2024/2295

10.10.2024

RESOLUCIJA EVROPSKEGA PARLAMENTA (EU) 2024/2295

z dne 11. aprila 2024

s pripombami, ki so del sklepa o razrešnici glede izvrševanja proračuna Evropskega inštituta za enakost spolov za proračunsko leto 2022

EVROPSKI PARLAMENT,

— ob upoštevanju sklepa o razrešnici glede izvrševanja proračuna Evropskega inštituta za enakost spolov za proračunsko leto 2022,

— ob upoštevanju člena 100 in Priloge V Poslovnika,

— ob upoštevanju mnenja Odbora za pravice žensk in enakost spolov,

— ob upoštevanju poročila Odbora za proračunski nadzor (A9-0096/2024),

A. ker je iz poročila o prihodkih in odhodkih ([1]) Evropskega inštituta za enakost spolov (v nadaljnjem besedilu: inštitut) razvidno, da je končni proračun inštituta v proračunskem letu 2022 znašal 8 432 919,91 EUR, kar je 2,99 % manj kot leta 2021;

B. ker je Računsko sodišče v poročilu o zaključnem računu Evropskega inštituta za enakost spolov za proračunsko leto 2022 (v nadaljnjem besedilu: poročilo Računskega sodišča) navedlo, da je prejelo razumno zagotovilo o zanesljivosti zaključnega računa inštituta ter o zakonitosti in pravilnosti z njim povezanih transakcij;

C. ker člen 8 Pogodbe o delovanju Evropske unije (PDEU) določa, da si Unija v vseh svojih dejavnostih prizadeva odpraviti neenakosti in tako vzpostaviti načelo vključevanja enakosti spolov ter spodbujati enakost spolov med moškimi in ženskami; ker je treba enakost spolov vključiti v vse politike Unije, tudi z upoštevanjem vidika spola pri pripravi proračuna na vseh ravneh proračunskega postopka;

D. ker indeks enakosti spolov za leto 2023 kaže, da so se države članice izboljšale le za 1,6-odstotne točke in dosegle 70,2 točke, medtem ko so na nekaterih področjih, predvsem pri ekonomski in dohodkovni metriki ([2]), celo nazadovale; ker je bil inštitut ustanovljen zato, da bi prispeval k spodbujanju enakosti spolov v Uniji in jo krepil, tudi z vključevanjem načela enakosti spolov v vse politike Unije in državne politike, oblikovane na njihovi osnovi, se boril proti diskriminaciji na podlagi spola ter ozaveščal državljane Unije o enakosti spolov;

Upravljanje proračuna in finančno poslovodenje

1. ugotavlja, da je stopnja izvrševanja sredstev za prevzem obveznosti zaradi proračunskega spremljanja v proračunskem letu 2022 znašala 97,91 %, kar je 1,01 % manj kot leta 2021; ugotavlja, da je stopnja izvrševanja odobritev plačil v letu 2022 znašala 81,10 %, kar je 9,72 % več kot leta 2021; izreka pohvalo inštitutu za pozorno spremljanje izvrševanja proračuna in zadovoljive stopnje izvrševanja proračuna v letu 2022, kljub izzivom tega leta, ki so bili povezani z vojaško agresijo proti Ukrajini in gospodarsko nestanovitnostjo v Uniji; se zaveda, da se je znesek v naslednje leto prenesenih operativnih odhodkov inštituta v letu 2023 zmanjšal na 42,28 % (v primerjavi s 54,79 % v letu 2022);

2. ugotavlja, da je končni proračun inštituta posledica sprememb proračuna v skupnem znesku 175 000 EUR, ki jih je sprejel upravni odbor inštituta zaradi močnega povečanja stopnje inflacije v Uniji in zlasti v Litvi v letu 2022, indeksacije plač v višini 6,9 % in povečanja korekcijskega koeficienta, ki se uporablja za Litvo, za 7,3 %;

3. na podlagi poročila Računskega sodišča z zaskrbljenostjo ugotavlja, da inštitut za okvirno pogodbo za storitve organizacije dogodkov ni razkril s tem povezanih namenskih proračunskih sredstev v višini 3,7 milijona EUR v enotnih programskih dokumentih inštituta, kar je ogrozilo proračunsko preglednost za upravni odbor inštituta in druge deležnike; poziva inštitut, naj v svoje enotne programske dokumente vključi vse operativne okvirne pogodbe;

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

Uspešnost

4. ugotavlja, da inštitut uporablja nekatere ključne kazalnike uspešnosti v zvezi z operativnimi cilji, da bi ocenil dodano vrednost, ki jo prinašajo njegove dejavnosti; z zadovoljstvom ugotavlja, da je inštitut v letu 2022 dosegel 96,1 % svojega delovnega programa in uresničil cilje iz spremenjenega enotnega programskega dokumenta za obdobje 2022–2024;

5. pozdravlja, da je inštitut leta 2022 podprl oblikovanje politik Unije s spremljanjem vrzeli in trendov na področju enakosti spolov z uvedbo indeksa enakosti spolov ter organiziral svoj prvi forum o enakosti spolov, na katerem so politični nosilci odločanja na visoki ravni in člani civilne družbe predstavili različne okrogle mize, delavnice in izmenjave izkušenj; ugotavlja tudi, da je inštitut pripravil poročilo o politiki o vplivu pandemije covida-19 na mlade ženske in moške s priporočili za vključevanje in opolnomočenje mladih; poleg tega ugotavlja, da je inštitut objavil poročilo z naslovom Umetna inteligenca, platformno delo in enakost spolov, iz katerega je razvidno, da lahko umetna inteligenca in platformno delo izboljšata enakost spolov v gospodarstvu;

6. opozarja, da je bil inštitut ustanovljen, da bi prispeval k spodbujanju enakosti spolov v Uniji z zagotavljanjem kakovostnih raziskav in primerljivih podatkov ter pomagal institucijam Unije in državam članicam pri vključevanju enakosti spolov v vse svoje politike in pri boju proti diskriminaciji na podlagi spola; zato poudarja, da ima inštitut ključno vlogo pri zbiranju, analiziranju, obdelavi in razširjanju podatkov in potrebnih informacij za oblikovalce politik ter politike Unije in njenih držav članic;

7. poudarja, da se je pomembno boriti proti neenakostim in krivicam, ki so jih deležne ženske; poziva Komisijo in države članice, naj sprejmejo nujne ukrepe za odpravo revščine in vse večjih neenakosti med ženskami, zlasti med ranljivimi skupinami, vključno z materami samohranilkami, invalidkami, ženskami iz rasnih manjšin, ženskami LGBTIQ+, migrantkami in begunkami, starejšimi ženskami in ženskami na podeželskih ali redko poseljenih območjih; ugotavlja, da bi bilo to mogoče doseči z izpolnjevanjem potrebe po večjem financiranju ukrepov za enakost spolov na področju zaposlovanja in rasti, pa tudi za boj proti nasilju na podlagi spola, razlikam v plačilu med moškimi in ženskami, razlikam v pokojninah med moškimi in ženskami, vplivu kriz na ženske, pa tudi z vključevanjem načela enakosti spolov in pripravo proračuna, upoštevanja vse večje stopnje revščine med ženskami, tudi v smislu pravic, demokracije in pravne države;

Povečanje učinkovitosti

8. je seznanjen s sinergijami inštituta med drugim z Evropsko fundacijo za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer (Eurofound), Agencijo Evropske unije za temeljne pravice (FRA) ter Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu; na podlagi odgovorov inštituta ugotavlja, da je inštitut dejaven član mreže agencij s področja pravosodja in notranjih zadev, da vzdržuje redne stike z vsemi agencijami s področja pravosodja in notranjih zadev ter dejavno sodeluje pri dejavnostih mreže agencij EU za znanstveno svetovanje; je seznanjen tudi s sodelovanjem inštituta s ponudniki podatkov, kot so Eurostat, FRA, Eurofound ali Eurojust;

9. izreka pohvalo inštitutu za napredek, ki ga je dosegel pri izboljšanju notranje učinkovitosti v letu 2022, in sicer z nadaljnjo digitalizacijo delovnih procesov ter čim večjo uporabo spletnih komunikacij in virtualno udeležbo na sejah in dogodkih; zlasti ugotavlja, da je inštitut v letu 2022 razvil ali uporabil več orodij, kot so orodje za elektronski podpis, Sysper2 (orodje Komisije za upravljanje človeških virov), orodje za e-zaposlovanje in orodje za upravljanje projektov, ki prispevajo k avtomatizaciji in digitalizaciji ključnih procesov (upravljanje človeških virov, upravljanje projektov in finančno poslovodenje); ugotavlja, da si je inštitut delil človeške in finančne vire, da bi medagencijsko pogodbo uporabil za zagotavljanje storitev za ocenjevanje projektov; ugotavlja tudi, da je inštitut opredelil več ukrepov za zmanjšanje emisij CO_2 in sprejetje okolju prijaznih delovnih praks (določbe o okoljski trajnosti v pogodbah inštituta, recikliranje papirja in plastike, elektronski delovni postopki in zbiranje podatkov o emisijah CO_2, ki jih povzročajo poslovna potovanja inštituta);

Kadrovska politika

10. ugotavlja, da je bil kadrovski načrt na dan 31. decembra 2022 uresničen 100-odstotno, saj je bilo zaposlenih 27 od 27 začasnih uslužbencev oziroma uradnikov, odobrenih v proračunu Unije (enako število delovnih mest kot v letu 2021); ugotavlja tudi, da je v letu 2022 stopnja fluktuacije zaposlenih v inštitutu znašala 11 %, kar je enako kot v letih 2021 in 2020;

11. ugotavlja, da je inštitut zaključil letno ocenjevanje uspešnosti za vseh 62 uslužbencev in zagotovil, da so jim bile na voljo ustrezne možnosti usposabljanja, ki so bile namenjene izboljšanju njihovih spretnosti in kompetenc; pozdravlja, da je bilo za spodbujanje in olajšanje strokovnega razvoja v inštitutu leta 2022 organiziranih 19 različnih skupinskih programov usposabljanja, v katerih je sodelovalo 414 udeležencev, 20 statutarnih uslužbencev pa se je udeležilo 42 individualnih tečajev usposabljanja; ugotavlja, da je inštitut še naprej spodbujal jezikovno usposabljanje za svoje začasne uslužbence, pogodbene uslužbence, napotene nacionalne strokovnjake in pripravnike, pri čemer je povrnil do 500 EUR na zaposlenega; spodbuja inštitut, naj se še naprej osredotoča na poklicni razvoj, in sicer z razvojem dolgoročne kadrovske politike, s katero bi ponudil posebne možnosti usposabljanja za poklicni razvoj;

12. pozdravlja dejstvo, da je bila v letu 2022 ohranjena uravnotežena zastopanost spolov, ki je bila leta 2021 dosežena na višjih in srednjih vodstvenih položajih (2 moška (50 %) in 2 ženski (50 %)), in ugotavlja, da je zastopanost spolov v upravnem odboru še vedno neuravnotežena (8 moških (21,62 %) in 29 žensk (78,38 %)) ter tudi med vsemi zaposlenimi (14 moških (29,17 %) in 34 žensk (70,83 %)); ponovno poziva inštitut, naj v prihodnje zagotovi uravnoteženo zastopanost spolov; kljub temu priznava, da je inštitut na podlagi svojih pisnih odgovorov, da bi dosegel uravnoteženo zastopanost spolov med zaposlenimi, sprejel konkretne proaktivne korake in ukrepe, kot sta povečanje dosega razpisov prostih delovnih mest, da bi privabili bolj raznolik nabor talentov, ali uporaba ubeseditve, ki upošteva vidik spola, v objavah prostih delovnih mest, da bi pritegnili pozornost žensk in moških; poziva Komisijo in države članice, naj pri imenovanju članov v upravni odbor inštituta upoštevajo pomen zagotavljanja uravnotežene zastopanosti spolov;

13. na podlagi odgovorov inštituta ugotavlja, da v letu 2022 ni bilo primerov nadlegovanja, ki bi bili prijavljeni, preiskani, interno zaključenih ali obravnavani pred sodišči; vendar poudarja, da to samo po sebi še ne pomeni, da takih primerov ni bilo, zlasti ker ima lahko nadlegovanje različne oblike in ostaja neprijavljeno; poziva inštitut, naj nadaljuje svoje delo, da bi ohranil obstoječi trend, hkrati pa vzpostavil vse ustrezne zaščitne ukrepe, s katerimi bi zagotovil, da noben primer ne bo ostal neprijavljen; izreka pohvalo inštitutu, ker je v letu 2022 organiziral usposabljanje o preprečevanju nadlegovanja za vodstvo in osebje; ugotavlja tudi, da je inštitut uporabil svojo izbrano zunanjo odvetniško pisarno, da bi obravnaval pravne vidike predhodnih primerov nadlegovanja; ugotavlja, da inštitut nima lastne enote za pravne storitve ali delovnega mesta za pravnega svetovalca;

14. ugotavlja, da je bil leta 2022 zaključen postopek proti podjetju UAB Manpower Lit, ki ga je v začetku leta 2018 pri okrožnem sodišču v Vilni sprožilo več nekdanjih agencijskih delavcev; opozarja, da je Sodišče Evropske unije v sodbi z dne 11. novembra 2021 ([3]) potrdilo, da se Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta ([4]) uporablja za decentralizirane agencije Unije, in potrdilo načelo enake obravnave agencijskih delavcev in statutarnih uslužbencev; ugotavlja, da je litovsko vrhovno sodišče v svoji sodbi potrdilo to sodbo Sodišča Evropske unije in odločilo v korist agencijskih delavcev; pozdravlja dejstvo, da inštitut od 1. januarja 2022 ne zaposluje več agencijskih delavcev;

15. pozdravlja, da je inštitut sprejel celovito politiko dobrega počutja s številnimi ukrepi, ki podpirajo usklajevanje poklicnega in zasebnega življenja, delo na daljavo in zdrav življenjski slog njegovih uslužbencev; je seznanjen, da si je inštitut v letu 2022 nenehno prizadeval za izboljšanje delovnega okolja s kombinacijo spoštovanja in integritete, skupinskega duha in sodelovanja med enotami, da bi njegovo osebje bolje razumelo ničelno toleranco do psihičnega in spolnega nadlegovanja ter jo podpiralo; je seznanjen tudi z ukrepi inštituta za podporo osebju, kot sta razširitev možnosti dela na daljavo v primeru dokumentiranih osebnih okoliščin ali povračilo stroškov za psihoterapevtsko obravnavo za nestatutarne uslužbence;

Javna naročila

16. je zaskrbljen zaradi ugotovitve iz poročila Računskega sodišča v zvezi z okvirno pogodbo, za katero je bilo ugotovljeno, da je inštitut v letu 2022 nepravilno plačal 25 571,18 EUR (od skupnega zneska 511 296 EUR, plačanega v okviru te pogodbe) za kategorijo stroškov „nepredvideni odhodki“, saj ta kategorija stroškov ni bila vključena v okvirno pogodbo; pozdravlja dejstvo, da je inštitut uvedel uradno spremembo okvirne pogodbe, v kateri je opredelil odstotek proračuna za nepredvidene odhodke in namen njihove uporabe;

([3]) Sodba Sodišča (drugi senat) z dne 11. novembra 2021 UAB „*Manpower Lit*“ proti E. S. in drugi, ECLI:EU:C:2021:624.

([4]) Direktiva 2008/104/ES Evropskega parlamenta in Sveta z dne 19. novembra 2008 o delu prek agencij za zagotavljanje začasnega dela (UL L 327, 5.12.2008, str. 9).

17. je seznanjen z ugotovitvijo iz poročila Računskega sodišča v zvezi z nepravilnostjo postopka in iz tega izhajajoče pogodbe v zvezi z revidiranim postopkom s pogajanji z vsaj tremi kandidati v vrednosti, nižji od 60 000 EUR; kljub temu v zvezi s slednjo ugotavlja, da v letu 2022 na podlagi te pogodbe še ni bilo izvršeno nobeno plačilo; poziva inštitut, naj odpravi pomanjkljivosti svojih notranjih kontrol na področju javnih naročil;

Preprečevanje in obvladovanje nasprotij interesov ter preglednost

18. je seznanjen, da je inštitut uvedel ukrepe in da si še naprej prizadeva za preglednost, preprečevanje in obvladovanje nasprotij interesov ter zaščito žvižgačev; zlasti ugotavlja, da inštitut preprečuje in obvladuje nasprotja interesov z ozaveščanjem in spremljanjem veljavnosti izjav o interesih, ki so jih podpisali njegov upravni odbor, višje vodstvo in osebje, vključeno v postopke zaposlovanja in javnih naročil; ugotavlja tudi, da je inštitut leta 2023 posodobil svojo politiko o nasprotjih interesov, da bi upošteval priporočila o izmeničnem zaposlovanju v javnem in zasebnem sektorju, ki jih je Računsko sodišče objavilo v revizijskem poročilu o decentraliziranih agencijah Unije za leto 2021, ter druga ustrezna poročila ali študije, ki sta jih izdala organ za podelitev razrešnice in evropska varuhinja človekovih pravic; poziva Računsko sodišče, naj novo politiko inštituta o nasprotjih interesov vključi v svoje prihodnje revizijske načrte;

19. ugotavlja, da je inštitut na svojem spletnem mestu objavil življenjepise in izjave o interesih direktorice in članov upravnega odbora; opozarja, kako pomembna je objava življenjepisov in izjav o interesih; poziva inštitut, naj nemudoma objavi svoje sestanke z zastopniki interesov in organu za podelitev razrešnice posreduje informacije o spletni strani, na kateri bodo ti sestanki objavljeni;

Notranje kontrole

20. pozdravlja ukrepe, ki jih je inštitut leta 2022 sprejel za okrepitev sistema notranje kontrole; v zvezi s tem ugotavlja, da inštitut napreduje pri dejavnostih, povezanih z notranjo kontrolo in revizijo, kot je izvajanje priporočil ali ugotovitev Računskega sodišča in službe za notranjo revizijo iz njunih revizijskih poročil iz leta 2021 ter dejavnosti in ukrepov, opredeljenih v strategiji inštituta za boj proti goljufijam za obdobje 2021–2023; pozdravlja dejstvo, da ti ukrepi vključujejo usposabljanje za preprečevanje goljufij, ozaveščanje prek namenske intranetne strani za boj proti goljufijam ter namenske kontrole in ocene tveganja goljufij;

21. ugotavlja, da je služba za notranjo revizijo leta 2022 izvedla posebno oceno sistema notranje kontrole inštituta; je seznanjen tudi z rezultati te ocene, v kateri so bile ugotovljene štiri zmerne pomanjkljivosti v zvezi s komponentami I (kontrolno okolje), III (kontrolne dejavnosti) in IV (informacije in komunikacija) ter ena večja pomanjkljivost v zvezi s komponento III ter potreba po izboljšanju ali znatnem izboljšanju različnih načel (4, 10, 11 in 13); poziva inštitut, naj organu za podelitev razrešnice poroča o napredku pri obravnavanju ugotovitev službe za notranjo revizijo;

22. ugotavlja, da je bila leta 2022 objavljena druga neodvisna zunanja ocena inštituta; v zvezi s tem ugotavlja, da je upravni odbor inštituta na Komisijo naslovil pismo s priporočili v zvezi s forumom strokovnjakov inštituta, delovanjem upravnega odbora in kadrovskimi vprašanji; na podlagi tega pisma razume, da bo za obravnavanje teh priporočil morda potrebna sprememba Uredbe (ES) št. 1922/2006 Evropskega parlamenta in Sveta ([5]), s katero je bil ustanovljen inštitut; poziva Komisijo, naj inštitut podpre pri nadaljnji analizi in razpravah o rezultatih te zunanje ocene;

23. izreka pohvalo inštitutu, ker je sprejel potrebne ukrepe v zvezi z ugotovitvami Računskega sodišča iz leta 2021, ki so po mnenju Računskega sodišča zaključene;

Drugo

24. ugotavlja, da je inštitut leta 2022 podpisal novo najemno pogodbo za svoje prostore v Vilni za obdobje desetih let; ugotavlja tudi, da je bruseljski urad za zvezo začel delovati leta 2022 in pomagal okrepiti prepoznavnost inštituta kot deležnika;

([5]) Uredba (ES) št. 1922/2006 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 20. decembra 2006 o ustanovitvi Evropskega inštituta za enakost spolov (UL L 403, 30.12.2006, str. 9).

25. pozdravlja zavezo inštituta, da bo digitaliziral svoje postopke javnega naročanja z uvedbo orodja za upravljanje javnih naročil, kar naj bi bilo dokončano v zadnjem četrtletju leta 2023; na podlagi odgovorov inštituta na vprašanja Odbora Parlamenta za proračunski nadzor ugotavlja, da je leta 2022 posodobil svojo politiko kibernetske varnosti, da bi okrepil varnostne ukrepe; opozarja, da je pomembno redno posodabljati ureditve za revizije na področju kibernetske varnosti, preskuse in ocene tveganja na področju informacijske tehnologije;

26. ugotavlja, da je inštitut dodatno povečal svojo prepoznavnost v javnosti in prisotnost na spletu, saj je začel ali gostil več kampanj ali dogodkov, kot je kampanja #SafeSpaces, da bi med drugim pokazal, kako kibernetsko nasilje ogroža varnost žensk in deklet, in prvi forum inštituta o enakosti spolov z razpravami, odprtimi za javnost prek prenosa v živo in posnetkov;

27. vztraja, da je pomembno, da je bilo leta 2022 objavljeno poročilo o femicidih z naslovom *Feminicide indicators: pilot study of data availability and feasibility assessment* (Pokazatelji femicida: pilotna študija o razpoložljivosti podatkov in oceni izvedljivosti) in spodbuja inštitut, naj nadaljuje svojo kampanjo za povečanje prepoznavnosti femicida v nacionalnih politikah in poudari morebitne koristi njegovega priznanja kot ločenega kaznivega dejanja;

28. sporoča, da so druge ugotovitve horizontalne narave, ki spremljajo sklep o razrešnici, zbrane v resoluciji z dne 11. aprila 2024 ([6]) o uspešnosti, finančnem poslovodenju in nadzoru agencij.

([6]) Sprejeta besedila, P9_TA(2024)0280.