2024/2295

10.10.2024.

EIROPAS PARLAMENTA REZOLŪCIJA (ES) 2024/2295

(2024. gada 11. aprīlis)

ar konstatējumiem, kas ir neatņemama daļa no lēmuma par Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta 2022. finanšu gada budžeta izpildes apstiprināšanu

EIROPAS PARLAMENTS,

— ņemot vērā lēmumu par Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta 2022. finanšu gada budžeta izpildes apstiprināšanu,

— ņemot vērā Reglamenta 100. pantu un V pielikumu,

— ņemot vērā Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas atzinumu,

— ņemot vērā Budžeta kontroles komitejas ziņojumu (A9-0096/2024),

A. tā kā saskaņā ar Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta ("Institūts") ieņēmumu un izdevumu pārskatu [1] tā 2022. finanšu gada galīgais budžets bija 8 432 919,91 EUR, t. i., par 2,99 % mazāks nekā 2021. gadā;

B. tā kā Revīzijas palātas ziņojumā par Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta 2022. finanšu gada pārskatiem ("Revīzijas palātas ziņojums") ir norādīts, ka tā ir guvusi pamatotu pārliecību par to, ka Institūta gada pārskati ir ticami un pakārtotie darījumi ir likumīgi un pareizi;

C. tā kā Līguma par Eiropas Savienības darbību (LESD) 8. pantā ir noteikts, ka Savienība visās savās darbībās tiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem, tādējādi nosakot dzimumu līdztiesības aspekta integrēšanas principu, un sekmēt vīriešu un sieviešu dzimumu līdztiesību; tā kā dzimumu līdztiesība ir jāiekļauj visās Savienības politikas jomās, tostarp ievērojot dzimumu līdztiesības principu budžeta plānošanā visos budžeta procesa līmeņos;

D. tā kā 2023. gada dzimumu līdztiesības indekss liecina, ka dalībvalstu panāktais palielinājums tikai par 1,6 punktiem, sasniedzot 70,2 punktus, ir pieticīgs, un dažās jomās vērojamas regresijas pazīmes, jo īpaši ekonomikas un ienākumu rādītāju ziņā [2]; tā kā Institūts tika izveidots, lai sekmētu un stiprinātu dzimumu līdztiesības veicināšanu Savienībā, tostarp integrētu pieeju dzimumu līdztiesības nodrošināšanai visās Savienības politikas jomās un no tām izrietošajās valstu politikas jomās, cīnītos pret diskrimināciju dzimuma dēļ un veicinātu izpratni par dzimumu līdztiesību Savienības iedzīvotāju vidū,

Budžeta un finanšu pārvaldība

1. norāda, ka 2022. finanšu gadā veiktās budžeta uzraudzības rezultātā budžeta izpildes līmenis attiecībā uz šī kārtējā gada saistību apropriācijām bija 97,91 %, t. i., par 1,01 % zemāks nekā 2021. gadā; norāda, ka kārtējā gada maksājumu apropriāciju izpildes līmenis bija 81,10 %, t. i., par 9,72 % augstāks nekā 2021. gadā; uzteic Institūtu par budžeta izpildes ciešu uzraudzību un apmierinošu budžeta izpildes līmeni 2022. gadā, neraugoties uz minētā gada problēmām, kas saistītas ar agresijas karu pret Ukrainu un ekonomisko nestabilitāti Savienībā; konstatē, ka 2023. gadā Institūta pārnestie pamatdarbības izdevumi bija samazinājušies un veidoja 42,28 % (2022. gadā – 54,79 %);

2. norāda, ka Institūta galīgā budžeta lielumu nosaka budžeta grozījumi kopumā 175 000 EUR apmērā, kurus Institūta valde pieņēma saistībā ar straujo inflācijas līmeņa pieaugumu Savienībā un jo īpaši Lietuvā 2022. gadā, algu indeksāciju 6,9 % apmērā un Lietuvai piemērojamā korekcijas koeficienta palielinājumu par 7,3 %;

3. ar bažām norāda, ka no Revīzijas palātas ziņojuma izriet, ka attiecībā uz pamatlīgumu par pasākumu organizēšanas pakalpojumiem Institūts savos vienotajos programmdokumentos nebija atklājis attiecīgās iezīmētās budžeta apropriācijas 3,7 miljonu EUR apmērā, tādējādi mazinot budžeta pārredzamību Institūta valdei un citām ieinteresētajām personām; aicina Institūtu iekļaut visus darbības pamatlīgumus tā vienotajos programmdokumentos;

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

Sniegums

4. konstatē, ka Institūts izmanto atsevišķus galvenos snieguma rādītājus attiecībā uz darbības mērķiem, lai novērtētu pievienoto vērtību, ko nodrošina tā darbības; ar gandarījumu norāda, ka Institūts 2022. gadā izpildīja 96,1 % no savas darba programmas un sasniedza grozītajā 2022.–2024. gada vienotajā programmdokumentā noteiktos mērķus;

5. atzinīgi vērtē to, ka 2022. gadā Institūts atbalstīja Savienības politikas veidošanu, uzraugot dzimumu līdztiesības nepilnības un tendences ar dzimumu līdztiesības indeksa palīdzību, un organizēja savu pirmo dzimumu līdztiesības forumu, kurā augsta līmeņa politisko lēmumu pieņēmēji un pilsoniskās sabiedrības locekļi piedalījās dažādās paneļdiskusijās, darbsemināros un pieredzes apmaiņas sesijās; norāda arī to, ka Institūts sagatavoja īsu politikas pārskatu par Covid-19 pandēmijas ietekmi uz jaunām sievietēm un vīriešiem, sniedzot ieteikumus jauniešu iesaistīšanai un iespēju nodrošināšanai viņiem; turklāt norāda, ka Institūts publicēja ziņojumu *Artificial Intelligence, platform work and gender equality* (Mākslīgais intelekts, platformu darbs un dzimumu līdztiesība), kurš apliecina, ka mākslīgajam intelektam un platformu darbam ir potenciāls uzlabot dzimumu līdztiesību ekonomikā;

6. atgādina, ka Institūts tika izveidots, lai sekmētu un stiprinātu dzimumu līdztiesības veicināšanu Savienībā, nodrošinot kvalitatīvu pētniecību un salīdzināmus datus, palīdzētu Savienības iestādēm un dalībvalstīm integrēt dzimumu līdztiesību visās Savienības politikas jomās un apkarotu uz dzimumu balstītu diskrimināciju; tāpēc uzsver, ka Institūtam ir izšķiroša loma datu un nepieciešamās informācijas vākšanā, analīzē, apstrādē un izplatīšanā Savienības un dalībvalstu politikas veidotājiem un politikām;

7. uzsver, ka ir svarīgi apkarot nevienlīdzību sieviešu vidū un pret sievietēm vērstu netaisnību; aicina Komisiju un dalībvalstis steidzami rīkoties, lai novērstu nabadzību un pieaugošo nevienlīdzību, ar ko saskaras sievietes, jo īpaši neaizsargātas grupas, tostarp vientuļās mātes, sievietes ar invaliditāti, uz rasisma pamata diskriminētas sievietes, *LGBTIQ+*, migrantes un bēgles, vecāka gadagājuma sievietes un sievietes lauku vai mazapdzīvotos apvidos; norāda, ka to varētu panākt, nodrošinot lielāku finansējumu dzimumu līdztiesības pasākumiem nodarbinātības un izaugsmes jomā, tam, lai apkarotu dzimumbalstītu vardarbību, vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, vīriešu un sieviešu pensiju atšķirību, krīzes ietekmi uz sievietēm un pieaugošo nabadzības līmeni sieviešu vidū, un integrētai pieejai dzimumu līdztiesības nodrošināšanai un dzimumu līdztiesības principa ievērošanai budžeta plānošanā, kā arī pasākumiem tiesību, demokrātijas un tiesiskuma jomā;

Efektivitāte un ieguvumi

8. ņem vērā Institūta sinerģiju cita starpā ar Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondu (*Eurofound*), Eiropas Savienības Pamattiesību aģentūru (*FRA*) un Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūru; pēc iepazīšanās ar Institūta atbildēm konstatē, ka Institūts ir aktīvs tieslietu un iekšlietu (TI) aģentūru tīkla dalībnieks, uztur regulārus kontaktus ar visām citām TI aģentūrām un aktīvi piedalās ES aģentūru Zinātnisko konsultāciju tīkla darbībās; norāda arī uz Institūta sadarbību ar datu sniedzējiem, piemēram, *Eurostat*, *FRA*, *Eurofound* un *Eurojust*;

9. uzteic Institūtu par progresu, kas panākts tā iekšējās efektivitātes uzlabošanā 2022. gadā, turpinot digitalizēt darba procesus, kā arī maksimāli izmantojot tiešsaistes komunikāciju un virtuālu dalību sanāksmēs un pasākumos; jo īpaši norāda, ka 2022. gadā Institūts ir izstrādājis vai ieviesis vairākus rīkus, piemēram, elektroniskā paraksta rīku, *Sysper2* (Komisijas cilvēkresursu pārvaldības rīku), elektronisko darbā pieņemšanas rīku un projektu pārvaldības rīku, kas veicina galveno procesu (cilvēkresursu, projektu un finanšu pārvaldības) automatizāciju un digitalizāciju; konstatē, ka Institūts ir dalījies ar saviem cilvēkresursiem un finanšu resursiem, lai izmantotu aģentūru līgumu par pakalpojumu sniegšanu saistībā ar projektu novērtēšanu; konstatē arī to, ka Institūts ir noteicis vairākus pasākumus, lai samazinātu CO_2 emisijas un pieņemtu videi draudzīgu darba praksi (vides ilgtspējas klauzulas Institūta līgumos, papīra un plastmasas reciklēšana, elektroniskās darbplūsmas un datu vākšana par Institūta darba braucienu radītajām CO_2 emisijām);

Personāla politika

10. ņem vērā, ka 2022. gada 31. decembrī bija aizpildīti 100 % no štatu sarakstā paredzētajām amata vietām un darbā bija pieņemti 27 ierēdņi un pagaidu darbinieki no Savienības budžetā apstiprinātajiem 27 ierēdņiem un pagaidu darbiniekiem (tāds pats amata vietu skaits kā 2021. gadā); norāda arī to, ka 2022. gadā Aģentūras darbinieku mainības līmenis bija 11 %, proti, tāds pats kā 2021. un 2020. gadā;

11. norāda, ka Institūts pabeidza ikgadējo snieguma novērtēšanu attiecībā uz visiem 62 darbiniekiem un nodrošināja, ka darbiniekiem tiek piedāvātas atbilstošas apmācības iespējas ar mērķi uzlabot viņu prasmes un kompetences; atzinīgi vērtē to, ka, lai veicinātu un atvieglotu profesionālo izaugsmi Institūtā, 2022. gadā tika organizētas 19 dažādas grupu apmācības programmas, kurās piedalījās 414 dalībnieki, savukārt 20 štata darbinieki piedalījās 42 individuālos mācību kursos; norāda, ka Institūts turpināja veicināt valodu apmācību saviem pagaidu darbiniekiem, līgumdarbiniekiem, norīkotajiem valstu ekspertiem un praktikantiem, atmaksājot līdz 500 EUR vienam darbiniekam; mudina Institūtu arī turpmāk koncentrēties uz karjeras attīstību, izstrādājot ilgtermiņa cilvēkresursu politiku, lai piedāvātu īpašas apmācības iespējas karjeras attīstības nolūkā;

12. atzinīgi vērtē to, ka 2021. gadā panāktais līdzsvarotais dzimumu sadalījums augstākā un vidējā līmeņa vadībā (2 vīrieši (50 %) un 2 sievietes (50 %)) tika saglabāts 2022. gadā, un pieņem zināšanai aizvien vēl nelīdzsvaroto dzimumu pārstāvību valdē (8 vīrieši (21,62 %) un 29 sievietes (78,38 %)) un kopumā darbinieku vidū (14 vīrieši (29,17 %) un 34 sievietes (70,83 %)); atkārtoti aicina Institūtu turpmāk nodrošināt dzimumu līdzsvaru; tomēr atzīst, ka no Institūta rakstiskajām atbildēm izriet, ka, lai panāktu dzimumu līdzsvaru darbinieku vidū, tas ir veicis konkrētus proaktīvus pasākumus un darbības, piemēram, paplašinājis paziņojumu par vakancēm tvērumu, lai piesaistītu daudzveidīgāku talantu rezervi, vai izmantojis dzimumsensitīvus formulējumus paziņojumos par vakancēm, lai piesaistītu gan sieviešu, gan vīriešu uzmanību; aicina Komisiju un dalībvalstis ņemt vērā to, cik svarīgi ir nodrošināt dzimumu līdzsvaru, izvirzot kandidātus Institūta valdes locekļa amatam;

13. norāda, ka no Institūta atbildēm izriet, ka 2022. gadā netika ziņots par aizskarošas izturēšanās gadījumiem un nenotika šādu gadījumu izmeklēšana, iekšēja slēgšana vai izskatīšana tiesā; tomēr norāda, ka tas automātiski nenozīmē šādu gadījumu neesamību, jo īpaši tāpēc, ka aizskaroša izturēšanās var izpausties dažādos veidos un par to ne vienmēr tiek ziņots; aicina Institūtu turpināt darbu, lai saglabātu pašreizējo tendenci, vienlaikus ieviešot visus attiecīgos aizsardzības pasākumus ar mērķi panākt, lai nebūtu neviena gadījuma, par kuru netiek ziņots; atzinīgi vērtē to, ka Institūts 2022. gadā gan vadībai, gan darbiniekiem organizēja mācības par aizskarošas izturēšanās novēršanu; turklāt norāda, ka Institūts bija izraudzījies ārēju juridisko biroju un izmantoja to, lai juridiski risinātu iepriekšējos aizskarošas izturēšanās gadījumus; konstatē, ka Institūtam nav ne savas juridisko pakalpojumu nodaļas, ne juridiskā konsultanta amata;

14. norāda, ka 2022. gadā tika pabeigta tiesvedība pret uzņēmumu *UAB Manpower Lit*, kuru 2018. gada sākumā Viļņas pilsētas rajona tiesā ierosināja vairāki pagaidu darba aģentūras nodrošinātie darbinieki; atgādina, ka Tiesas 2021. gada 11. novembra spriedumā ([3]) tika apstiprināts gan tas, ka Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 2008/104/EK ([4]) ir piemērojama Savienības decentralizētajām aģentūrām, gan tas, ka ir jāievēro princips, kas paredz vienlīdzīgu attieksmi pret pagaidu darba aģentūru darbiniekiem un štata darbiniekiem; norāda, ka Lietuvas Augstākā tiesa ņēma vērā Tiesas spriedumu un lēma par labu pagaidu darba aģentūras darbiniekiem; atzinīgi vērtē to, ka Institūts no 2022. gada 1. janvāra vairs nepieņem darbā pagaidu darba aģentūras darbiniekus;

15. atzinīgi vērtē Institūta visaptverošo labbūtības politiku, kas paredz vairākus pasākumus ar mērķi atbalstīt darba un privātās dzīves līdzsvaru, tāldarbu un veselīgu dzīvesveidu darbiniekiem; norāda uz Institūta pastāvīgajiem centieniem 2022. gadā uzlabot darba vidi, apvienojot cieņu un integritāti, komandas garu un sadarbību starp nodaļām, lai padziļinātu darbinieku izpratni par Institūta pilnīgu neiecietību pret psiholoģiski un seksuāli aizskarošu izturēšanos un atbalstu šādai neiecietībai; pieņem zināšanai arī pasākumus, ko Institūts veicis darbinieku atbalstam, piemēram, tāldarba iespēju paplašināšanu dokumentētu personisku situāciju gadījumā vai psihoterapijas sesiju izmaksu atmaksāšanu darbiniekiem, kas nav štata darbinieki;

Iepirkums

16. ar bažām norāda uz Revīzijas palātas ziņojumā iekļauto konstatējumu attiecībā uz pamatlīgumu, saskaņā ar kuru Institūta 2022. gadā veiktais maksājums 25 571,18 EUR apmērā (no kopumā 511 296 EUR, kas samaksāti saskaņā ar minēto līgumu) izmaksu kategorijā "neparedzētie izdevumi" tika atzīts par nepareizu, jo minētā izmaksu kategorija pamatlīgumā nebija iekļauta; atzinīgi vērtē to, ka Institūts ir ieviesis oficiālu grozījumu pamatlīgumā, nosakot neparedzētiem izdevumiem paredzēto budžeta procentuālo daļu un šādu izdevumu izlietošanas mērķi;

([3]) Tiesas (otrās palātas) 2021. gada 11. novembra spriedums, *UAB Manpower Lit* pret E.S. un citiem, ECLI:EU:C:2021:624.

([4]) Eiropas Parlamenta un Padomes 2008. gada 19. novembra Direktīva 2008/104/EK par pagaidu darba aģentūrām (OV L 327, 5.12.2008., 9. lpp.).

17. norāda uz vēl vienu konstatējumu Revīzijas palātas ziņojumā attiecībā uz procedūras pārkāpumiem un no tās izrietošo līgumu, proti, revidētu sarunu procedūru, kurā bija vismaz trīs kandidāti un kuras vērtība bija mazāka par 60 000 EUR; tomēr attiecībā uz šo pēdējo konstatējumu atzīst, ka 2022. gadā nebija veikti maksājumi saskaņā ar minēto līgumu; aicina Institūtu novērst iekšējās kontroles nepilnības iepirkuma jomā;

Pārredzamība un interešu konfliktu novēršana un pārvaldība

18. pieņem zināšanai Institūta pašreizējos pasākumus un pastāvīgos centienus nodrošināt pārredzamību, interešu konfliktu novēršanu un pārvaldību un trauksmes cēlēju aizsardzību; jo īpaši norāda, ka Institūts novērš un pārvalda interešu konfliktus, veicinot izpratni un uzraugot valdes, augstākās vadības un darbā pieņemšanas un iepirkuma procedūrās iesaistīto darbinieku parakstīto interešu deklarāciju derīgumu; norāda arī to, ka Institūts 2023. gadā atjaunināja interešu konfliktu politiku, ņemot vērā ieteikumus par virpuļdurvju efektu, ko Revīzijas palāta sniedza 2021. gada revīzijas ziņojumā par Savienības decentralizētajām aģentūrām, un citus attiecīgos ziņojumus vai pētījumus, ko izdevusi budžeta izpildes apstiprinātājiestāde un Eiropas Ombuds; aicina Revīzijas palātu turpmākajos revīzijas plānos iekļaut Institūta jauno interešu konfliktu politiku;

19. norāda, ka Institūts savā tīmekļa vietnē publicēja direktores un valdes locekļu *CV* un interešu deklarācijas; atgādina par *CV* un interešu deklarāciju publicēšanas svarīgumu; aicina Institūtu nekavējoties publicēt informāciju par sanāksmēm ar interešu pārstāvjiem un informēt budžeta izpildes apstiprinātājiestādi par tīmekļa lapu, kurā šādas sanāksmes tiek publicētas;

Iekšējā kontrole

20. atzinīgi vērtē pasākumus, ko Institūts 2022. gadā veicis iekšējās kontroles sistēmas stiprināšanas nolūkā; šajā sakarībā norāda, ka Institūts ir uz pareizā ceļa, ņemot vērā progresu, kas panākts iekšējās kontroles un ar revīziju saistītajās darbībās, piemēram, saistībā ar Revīzijas palātas un Iekšējās revīzijas dienesta (*IAS*) 2021. gada revīzijas ziņojumos sniegto ieteikumu vai konstatējumu īstenošanu un darbībām un pasākumiem, kuri izklāstīti Institūta krāpšanas apkarošanas stratēģijā 2021.–2023. gadam; atzinīgi vērtē to, ka šīs darbības un pasākumi ietver krāpšanas novēršanas apmācības nodrošināšanu, izpratnes veicināšanu, izmantojot īpašu krāpšanas apkarošanas iekštīkla lapu un īpašus kontroles pasākumus un krāpšanas riska novērtējumus;

21. norāda, ka *IAS* 2022. gadā veica īpašu Institūta iekšējās kontroles sistēmas novērtējumu; norāda arī uz šā novērtējuma rezultātiem, proti, to, ka tika konstatēti četri nelieli trūkumi saistībā ar I komponentu (kontroles vide), III komponentu (kontroles darbības) un IV komponentu (informācija un komunikācija) un viens būtisks trūkums saistībā ar III komponentu, kā arī nepieciešamība uzlabot vai būtiski uzlabot dažādus principus (4., 10., 11. un 13.); aicina Institūtu ziņot budžeta izpildes apstiprinātājiestādei par progresu, kas panākts, reaģējot uz *IAS* konstatējumiem;

22. konstatē, ka 2022. gadā tika publicēts Institūta otrais neatkarīgais ārējais novērtējums; šajā sakarībā norāda, ka Institūta valde ir nosūtījusi Komisijai vēstuli ar ieteikumiem par Institūta ekspertu forumu, valdes darbību un personāla jautājumiem; no minētās vēstules secina, ka šo ieteikumu īstenošanai varētu būt nepieciešams grozīt Eiropas Parlamenta un Padomes Regulu (EK) Nr. 1922/2006 ([5]), ar kuru Institūts tika izveidots; aicina Komisiju atbalstīt Institūtu turpmākajā analīzē un diskusijās par minētā ārējā novērtējuma rezultātiem;

23. uzteic Institūtu par to, ka tas ir veicis nepieciešamos pasākumus saistībā ar Revīzijas palātas 2021. gada konstatējumiem un Revīzijas palāta tos visus uzskata par slēgtiem;

Citi komentāri

24. norāda, ka Institūts 2022. gadā parakstīja jaunu nomas līgumu par savām telpām Viļņā uz 10 gadiem; norāda arī to, ka Briseles birojs sāka darboties 2022. gadā un palīdzēja stiprināt Institūta kā ieinteresētās personas pamanāmību;

([5]) Eiropas Parlamenta un Padomes 2006. gada 20. decembra Regula (EK) Nr. 1922/2006 par Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta izveidi (OV L 403, 30.12.2006., 9. lpp.).

25. atzinīgi vērtē Institūta apņemšanos digitalizēt savas iepirkuma procedūras, izmantojot publiskā iepirkuma pārvaldības rīku, ko paredzēts pabeigt 2023. gada 4. ceturksnī; pieņem zināšanai, ka Institūta atbildēs uz Parlamenta Budžeta kontroles komitejas jautājumiem ir norādīts, ka tas 2022. gadā atjauninājа savu kiberdrošības politiku, lai uzlabotu drošības pasākumus; atgādina, ka ir svarīgi regulāri atjaunināt kārtību, saskaņā ar kuru tiek veiktas kiberdrošības revīzijas, testi un IT riska novērtējumi;

26. norāda, ka Institūts ir vēl vairāk palielinājis savu publisko pamanāmību un klātbūtni tiešsaistē, uzsākot vai rīkojot vairākas kampaņas vai pasākumus, piemēram, kampaņu *#SafeSpaces*, lai cita starpā parādītu, kā kibervardarbība apdraud sieviešu un meiteņu drošību, un Institūta pirmo dzimumu līdztiesības forumu, kura sesijas bija pieejamas sabiedrībai, izmantojot tiešraides straumēšanu un ierakstus;

27. uzsver 2022. gadā publicētā ziņojuma par feminicīdu *Feminicide indicators: pilot study of data availability and feasibility assessment* (Feminicīda rādītāji: datu pieejamības priekšizpēte un iespējamības novērtējums) nozīmību un mudina Institūtu turpināt kampaņu, lai palielinātu feminicīda pamanāmību valstu politikā un uzsvērtu iespējamos ieguvumus no tā atzīšanas par atsevišķu noziedzīgu nodarījumu;

28. attiecībā uz pārējiem horizontāla rakstura konstatējumiem, kas pievienoti lēmumam par budžeta izpildes apstiprināšanu, atsaucas uz 2024. gada 11. aprīļa rezolūciju ([6]) par aģentūru sniegumu, finanšu pārvaldību un kontroli.

([6]) Pieņemtie teksti, P9_TA(2024)0280.