REZOLUȚIA (UE) 2024/2295 A PARLAMENTULUI EUROPEAN

din 11 aprilie 2024

conținând observațiile care fac parte integrantă din decizia privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați aferent exercițiului financiar 2022

PARLAMENTUL EUROPEAN,

— având în vedere decizia sa privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați aferent exercițiului financiar 2022,

— având în vedere articolul 100 și anexa V la Regulamentul său de procedură,

— având în vedere avizul Comisiei pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen,

— având în vedere raportul Comisiei pentru control bugetar (A9-0096/2024),

A. întrucât, potrivit situației veniturilor și cheltuielilor sale ([1]), bugetul final al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați („Institutul") aferent exercițiului financiar 2022 a fost de 8 432 919,91 EUR, ceea ce reprezintă o scădere cu 2,99 % față de bugetul pe 2021;

B. întrucât, în raportul său privind conturile anuale ale Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați pentru exercițiul financiar 2022 (raportul Curții n), Curtea de Conturi (Curtea) declară că a obținut asigurări rezonabile cu privire la fiabilitatea conturilor anuale ale Institutului și cu privire la legalitatea și regularitatea operațiunilor subiacente;

C. întrucât articolul 8 din Tratatul privind Funcționarea Uniunii Europene (TFUE) prevede că, în toate acțiunile sale, Uniunea urmărește să elimine inegalitățile, instituind astfel principiul integrării perspectivei de gen și promovând egalitatea de gen între bărbați și femei; întrucât egalitatea de gen trebuie integrată în toate politicile Uniunii, inclusiv prin integrarea dimensiunii de gen în buget la toate nivelurile procesului bugetar;

D. întrucât indicele egalității de gen din 2023 demonstrează că statele membre au înregistrat o creștere modestă de doar 1,6 puncte, ajungând la 70,2, unele domenii prezentând semne de regresie, în special în ceea ce privește indicatorii economici și ai veniturilor ([2]); întrucât institutul a fost înființat pentru a contribui la și a consolida promovarea egalității de gen în Uniune, inclusiv integrarea perspectivei de gen în toate politicile Uniunii și în politicile naționale care rezultă din acestea, combaterea discriminării de gen și sensibilizarea cetățenilor Uniunii cu privire la egalitatea de gen;

Gestiunea bugetară și financiară

1. constată că eforturile de monitorizare a bugetului în cursul exercițiului financiar 2022 au avut ca rezultat o rată de execuție bugetară a creditelor de angajament din anul curent de 97,91 %, ceea ce reprezintă o scădere de 1,01 % față de 2021; constată că rata de execuție a creditelor de plată pentru anul în curs a fost de 81,10 %, ceea ce reprezintă o creștere de 9,72 % în comparație cu 2021; felicită Institutul pentru monitorizarea atentă a execuției bugetare și pentru ratele satisfăcătoare de execuție bugetară din 2022, în pofida provocărilor din acest an legate de războiul de agresiune împotriva Ucrainei și de volatilitatea economică din Uniune; recunoaște o scădere a reportării cheltuielilor operaționale ale Institutului la 42,28 % în 2023, față de 54,79 % în 2022;

2. ia act de faptul că valoarea bugetului final al Institutului este rezultatul bugetelor rectificative în valoare totală de 175 000 EUR adoptate de Consiliul de administrație al Institutului din cauza creșterii bruște a ratei inflației în Uniune și, în special, în Lituania în 2022, a unei indexări a salariilor de 6,9 % și a unei creșteri de 7,3 % a coeficientului corector aplicabil Lituaniei;

3. constată cu îngrijorare, din raportul Curții, că, pentru un contract-cadru pentru servicii de organizare de evenimente, Institutul nu a prezentat informații privind creditele bugetare alocate în acest scop în valoare de 3,7 milioane EUR în documentele unice de programare ale Institutului, subminând astfel transparența bugetară față de Consiliul de administrație al Institutului și față de alte părți interesate; invită Institutul să includă toate contractele-cadru operaționale în documentele sale unice de programare;

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

Performanță

4. observă că Institutul utilizează anumiți indicatori-cheie de performanță în ceea ce privește obiectivele operaționale pentru a evalua valoarea adăugată adusă de activitățile sale; constată cu satisfacție că Institutul și-a realizat programul de lucru în proporție de 96,1 % în 2022 și a atins astfel obiectivele stabilite în documentul unic de programare pentru perioada 2022-2024;

5. salută faptul că, în 2022, Institutul a sprijinit procesul de elaborare a politicilor Uniunii prin monitorizarea decalajelor și a tendințelor în materie de egalitate de gen prin lansarea indicelui egalității de gen și a organizat primul său Forum privind egalitatea de gen, în cadrul căruia au fost organizate diverse mese rotunde, ateliere și sesiuni de experiență de către factori de decizie politici la nivel înalt și membri ai societății civile; constată, de asemenea, că Institutul a elaborat o sinteză politică privind impactul pandemiei de COVID-19 asupra tinerilor, femei și bărbați, oferind recomandări pentru implicarea și capacitarea tinerilor; constată, de asemenea, că Institutul a publicat raportul intitulat „Inteligența artificială, munca pe platforme online și egalitatea de gen", care arată că inteligența artificială și munca pe platforme online au potențialul de a îmbunătăți egalitatea de gen în economie;

6. reamintește că Institutul a fost înființat pentru a contribui la promovarea egalității de gen în Uniune și pentru a o consolida furnizând cercetări de calitate și date comparabile, pentru a ajuta instituțiile Uniunii și statele membre să integreze egalitatea de gen în toate politicile lor și să combată discriminarea de gen; subliniază, prin urmare, faptul că Institutul are un rol esențial în colectarea, analizarea, prelucrarea și diseminarea datelor și a informațiilor necesare pentru factorii de decizie și politicile Uniunii Europene și ale statelor sale membre;

7. subliniază că este important să se combată inegalitățile și nedreptățile la adresa femeilor; invită Comisia și statele membre să ia măsuri urgente pentru a aborda sărăcia și creșterea inegalităților în rândul femeilor, în special în rândul grupurilor aflate în situații vulnerabile, incluzând mamele singure, femeile cu dizabilități, femeile rasializate, femeile LGBTIQ+, femeile migrante și refugiate, femeile în vârstă și femeile din mediul rural sau din zone slab populate; ia act de faptul că acest lucru ar putea fi realizat răspunzând necesității de a majora finanțarea acțiunilor privind egalitatea de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă și creșterea economică, precum și combătând violența de gen și diferența de remunerare între bărbați și femei, diferența de remunerare între bărbați și femei în ceea ce privește pensiile, impactul crizelor asupra femeilor, integrând perspectiva de gen și dimensiunea de gen în buget, abordând rata tot mai mare a sărăciei în rândul femeilor, precum și în ceea ce privește drepturile, democrația și statul de drept;

Eficiența și realizările

8. ia act de sinergiile Institutului, printre altele, cu Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (Eurofound), cu Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene și cu Agenția Europeană pentru Sănătate și Securitate în Muncă; constată, pe baza răspunsurilor Institutului, că Institutul este un membru activ al rețelei agențiilor din domeniul justiției și afacerilor interne (JAI), menține contacte periodice cu toate celelalte agenții JAI și participă activ la activitățile Rețelei agențiilor UE de consiliere științifică; ia act, de asemenea, de cooperarea Institutului cu furnizori de date precum Eurostat, FRA, Eurofound sau Eurojust;

9. felicită Institutul pentru progresele înregistrate în ceea ce privește îmbunătățirea eficienței sale interne în 2022 prin digitalizarea în continuare a proceselor sale de lucru, precum și prin maximizarea utilizării comunicațiilor online și a participării virtuale la reuniuni și evenimente; ia act, în special, de faptul că, în 2022, Institutul a dezvoltat sau a implementat mai multe instrumente, cum ar fi semnătura electronică, Sysper2 (instrumentul Comisiei de gestionare a resurselor umane), instrumentul de recrutare electronică și instrumentul de gestionare a proiectelor care contribuie la automatizarea și digitalizarea proceselor-cheie (resurse umane, gestiunea proiectelor și gestiunea financiară); observă că Institutul și-a partajat resursele umane și financiare pentru a utiliza contractul între agenții pentru furnizarea de servicii de evaluare a proiectelor; observă, de asemenea, că Institutul a definit mai multe măsuri de reducere a emisiilor de CO_2 și de adoptare a unor practici de lucru ecologice (clauze de sustenabilitate ecologică în contractele Institutului, reciclarea hârtiei și a plasticului, fluxuri de lucru electronice și colectarea de date privind emisiile de CO_2 generate de călătoriile în scop profesional ale Institutului);

Politica de personal

10. constată că, la 31 decembrie 2022, schema de personal era completată în proporție de 100 %, fiind ocupate 27 de posturi de funcționari sau agenți temporari din cele 27 de posturi de funcționari sau agenți temporari autorizate în temeiul bugetului Uniunii (același număr de posturi ca în 2021); constată că, în plus, în 2022 rata de rotație a personalului Agenției a fost de 11 %, la fel ca în 2021 și 2020;

11. ia act de faptul că Institutul a finalizat exercițiul anual de evaluare a performanței pentru toți cei 62 de membri ai personalului și s-a asigurat că membrilor personalului li s-au oferit oportunități de formare adecvate pentru a-și îmbunătăți aptitudinile și competențele; salută faptul că, pentru a promova și a facilita dezvoltarea profesională în cadrul Institutului, în 2022 au fost organizate 19 programe diferite de formare în grup, cu 414 participanți, în timp ce 20 de membri ai personalului statutar au urmat 42 de cursuri individuale de formare; ia act de faptul că Institutul a continuat să promoveze formarea lingvistică pentru agenții temporari, agenții contractuali, experții naționali detașați și stagiarii săi, rambursând până la 500 EUR per membru al personalului; încurajează Institutul să se concentreze în continuare pe dezvoltarea carierei prin elaborarea unei politici de resurse umane pe termen lung care să ofere posibilități specifice de formare pentru dezvoltarea carierei;

12. salută faptul că distribuția de gen echilibrată obținută în 2021 în posturile de conducere de nivel superior și mediu [doi bărbați (50 %) și două femei (50 %)] a fost menținută în 2022 și constată dezechilibrul recurent în consiliul de administrație [opt bărbați (21,62 %) și 29 de femei (78,38 %)] și în totalul personalului [14 bărbați (29,17 %) și 34 de femei (70,83 %)]; își reiterează apelul ca Institutul să asigure în viitor echilibrul de gen; constată, cu toate acestea, din răspunsurile scrise ale Institutului că, pentru a realiza echilibrul de gen în rândul personalului său, acesta a întreprins acțiuni și a luat măsuri proactive concrete, cum ar fi, creșterea gradului de acoperire a anunțurilor de posturi vacante pentru a atrage o rezervă de talente mai diversificată sau utilizarea unor formulări care iau în considerare dimensiunea de gen în anunțurile de posturi vacante pentru a atrage atenția atât a femeilor, cât și a bărbaților; solicită Comisiei și statelor membre să țină cont de importanța garantării echilibrului de gen atunci când își desemnează membrii în consiliul de administrație al Institutului;

13. constată, pe baza răspunsurilor Institutului, că nu au existat cazuri de hărțuire raportate, anchetate, încheiate pe plan intern sau înregistrate în fața instanței în 2022; subliniază, cu toate acestea, că acest lucru nu înseamnă în mod automat că nu au existat astfel de cazuri, în special deoarece hărțuirea poate lua diverse forme și ar putea rămâne neraportată; invită Institutul să își continue activitatea pentru a menține tendința existentă, instituind, în același timp, toate garanțiile relevante pentru a se asigura că niciun caz nu rămâne neraportat; felicită Institutul pentru că a organizat în 2022 cursuri de formare privind prevenirea hărțuirii, atât pentru conducere, cât și pentru personal; constată, de asemenea, că Institutul a recurs la cabinetul său extern de avocatură desemnat pentru a gestiona în mod legal cazurile anterioare de hărțuire; observă că Institutul nu are propria unitate de servicii juridice și nici un post de consilier juridic;

14. ia act de faptul că, în 2022, a fost finalizată o procedură pendinte împotriva societății UAB Manpower Lit, inițiată la Tribunalul districtual din Vilnius la începutul anului 2018 de către o serie de foști lucrători interimari; reamintește că hotărârea Curții de Justiție din 11 noiembrie 2021 ([3]) a confirmat că Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului ([4]) se aplică agențiilor descentralizate ale Uniunii și a confirmat principiul potrivit căruia lucrătorii interimari și membrii statutari ai personalului sunt tratați în mod egal; ia act de faptul că Curtea Supremă din Lituania a confirmat hotărârea Curții de Justiție și s-a pronunțat în favoarea lucrătorilor interimari; salută faptul că Institutul nu mai angajează lucrători interimari începând cu 1 ianuarie 2022;

15. salută politica bine dezvoltată a Institutului în materie de calitate a vieții, fiind luate o serie de măsuri pentru a sprijini echilibrul dintre viața profesională și cea privată, munca de la distanță și un stil de viață sănătos pentru membrii personalului său; ia act de eforturile susținute ale Institutului de a îmbunătăți mediul de lucru în 2022 printr-o combinație de respect și integritate, spirit de echipă și cooperare în cadrul unităților, pentru a îmbunătăți înțelegerea și sprijinul personalului pentru politica de toleranță zero a Institutului față de hărțuirea psihologică și sexuală; ia act, de asemenea, de măsurile luate de Institut pentru a sprijini personalul, cum ar fi extinderea posibilității de a lucra de la distanță în cazul unor situații personale documentate sau rambursarea sesiunilor psihoterapeutice ale personalului nestatutar;

Achizițiile publice

16. ia act cu îngrijorare, din raportul Curții, de observația referitoare la un contract-cadru, potrivit căreia plata sumei de 25 571,18 EUR (dintr-un total de 511 296 EUR plătit în temeiul contractului respectiv) efectuată de Institut în 2022 pentru categoria de costuri „cheltuieli neprevăzute” a fost considerată neconformă pentru că respectiva categorie de costuri nu a fost inclusă în contractul-cadru; salută faptul că Institutul a introdus o modificare formală a contractului-cadru care definește procentul din buget și scopul utilizării cheltuielilor neprevăzute;

([3]) Hotărârea Curții (Camera a doua) din 11 noiembrie 2021, UAB „Manpower Lit”/E.S. și alții, ECLI:EU:C:2021:624.

([4]) Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).

17. ia act de o altă observație din raportul Curții cu privire la neregularitatea procedurii și a contractului rezultat în cadrul unei proceduri negociate auditate cu cel puțin trei candidați, cu o valoare mai mică de 60 000 EUR; recunoaște totuși, în ceea ce privește această ultimă observație, că în 2022 nu a fost efectuată nicio plată în cadrul acestui contract; solicită Institutului să remedieze deficiențele legate de deficiențele de control intern în domeniul achizițiilor publice;

Prevenirea și gestionarea conflictelor de interese și transparența

18. ia act de măsurile aplicate de Institut și de efortul constant depus de acesta pentru a asigura transparența și prevenirea și gestionarea conflictelor de interese, precum și protecția avertizorilor; ia act, în special, de faptul că Institutul desfășoară activități de prevenire și gestionare a conflictelor de interese prin acțiuni de sensibilizare și prin monitorizarea valabilității declarațiilor de interese semnate de consiliul de administrație, de personalul de conducere de nivel superior și de personalul implicat în procedurile de recrutare și de achiziții publice; constată, de asemenea, că Institutul și-a actualizat politica privind conflictele de interese în 2023, ținând seama de recomandările privind practica „ușilor turnante" formulate de Curte în raportul său de audit din 2021 privind agențiile descentralizate ale Uniunii și de alte rapoarte sau studii relevante publicate de autoritatea care acordă descărcarea de gestiune și de Ombudsmanul European; invită Curtea să includă noua politică a Institutului privind conflictele de interese în viitoarele sale planuri de audit;

19. ia act de faptul că Institutul a publicat pe site-ul său CV-urile și declarațiile de interese ale directoarei sale și ale membrilor consiliului său de administrație; reamintește importanța publicării CV-urilor și a declarațiilor de interese; invită Institutul să își publice fără întârziere reuniunile cu reprezentanții grupurilor de interese și să pună la dispoziția autorității care acordă descărcarea de gestiune informații pe pagina web unde sunt publicate aceste reuniuni;

Sistemul de control intern

20. salută măsurile luate de Institut în 2022 pentru a-și consolida sistemul de control intern; constată, în acest context, că Institutul este pe drumul cel bun în ceea ce privește progresele înregistrate în activitățile sale de control intern și audit, cum ar fi punerea în aplicare a recomandărilor sau a observațiilor formulate de Curte și de Serviciul de Audit Intern (SAI) în rapoartele lor de audit din 2021 și acțiunile și măsurile stabilite în strategia antifraudă a Institutului pentru perioada 2021-2023; salută faptul că aceste acțiuni și măsuri includ furnizarea de cursuri de formare în materie de prevenire a fraudei, sensibilizare prin intermediul unei pagini de intranet antifraudă dedicate și controale și evaluări specifice ale riscului de fraudă;

21. ia act de faptul că SAI a efectuat o evaluare specifică a sistemului de control intern al Institutului în 2022; ia act, de asemenea, de rezultatele acestei evaluări, în urma căreia au fost identificate patru deficiențe moderate legate de componentele I (mediul de control), III (activități de control) și IV (informare și comunicare) și o deficiență majoră legată de componenta III, precum și necesitatea îmbunătățirii sau îmbunătățirii semnificative a diferitelor principii (4, 10, 11 și 13); invită Institutul să informeze autoritatea care acordă descărcarea de gestiune cu privire la progresele realizate în abordarea rezultatelor evaluării SAI;

22. observă că o a doua evaluare externă independentă a Institutului a fost publicată în 2022; constată, în acest context, că consiliul de administrație al Institutului a adresat Comisiei o scrisoare conținând recomandări privind Forumul experților, funcționarea consiliului de administrație și aspectele legate de personal; înțelege din scrisoarea respectivă că abordarea acestor recomandări ar putea necesita o modificare a Regulamentului (CE) nr. 1922/2006 al Parlamentului European și al Consiliului ([5]) prin care a fost înființat Institutul; invită Comisia să sprijine Institutul în analiza de monitorizare și în discuțiile privind rezultatul acestei evaluări externe;

23. felicită Institutul pentru că a luat măsurile necesare în ceea ce privește observațiile Curții din 2021, toate considerate de Curte închise;

Altele

24. constată că Institutul a semnat în 2022 un nou contract de închiriere pentru sediul său din Vilnius pentru o perioadă de 10 ani; constată, de asemenea, că biroul de legătură de la Bruxelles și-a început activitățile în 2022 și a contribuit la consolidarea vizibilității Institutului ca parte interesată;

([5]) Regulamentul (CE) nr. 1922/2006 al Parlamentului European și al Consiliului din 20 decembrie 2006 privind înființarea unui Institut European pentru egalitatea de șanse între femei și bărbați (JO L 403, 30.12.2006, p. 9).

25. salută angajamentul Institutului de a-și digitaliza procedurile de achiziții prin integrarea instrumentului de gestionare a achizițiilor publice, care se preconizează că va fi finalizat în T4 din 2023; constată că, potrivit răspunsurilor Institutului la întrebările Comisiei pentru control bugetar a Parlamentului, acesta și-a actualizat politica de securitate cibernetică în 2022 pentru a consolida măsurile de securitate; reamintește că este important să se actualizeze periodic mecanismele pentru auditurile, testele și evaluările riscurilor informatice în materie de securitate cibernetică;

26. ia act de faptul că Institutul și-a mărit și mai mult vizibilitatea publică și prezența online prin lansarea sau găzduirea mai multor campanii sau evenimente, cum ar fi: campania #SafeSpaces pentru a arăta, printre altele, modul în care violența cibernetică subminează siguranța femeilor și a fetelor; și primul Forum al Institutului pentru egalitatea de gen, cu sesiuni ale forumului deschise publicului prin transmisiuni în direct pe internet și înregistrări;

27. insistă asupra importanței raportului său privind feminicidul, publicat în 2022, intitulat „Indicatori de feminicid: studiu-pilot privind disponibilitatea datelor și evaluarea fezabilității” și încurajează Institutul să își continue campania de a mări vizibilitatea feminicidului în politicile naționale și să evidențieze beneficiile potențiale ale recunoașterii ca infracțiune separată;

28. face trimitere, pentru alte observații cu caracter orizontal care însoțesc decizia privind descărcarea de gestiune, la rezoluția sa din 11 aprilie 2024 ([6]) referitoare la performanțele, gestiunea financiară și controlul agențiilor.

([6]) Texte adoptate, P9_TA(2024)0280.