

REZOLUCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO (UE) 2023/1884**z dnia 10 maja 2023 r.****zawierająca uwagi stanowiące integralną część decyzji w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) za rok budżetowy 2021**

PARLAMENT EUROPEJSKI,

- uwzględniając swoją decyzję w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn za rok budżetowy 2021,
 - uwzględniając art. 100 Regulaminu i załącznik V do Regulaminu,
 - uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Praw Kobiet i Równouprawnienia,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Kontroli Budżetowej (A9-0121/2023),
- A. mając na uwadze, że zgodnie z zestawieniem dochodów i wydatków ⁽¹⁾ ostateczny budżet Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn („Instytutu”) za rok budżetowy 2021 wyniósł 8 692 878 EUR, co oznacza wzrost o 12,17 % w porównaniu z 2020 r.;
- B. mając na uwadze, że w sprawozdaniu dotyczącym rocznego sprawozdania finansowego Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn za rok budżetowy 2021 (zwanym dalej „sprawozdaniem Trybunału”) Trybunał Obrachunkowy (zwany dalej „Trybunałem”) stwierdza, iż uzyskał wystarczającą pewność, że roczne sprawozdanie finansowe Instytutu jest wiarygodne oraz że operacje leżące u jego podstaw są legalne i prawidłowe;
- C. mając na uwadze, że równouprawnienie płci stanowi podstawową wartość Unii zapisaną w art. 2 TUE; mając na uwadze, że art. 8 TFUE stanowi, iż we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet, a tym samym ustanawia zasadę uwzględniania aspektu płci;
- D. mając na uwadze, że na równouprawnienie płci w Unii szczególnie wpłynęły skutki pandemii COVID, wojna w Ukrainie oraz regres w obszarze równouprawnienia płci i praw kobiet, zwłaszcza zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz praw w tym zakresie, w kilku państwach członkowskich; mając na uwadze, że istnieje niebezpieczeństwo, że rosnące ceny energii i ogólnie koszty życia, wywrą nieproporcjonalnie duży wpływ na kobiety; mając na uwadze, że może to przyczynić się do dalszego pogłębienia nierówności i utrudnić osiągnięcie równouprawnienia płci; mając na uwadze, że potrzebne są dalsze badania nad zróżnicowanym pod względem płci wpływem ubóstwa energetycznego w Unii; mając na uwadze, że wskaźnik równouprawnienia płci w 2022 r. wyniósł 68,6 w całej UE, co oznacza wzrost zaledwie o 0,6 w porównaniu z 2021 r. i świadczy o powolnym tempie, w jakim UE dąży do równouprawnienia płci;

Zarządzanie budżetem i finansami

1. odnotowuje z zadowoleniem, że wysiłki związane z monitorowaniem budżetu w ciągu roku budżetowego 2021 doprowadziły do osiągnięcia wskaźnika wykonania środków na zobowiązania na bieżący rok w wysokości 98,92 %, co oznacza wzrost o 1,18 % w porównaniu z rokiem 2020; zwraca uwagę, że wskaźnik wykonania w odniesieniu do środków na płatności na bieżący rok wyniósł 71,39 %, co oznacza spadek o 3,44 % w porównaniu z rokiem 2020;
2. zwraca uwagę, że kwota ostatecznego budżetu Instytutu jest wynikiem pierwszej zmiany budżetowej w wysokości 971 698 EUR, która stanowi wzrost budżetu o 12 % w porównaniu z pierwotnym budżetem przydzielonym na 2021 r., oraz drugiej zmiany budżetowej w wysokości 375 000 EUR, która stanowi zmniejszenie o 4,14 % i została przyjęta przez zarząd Instytutu w związku z określonymi na koniec roku oszczędnościami związanymi z COVID-19;
3. odnotowuje, że przeniesione wydatki operacyjne Instytutu wzrosły do 54,79 % w 2022 r. (49,49 % w 2021 r.);

⁽¹⁾ Dz.U. C 141 z 29.3.2022, s. 123.

Wyniki działalności

4. przypomina, że Instytut został utworzony, aby przyczynić się do szerzenia równouprawnienia płci w Unii i jego lepszego promowania; podkreśla kluczową rolę Instytutu w promowaniu równouprawnienia płci w UE, na przykład przez dostarczanie badań i danych, w których to zadaniach okazał się on niezbędny i skuteczny; podkreśla zatem, że Instytut musi dysponować wystarczającymi i stabilnymi zasobami finansowymi i ludzkimi, aby móc wypełniać swoje zadania; przypomina, że do zadań Instytutu należy gromadzenie, analiza i rozpowszechnianie informacji na temat równouprawnienia płci oraz opracowywanie, analiza, ocena i rozpowszechnianie narzędzi metodycznych służących wspieraniu włączania problematyki równouprawnienia płci do wszystkich polityk Unii i do wynikających z nich polityk krajowych; zachęca do współpracy między Instytutem a innymi agencjami Unii;
5. zwraca uwagę, że Instytut wykorzystuje pewne kluczowe wskaźniki efektywności w odniesieniu do celów operacyjnych, aby ocenić wartość dodaną swojej działalności; odnotowuje z uznaniem, że w 2021 r. Instytut zrealizował 96,62 % swojego programu prac, a tym samym osiągnął cele określone w jednolitym dokumencie programowym na lata 2021–2023;
6. odnotowuje, że w 2021 r. Instytut opublikował sprawozdanie zawierające analizę skutków pandemii COVID-19 dla ofiar przemocy ze strony partnera i przeprowadził pierwsze szeroko zakrojone badanie, w ramach którego zebrano dane dotyczące skutków pandemii COVID-19 dla opieki nieformalnej i równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, dobrostanu, zatrudnienia i warunków pracy; zwraca ponadto uwagę, że dzięki opracowaniu narzędzia do śledzenia przydziałów zasobów na rzecz równouprawnienia płci, Instytut zakończył prace nad zestawem narzędzi do sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, który to zestaw ma pomóc instytucjom zarządzającym w uwzględnianiu aspektu płci w ramach zarządzania dzielonego; dodatkowo stwierdza, że Instytut przygotował zestaw narzędzi dotyczących prowadzenia zamówień publicznych z uwzględnieniem aspektu płci mających zastosowanie do unijnych funduszy i budżetów krajowych, w celu uzupełnienia ram Komisji dotyczących społecznie odpowiedzialnych zamówień publicznych;
7. zwraca uwagę, że Instytut zacieśnił w ciągu roku współpracę z agencjami unijnymi, zwłaszcza z Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) i Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound); odnotowuje zaangażowanie Instytutu w prace sieci agencji ds. wymiaru sprawiedliwości i spraw wewnętrznych prowadzone w reakcji na kryzys związany z COVID-19 oraz w celu okazania solidarności UE z Ukrainą; zwraca ponadto uwagę na zaangażowanie Instytutu w prace sieci agencji UE ds. doradztwa naukowego (EU-ANSA), w szczególności grupy ds. danych z badań ilościowych i grupy do spraw społeczno-gospodarczych; wzywa Instytut do dalszego rozwijania synergii (np. w dziedzinie zasobów ludzkich, zarządzania budynkami, usług informatycznych i bezpieczeństwa), współpracy i wymiany dobrych praktyk z innymi agencjami Unii w celu poprawy wydajności;
8. wyraża zadowolenie z bieżącej współpracy między Instytutem a Komisją Praw Kobiet i Równouprawnienia; podkreśla cenny wkład, jaki Instytut może wnieść w prace wszystkich komisji Parlamentu z myślą o lepszym uwzględnianiu perspektywy płci we wszystkich strategiach politycznych UE; stwierdza, że Instytut posiada specjalistyczną i dogłębną wiedzę, zwłaszcza w zakresie dostarczania danych i oceny polityki państw członkowskich;

Polityka kadrowa

9. zwraca uwagę, że na dzień 31 grudnia 2021 r. plan zatrudnienia zrealizowano w 96 % – zatrudnionych było 26 pracowników na czas określony, podczas gdy budżet Unii przewidywał 27 stanowisk dla tej kategorii pracowników (taka sama liczba stanowisk jak w 2020 r.); odnotowuje, że ogłoszono 12 zaproszeń do składania wniosków, w tym cztery na stanowiska pracowników kontraktowych, pięć na stanowiska pracowników zatrudnionych na czas określony, jedno dla oddelegowanego eksperta krajowego i dwa dla stażystów; podkreśla, że w 2021 r. wskaźnik rotacji pracowników wyniósł 11 %; zwraca uwagę na przegląd stanu zatrudnienia, zgodnie z którym 77,6 % pracowników Instytutu przydzielono do zadań operacyjnych, 14,5 % do wsparcia administracyjnego, a 7,9 % do działań neutralnych; stwierdza, że 27 maja 2021 r. przyjęto nowe przepisy dotyczące kadry kierowniczej średniego szczebla;
10. zwraca uwagę na zrównoważony podział stanowisk według płci w kadrze kierowniczej najwyższego szczebla (2 mężczyźni (50 %) i 2 kobiety (50 %)) oraz brak równowagi płci w przypadku stanowisk w zarządzie (6 mężczyzn (19 %) i 26 kobiet (81 %)) i ogólnie wśród pracowników (12 mężczyzn (29 %) i 30 kobiet (71 %)); ponawia swój apel do Instytutu, by w przyszłości zapewnił równowagę płci; apeluje do Komisji i państw członkowskich, by przy wyznaczaniu swoich kandydatów na członków zarządu Instytutu brały pod uwagę znaczenie zapewnienia równowagi płci;

11. odnotowuje, że Instytut, oprócz wniosków o staże i stanowiska oddelegowanych ekspertów krajowych, otrzymał w 2021 r. 513 wniosków, z których 68 % złożyły kobiety, a 32 % – mężczyźni; wyraża zadowolenie, że w zespole kadry kierowniczej wyższego szczebla osiągnięto równowagę płci, ale jest zaniepokojony brakiem równowagi w odniesieniu do całego personelu; przyjmuje z zadowoleniem aktywny udział Instytutu od 2021 r. w grupie roboczej sieci agencji UE (EUAN) ds. różnorodności i włączenia społecznego oraz różne działania podjęte w celu zwiększenia różnorodności i włączenia społecznego w ramach Instytutu;
12. zwraca uwagę, że w 2021 r. Instytut poczynił ustalenia w celu podpisania rocznej umowy z przedsiębiorstwem UAB Manpower Lit. o zapewnienie usług pracowników tymczasowych; przypomina, że w ostatecznym wyroku Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej z 11 listopada 2021 r. (sprawa C-948/19) potwierdzono zastosowanie dyrektywy 2008/104/WE Parlamentu Europejskiego i Rady ^(?) do agencji zdecentralizowanych UE, a także zasadę równego traktowania pracowników tymczasowych i pracowników statutowych, a Sąd Najwyższy Litwy podtrzymał ten wyrok; w związku z powyższym zwraca uwagę, że przedsiębiorstwo UAB Manpower Lit., z którym zawarło umowę, odmówiło przedłużenia umowy o zapewnienie usług pracowników tymczasowych począwszy od 2022 r.;
13. zaleca przydzielenie Instytutowi większej liczby pracowników i wystarczających środków finansowych, z uwzględnieniem własnej oceny potrzeb Instytutu, aby mógł on sprostać gwałtownemu wzrostowi liczby wniosków o pomoc techniczną w zakresie uwzględniania aspektu płci, np. w celu pilnego zareagowania na pogłębiający się wpływ różnych kryzysów społecznych, gospodarczych i klimatycznych na kobiety i równouprawnienie płci oraz na regres w dziedzinie równouprawnienia płci i praw kobiet w kilku państwach członkowskich i na całym świecie;
14. z zadowoleniem przyjmuje kompleksową politykę Instytutu dotyczącą dobrostanu, która obejmuje szereg środków wspierających równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, telepracę i zdrowy styl życia jego pracowników; w odniesieniu do wsparcia psychologicznego zwraca uwagę, że w 2021 r. zakończono jedno niezależne dochodzenie w sprawie zarzutu mobbingu; doprowadziło ono do zwolnienia pracownika, który był przedmiotem dochodzenia; pochwała kompleksowy plan szkoleń dla pracowników Instytutu; zachęca Instytut do opracowania długoterminowej polityki kadrowej w odniesieniu do równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, poradnictwa przez całe życie oraz oferowania konkretnych możliwości szkoleniowych dotyczących rozwoju kariery zawodowej, równowagi płci wśród personelu na wszystkich szczeblach, telepracy, prawa do bycia offline, zwiększenia równowagi geograficznej, aby zadbać o odpowiednią reprezentację wszystkich państw członkowskich, oraz rekrutacji i integracji osób z niepełnosprawnościami, a także zapewnienia ich równego traktowania i powszechnego promowania ich szans;

Zamówienia publiczne

15. odnotowuje, że w 2021 r. zakończono 47 administracyjnych postępowań o udzielenie zamówienia i 62 operacyjnych postępowań o udzielenie zamówienia; zwraca uwagę, że Instytut zaktualizował wytyczne dla pracowników dotyczące zamówień publicznych, w tym listy kontrolne, wewnętrzne terminy i kroki proceduralne, w celu poprawy jakości dokumentów sporządzanych w ramach postępowań o udzielenie zamówienia;
16. z zaniepokojeniem odnotowuje uwagę Trybunału, że w 2021 r. Instytut dokonał nienależnych płatności (na kwotę 12 200 EUR) na zakup usług tłumaczeniowych, które nie były objęte zakresem powiązanego zaproszenia do wyrażenia zainteresowania;
17. przypomina o znaczeniu, jakie dla wszystkich postępowań o udzielenie zamówienia publicznego mają zapewnienie uczciwej konkurencji między oferentami oraz zakup towarów i usług po najlepszej cenie, z poszanowaniem zasad przejrzystości, proporcjonalności, równego traktowania i niedyskryminacji; zwraca się o wdrożenie narzędzi informatycznych opracowanych przez Komisję na potrzeby elektronicznych zamówień publicznych; apeluje o zaktualizowane wyjaśnienie procedur i szablonów w wytycznych dotyczących zamówień publicznych; stwierdza z niepokojem, że uwagi Trybunału dotyczące uchybień w zakresie zamówień publicznych są coraz częstsze i że uchybienia te pozostają głównym źródłem nieprawidłowych płatności w przypadku większości agencji;

^(?) Dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE z dnia 19 listopada 2008 r. w sprawie pracy tymczasowej (Dz.U. L 327 z 5.12.2008, s. 9).

Zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi oraz przejrzystość

18. odnotowuje wprowadzone przez Instytut środki i aktualnie wdrażane działania na rzecz zapewnienia przejrzystości, zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi oraz ochrony sygnalistów; zwraca uwagę, że Instytut finalizuje definiowanie swojej polityki dotyczącej konfliktu interesów; zwraca uwagę, że strategia zwalczania nadużyć finansowych na lata 2021–2023 została pomyślnie wdrożona w 2021 r. zgodnie z powiązaniem planem działania, na podstawie metodyki przedstawionej przez OLAF; wyraża ponadto zadowolenie, że w 2021 r. przeprowadzono szereg szkoleń dotyczących etyki i uczciwości, a także sesje informacyjne poświęcone zapobieganiu nadużyciom finansowym; podkreśla, że należy wprowadzić lub regularnie aktualizować usystematyzowane przepisy dotyczące przejrzystości, niezgodności, konfliktu interesów, nielegalnego lobbingu i efektu „drzwi obrotowych”;
19. zwraca uwagę, że Instytut opublikował na swojej stronie internetowej życiorysy i deklaracje interesów swojej dyrektor i większości członków zarządu; przypomina o znaczeniu publikowania życiorysów i deklaracji interesów; wzywa Instytut, by opublikował na swojej stronie internetowej życiorysy i deklaracje o braku konfliktu interesów wszystkich członków zarządu;

Kontrola wewnętrzna

20. przyjmuje z zadowoleniem środki podjęte przez Instytut w 2021 r. w celu wzmocnienia jego systemu kontroli wewnętrznej; w tym kontekście zwraca uwagę na przegląd procedury przeprowadzania kontroli *ex post*; wyraża w związku z tym uznanie, że od września 2021 r. przeprowadzono kontrole *ex post* oraz że zakończono działanie podjęte w odpowiedzi na uwagę Trybunału; ponadto wyraża zadowolenie, że Instytut zaktualizował swoją politykę zapewniania jakości poprzez określenie konkretnych środków kontroli projektów;
21. z zaniepokojeniem odnotowuje uwagi Trybunału, w których wskazano na szereg uchybień w systemach zarządzania i kontroli; odnotowuje, że pierwsza uwaga jest związana z procedurą rekrutacyjną, w której naruszono zasady przejrzystości i równego traktowania oraz że druga uwaga dotyczy zaniedbań w jednej procedurze naboru oddelegowanych ekspertów krajowych, co podważa jej obiektywizm i sugeruje niedociągnięcia w kontrolach wewnętrznych Instytutu; wskazuje, że trzecia uwaga dotyczy postępowania o udzielenie zamówienia, w którym wszyscy członkowie komisji oceniającej należeli do tej samej jednostki administracyjnej, co jest sprzeczne z art. 150 ust. 3 rozporządzenia finansowego; przypomina, że uchybienia proceduralne w procedurach rekrutacyjnych szkodzą zasadzie przejrzystości i równego traktowania; zwraca się do Instytutu o usprawnienie wewnętrznej procedury rekrutacyjnej w celu wyjaśnienia procesów oceny i kwestii dotyczących ogłoszeń o naborze;
22. odnotowuje, że zgodnie ze strategicznym planem audytu wewnętrznego Służby Audytu Wewnętrznego Komisji (IAS) na lata 2019–2021 w 2021 r. przeprowadzono łącznie 1 800 działań kontrolnych na próbie 40 transakcji, a łączny kontrolowany budżet wyniósł 920 776 EUR; zwraca uwagę, że ostateczne wyniki pokazują, iż istniejący system kontroli wewnętrznej zapewnia zgodność transakcji z przepisami finansowymi i procedurami wewnętrznymi; odnotowuje, że sprawozdanie zawierało cztery zalecenia dotyczące wzmocnienia kontroli wewnętrznych w celu wyeliminowania drobnych niedociągnięć; wyraża zadowolenie, że Instytut wdrożył w pełni wszystkie zalecenia, w tym te z poprzednich lat, a Służba Audytu Wewnętrznego zakończyła związane z nimi działania w lutym 2022 r.;
23. odnotowuje, że szczegółową ocenę kontroli wewnętrznej za 2021 r. przeprowadzono zgodnie z ramami kontroli wewnętrznej Instytutu i wytycznymi dotyczącymi oceny kontroli wewnętrznej; zwraca uwagę na wniosek ze wspomnianej oceny, zgodnie z którym wszystkie zasady są stosowane i funkcjonują zgodnie z założeniami, przy czym stwierdzono sześć umiarkowanych niedociągnięć w odniesieniu do komponentów 2, 3 i 5 systemu kontroli wewnętrznej; wzywa Instytut, aby na bieżąco informował organ udzielający absolutorium o postępach poczynionych w celu wyeliminowania tych niedociągnięć; z zadowoleniem przyjmuje działania wdrożone przez Instytut w celu ograniczenia obszarów ryzyka, w tym w odniesieniu do funkcji newralgicznych;
24. wzywa Instytut, aby dodatkowo wzmocnił mechanizmy kontroli wewnętrznej, w tym by ustanowił wewnętrzny mechanizm antykorupcyjny;

Cyfryzacja i transformacja ekologiczna

25. odnotowuje wysiłki Instytutu na rzecz stworzenia miejsca pracy, które będzie racjonalne pod względem kosztów i przyjazne dla środowiska; zwraca uwagę, że Instytut wprowadził narzędzie zarządzania podróżami służbowymi, aby umożliwić monitorowanie emisji CO₂ powodowanych przez podróże; odnotowuje, że z monitorowania prowadzonego w 2021 r. wynika, iż z powodu podróży służbowych Instytutu powstało 8 ton emisji CO₂; zwraca uwagę, że Instytut uwzględnił wymogi dotyczące środków ochrony środowiska w kilku rodzajach umów; z zadowoleniem przyjmuje zobowiązanie Instytutu do zainstalowania paneli słonecznych w jego siedzibie w Wilnie w celu poprawy efektywności środowiskowej budynku i korzystania wyłącznie z ekologicznych źródeł energii; odnotowuje z zainteresowaniem, że zamówiono aplikację, która pomoże Instytutowi śledzić jego ślad środowiskowy, oraz że aplikacja powinna zostać wdrożona w 2022 r.; wzywa Instytut, aby na bieżąco informował organ udzielający absolutorium o działaniach podejmowanych w tej sprawie;
26. zwraca uwagę, że w 2021 r. Instytut przeprowadził pełną cyfryzację swoich kluczowych procedur, wprowadzając elektroniczny system procesu działań i podpis elektroniczny; odnotowuje, że zaktualizowano politykę Instytutu w zakresie bezpieczeństwa systemów ICT i politykę zarządzania informacjami; z zadowoleniem przyjmuje odpowiedź Instytutu, że wprowadził on politykę cyberbezpieczeństwa i wdrożył szereg środków dotyczących cyberbezpieczeństwa, takich jak wieloczynnikowy system uwierzytelniania i szkolenia dotyczące bezpieczeństwa dla członków zespołu informatycznego; zachęca Instytut do prowadzenia regularnych ocen ryzyka związanego z jego infrastrukturą informatyczną oraz do zapewnienia regularnych audytów i testów cyberobrony;

Ciągłość działania w czasie kryzysu związanego z COVID-19

27. zwraca uwagę, że Instytut dostosował się szybko, aby zapewnić ciągłość działania zgodnie ze zmienionym jednolitym dokumentem programowym; docenia prace Instytutu polegające na wspieraniu portugalskiej i słoweńskiej prezydencji Rady poprzez dostarczanie nowej dokumentacji dotyczącej równouprawnienia płci jako podstawy odpowiednich konkluzji Rady w sprawie społeczno-gospodarczego wpływu COVID-19 na równouprawnienie płci; zwraca uwagę, że w ramach sieci agencji ds. wymiaru sprawiedliwości i spraw wewnętrznych omówiono wspólne inicjatywy w zakresie reagowania na COVID-19 oraz plany ciągłości działania; wyraża zadowolenie, że w lipcu 2022 r. Instytut zaktualizował swój plan ciągłości działania;
28. zachęca Instytut, aby wykorzystał doświadczenia z okresu pandemii COVID-19 dotyczące podróży pracowników w praktyce, żeby lepiej organizować posiedzenia, wydarzenia i rozmowy, które można w przyszłości skuteczniej przeprowadzać w trybie zdalnym niż przy udziale fizycznym;

Inne kwestie

29. wyraża uznanie dla Instytutu za wysiłki na rzecz zwiększenia własnej widoczności w społeczeństwie za pośrednictwem briefingów medialnych, komunikatów prasowych, kampanii medialnych, takich jak kampania pod hasłem „16 Days of Activism”, i bliskich kontaktów z dziennikarzami; zwraca uwagę na lepsze wskaźniki Instytutu dotyczące mediów społecznościowych i zapytań ze strony mediów;
30. w odniesieniu do innych uwag towarzyszących decyzji w sprawie absolutorium, które mają charakter przekrojowy, odsyła do swojej rezolucji z dnia 10 maja 2023 r. ⁽³⁾ w sprawie wyników, zarządzania finansami i kontroli agencji.

⁽³⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2023)0190.