UZNESENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU (EÚ) 2023/1884

z 10. mája 2023

s poznámkami, ktoré je neoddeliteľnou súčasťou rozhodnutia o absolutóriu za plnenie rozpočtu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (EIGE) za rozpočtový rok 2021

EURÓPSKY PARLAMENT,

— so zreteľom na svoje rozhodnutie o absolutóriu za plnenie rozpočtu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť za rozpočtový rok 2021,

— so zreteľom na článok 100 a prílohu V k rokovaciemu poriadku,

— so zreteľom na stanovisko Výboru pre práva žien a rodovú rovnosť,

— so zreteľom na správu Výboru pre kontrolu rozpočtu (A9-0121/2023),

A. keďže podľa výkazu príjmov a výdavkov ([1]) predstavoval konečný rozpočet Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (ďalej len „inštitút“) za rozpočtový rok 2021 sumu 8 692 878 EUR, čo je v porovnaní s rokom 2020 nárast o 12,17 %;

B. keďže Dvor audítorov vo svojej správe o overení ročnej účtovnej závierky Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť za rozpočtový rok 2021 (ďalej len „správa Dvora audítorov“) vyhlásil, že získal primeranú istotu o tom, že účtovná závierka inštitútu je spoľahlivá a že príslušné operácie sú zákonné a správne;

C. keďže rodová rovnosť je základnou hodnotou Únie zakotvenou v článku 2 Zmluvy o EÚ; keďže v článku 8 ZFEÚ sa uvádza, že Únia sa vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností a podporu rovnoprávnosti medzi mužmi a ženami, čím sa zavádza uplatňovanie princípu rodovej rovnosti;

D. keďže rodovú rovnosť v Únii mimoriadne ovplyvnili dôsledky pandémie ochorenia COVID-19, vojny na Ukrajine a odmietania rodovej rovnosti a práv žien, najmä sexuálneho a reprodukčného zdravia a práv vo viacerých členských štátoch; keďže ženám hrozí, že budú neprimerane zasiahnuté nárastom cien energie a životných nákladov vo všeobecnosti; keďže to má potenciál ďalej prehlbovať nerovnosti a brániť rodovej rovnosti; keďže je potrebný ďalší výskum rodového vplyvu energetickej chudoby v Únii; keďže v roku 2022 bol index rodovej rovnosti na úrovni 68,6 v celej EÚ, čo predstavuje nárast len o 0,6 v porovnaní s rokom 2021, čo dokazuje, že tempo pokroku EÚ v rodovej rovnosti je pomalé;

Rozpočtové a finančné riadenie

1. s uspokojením konštatuje, že úsilie o monitorovanie rozpočtu v priebehu rozpočtového roka 2021 prinieslo mieru plnenia viazaných rozpočtových prostriedkov v bežnom roku na úrovni 98,92 %, čo v porovnaní s rokom 2020 predstavuje zvýšenie o 1,18 %; poznamenáva, že miera plnenia platobných rozpočtových prostriedkov v bežnom roku bola 71,39 %, čo v porovnaní s rokom 2020 predstavuje zníženie o 3,44 %;

2. konštatuje, že suma konečného rozpočtu inštitútu je výsledkom prvej úpravy rozpočtu vo výške 971 698 EUR, čo predstavuje zvýšenie rozpočtu o 12 % v porovnaní s pôvodným rozpočtom prideleným na rok 2021, a druhej úpravy rozpočtu vo výške 375 000 EUR, čo predstavuje zníženie o 4,14 % prijaté správnou radou inštitútu z dôvodu úspor súvisiacich s ochorením COVID-19 zistených na konci roka;

3. berie na vedomie zvýšenie miery prenesených operačných výdavkov inštitútu na 54,79 % v roku 2022 (49,49 % v roku 2021);

([1]) Ú. v. EÚ C 141, 29.3.2022, s. 123.

Výkonnosť

4. pripomína, že inštitút bol zriadený s cieľom prispievať k presadzovaniu rodovej rovnosti v Únii a posilňovať ju; zdôrazňuje kľúčovú úlohu, ktorú inštitút zohráva pri podpore rodovej rovnosti v EÚ, ako je zabezpečovanie výskumu a poskytovanie údajov, čo je úloha, v ktorej sa ukázal ako dôležitý a efektívny; zdôrazňuje preto, že inštitút musí mať k dispozícii dostatočné a stabilné finančné a ľudské zdroje na plnenie svojich úloh; pripomína, že úlohou inštitútu je zbierať, analyzovať a šíriť informácie o rodovej rovnosti, vytvárať, analyzovať, hodnotiť a šíriť metodické nástroje na podporu integrácie rodovej rovnosti do všetkých politík Únie a následne do vnútroštátnych politík; podporuje spoluprácu medzi inštitútom a ostatnými agentúrami Únie;

5. konštatuje, že inštitút používa určité kľúčové ukazovatele výkonnosti v súvislosti s operačnými cieľmi, aby posúdil pridanú hodnotu svojich činností; s uznaním berie na vedomie, že inštitút v roku 2021 splnil 96,62 % svojho pracovného programu, čím dosiahol ciele stanovené v jednotnom programovom dokumente na roky 2021 – 2023;

6. konštatuje, že v roku 2021 inštitút uverejnil správu, v ktorej analyzoval dôsledky pandémie ochorenia COVID-19 pre obete partnerského násilia, a vykonal svoj prvý rozsiahly prieskum, v ktorom zhromaždil dôkazy o dôsledkoch pandémie ochorenia COVID-19 v neformálnej starostlivosti a rovnováhe medzi pracovným a súkromným životom, pohode, zamestnaní a pracovných podmienkach; ďalej konštatuje, že vytvorením nástroja na sledovanie prideľovania zdrojov na rodovú rovnosť inštitút dokončil podrobný súbor nástrojov pre rodové rozpočtovanie, ktorého cieľom je pomôcť riadiacim orgánom uplatňovať hľadisko rodovej rovnosti v rámci zdieľaného riadenia; okrem toho konštatuje, že inštitút vypracoval súbor nástrojov o rodovo citlivom verejnom obstarávaní pre fondy Únie a vnútroštátne rozpočty s cieľom doplniť rámec Komisie pre sociálne zodpovedné verejné obstarávanie;

7. konštatuje, že inštitút počas celého roka posilnil svoju spoluprácu s agentúrami Únie, najmä s Agentúrou Európskej únie pre základné práva (FRA) a Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound); berie na vedomie zapojenie inštitútu do siete agentúr pre spravodlivosť a vnútorné veci v súvislosti s reakciou na krízu spôsobenú ochorením COVID-19 a solidaritou Únie s Ukrajinou; ďalej berie na vedomie zapojenie inštitútu do siete agentúr EÚ pre vedecké poradenstvo (EU-ANSA), najmä pokiaľ ide o klaster pre kvantitatívne údaje z prieskumov a sociálno-ekonomický klaster; vyzýva inštitút, aby naďalej rozvíjal synergie (napríklad v oblasti ľudských zdrojov, správy budov, IT služieb a bezpečnosti), spoluprácu a výmenu osvedčených postupov s ostatnými agentúrami Únie s cieľom zvýšiť efektívnosť;

8. víta prebiehajúcu spoluprácu medzi inštitútom a Výborom pre práva žien a rodovú rovnosť; zdôrazňuje, že inštitút môže byť cenným prínosom pre všetky parlamentné výbory s cieľom lepšie začleniť hľadisko rodovej rovnosti do všetkých politík Únie; uznáva špecializáciu a poznatky inštitútu, najmä pokiaľ ide o poskytovanie údajov a hodnotenie politík členských štátov;

Personálna politika

9. konštatuje, že k 31. decembru 2021 bol plán pracovných miest naplnený na 96 %, pričom z 27 dočasných zamestnancov schválených v rámci rozpočtu Únie bolo vymenovaných 26 dočasných zamestnancov (rovnaký počet miest ako v roku 2020); konštatuje, že bolo vyhlásených 12 výziev na predkladanie žiadostí, z toho 4 na miesta zmluvných zamestnancov, 5 na miesta dočasných zamestnancov, 1 na miesto vyslaného národného experta a 2 na miesta stážistov; zdôrazňuje, že v priebehu roka 2021 bola miera fluktuácie 11 %; berie na vedomie skríning zamestnancov, pričom 77,6 % zamestnancov inštitútu bolo pridelených na prevádzkové úlohy, 14,5 % na administratívnu podporu a 7,9 % na neutrálne operácie; konštatuje, že 27. mája 2021 boli prijaté nové pravidlá týkajúce sa zamestnancov stredného manažmentu;

10. berie na vedomie vyvážené rodové zastúpenie vo vrcholovom manažmente (2 muži (50 %) a 2 ženy (50 %)), nevyvážené rodové zastúpenie v správnej rade (6 mužov (19 %) a 26 žien (81 %)) a medzi zamestnancami celkovo (12 mužov (29 %) a 30 žien (71 %)); opakovane žiada inštitút, aby v budúcnosti zabezpečil rodovú rovnováhu; žiada Komisiu a členské štáty, aby zohľadnili význam zabezpečenia rodovej rovnováhy pri predkladaní svojich nominácií na členov správnej rady inštitútu;

11. konštatuje, že inštitút okrem prihlášok na stáže a miesta vyslaných národných expertov, dostal v roku 2021 513 žiadostí, z ktorých 68 % podali ženy a 32 % muži; víta skutočnosť, že v tíme vrcholového manažmentu sa dosiahla rodová rovnováha, je však znepokojený celkovou nerovnováhou medzi zamestnancami; víta aktívnu účasť inštitútu od roku 2021 v pracovnej skupine pre rozmanitosť a začlenenie siete agentúr EÚ (EUAN) a rôzne opatrenia prijaté na zlepšenie rozmanitosti a začlenenia v rámci inštitútu;

12. konštatuje, že v roku 2021 sa inštitút dohodol na podpísaní ročnej zmluvy so spoločnosťou UAB Manpower Lit o poskytovaní dočasných zamestnancov; pripomína, že rozsudok Súdneho dvora Európskej únie z 11. novembra 2021 (vec C-948/19) potvrdil uplatniteľnosť smernice Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES ([2]) na decentralizované agentúry EÚ, ako aj zásadu rovnakého zaobchádzania s dočasnými zamestnancami ako so stálymi zamestnancami, a že Najvyšší súd Litvy potvrdil uvedený rozsudok; v tejto súvislosti poznamenáva, že zmluvná spoločnosť UAB Manpower Lit odmietla predĺžiť zmluvu o poskytovaní dočasných zamestnancov od roku 2022;

13. odporúča pridelenie väčšieho počtu zamestnancov a dostatočných rozpočtových prostriedkov inštitútu, berúc do úvahy vlastné posúdenie potrieb inštitútu, aby sa vedel vyrovnať s prudkým nárastom žiadostí o technickú pomoc pri uplatňovaní hľadiska rodovej rovnosti, ako napríklad s cieľom naliehavo reagovať na zhoršujúci sa vplyv rôznych a za sebou nasledujúcich sociálnych, ekonomických a klimatických kríz na ženy a rodovú rovnosť a potláčanie rodovej rovnosti a práv žien vo viacerých členských štátoch a na celom svete;

14. víta komplexnú politiku inštitútu v oblasti dobrých životných podmienok vrátane viacerých opatrení na podporu rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, práce na diaľku a zdravého životného štýlu jeho zamestnancov; konštatuje, že pokiaľ ide o psychologickú podporu, v roku 2021 bolo ukončené jedno nezávislé vyšetrovanie tvrdenia o psychickom obťažovaní, ktoré viedlo k prepusteniu zamestnanca, ktorý bol predmetom vyšetrovania; oceňuje komplexný plán odbornej prípravy inštitútu pre zamestnancov; nabáda inštitút, aby vypracoval dlhodobú politiku ľudských zdrojov v oblasti rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, celoživotného kariérneho poradenstva a ponuky špecifických možností odbornej prípravy na kariérny rozvoj, rodovej rovnováhy na všetkých personálnych úrovniach, telepráce, práva na odpojenie sa, zlepšenia geografickej rovnováhy s cieľom mať primerané zastúpenie zo všetkých členských štátov a náboru a integrácie osôb so zdravotným postihnutím, ako aj zabezpečiť, aby sa s nimi zaobchádzalo rovnako a aby sa vo veľkej miere podporovali príležitosti pre nich;

Verejné obstarávanie

15. konštatuje, že v roku 2021 bolo dokončených 47 administratívnych postupov verejného obstarávania a 62 postupov prevádzkového verejného obstarávania; konštatuje, že inštitút aktualizoval usmernenia k verejnému obstarávaniu pre zamestnancov vrátane kontrolných zoznamov, interných harmonogramov a procedurálnych krokov s cieľom zlepšiť kvalitu dokumentov vypracovaných v rámci opatrení verejného obstarávania;

16. so znepokojením berie na vedomie pripomienku Dvora audítorov, že v roku 2021 inštitút uskutočnil neoprávnené platby (vo výške 12 200 EUR) za nákup prekladateľských služieb, ktoré nespadali do rozsahu príslušnej výzvy na vyjadrenie záujmu;

17. pripomína význam každého postupu verejného obstarávania, aby sa zabezpečila spravodlivá hospodárska súťaž medzi uchádzačmi a obstaral tovar a služby za najlepšiu cenu pri dodržiavaní zásad transparentnosti, proporcionality, rovnakého zaobchádzania a nediskriminácie; žiada o zavedenie IT nástrojov elektronického verejného obstarávania, ktoré vyvinula Komisia; požaduje aktualizované objasnenie postupov a vzorov v usmerneniach pre verejné obstarávanie. so znepokojením berie na vedomie pripomienku Dvora audítorov týkajúcu sa nedostatkov vo verejnom obstarávaní, ktoré narastajú a zostávajú najväčším zdrojom neoprávnených platieb pre väčšinu agentúr.

([2]) Smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES z 19. novembra 2008 o dočasnej agentúrnej práci (Ú. v. EÚ L 327, 5.12.2008, s. 9).

Prevencia a riešenie konfliktov záujmov a transparentnosť

18. berie na vedomie existujúce opatrenia a pokračujúce úsilie inštitútu o zabezpečenie transparentnosti, prevencie a riešenia konfliktu záujmov a ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti; berie na vedomie, že inštitút dokončuje svoju politiku v oblasti konfliktu záujmov; konštatuje, že stratégia pre boj proti podvodom na roky 2021 – 2023 bola úspešne vykonaná v roku 2021 v súlade so súvisiacim akčným plánom na základe metodiky, ktorú poskytol úrad OLAF; víta, že okrem toho sa v roku 2021 uskutočnilo niekoľko školení v oblasti etiky a integrity, ako aj informačné stretnutia zamerané na prevenciu podvodov; trvá na tom, že treba zaviesť alebo pravidelne aktualizovať systematické pravidlá týkajúce sa transparentnosti, nezlučiteľnosti, konfliktu záujmu, nezákonného lobingu a javu otáčavých dverí;

19. konštatuje, že inštitút na svojom webovom sídle zverejnil životopisy a vyhlásenia o záujmoch svojej riaditeľky a väčšiny členov správnej rady; pripomína dôležitosť zverejňovania životopisov a vyhlásení o záujmoch; vyzýva inštitút, aby zverejnil životopisy a vyhlásenia o záujmoch všetkých členov správnej rady;

Vnútorná kontrola

20. víta opatrenia inštitútu prijaté v roku 2021 na posilnenie systému vnútornej kontroly; v tejto súvislosti berie na vedomie revíziu svojho postupu vykonávania *ex post* kontrol; v tejto súvislosti oceňuje, že od septembra 2021 sa vykonávali kontroly *ex post* a že sa dokončili súvisiace opatrenia spojené s pripomienkou Dvora audítorov; ďalej víta, že inštitút aktualizoval svoju politiku zabezpečovania kvality, v ktorej vymedzil osobitné kontrolné opatrenia pre projekty;

21. so znepokojením berie na vedomie pripomienky Dvora audítorov, ktoré poukazujú na viaceré nedostatky v oblasti systémov riadenia a kontroly; konštatuje, že prvá pripomienka súvisí s postupom prijímania zamestnancov, pri ktorom boli porušené zásady transparentnosti a rovnakého zaobchádzania, a že druhá pripomienka obsahuje správy o nedostatkoch v jednom výberovom konaní na vyslaných národných expertov, ktoré narúšajú jeho objektívnosť a naznačujú nedostatky vo vnútornej kontrole inštitútu; konštatuje, že tretia pripomienka súvisí s postupom verejného obstarávania, v rámci ktorého všetci členovia komisie na vyhodnotenie ponúk patrili do tej istej administratívnej jednotky, čo je v rozpore s článkom 150 ods. 3 nariadenia o rozpočtových pravidlách; pripomína, že procesné nedostatky v postupoch prijímania zamestnancov ohrozujú zásady transparentnosti a rovnakého zaobchádzania. žiada, aby inštitút zlepšil svoj vnútorný postup prijímania zamestnancov s cieľom objasniť postupy hodnotenia a oznámenia o voľných pracovných miestach.

22. konštatuje, že v nadväznosti na strategický plán vnútorného auditu Komisie (IAS) na roky 2019 – 2021 bolo v roku 2021 vykonaných celkovo 1 800 kontrolných operácií na vzorke 40 transakcií s celkovým rozpočtom vo výške 920 776 EUR; konštatuje, že z konečných výsledkov vyplýva, že zavedený systém vnútornej kontroly zabezpečuje súlad transakcií s rozpočtovými pravidlami a vnútornými postupmi; konštatuje, že správa obsahovala štyri odporúčania na posilnenie vnútorných kontrol s cieľom odstrániť menšie nedostatky; víta, že inštitút v plnej miere vykonal všetky odporúčania vrátane odporúčaní z predchádzajúcich rokov a IAS uzavrel súvisiace opatrenia vo februári 2022;

23. konštatuje, že osobitné posúdenie vnútornej kontroly za rok 2021 bolo vykonané v súlade s rámcom vnútornej kontroly inštitútu a usmerneniami pre hodnotenie vnútornej kontroly; berie na vedomie záver uvedeného posúdenia, že všetky zásady sú prítomné a fungujú tak, ako sa plánovalo, pričom v súvislosti so zložkami 2, 3 a 5 systému vnútornej kontroly sa zistilo šesť miernych nedostatkov; vyzýva inštitút, aby informoval orgán udeľujúci absolutórium o pokroku dosiahnutom pri riešení týchto nedostatkov; víta opatrenia, ktoré inštitút zaviedol na zmiernenie rizikových oblastí, a to aj pokiaľ ide o citlivé funkcie;

24. vyzýva inštitút, aby ďalej posilňoval svoje mechanizmy vnútornej kontroly a zriadil vnútorný protikorupčný mechanizmus;

Digitalizácia a zelená transformácia

25. berie na vedomie úsilie inštitútu o zabezpečenie nákladovo efektívneho a ekologického pracoviska; konštatuje, že inštitút vytvoril nástroj na riadenie misií s cieľom umožniť monitorovanie emisií CO_2 spôsobených cestovaním; berie na vedomie, že z monitorovania v roku 2021 vyplýva, že emisie CO_2 z pracovných ciest inštitútu predstavovali 8 ton; konštatuje, že inštitút zahrnul environmentálne požiadavky do viacerých typov zmlúv; víta záväzok inštitútu nainštalovať vo svojich priestoroch vo Vilniuse solárne panely s cieľom zlepšiť environmentálne vlastnosti budovy a spoliehať sa len na ekologické zdroje energie; so záujmom konštatuje, že inštitút získal aplikáciu, ktorá sa má zaviesť v roku 2022 a ktorá by mu umožnila sledovať jeho environmentálnu stopu; vyzýva inštitút, aby priebežne informoval rozpočtový orgán o vývoji v tejto oblasti;

26. berie na vedomie, že inštitút v roku 2021 plne digitalizoval svoje kľúčové procesy zavedením elektronických pracovných postupov a elektronického podpisu; berie na vedomie aktualizáciu bezpečnostnej politiky inštitútu v oblasti IKT a politiky riadenia informácií; víta odpoveď inštitútu, že má zavedený systém kybernetickej bezpečnosti a že zaviedol niekoľko opatrení týkajúcich sa kybernetickej bezpečnosti, ako napríklad systém viacfaktorovej autentifikácie a bezpečnostné školenia pre členov tímu IT; nabáda inštitút, aby pravidelne posudzoval riziká svojej IT infraštruktúry a zabezpečil pravidelné audity a testy svojej kybernetickej obrany;

Kontinuita činností počas krízy spôsobenej ochorením COVID-19

27. konštatuje, že inštitút sa rýchlo prispôsobil zabezpečeniu kontinuity činnosti v súlade s revidovaným jednotným programovým dokumentom; oceňuje prácu inštitútu pri podpore portugalského a slovinského predsedníctva Rady poskytnutím nových dôkazov o rodovej rovnosti ako základu pre príslušné závery Rady o sociálno-ekonomickom vplyve ochorenia COVID-19 na rodovú rovnosť; konštatuje, že v rámci siete agentúr pre spravodlivosť a vnútorné veci sa diskutovalo o spoločných iniciatívach týkajúcich sa reakcie na ochorenie COVID-19 a plánov na zabezpečenie kontinuity činností; víta skutočnosť, že inštitút aktualizoval svoj plán na zabezpečenie kontinuity činností v júli 2022;

28. nabáda inštitút, aby využil skúsenosti získané z pandémie ochorenia COVID-19 v súvislosti s cestovaním zamestnancov s cieľom lepšie organizovať stretnutia, podujatia a pohovory, ktoré by sa v budúcnosti mohli vykonávať efektívnejšie na diaľku než osobne;

Iné

29. oceňuje úsilie inštitútu o zviditeľnenie na verejnosti prostredníctvom tlačových brífingov, tlačových správ, mediálnych kampaní, ako je kampaň 16 dní aktivizmu, a úzkych kontaktov s novinármi; berie na vedomie zlepšené ukazovatele inštitútu týkajúce sa sociálnych médií a žiadostí médií;

30. pokiaľ ide o ďalšie poznámky horizontálnej povahy, ktoré sú súčasťou rozhodnutia o absolutóriu, odvoláva sa na svoje uznesenie z 10. mája 2023 ([3]) o výkonnosti, finančnom riadení a kontrole agentúr.

([3]) Prijaté texty, P9_TA(2023)0190.