UZNESENIE EURÓPSKEHO PARLAMENTU (EÚ) 2024/2295

z 11. apríla 2024

s poznámkami, ktoré je neoddeliteľnou súčasťou rozhodnutia o absolutóriu za plnenie rozpočtu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť za rozpočtový rok 2022

EURÓPSKY PARLAMENT,

— so zreteľom na svoje rozhodnutie o absolutóriu za plnenie rozpočtu Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť za rozpočtový rok 2022,

— 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 (A9-0096/2024),

A. keďže podľa výkazu príjmov a výdavkov ([1]) predstavoval konečný rozpočet Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť (ďalej len „inštitút“) na rozpočtový rok 2022 sumu 8 432 919,91 EUR, čo je v porovnaní s rokom 2021 pokles o 2,99 %;

B. keďže Dvor audítorov vo svojej správe o overení ročnej účtovnej závierky Európskeho inštitútu pre rodovú rovnosť za rozpočtový rok 2022 (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 v článku 8 Zmluvy o fungovaní Európskej únie (ďalej len „ZFEÚ“) sa uvádza, že Únia sa vo všetkých svojich činnostiach zameriava na odstránenie nerovností, čím sa zavádza zásada uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti, a na podporu rovnosti medzi mužmi a ženami; keďže rodová rovnosť sa musí začleniť do všetkých politík Únie, a to aj prostredníctvom rodového rozpočtovania na všetkých úrovniach rozpočtového procesu;

D. keďže index rodovej rovnosti za rok 2023 ukazuje, že členské štáty dosiahli mierny nárast len o 1,6 bodu na 70,2 bodu, pričom niektoré oblasti vykazujú známky zhoršenia, najmä pokiaľ ide o ekonomickú a príjmovú metriku ([2]); keďže inštitút bol zriadený s cieľom prispievať k presadzovaniu rodovej rovnosti v Únii vrátane uplatňovania hľadiska rodovej rovnosti vo všetkých príslušných politikách Únie a v nadväzujúcich národných politikách a posilňovať ho, bojovať proti rodovej diskriminácii a zvyšovať informovanosť občanov Únie o rodovej rovnosti;

Rozpočtové a finančné riadenie

1. konštatuje, že úsilie o monitorovanie rozpočtu v priebehu rozpočtového roka 2022 prinieslo mieru plnenia viazaných rozpočtových prostriedkov v bežnom roku na úrovni 97,91 %, čo v porovnaní s rokom 2021 predstavuje zníženie o 1,01 %; poznamenáva, že miera plnenia platobných rozpočtových prostriedkov v bežnom roku bola 81,10 %, čo v porovnaní s rokom 2021 predstavuje zvýšenie o 9,72 %; oceňuje dôkladné monitorovanie plnenia rozpočtu a uspokojivé miery plnenia rozpočtu inštitútu v roku 2022 napriek výzvam v tomto roku, ktoré súviseli s vojenskou agresiou proti Ukrajine a hospodárskou nestabilitou v Únii; berie na vedomie zníženie miery prenesených administratívnych výdavkov inštitútu na 42,28 % v roku 2023 (v porovnaní s 54,79 % v roku 2022);

2. konštatuje, že suma konečného rozpočtu inštitútu je výsledkom opravných rozpočtov v celkovej výške 175 000 EUR, ktoré prijala správna rada inštitútu v dôsledku prudkého nárastu miery inflácie v Únii, a najmä v Litve v roku 2022, indexácie miezd o 6,9 % a zvýšenia korekčného koeficientu platného pre Litvu o 7,3 %;

3. so znepokojením berie na vedomie, že podľa Dvora audítorov inštitút v súvislosti s rámcovou zmluvou na služby spojené s organizáciou podujatí nezverejnil súvisiace účelovo viazané rozpočtové prostriedky vo výške 3,7 milióna EUR vo svojich jednotných programových dokumentoch, čím narušil rozpočtovú transparentnosť voči rade inštitútu a ostatným zainteresovaným stranám; vyzýva inštitút, aby do svojich jednotných programových dokumentov zahrnul všetky operačné rámcové zmluvy;

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

Výkonnosť

4. 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 2022 splnil 96,1 % svojho pracovného programu a dosiahol ciele stanovené v zmenenom jednotnom programovom dokumente na roky 2022 – 2024;

5. víta skutočnosť, že inštitút v roku 2022 podporil tvorbu politiky Únie monitorovaním nedostatkov a trendov v oblasti rodovej rovnosti spustením indexu rodovej rovnosti a zorganizoval svoje prvé fórum o rodovej rovnosti, na ktorom sa uskutočnili rôzne panelové diskusie, semináre a stretnutia s účasťou vysokopostavených politických činiteľov a členov občianskej spoločnosti; ďalej konštatuje, že inštitút vypracoval politickú správu o vplyve pandémie ochorenia COVID-19 na mladé ženy a mužov, ktorá obsahuje odporúčania na zapojenie a posilnenie postavenia mladých ľudí; okrem toho konštatuje, že inštitút zverejnil správu s názvom Umelá inteligencia, práca na platformách a rodová rovnosť, v ktorej sa uvádza, že umelá inteligencia a práca na platformách majú potenciál zlepšiť rodovú rovnosť v hospodárstve;

6. pripomína, že inštitút bol zriadený s cieľom prispievať k presadzovaniu rodovej rovnosti v Únii a posilňovať ju poskytovaním kvalitného výskumu a porovnateľných údajov s cieľom pomôcť inštitúciám Únie a členským štátom začleniť rodovú rovnosť do všetkých svojich politík a bojovať proti diskriminácii na základe pohlavia; zdôrazňuje preto, že inštitút plní kľúčovú úlohu pri zbere, analýze, spracúvaní a šírení údajov a potrebných informácií pre tvorcov politík a politiky Únie a členských štátov;

7. zdôrazňuje význam boja proti nerovnostiam medzi ženami a nespravodlivosti voči ženám; vyzýva Komisiu a členské štáty, aby prijali naliehavé opatrenia na riešenie chudoby a rastúcich nerovností medzi ženami, najmä medzi skupinami v zraniteľných situáciách vrátane osamelých matiek, žien so zdravotným postihnutím, rasovo kategorizovaných žien, LGBTIQ+ žien, migrantiek a utečenkýň, starších žien a žien vo vidieckych alebo riedko osídlených oblastiach; zdôrazňuje, že by to bolo možné dosiahnuť naplnením potreby zvýšeného financovania opatrení v oblasti rodovej rovnosti, pokiaľ ide o zamestnanosť a rast, ako aj s cieľom bojovať proti rodovo motivovanému násiliu, rozdielom v odmeňovaní žien a mužov, rozdielom v dôchodkoch žien a mužov, vplyvu kríz na ženy, uplatňovanie rodového hľadiska a rodové rozpočtovanie, proti rastúcej miere chudoby žien, ako aj z hľadiska práv a demokracie a právneho štátu;

Efektívnosť a prínos

8. berie na vedomie okrem iného súčinnosť inštitútu s Európskou nadáciou pre zlepšovanie životných a pracovných podmienok (Eurofound), Agentúrou Európskej únie pre základné práva (ďalej len „FRA“) a Európskou agentúrou pre bezpečnosť a ochranu zdravia pri práci; konštatuje, že podľa odpovedí inštitútu je inštitút aktívnym členom siete agentúr pre spravodlivosť a vnútorné veci (ďalej len „SVV“), udržiava pravidelný kontakt so všetkými agentúrami pre SVV a aktívne sa zúčastňuje na činnostiach siete agentúr EÚ pre vedecké poradenstvo; ďalej upozorňuje na spoluprácu inštitútu s poskytovateľmi údajov, ako sú Eurostat, FRA, Eurofound alebo Eurojust;

9. oceňuje pokrok, ktorý inštitút dosiahol v roku 2022 pri zvyšovaní svojej vnútornej efektívnosti prostredníctvom ďalšej digitalizácie svojich pracovných procesov, ako aj maximálneho využívania online komunikácie a virtuálnej účasti na zasadnutiach a podujatiach; konštatuje najmä, že v roku 2022 inštitút vyvinul alebo začal používať niekoľko nástrojov, ako je elektronický podpis, Sysper2 (nástroj Komisie na riadenie ľudských zdrojov), nástroj na elektronický nábor zamestnancov a nástroj na riadenie projektov, ktoré prispievajú k automatizácii a digitalizácii kľúčových procesov (riadenie ľudských zdrojov, projektov a financií); konštatuje, že inštitút sa podelil o svoje ľudské a finančné zdroje, aby mohol využiť zmluvu medzi agentúrami na poskytovanie služieb na hodnotenie projektov; ďalej konštatuje, že inštitút definoval niekoľko opatrení na zníženie emisií uhlíka a prijatie ekologických pracovných postupov (doložky o environmentálnej udržateľnosti v zmluvách inštitútu, recyklácia papiera a plastov, elektronické pracovné postupy a zber údajov o emisiách uhlíka spôsobených služobnými cestami inštitútu);

Personálna politika

10. konštatuje, že k 31. decembru 2022 bol plán pracovných miest naplnený na 100 %, pričom z 27 dočasných zamestnancov a úradníkov povolených v rámci rozpočtu Únie (v porovnaní s rovnakým počtom pracovných miest v roku 2021) bolo vymenovaných 27 úradníkov alebo dočasných zamestnancov; poznamenáva, že okrem toho bola v roku 2022 miera fluktuácie zamestnancov inštitútu 11 %, čo je rovnaká miera ako v rokoch 2021 a 2020;

11. konštatuje, že inštitút dokončil každoročné hodnotenie výkonnosti všetkých 62 zamestnancov a zabezpečil, aby sa zamestnancom ponúkli primerané príležitosti na odbornú prípravu zameranú na zlepšenie ich zručností a kompetencií; víta, že s cieľom podporiť a uľahčiť profesijný rozvoj v inštitúte sa v roku 2022 zorganizovalo 19 rôznych skupinových programov odbornej prípravy so 414 účastníkmi, zatiaľ čo 20 stálych zamestnancov absolvovalo 42 individuálnych kurzov odbornej prípravy; konštatuje, že inštitút naďalej podporoval jazykové vzdelávanie svojich dočasných zamestnancov, zmluvných zamestnancov, vyslaných národných expertov a stážistov, pričom preplácal až 500 EUR na zamestnanca; nabáda inštitút, aby sa naďalej zameriaval na kariérny rast vypracovaním dlhodobej politiky ľudských zdrojov s cieľom ponúknuť osobitné možnosti odbornej prípravy pre kariérny rast;

12. víta skutočnosť, že vyvážené rodové zastúpenie, ktoré sa dosiahlo v roku 2021 vo vyššom a strednom manažmente (2 muži (50 %) a 2 ženy (50 %)), sa zachovalo aj v roku 2022, a berie na vedomie nevyvážené rodové zastúpenie v správnej rade [8 mužov (21,62 %) a 29 žien (78,38 %)] a medzi zamestnancami celkovo (14 mužov (29,17 %) a 34 žien (70,83 %)); opakovane žiada inštitút, aby v budúcnosti zabezpečil rodovú rovnováhu; napriek tomu na základe písomných odpovedí inštitútu uznáva, že v záujme dosiahnutia rodovej rovnováhy medzi svojimi zamestnancami prijal konkrétne aktívne kroky a opatrenia, ako je zvýšenie dosahu oznámení o voľných pracovných miestach s cieľom prilákať rozmanitejší okruh talentov alebo používanie rodovo citlivých formulácií v oznámeniach o voľných pracovných miestach s cieľom pritiahnuť pozornosť žien aj mužov; žiada Komisiu a členské štáty, aby zohľadnili význam zabezpečenia rodovej rovnováhy pri predkladaní svojich nominácií na členov správnej rady inštitútu;

13. konštatuje, že podľa odpovedí inštitútu v roku 2022 nebol nahlásený, vyšetrovaný, interne uzavretý ani súdne riešený žiadny prípad obťažovania; upozorňuje však, že to automaticky neznamená, že k takýmto prípadom nedošlo, najmä preto, že obťažovanie môže mať rôzne formy a môže zostať nenahlásené; vyzýva inštitút, aby pokračoval vo svojej práci s cieľom zachovať súčasný trend a zároveň zaviesť všetky príslušné záruky, aby sa zabezpečilo, že žiaden prípad nezostane nenahlásený; oceňuje, že inštitút v roku 2022 zorganizoval odbornú prípravu zameranú na prevenciu obťažovania pre vedenie aj zamestnancov; berie tiež na vedomie, že inštitút využil vymenovanú externú právnu kanceláriu na právne riešenie predchádzajúcich prípadov obťažovania; konštatuje, že inštitút nemá vlastné oddelenie právnych služieb ani funkciu právneho poradcu;

14. konštatuje, že v roku 2022 bol ukončený prebiehajúci súdny spor proti spoločnosti UAB Manpower Lit, ktorý začiatkom roka 2018 začalo na Obvodnom súde mesta Vilnius niekoľko bývalých dočasných zamestnancov; pripomína, že v rozsudku Súdneho dvora z 11. novembra 2021 ([3]) sa potvrdilo, že smernica Európskeho parlamentu a Rady 2008/104/ES ([4]) sa vzťahuje na decentralizované agentúry Únie, a potvrdila sa zásada rovnakého zaobchádzania s dočasnými pracovníkmi a stálymi zamestnancami; konštatuje, že litovský najvyšší súd vo svojom rozhodnutí potvrdil toto rozhodnutie Súdneho dvora a rozhodol v prospech dočasných zamestnancov; víta skutočnosť, že inštitút už od 1. januára 2022 nezamestnáva dočasných pracovníkov;

15. 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; berie na vedomie trvalé úsilie inštitútu o zlepšenie pracovného prostredia v roku 2022 prostredníctvom kombinácie rešpektu a integrity, tímového ducha a spolupráce v rámci jednotlivých útvarov s cieľom posilniť pochopenie a podporu nulovej tolerancie inštitútu v oblasti psychologického a sexuálneho obťažovania; ďalej berie na vedomie opatrenia inštitútu na podporu zamestnancov, ako je rozšírenie možností práce na diaľku v prípade zdokumentovaných osobných situácií alebo preplácanie psychoterapeutických vyšetrení neštatutárnym zamestnancom;

Verejné obstarávanie

16. so znepokojením berie na vedomie pripomienku Dvora audítorov týkajúcu sa rámcovej zmluvy, podľa ktorej bola platba Inštitútu vo výške 25 571,18 EUR (z celkovej sumy 511 296 EUR vyplatenej na základe tejto zmluvy), ktorú inštitút uhradil v roku 2022 v kategórii nákladov „nepredvídané výdavky“, označená za neoprávnenú, keďže táto kategória nákladov nebola zahrnutá do rámcovej zmluvy; víta skutočnosť, že inštitút zaviedol formálny dodatok k rámcovej zmluve, ktorý definuje percento rozpočtu a účel použitia nepredvídaných výdavkov;

([3]) Rozsudok Súdneho dvora (druhá komora) z 11. novembra 2021 vo veci UAB „Manpower Lit“/E.S. a ďalší, ECLI:EU:C:2021:624.
([4]) 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).

17. berie na vedomie ďalšiu pripomienku zo správy Dvora audítorov týkajúcu sa nesprávnosti postupu a výslednej zmluvy v súvislosti s kontrolovaným rokovacím konaním s najmenej tromi uchádzačmi v hodnote nižšej ako 60 000 EUR; v súvislosti s poslednou pripomienkou však uznáva, že v roku 2022 neboli vykonané žiadne platby podľa tejto zmluvy; vyzýva inštitút, aby odstránil nedostatky vo vnútornej kontrole v oblasti verejného obstarávania;

Prevencia a riešenie konfliktov záujmov a transparentnosť

18. berie na vedomie existujúce opatrenia a pokračujúce úsilie inštitútu o zabezpečenie transparentnosti, prevencie a riešenia konfliktov záujmov a ochrany oznamovateľov protispoločenskej činnosti; konštatuje najmä, že inštitút vykonáva prevenciu a rieši konflikty záujmov zvyšovaním informovanosti a monitorovaním platnosti vyhlásení o záujmoch podpísaných správnou radou, vyšším manažmentom a zamestnancami zapojenými do postupov prijímania zamestnancov a verejného obstarávania; ďalej konštatuje, že inštitút aktualizoval svoju politiku konfliktu záujmov v roku 2023, pričom zohľadnil odporúčania týkajúce sa „javu otáčavých dverí“, ktoré vydal Dvor audítorov vo svojej audítorskej správe o decentralizovaných agentúrach Únie za rok 2021, a ďalšie príslušné správy alebo štúdie, ktoré vydal orgán udeľujúci absolutórium a európsky ombudsman; vyzýva Dvor audítorov, aby do svojich budúcich plánov auditu zahrnul novú politiku inštitútu v oblasti konfliktu záujmov;

19. berie na vedomie, že inštitút na svojom webovom sídle zverejnil životopisy a vyhlásenia o záujmoch svojej riaditeľky a členov správnej rady; pripomína dôležitosť zverejňovania životopisov a vyhlásení o záujmoch; vyzýva inštitút, aby bezodkladne zverejnil svoje stretnutia so zástupcami záujmových skupín a poskytol orgánu udeľujúcemu absolutórium informácie o webstránke, na ktorej sú tieto stretnutia zverejnené;

Vnútorná kontrola

20. víta opatrenia inštitútu prijaté v roku 2022 na posilnenie systému vnútornej kontroly; v tejto súvislosti konštatuje, že inštitút je na dobrej ceste, pokiaľ ide o pokrok dosiahnutý v jeho činnostiach súvisiacich s vnútornou kontrolou a auditom, ako je vykonávanie odporúčaní alebo pripomienok, ktoré Dvor audítorov a Útvar pre vnútorný audit vydali vo svojich audítorských správach z roku 2021, a činnosti a opatrenia vymedzené v stratégii inštitútu na boj proti podvodom na roky 2021 – 2023; víta skutočnosť, že medzi tieto kroky a opatrenia patrí poskytovanie školení o prevencii podvodov, zvyšovanie informovanosti prostredníctvom osobitnej intranetovej stránky zameranej na boj proti podvodom a osobitné kontroly a hodnotenia rizika podvodov;

21. berie na vedomie, že Útvar pre vnútorný audit vykonal osobitné posúdenie systému vnútornej kontroly inštitútu v roku 2022; ďalej berie na vedomie výsledky tohto posúdenia, ktoré zistilo štyri stredne závažné nedostatky týkajúce sa zložiek I (kontrolné prostredie), III (kontrolné činnosti) a IV (informácie a komunikácia) a jeden závažný nedostatok v zložke III, ako aj potreba zlepšenia alebo výrazného zlepšenia rôznych zásad (4, 10, 11 a 13); vyzýva inštitút, aby orgánu udeľujúcemu absolutórium podal správu o pokroku dosiahnutom pri riešení zistení Útvaru pre vnútorný audit;

22. konštatuje, že druhé nezávislé externé hodnotenie inštitútu bolo uverejnené v roku 2022; v tejto súvislosti konštatuje, že správna rada inštitútu adresovala Komisii list s odporúčaniami týkajúcimi sa fóra expertov, fungovania správnej rady a personálnych otázok inštitútu; berie na vedomie, že podľa tohto listu si riešenie týchto odporúčaní môže vyžadovať zmenu nariadenia Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 ([5]), ktorým sa inštitút zriadil; vyzýva Komisiu, aby podporila inštitút pri následnej analýze a diskusiách o výsledkoch tohto externého hodnotenia;

23. oceňuje, že inštitút prijal potrebné opatrenia v súvislosti s pripomienkami Dvora audítorov z roku 2021, ktoré Dvor audítorov všetky považuje za uzavreté;

Iné

24. konštatuje, že inštitút podpísal v roku 2022 novú zmluvu o prenájme svojich priestorov vo Vilniuse na obdobie 10 rokov; ďalej konštatuje, že styčná kancelária v Bruseli začala svoju činnosť v roku 2022 a pomohla posilniť viditeľnosť inštitútu ako zainteresovanej strany;

([5]) Nariadenie Európskeho parlamentu a Rady (ES) č. 1922/2006 z 20. decembra 2006, ktorým sa zriaďuje Európsky inštitút pre rodovú rovnosť (Ú. v. EÚ L 403, 30.12.2006, s. 9).

25. víta záväzok inštitútu digitalizovať svoje postupy verejného obstarávania prostredníctvom zavedenia nástroja na riadenie verejného obstarávania, ktorého dokončenie sa očakáva vo 4. štvrťroku 2023; konštatuje, že podľa odpovedí inštitútu na otázky Výboru Európskeho parlamentu pre kontrolu rozpočtu inštitút aktualizoval svoju politiku kybernetickej bezpečnosti v roku 2022 s cieľom posilniť bezpečnostné opatrenia; pripomína, že je dôležité pravidelne aktualizovať opatrenia týkajúce sa auditov, testov a posúdení rizík v oblasti IT týkajúcich sa kybernetickej bezpečnosti;

26. berie na vedomie, že inštitút ďalej zvýšil svoju viditeľnosť na verejnosti a prítomnosť na internete spustením alebo organizovaním niekoľkých kampaní alebo podujatí, ako napríklad kampane #SafeSpaces, ktorá okrem iného poukazuje na to, ako kybernetické násilie ohrozuje bezpečnosť žien a dievčat a prvého fóra inštitútu o rodovej rovnosti so zasadnutiami prístupnými verejnosti prostredníctvom živého vysielania a záznamov;

27. trvá na význame jeho správy o vraždách žien, ktorá bola zverejnená v roku 2022 s názvom „Ukazovatele vrážd žien: pilotná štúdia dostupnosti údajov a posúdenie uskutočniteľnosti“, a nabáda inštitút, aby pokračoval vo svojej kampani na šírenie informácií o vraždách žien vo vnútroštátnych politikách a zdôraznil potenciálne prínosy uznania takéhoto činu za samostatný trestný čin;

28. pokiaľ ide o ďalšie poznámky horizontálnej povahy, ktoré sú súčasťou rozhodnutia o absolutóriu, odvoláva sa na svoje uznesenie z 11. apríla 2024 ([6]) o výkonnosti, finančnom riadení a kontrole agentúr.

([6]) Prijaté texty, P9_TA(2024)0280.