2024/2295

10.10.2024

USNESENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU (EU) 2024/2295

ze dne 11. dubna 2024

obsahující připomínky, které jsou nedílnou součástí rozhodnutí o udělení absolutoria za plnění rozpočtu Evropského institutu pro rovnost žen a mužů na rozpočtový rok 2022

EVROPSKÝ PARLAMENT,

— s ohledem na své rozhodnutí o udělení absolutoria za plnění rozpočtu Evropského institutu pro rovnost žen a mužů na rozpočtový rok 2022,

— s ohledem na článek 100 a přílohu V jednacího řádu,

— s ohledem na stanovisko Výboru pro práva žen a rovnost pohlaví,

— s ohledem na zprávu Výboru pro rozpočtovou kontrolu (A9-0096/2024),

A. vzhledem k tomu, že podle výkazu příjmů a výdajů ([1]) Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (dále jen „institut“) dosahoval jeho konečný rozpočet na rozpočtový rok 2022 částky 8 432 919,91 EUR, což ve srovnání s rokem 2021 představuje pokles o 2,99 %;

B. vzhledem k tomu, že Účetní dvůr ve své zprávě o roční účetní závěrce Evropského institutu pro rovnost žen a mužů za rozpočtový rok 2022 (dále jen „zpráva Účetního dvora“) prohlásil, že získal přiměřenou jistotu, že roční účetní závěrka institutu je spolehlivá a uskutečněné operace jsou legální a správné;

C. vzhledem k tomu, že článek 8 Smlouvy o fungování Evropské unie stanoví, že Unie při všech svých činnostech usiluje o odstranění nerovností, čímž zavádí zásadu začleňování hlediska rovnosti žen a mužů, a podporuje rovnost žen a mužů; vzhledem k tomu, že rovnost žen a mužů musí být začleněna do všech politik Unie, a to i prostřednictvím genderového rozpočtování na všech úrovních rozpočtového procesu;

D. vzhledem k tomu, že index rovnosti žen a mužů za rok 2023 ukazuje, že členské státy zaznamenaly mírný nárůst o pouhých 1,6 bodu na celkem 70,2, přičemž některé oblasti vykazují známky regrese, zejména v oblasti ekonomické a příjmové metriky ([2]); vzhledem k tomu, že institut byl zřízen, aby přispíval k prosazování rovnosti žen a mužů v Unii a posiloval ji, včetně začleňování hlediska rovnosti žen a mužů do všech politik Unie a vyplývajících vnitrostátních politik, aby bojoval proti diskriminaci založené na pohlaví a aby zvyšoval informovanost občanů Unie o této problematice;

Rozpočtové a finanční řízení

1. konstatuje, že výsledkem úsilí o monitorování rozpočtu během rozpočtového roku 2022 byla míra plnění rozpočtu u prostředků na závazky na běžný rok ve výši 97,91 %, což oproti roku 2021 znamená pokles o 1,01 %; konstatuje, že míra čerpání prostředků na platby na běžný rok dosáhla 81,10 %, což ve srovnání s rokem 2021 představuje zvýšení o 9,72 %; oceňuje institut za důkladné monitorování plnění rozpočtu a uspokojivou míru jeho plnění v roce 2022, a to navzdory obtížím, které v tomto roce nastaly v souvislosti s útočnou válkou proti Ukrajině a hospodářskou nestabilitou v Unii; bere na vědomí, že institut v roce 2023 snížil přenos provozních výdajů na 42,28 %, přičemž v roce 2022 to bylo 54,79 %;

2. konstatuje, že výše konečného rozpočtu institutu je výsledkem opravných rozpočtů v celkové výši 175 000 EUR, které správní rada institutu přijala v důsledku prudkého zvýšení míry inflace v Unii, a zejména v Litvě, v roce 2022, valorizace mezd ve výši 6,9 % a zvýšení opravného koeficientu platného pro Litvu o 7,3 %;

3. na základě zprávy Účetního dvora se znepokojením konstatuje, že institut ve svých jednotných programových dokumentech nezveřejnil v případě rámcové smlouvy na služby v oblasti organizování akcí související vyčleněné rozpočtové prostředky ve výši 3,7 milionu EUR, což snížilo transparentnost rozpočtu vůči správní radě institutu a dalším zúčastněným stranám; vyzývá institut, aby do svých jednotných programových dokumentů zahrnul všechny provozní rámcové smlouvy;

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

Výkonnost

4. podotýká, že institut používá určité klíčové ukazatele výkonnosti v souvislosti s provozními cíli k posuzování přidané hodnoty své činnosti; s uspokojením konstatuje, že v roce 2022 splnil institut svůj pracovní program z 96,1 % a dosáhl cílů stanovených v pozměněném jednotném programovém dokumentu na období 2022–2024;

5. vítá skutečnost, že institut v roce 2022 podpořil tvorbu politik Unie tím, že monitoroval nedostatky a trendy v oblasti rovnosti žen a mužů zavedením indexu rovnosti žen a mužů, a uspořádal své první fórum pro rovnost žen a mužů, v jehož rámci se konaly různé panelové diskuse, semináře a setkání zaměřená na předávání zkušeností, jichž se zúčastnili vysoce postavení političtí činitelé s rozhodovací pravomocí a zástupci občanské společnosti; dále konstatuje, že institut vypracoval politický dokument o dopadu pandemie COVID-19 na mladé ženy a muže, jehož součástí jsou i doporučení, jak mladé lidi zapojit a posílit jejich postavení; konstatuje také, že institut zveřejnil zprávu nazvanou „Umělá inteligence, práce prostřednictvím platforem a genderová rovnost“, z níž vyplývá, že umělá inteligence a práce prostřednictvím platforem mohou zlepšit rovnost žen a mužů v hospodářství;

6. připomíná, že institut byl zřízen s cílem přispívat k prosazování rovnosti žen a mužů v Unii a posilovat ji poskytováním kvalitního výzkumu a srovnatelných údajů, pomáhat unijním orgánům a členským státům začleňovat rovnost žen a mužů do všech jejich politik a bojovat proti diskriminaci na základě pohlaví; zdůrazňuje proto skutečnost, že institut hraje zásadní úlohu při shromažďování, analýze, zpracovávání a šíření údajů a nezbytných informací pro tvůrce politik a pro politiky Unie a členských států;

7. zdůrazňuje význam boje proti nerovnostem mezi ženami a nespravedlnosti vůči ženám; vyzývá Komisi a členské státy, aby přijaly naléhavá opatření k řešení chudoby a rostoucích nerovností mezi ženami, zejména mezi skupinami ve zranitelných situacích, včetně matek samoživitelek, žen se zdravotním postižením, žen znevýhodněných na základě rasy, žen LGBTIQ+, migrantek a uprchlic, starších žen a žen ve venkovských nebo málo zalidněných oblastech; konstatuje, že by toho mohlo být dosaženo, pokud by byly navýšeny finanční prostředky na opatření v oblasti rovnosti žen a mužů, pokud jde o zaměstnanost a růst, jakož i na boj proti genderově podmíněnému násilí a rozdílům v odměňování žen a mužů, rozdílům ve výši důchodů žen a mužů a dopadu krizí na ženy, začleňováním hlediska rovnosti žen a mužů, genderovým rozpočtováním a potíráním rostoucí míry chudoby žen i opatřeními v oblasti práv, demokracie a právního státu;

Efektivita a zisky

8. bere na vědomí součinnost institutu mimo jiné s Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek (Eurofound), Agenturou Evropské unie pro základní práva (FRA) a Evropskou agenturou pro bezpečnost a ochranu zdraví při práci; na základě odpovědí institutu konstatuje, že institut je aktivním členem sítě agentur působících v oblasti spravedlnosti a vnitřních věcí (SVV), udržuje pravidelný kontakt se všemi ostatními agenturami, které v této oblasti působí, a aktivně se podílí na činnosti sítě agentur EU pro vědecké poradenství; bere rovněž na vědomí spolupráci institutu s poskytovateli údajů, jako jsou Eurostat, FRA, Eurofound nebo Eurojust;

9. oceňuje institut za pokrok, jehož v roce 2022 dosáhl při zlepšování své vnitřní efektivity prostřednictvím další digitalizace pracovních procesů a maximalizace využívání komunikace online a virtuální účasti na schůzích a akcích; poukazuje zejména na skutečnost, že institut v roce 2022 vyvinul nebo zavedl několik nástrojů, jako je nástroj pro elektronický podpis, Sysper2 (nástroj Komise pro řízení lidských zdrojů), elektronický nástroj pro přijímání zaměstnanců a nástroj pro řízení projektů, což přispělo k automatizaci a digitalizaci klíčových procesů (lidské zdroje a projektové a finanční řízení); konstatuje, že institut sdílel své lidské a finanční zdroje, aby mohl využít meziagenturní smlouvu na poskytování služeb v oblasti hodnocení projektů; konstatuje rovněž, že institut stanovil několik opatření ke snížení emisí CO_2 a k přijetí pracovních postupů šetrných k životnímu prostředí (doložky o environmentální udržitelnosti obsažené ve smlouvách institutu, recyklace papíru a plastů, elektronické pracovní postupy a shromažďování údajů o emisích CO_2 způsobených služebními cestami institutu);

Personální politika

10. konstatuje, že ke dni 31. prosince 2022 byl plán pracovních míst naplněn ze 100 %, přičemž z 27 úředníků a dočasných zaměstnanců povolených v rámci rozpočtu Unie (stejný počet jako v roce 2021) jich bylo jmenováno 27; konstatuje, že míra fluktuace zaměstnanců agentury v roce 2022 činila 11 %, což je stejná míra jako v letech 2021 a 2020;

11. bere na vědomí, že institut dokončil každoroční hodnocení výkonu všech 62 zaměstnanců a zajistil, aby jim byly nabídnuty vhodné možnosti školení zaměřené na zlepšení jejich dovedností a kompetencí; vítá, že za účelem podpory a usnadnění profesního rozvoje v institutu bylo v roce 2022 zorganizováno 19 různých skupinových školicích programů se 414 účastníky, přičemž 20 statutárních zaměstnanců se zapojilo do 42 individuálních školicích kurzů; konstatuje, že institut nadále podporoval jazykové vzdělávání pro své dočasné zaměstnance, smluvní zaměstnance, vyslané národní odborníky a stážisty, přičemž proplácel až 500 EUR na zaměstnance; vybízí institut, aby se i nadále zaměřoval na profesní rozvoj budováním dlouhodobé politiky v oblasti lidských zdrojů, jež bude spočívat v nabízení konkrétních možností školení za účelem profesního rozvoje;

12. vítá skutečnost, že v roce 2022 bylo zachováno vyvážené zastoupení žen a mužů ve vrcholném a středním managementu (2 muži (50 %) a 2 ženy (50 %)), jehož bylo dosaženo v roce 2021, a bere na vědomí opětovné nevyvážené zastoupení žen a mužů ve správní radě (8 mužů (21,62 %) a 29 žen (78,38 %)) a mezi zaměstnanci obecně (14 mužů (29,17 %) a 34 žen (70,83 %)); znovu vyzývá institut, aby v budoucnu zajistil vyvážené zastoupení žen a mužů; na základě písemných odpovědí institutu nicméně bere na vědomí, že institut učinil v zájmu dosažení genderové vyváženosti mezi svými zaměstnanci konkrétní iniciativní kroky a opatření, jako je zajištění širšího dosahu oznámení o volných pracovních místech s cílem přilákat rozmanitější skupinu nadaných uchazečů nebo používání formulací zohledňujících genderové aspekty v oznámeních o volných pracovních místech, aby byla upoutána pozornost jak žen, tak mužů; vyzývá Komisi a členské státy, aby při předkládání nominací do správní rady institutu přihlížely k tomu, že je důležité zajistit vyvážené zastoupení žen a mužů;

13. na základě odpovědí institutu konstatuje, že v roce 2022 nebyly hlášeny, vyšetřovány, uzavřeny v rámci interního řízení ani podány k soudu žádné případy obtěžování; podotýká nicméně, že z toho automaticky neplyne, že takové případy nenastaly, zejména proto, že obtěžování může mít různé formy a nemusí být ohlášeno; vyzývá institut, aby i nadále vyvíjel úsilí s cílem zachovat stávající trend a aby zavedl veškeré potřebné záruky, jež by zajistily, aby žádný případ nezůstal neohlášen; oceňuje institut za to, že v roce 2022 uspořádal pro vedoucí pracovníky i zaměstnance školení o prevenci obtěžování; konstatuje také, že institut využil služeb své externí advokátní kanceláře, aby řešila předchozí případy obtěžování právní cestou; poznamenává, že institut nemá vlastní právní oddělení ani funkci právního poradce;

14. konstatuje, že v roce 2022 bylo ukončeno řízení proti společnosti UAB Manpower Lit probíhající u obvodního soudu ve Vilniusu, k němuž dalo na začátku roku 2018 podnět několik bývalých dočasných pracovníků; připomíná, že rozsudek Soudního dvora ze dne 11. listopadu 2021 ([3]) potvrdil, že se na decentralizované agentury Unie vztahuje směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ([4]), jakož i platnost zásady rovného zacházení s dočasnými pracovníky a statutárními zaměstnanci; konstatuje, že Nejvyšší soud Litvy potvrdil rozhodnutí Soudního dvora a rozhodl ve prospěch dočasných pracovníků; vítá skutečnost, že institut od 1. ledna 2022 dočasné pracovníky již nenajímá;

15. vítá komplexní politiku institutu v oblasti duševní pohody, která zahrnuje řadu opatření na podporu rovnováhy mezi pracovním a soukromým životem, práce na dálku a zdravého životního stylu zaměstnanců institutu; bere na vědomí, že institut v roce 2022 vyvíjel soustavné úsilí o zlepšování pracovního prostředí kombinací respektu a integrity, týmového ducha a spolupráce všech oddělení, aby mezi svými zaměstnanci zvýšil porozumění své politice nulové tolerance vůči psychickému a sexuálnímu obtěžování a její podporu; bere rovněž na vědomí opatření institutu zaměřená na podporu zaměstnanců, jako je rozšíření možnosti práce na dálku v případě doložené osobní situace nebo proplácení výdajů na psychoterapeutická sezení nestatutárním pracovníkům;

Veřejné zakázky

16. se znepokojením bere na vědomí připomínku uvedenou ve zprávě Účetního dvora týkající se jedné rámcové smlouvy, u níž bylo zjištěno, že platba provedená institutem v roce 2022 ve výši 25 571,18 EUR (z celkové částky 511 296 EUR vyplacené na základě této smlouvy) v kategorii nákladů „nepředvídané výdaje“ byla neoprávněná, neboť tato kategorie nákladů nebyla do rámcové smlouvy zahrnuta; vítá skutečnost, že institut provedl formální úpravu této rámcové smlouvy, která nyní stanoví procentní podíl rozpočtu na nepředvídané výdaje i jejich účel;

([3]) Rozsudek Soudního dvora (druhého senátu) ze dne 11. listopadu 2021, UAB „Manpower Lit“ vs. E. S. a další, ECLI:EU:C:2021:624.
([4]) Směrnice Evropského parlamentu a Rady 2008/104/ES ze dne 19. listopadu 2008 o agenturním zaměstnávání (Úř. věst. L 327, 5.12.2008, s. 9).

17. upozorňuje rovněž na další připomínku obsaženou ve zprávě Účetního dvora, která se týká nesrovnalosti řízení a zakázky, která byla na jeho základě vybrána, a to v souvislosti s auditovaným jednacím řízením s hodnotou nižší než 60 000 EUR, jehož se zúčastnili nejméně tři uchazeči; zároveň však v souvislosti s touto posledně uvedenou připomínkou konstatuje, že v roce 2022 nebyly v rámci uvedené smlouvy provedeny žádné platby; vyzývá institut, aby se těmito nedostatky vnitřní kontroly v oblasti zadávání veřejných zakázek zabýval;

Prevence a řešení střetů zájmů a transparentnost

18. bere na vědomí stávající opatření institutu a jeho trvalé úsilí o zajištění transparentnosti, předcházení a řešení střetů zájmů a ochranu oznamovatelů; konstatuje zejména, že institut usiluje o prevenci a řešení střetů zájmů prostřednictvím zvyšování informovanosti a sledování platnosti prohlášení o zájmech podepsaných správní radou, vrcholným vedením a zaměstnanci, kteří se podílejí na přijímání nových zaměstnanců a zadávání veřejných zakázek; konstatuje rovněž, že institut v roce 2023 aktualizoval svou politiku v oblasti střetů zájmů s cílem zohlednit doporučení týkající se „efektu otáčivých dveří", která vydal Účetní dvůr ve své zprávě o auditu decentralizovaných agentur Unie za rok 2021, jakož i další příslušné zprávy či studie vydané orgánem příslušným k udělení absolutoria a evropskou veřejnou ochránkyní práv; vyzývá Účetní dvůr, aby novou politiku institutu v oblasti střetů zájmů zahrnul do svých plánů budoucích auditů;

19. bere na vědomí, že institut na svých internetových stránkách zveřejnil životopisy a prohlášení o zájmech své ředitelky a členů správní rady; připomíná význam zveřejňování životopisů a prohlášení o zájmech; vyzývá institut, aby neprodleně zveřejnil svá jednání se zástupci zájmových skupin a poskytl orgánu příslušnému k udělení absolutoria informace o internetových stránkách, kde jsou tato jednání zveřejňována;

Vnitřní kontrola

20. vítá opatření, která institut přijal v roce 2022 k posílení svého systému vnitřní kontroly; v této souvislosti konstatuje, že institut je na dobré cestě, pokud jde o dosažený pokrok v oblasti činností vnitřní kontroly a auditu, jako je provádění doporučení nebo připomínek vydaných Účetním dvorem a Útvarem interního auditu (IAS) v jejich auditních zprávách z roku 2021 a činností a opatření stanovených ve strategii institutu pro boj proti podvodům na období 2021–2023; vítá skutečnost, že tyto činnosti a opatření zahrnují poskytování školení pro předcházení podvodům, zvyšování povědomí prostřednictvím specializované intranetové stránky pro boj proti podvodům a specializované kontroly a posuzování rizika podvodů;

21. bere na vědomí, že Útvar interního auditu provedl v institutu v roce 2022 zvláštní posouzení jeho systému vnitřní kontroly; dále bere na vědomí výsledky tohoto posouzení, při němž byly zjištěny čtyři mírné nedostatky týkající se složek I (kontrolní prostředí), III (kontrolní činnosti) a IV (informace a komunikace) a jeden závažný nedostatek týkající se složky III, jakož i potřeba zlepšit či výrazně zlepšit některé zásady (4, 10, 11 a 13); žádá institut, aby informoval orgán příslušný k udělení absolutoria o pokroku, kterého bylo ohledně zjištění Útvaru interního auditu dosaženo;

22. konstatuje, že v roce 2022 bylo zveřejněno druhé nezávislé externí hodnocení institutu; v této souvislosti bere na vědomí, že správní rada institutu zaslala Komisi dopis obsahující doporučení ohledně odborného sboru institutu, fungování správní rady a personálních otázek; z tohoto dopisu vyvozuje, že řešení těchto doporučení si může vyžádat změnu nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 ([5]), kterým byl institut zřízen; vyzývá Komisi, aby institut podporovala při následné analýze a diskusích o výsledku uvedeného externího hodnocení;

23. oceňuje institut, že přijal nezbytná opatření v návaznosti na připomínky Účetního dvora z roku 2021, jež byly Účetním dvorem všechny prohlášeny za uzavřené;

Různé

24. konstatuje, že institut podepsal v roce 2022 novou nájemní smlouvu na své prostory ve Vilniusu na dobu deseti let; dále konstatuje, že v roce 2022 zahájil svou činnost styčný úřad v Bruselu, který pomohl posílit viditelnost institutu jako zúčastněné strany;

([5]) Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 ze dne 20. prosince 2006 o zřízení Evropského institutu pro rovnost žen a mužů (Úř. věst. L 403, 30.12.2006, s. 9).

25. vítá závazek institutu digitalizovat svá zadávací řízení zavedením nástroje pro řízení zadávání veřejných zakázek, které má být dokončeno v posledním čtvrtletí roku 2023; na základě odpovědí institutu na otázky Výboru pro rozpočtovou kontrolu Parlamentu konstatuje, že institut v roce 2022 aktualizoval svou politiku kybernetické bezpečnosti s cílem posílit bezpečnostní opatření; připomíná, že je důležité pravidelně aktualizovat opatření pro audity a testy v oblasti kybernetické bezpečnosti a hodnocení rizik v oblasti IT;

26. konstatuje, že institut ještě více posílil svou viditelnost ve veřejném prostoru a přítomnost na internetu tím, že spustil nebo poskytl prostor pro několik kampaní či akcí, jako je kampaň #SafeSpaces, která má mimo jiné ukázat, jak kybernetické násilí ohrožuje bezpečnost žen a dívek, a první fórum institutu pro rovnost žen a mužů s nabídkou různých akcí, jichž se mohla veřejnost zúčastnit prostřednictvím živého vysílání a nahrávek;

27. trvá na důležitosti zprávy o feminicidě zveřejněné v roce 2022 s názvem „Ukazatele feminicidy: pilotní studie dostupnosti údajů a posouzení proveditelnosti“ („Feminicide indicators: pilot study of data availability and feasibility assessment“) a vybízí institut, aby pokračoval ve své kampani za zviditelnění feminicidy ve vnitrostátních politikách a zdůrazňoval potenciální přínosy uznání feminicidy za samostatný trestný čin;

28. pokud jde o další připomínky, které jsou připojeny k rozhodnutí o udělení absolutoria a jsou horizontální povahy, odkazuje na své usnesení ze dne 11. dubna 2024 ([6]) o výkonnosti, finančním řízení a kontrole agentur.

([6]) Přijaté texty, P9_TA(2024)0280.