistvus, huvide konfliktide ennetamine ja haldamine ning rikkumisest teatajate kaitse; märgib eelkõige, et instituut tegeleb huvide konfliktide ennetamise ja haldamisega teadlikkuse suurendamise kaudu ning kasutades haldusnõukogu, kõrgema juhtkonna ning värbamis- ja hankemenetlustes osalevate töötajate huvide deklaratsioonide kehtivuse seiret; märgib lisaks, et instituut ajakohastas 2023. aastal oma huvide konfliktide poliitikat, võttes arvesse soovitusi pöördukse efekti kohta, mille kontrollikoda esitas oma 2021. aasta auditiaruandes liidu detsentraliseeritud asutuste kohta, ning muid asjakohaseid aruandeid või uuringuid, mille on koostanud eelarve täitmisele heakskiidu andmise eest vastutav institutsioon ja Euroopa Ombudsman; kutsub kontrollikoda üles lisama instituudi uue huvide konfliktide poliitika kontrollikoja edaspidistesse auditikavadesse;

19. märgib, et instituut avaldas oma veebilehel direktori ja haldusnõukogu liikmete elulookirjeldused ja huvide deklaratsioonid; tuletab meelde, kui oluline on elulookirjelduste ja huvide deklaratsioonide avaldamine; kutsub instituuti üles avaldama viivitamata oma kohtumised huvirühmade esindajatega ja esitama eelarve täitmisele heakskiidu andmise eest vastutavale institutsioonile teabe veebilehe kohta, kus sellised kohtumised avaldatakse;

**Sisekontroll**

20. väljendab heameelt instituudi 2022. aastal võetud meetmete üle sisekontrollisüsteemi tugevdamiseks; märgib sellega seoses, et instituut püsib oma sisekontrolli ja auditiga seotud tegevuses tehtud edusammudega graafikus, ning et see hõlmab näiteks kontrollikoja ja siseauditi talituse 2021. aasta auditiaruannetes esitatud soovituste või tähelepanekute rakendamist ning instituudi 2021.–2023. aasta pettustevastases strateegias kindlaks määratud tegevusi ja meetmeid; väljendab heameelt selle üle, et need tegevused ja meetmed hõlmavad pettuste ennetamise koolitusi, teadlikkuse suurendamist spetsiaalse pettusevastase võitluse intranetilehekülje kaudu ning spetsiaalseid kontrolle ja pettuseriski hindamisi;

21. märgib, et siseauditi talitus viis 2022. aastal läbi instituudi sisekontrollisüsteemi erihindamise; võtab lisaks teadmiseks selle hindamise tulemused, milles tuvastati neli mõõdukat puudust I osas (Kontrollikeskkond), III osas (Kontrollitoimingud) ja IV osas (Teave ja teabevahetus) ning üks suur puudus III osas, samuti vajadus parandada või oluliselt parandada mitmeid eri põhimõtteid (nr 4, 10, 11 ja 13); palub instituudil anda eelarve täitmisele heakskiidu andmise eest vastutavale institutsioonile aru siseauditi talituse tuvastatud juhtumite menetlemisel tehtud edusammudest;

22. märgib, et 2022. aastal avaldati instituudi teine sõltumatu välishindamine; märgib sellega seoses, et instituudi haldusnõukogu on saatnud komisjonile kirja soovitustega instituudi ekspertide foorumi, haldusnõukogu toimimise ja personaliküsimuste kohta; järeldab selle kirja põhjal, et nende soovituste täitmiseks võib olla vaja muuta Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrust (EÜ) nr 1922/2006, ([5]) millega instituut asutati; kutsub komisjoni üles toetama instituuti selle välishindamise tulemuste järelanalüüsis ja aruteludes;

23. tunnustab instituuti vajalike meetmete võtmise eest seoses kontrollikoja 2021. aasta tähelepanekutega, mis on kontrollikoja poolt kõik loetud lõpetatuks;

**Muu**

24. märgib, et instituut allkirjastas 2022. aastal oma Vilniuses asuvate ruumide uue rendilepingu kümneks aastaks; märgib lisaks, et Brüsseli kontaktbüroo alustas tegevust 2022. aastal ja aitas suurendada instituudi kui sidusrühma nähtavust;

([5]) Euroopa Parlamendi ja nõukogu määrus (EÜ) nr 1922/2006, 20. detsember 2006, millega luuakse Euroopa Soolise Võrdõiguslikkuse Instituut (ELT L 403, 30.12.2006, lk 9).

25. väljendab heameelt instituudi võetud kohustuse üle digiteerida oma hankemenetlused riigihangete haldamise vahendi kasutuselevõtmise kaudu, mis peaks valmima 2023. aasta neljandas kvartalis; märgib, et vastavalt instituudi vastustele Euroopa Parlamendi eelarvekontrollikomisjoni küsimustele ajakohastas instituut 2022. aastal oma küberturvalisuse poliitikat, et tõhustada turvameetmeid; tuletab meelde, kui oluline on korrapäraselt ajakohastada küberturvalisuse auditite, testide ja IT-riskide hindamise korda;

26. märgib, et instituut on veelgi suurendanud oma avalikku nähtavust ja kohalolekut internetis, algatades või korraldades mitmeid kampaaniaid või üritusi, nagu kampaania #SafeSpaces, et näidata muu hulgas seda, kuidas kübervägivald kahjustab naiste ja tütarlaste turvalisust, ning instituudi esimene soolise võrdõiguslikkuse foorum, mis on avalikkusele juurdepääsetav avalike otseülekannete ja salvestiste kaudu;

27. rõhutab, kui oluline on 2022. aastal avaldatud naiste tapmist käsitlev aruanne pealkirjaga „Feminicide indicators: pilot study of data availability and feasibility assessment“ (Feminitsiidi näitajad: katseuuring andmete kättesaadavuse ja teostatavuse hindamise kohta) ning julgustab instituuti jätkama kampaaniat, et suurendada feminitsiidi nähtavust riiklikus poliitikas ja rõhutada selle eraldi kuriteona tunnustamisest tulenevat võimalikku kasu;

28. viitab eelarve täitmisele heakskiidu andmise otsusele lisatud muude horisontaalsete tähelepanekute osas oma 11. aprilli 2024. aasta resolutsioonile, ([6]) mis käsitleb ametite tulemusi, finantsjuhtimist ja kontrolli.

([6]) Vastuvõetud tekstid, P9_TA(2024)0280.