RESOLUÇÃO (UE) 2024/2295 DO PARLAMENTO EUROPEU

de 11 de abril de 2024

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 para o exercício de 2022

O PARLAMENTO EUROPEU,

— Tendo em conta a decisão sobre a quitação pela execução do orçamento do Instituto Europeu para a Igualdade de Género para o exercício de 2022,

— 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 (A9-0096/2024),

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 2022 ascendeu a 8 432 919,91 EUR, o que representa um decréscimo de 2,99 % face a 2021;

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 2022 (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 o artigo 8.º do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (TFUE) estipula que, na realização de todas as suas ações, a União terá por objetivo eliminar as desigualdades, desta forma estabelecendo o princípio da integração da perspetiva de género e promovendo a igualdade entre homens e mulheres; que a igualdade de género deve ser incorporada em todas as políticas da União, nomeadamente através de uma orçamentação sensível ao género em todos os níveis do processo orçamental;

D. Considerando que o Índice de Igualdade de Género de 2023 vem demonstrar que se registou um aumento modesto de apenas 1,6 pontos nos Estados-Membros, tendo o índice atingido os 70,2 pontos, e que alguns domínios dão sinais de retrocesso, em particular, os indicadores económicos e de rendimento ([2]); que o Instituto foi criado com o objetivo de apoiar e reforçar a promoção da igualdade de género na União, nomeadamente a integração da dimensão de género em todas as políticas da União e nas políticas nacionais destas resultantes, a luta contra a discriminação em razão do género e a sensibilização dos cidadãos da UE para o tema da igualdade de género;

Gestão orçamental e financeira

1. Regista que os esforços de supervisão orçamental durante o exercício de 2022 resultaram numa taxa de execução orçamental de 97,91 % das dotações de autorização desse exercício, o que representa um decréscimo de 1,01 % relativamente a 2021; faz notar que a taxa de execução das dotações de pagamento desse exercício foi de 81,10 %, o que representa um aumento de 9,72 % relativamente a 2021; felicita o Instituto pelo acompanhamento atento da execução orçamental e pelas taxas satisfatórias de execução orçamental em 2022, apesar dos desafios desse ano relacionados com a guerra de agressão contra a Ucrânia e a volatilidade económica na União; regista a diminuição das despesas operacionais transitadas do Instituto para 42,28 % em 2023, em comparação com 54,79 % em 2022;

2. Constata que o montante do orçamento definitivo do Instituto é o resultado de orçamentos retificativos, num total de 175 000 EUR, aprovados pelo conselho de administração do Instituto devido ao aumento acentuado da taxa de inflação na União — em particular, na Lituânia em 2022 —, a uma indexação dos salários de 6,9 % e a um aumento do coeficiente de correção aplicável à Lituânia de 7,3 %;

3. Constata com preocupação que, segundo o relatório do Tribunal, o Instituto — no caso de um contrato-quadro para serviços de organização de eventos — não divulgou as correspondentes dotações orçamentais afetadas de 3,7 milhões de EUR nos seus documentos únicos de programação (DOCUP), comprometendo assim a transparência orçamental perante o conselho de administração do Instituto e outras partes interessadas; insta o Instituto a incluir todos os contratos-quadro operacionais nos seus DOCUP;

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

Desempenho

4. 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 96,1 % do seu programa de trabalho em 2022 e alcançou os objetivos estabelecidos no DOCUP 2022-2024 alterado;

5. Regozija-se por, em 2022, o Instituto ter apoiado a elaboração de políticas da União, acompanhando as lacunas e as tendências em matéria de igualdade de género através do lançamento do Índice de Igualdade de Género, e também ter organizado o seu primeiro Fórum para a Igualdade de Género, o qual incluiu vários painéis de debates, seminários e sessões de troca de experiências por membros da sociedade civil e decisores políticos de alto nível; constata ainda que o Instituto elaborou uma nota informativa sobre o impacto da pandemia de COVID-19 nas mulheres e homens jovens, formulando recomendações para envolver e capacitar os jovens; constata, além disso, que o Instituto publicou um relatório intitulado «Artificial Intelligence, platform work and gender equality», que demonstra que a inteligência artificial e o trabalho em plataformas digitais têm potencial para melhorar a igualdade de género na economia;

6. Recorda que o Instituto foi criado com o objetivo de contribuir para e reforçar a promoção da igualdade de género na União, através da disponibilização de dados de qualidade resultantes da investigação e comparáveis, a fim de ajudar as instituições da União e os Estados-Membros a integrarem a igualdade de género em todas as suas políticas e a combaterem a discriminação em razão do género; destaca, portanto, o facto de o Instituto ter um papel crucial na recolha, análise, tratamento e divulgação dos dados e das informações necessárias para os decisores políticos e as políticas da União e dos Estados-Membros;

7. Salienta a importância de combater as desigualdades e injustiças que prejudicam as mulheres; exorta a Comissão e os Estados-Membros a tomarem urgentemente medidas para enfrentar a pobreza e as crescentes desigualdades entre as mulheres, especialmente de grupos em situações vulneráveis, incluindo mães solteiras, mulheres com deficiência, mulheres racializadas, mulheres LGBTIQ+, mulheres migrantes e refugiadas, mulheres idosas e mulheres de áreas rurais ou escassamente povoadas; regista que tal só poderá ser alcançado dando resposta à necessidade de aumentar o financiamento de ações no domínio da igualdade de género, em termos de emprego e de crescimento, bem como combatendo a violência com base no género e o diferencial nos salários e nas reformas entre homens e mulheres, o impacto das crises nas mulheres, tratando de incluir a perspetiva de género e a orçamentação sensível ao género, e abordando a crescente taxa de pobreza entre as mulheres e a situação no que respeita aos direitos, à democracia e ao Estado de direito;

Eficiência e ganhos

8. Regista as sinergias do Instituto com, entre outros, a Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (Eurofound), a Agência dos Direitos Fundamentais da União Europeia (FRA) e a Agência Europeia para a Segurança e a Saúde no Trabalho; constata que, segundo as respostas do Instituto, este é membro ativo da rede de agências da Justiça e Assuntos Internos (JAI), mantém contactos regulares com todas as outras agências JAI e participa ativamente nas atividades da Rede das Agências da UE para o aconselhamento científico; regista ainda a cooperação do Instituto com fornecedores de dados como o Eurostat, a FRA, a Eurofound ou a Eurojust;

9. Louva o Instituto pelos progressos realizados para melhorar a sua eficiência interna em 2022, através de uma maior digitalização dos seus processos de trabalho, da maximização da utilização das comunicações em linha e da participação virtual em reuniões e eventos; constata, em particular, que em 2022 o Instituto desenvolveu ou implantou vários instrumentos – como o instrumento de assinatura eletrónica, o Sysper2 (o instrumento de gestão dos recursos humanos da Comissão), o instrumento de recrutamento eletrónico e o instrumento de gestão de projetos – que contribuem para a automatização e a digitalização de processos fundamentais (recursos humanos, gestão financeira e de projetos); constata que o Instituto partilhou os seus recursos humanos e financeiros com vista a utilizar o contrato interagências para a prestação de serviços para a avaliação de projetos; constata ainda que o Instituto definiu várias medidas para reduzir as emissões de CO_2 e adotar práticas de trabalho respeitadoras do ambiente (cláusulas de sustentabilidade ambiental nos contratos do Instituto, reciclagem de papel e plástico, fluxos de trabalho eletrónicos e recolha de dados sobre as emissões de CO_2 causadas pelas viagens profissionais do Instituto);

Política de pessoal

10. Constata que, em 31 de dezembro de 2022, o quadro do pessoal estava preenchido a 100 %, com 27 funcionários ou agentes temporários (AT) nomeados dos 27 AT e funcionários autorizados pelo orçamento da União (o mesmo número de lugares autorizados em 2021); constata ainda que em 2022 a taxa de rotatividade do pessoal da Agência foi de 11 %, idêntica às taxas de 2021 e 2020;

11. Constata que o Instituto concluiu o exercício anual de avaliação do desempenho de todos os 62 membros do pessoal e assegurou que estes tivessem oportunidades de formação adequadas para melhorar as suas aptidões e competências; congratula-se com o facto de — a fim de promover e facilitar o desenvolvimento profissional no Instituto — em 2022 terem sido organizados 19 programas de formação em grupo diferentes com 414 participantes, ao passo que 20 membros do pessoal estatutário participaram em 42 cursos de formação individuais; constata que o Instituto continuou a promover a formação linguística para os seus AT, agentes contratuais, peritos nacionais destacados e estagiários, reembolsando até 500 EUR por membro do pessoal; incentiva o Instituto a continuar a concentrar-se na progressão na carreira, desenvolvendo uma política de recursos humanos a longo prazo que ofereça possibilidades de formação específicas para a progressão na carreira;

12. Regozija-se por a distribuição de género equilibrada nos quadros superiores e médios [2 homens (50 %) e 2 mulheres (50 %)] que foi conseguida em 2021 ter sido mantida em 2022 e constata a distribuição de género desequilibrada, que é recorrente, no conselho de administração [8 homens (21,62 %) e 29 mulheres (78,38 %)], bem como no conjunto do pessoal [14 homens (29,17 %) e 34 mulheres (70,83 %)]; reitera o seu apelo ao Instituto para que, no futuro, assegure o equilíbrio de género; reconhece, no entanto, que segundo as respostas escritas do Instituto, para alcançar o equilíbrio de género entre o seu pessoal, ele tomou medidas concretas e pró-ativas – nomeadamente aumentar o alcance dos anúncios de abertura de vagas para atrair uma reserva de talentos mais diversificada ou utilizar termos sensíveis ao género nos anúncios de vagas para atrair a atenção tanto das mulheres como dos homens; 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;

13. Constata que, segundo as respostas do Instituto, não houve casos de assédio comunicados, investigados, concluídos internamente ou levados a tribunal em 2022; no entanto, salienta que tal não significa automaticamente que não houve tais casos, especialmente porque o assédio pode assumir várias formas e não ser denunciado; insta o Instituto a prosseguir o seu trabalho com vista a manter a tendência existente, criando simultaneamente todas as salvaguardas pertinentes para assegurar que nenhum caso fique por denunciar; felicita o Instituto por, em 2022, ter organizado formação sobre a prevenção do assédio, tanto para a direção como para o pessoal; assinala ainda que o Instituto recorreu ao seu escritório de advogados externo nomeado para gerir no aspeto jurídico os casos de assédio anteriores; assinala que o Instituto não tem a sua própria unidade de serviços jurídicos nem um cargo de consultor jurídico;

14. Constata que em 2022 foi concluído um processo em curso contra a empresa UAB Manpower Lit, instaurado junto do Tribunal Distrital de Vílnius no início de 2018 por vários ex-trabalhadores temporários; recorda que o acórdão do Tribunal de Justiça, de 11 de novembro de 2021 ([3]), confirmou que a Diretiva 2008/104/CE do Parlamento Europeu e do Conselho ([4]) se aplica às agências descentralizadas da União e confirmou o princípio da igualdade de tratamento dos trabalhadores temporários e dos membros do pessoal estatutário; constata que o Supremo Tribunal da Lituânia confirmou o acórdão do Tribunal de Justiça na sua decisão e decidiu a favor dos trabalhadores temporários; regozija-se por o Instituto já não contratar trabalhadores temporários desde 1 de janeiro de 2022;

15. 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; constata os esforços sustentados do Instituto para melhorar o ambiente de trabalho em 2022, através de uma combinação de respeito e integridade, espírito de equipa e cooperação entre as unidades, a fim de reforçar a compreensão e o apoio do pessoal à tolerância zero do Instituto em relação ao assédio psicológico e sexual; constata ainda as medidas do Instituto para apoiar o pessoal, tais como o alargamento das possibilidades de teletrabalho no caso de situações pessoais comprovadas ou o reembolso de sessões psicoterapêuticas ao pessoal não estatutário;

Contratação pública

16. Regista com preocupação a observação do relatório do Tribunal relativa a um contrato-quadro, segundo a qual o pagamento efetuado pelo Instituto em 2022 de um montante de 25 571,18 EUR (de um total de 511 296 EUR pagos ao abrigo desse contrato) na categoria de custos «despesas imprevistas» foi considerado irregular, dado que essa categoria de custos não tinha sido incluída no contrato-quadro; regozija-se por o Instituto ter introduzido no contrato-quadro uma alteração formal que define a percentagem do orçamento para despesas imprevistas e a finalidade da sua utilização;

([3]) Acórdão do Tribunal de Justiça (Segunda Secção), de 11 de novembro de 2021, no processo C-948/19, UAB *«Manpower Lit»* contra *E.S. e outros*, ECLI:EU:C:2021:624.

([4]) 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).

17. Regista outra observação do relatório do Tribunal sobre a irregularidade do procedimento e do contrato daí resultante no âmbito de um procedimento por negociação auditado com, pelo menos, três candidatos e com um valor inferior a 60 000 EUR; reconhece, no entanto — no que diz respeito a esta última observação —, que em 2022 não foram efetuados pagamentos ao abrigo desse contrato; insta o Instituto a colmatar as lacunas das suas deficiências de controlo interno no domínio dos contratos públicos;

Prevenção e gestão de conflitos de interesses e transparência

18. Toma nota das medidas em curso e dos esforços envidados pelo Instituto para garantir a transparência, a prevenção e a gestão de conflitos de interesses, bem como a proteção dos denunciantes; constata, em particular, que o Instituto procede à prevenção e gestão de conflitos de interesses através da sensibilização e do acompanhamento da validade das declarações de interesses assinadas pelo conselho de administração, pelos quadros superiores e pelo pessoal envolvido nos procedimentos de recrutamento e adjudicação de contratos; constata ainda que o Instituto atualizou a sua política em matéria de conflitos de interesses em 2023, tendo em conta as recomendações sobre «portas giratórias» emitidas pelo Tribunal no seu relatório de auditoria de 2021 sobre as agências descentralizadas da União, bem como por outros relatórios ou estudos pertinentes publicados pela autoridade de quitação e pelo Provedor de Justiça Europeu; insta o Tribunal a incluir a nova política em matéria de conflitos de interesses do Instituto nos futuros planos de auditoria do Tribunal;

19. Constata que o Instituto publicou no seu sítio Web os CV e as declarações de interesses da sua diretora e dos membros do seu conselho de administração; recorda a importância de publicar os CV e as declarações de interesses; insta o Instituto a publicar sem demora as suas reuniões com representantes de interesses e a informar a autoridade de quitação acerca da página Web onde essas reuniões são publicadas;

Controlo interno

20. Acolhe com agrado as medidas tomadas pelo Instituto em 2022 para reforçar o seu sistema de controlo interno; assinala, neste contexto, que o Instituto está no bom caminho no que respeita aos progressos realizados nas suas atividades relacionadas com o controlo interno e a auditoria — tais como a aplicação das recomendações ou observações formuladas pelo Tribunal e pelo Serviço de Auditoria Interna (SAI) nos seus relatórios de auditoria de 2021 e as ações e medidas definidas na estratégia antifraude para 2021-2023 do Instituto; regozija-se por essas ações e medidas incluírem a prestação de formação em matéria de prevenção da fraude e de sensibilização, através de uma página intranet dedicada à luta contra a fraude, de controlos específicos e avaliações do risco de fraude;

21. Constata que o SAI realizou uma avaliação específica do sistema de controlo interno do Instituto em 2022; constata ainda os resultados dessa avaliação, que identificou quatro deficiências moderadas relacionadas com as componentes I (ambiente de controlo), III (atividades de controlo) e IV (informação e comunicação) e uma deficiência importante relacionada com a componente III, bem como a necessidade de melhorar, ou melhorar significativamente, vários princípios (4, 10, 11 e 13); solicita ao Instituto que informe a autoridade de quitação sobre os progressos realizados na resolução das constatações do SAI;

22. Constata que em 2022 foi publicada uma segunda avaliação externa independente do Instituto; assinala, neste contexto, que o conselho de administração do Instituto enviou à Comissão uma carta com recomendações sobre o fórum de peritos, o funcionamento do conselho de administração e as questões de pessoal; deduz dessa carta que a resposta a essas recomendações pode exigir uma alteração do Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho ([5]) que criou o Instituto; insta a Comissão a apoiar o Instituto na análise de acompanhamento e nos debates sobre o resultado dessa avaliação externa;

23. Louva o Instituto por ter tomado as medidas necessárias em relação às observações do Tribunal de 2021, que foram todas consideradas encerradas pelo Tribunal;

Outros temas

24. Constata que em 2022 o Instituto assinou um novo contrato de arrendamento das suas instalações em Vílnius por um período de 10 anos; constata ainda que o Gabinete de Ligação de Bruxelas iniciou as suas atividades em 2022 e contribuiu para reforçar a visibilidade do Instituto enquanto parte interessada;

([5]) Regulamento (CE) n.º 1922/2006 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 20 de dezembro de 2006, que cria um Instituto Europeu para a Igualdade de Género (JO L 403 de 30.12.2006, p. 9).

25. Acolhe favoravelmente o compromisso do Instituto de digitalizar os seus procedimentos de adjudicação de contratos através da integração do instrumento de gestão dos contratos públicos, cuja conclusão está prevista para o quarto trimestre de 2023; observa que, segundo as respostas do Instituto às perguntas da Comissão do Controlo Orçamental do Parlamento, ele atualizou a sua política de cibersegurança em 2022, a fim de reforçar as medidas de segurança; recorda a importância de atualizar regularmente as disposições relativas às auditorias de cibersegurança, aos testes e às avaliações dos riscos informáticos;

26. Constata que o Instituto aumentou ainda mais a sua visibilidade pública e a sua presença em linha, lançando ou acolhendo várias campanhas ou eventos, tais como: a campanha #SafeSpaces — para mostrar, entre outros aspetos, de que forma a ciberviolência compromete a segurança das mulheres e das raparigas — e o primeiro Fórum para a Igualdade de Género, do Instituto, com sessões abertas ao público através da transmissão em direto e de gravações;

27. Insiste na importância do seu relatório sobre o feminicídio, publicado em 2022 e intitulado «Feminicide indicators: pilot study of data availability and feasibility assessment» e incentiva o Instituto a prosseguir a sua campanha para aumentar a visibilidade do feminicídio nas políticas nacionais e destacar os potenciais benefícios do reconhecimento daquele como uma infração penal distinta;

28. Remete, em relação a outras observações, de natureza horizontal que acompanham a sua decisão sobre a quitação, para a sua resolução, de 11 de abril de 2024 ([6]), sobre o desempenho, a gestão financeira e o controlo das agências.

([6]) Textos Aprovados, P9_TA(2024)0280.