

REZOLUCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO (UE) 2021/1633**z dnia 29 kwietnia 2021 r.****zawierająca uwagi stanowiące integralną część decyzji w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn za rok budżetowy 2019**

PARLAMENT EUROPEJSKI,

- uwzględniając swoją decyzję w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn za rok budżetowy 2019,
 - uwzględniając art. 100 Regulaminu i załącznik V do Regulaminu,
 - uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Praw Kobiet i Równouprawnienia,
 - uwzględniając sprawozdanie Komisji Kontroli Budżetowej (A9-0072/2021),
- A. mając na uwadze, że zgodnie z zestawieniem dochodów i wydatków ⁽¹⁾ ostateczny budżet Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (zwanego dalej „Instytutem”) za rok budżetowy 2019 wyniósł 7 847 000 EUR, co oznacza spadek o 1,68 % w porównaniu z rokiem 2018; mając na uwadze, że cały budżet Instytutu pochodzi z budżetu Unii;
- B. mając na uwadze, że w sprawozdaniu dotyczącym rocznego sprawozdania finansowego Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn za rok budżetowy 2019 (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;

Zarządzanie budżetem i finansami

1. zauważa z zadowoleniem, że wysiłki związane z monitorowaniem budżetu w ciągu roku budżetowego 2019 doprowadziły do osiągnięcia wskaźnika wykonania budżetu w wysokości 98,96 %, co oznacza spadek o 0,42 % w porównaniu z rokiem 2018; zauważa, że wskaźnik wykonania środków na płatności wyniósł 82,50 %, co oznacza wzrost o 1,35 % w porównaniu z poprzednim rokiem;
2. odnotowuje spadek przeniesionych wydatków operacyjnych Instytutu do 28,01 % w 2019 r. (w porównaniu z 51,29 % w 2016 r.); zauważa, że po raz pierwszy przeniesienia mieszczą się poniżej docelowego progu Trybunału wynoszącego 30 %;
3. z niepokojem zauważa, że roczny budżet Instytutu opublikowany w 2019 r., lecz następnie znacznie skorygowany, nie obejmował części dochodów przeznaczonych na określony cel w ramach Instrumentu Pomocy Przedakcesyjnej; zauważa, że – jak stwierdzono w sprawozdaniu Trybunału – zgodnie z rozporządzeniem finansowym Instytut powinien był uwzględnić tę informację wraz z niezbędnymi deklaracjami w swoim pierwotnie opublikowanym budżecie;

Wyniki

4. zauważa, że Instytut stosuje niektóre kluczowe wskaźniki skuteczności działania związane z celami operacyjnymi i zarządzaniem zasobami finansowymi i ludzkimi, aby ocenić wartość dodaną swojej działalności i poprawić zarządzanie budżetem; ponadto zauważa, że w 2019 r. Instytut zrealizował 95,80 % działań ujętych w jednolitym dokumencie programowym; z zadowoleniem przyjmuje plan wprowadzenia szczegółowych wskaźników skuteczności działania na potrzeby pomiaru wyników usług horyzontalnych;
5. odnotowuje, że Instytut współpracuje z Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej i Eurofoundem w celach badawczych i w zakresie rozpowszechniania informacji; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że Instytut uczestniczy w sieci agencji zajmujących się wymiarem sprawiedliwości i sprawami wewnętrznymi oraz że rozważa dalsze możliwości dzielenia się zasobami z innymi agencjami; pochwała tę współpracę jako przykład godny naśladowania przez inne agencje unijne;

⁽¹⁾ Dz.U. C 107 z 31.3.2020, s. 112.

6. wzywa Instytut do dalszego zwiększania synergii, zacieśniania współpracy i wymiany dobrych praktyk z innymi agencjami unijnymi w celu poprawy wydajności (zasoby ludzkie, zarządzanie budynkami, usługi i bezpieczeństwo informatyczne);
7. z zadowoleniem przyjmuje opublikowanie wskaźnika równouprawnienia płci za 2019 r. kładącego szczególny nacisk na równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, co umożliwi nowe spojrzenie na monitorowania wdrażania Europejskiego filaru praw socjalnych i jego inicjatywy „Nowy początek” dotyczącej równowagi między życiem zawodowym a prywatnym;
8. przypomina, jak ważne jest zwiększenie cyfryzacji Instytutu pod względem wewnętrznego funkcjonowania i zarządzania w celu przyspieszenia cyfryzacji procedur; podkreśla, że Instytut powinien nadal aktywnie działać na tym polu, aby za wszelką cenę uniknąć przepaści cyfrowej między agencjami unijnymi; podkreśla jednak konieczność podejmowania wszelkich niezbędnych środków bezpieczeństwa, aby uniknąć jakiegokolwiek ryzyka dla bezpieczeństwa informacji przetwarzanych online;
9. zwraca uwagę na planowane prace przygotowawcze do kolejnej oceny zewnętrznej; zauważa, że ze względu na wciąż trwające wdrażanie zaleceń z pierwszej oceny oraz na stosunkowo niewielki rozmiar Instytutu zarząd Instytutu odroczył drugą zewnętrzną ocenę z 2020 r. na 2022 r. i podjął decyzję o przeprowadzaniu oceny co siedem lat; wzywa Instytut do zdania sprawy z rozwoju sytuacji w kwestii odroczonej oceny zewnętrznej oraz do wyjaśnienia decyzji o odejściu od zawartego we wspólnym podejściu zalecenia Komisji, by przeprowadzać ocenę co pięć lat; zauważa, że Komisja uznała odroczenie oceny za należyte uzasadnione;
10. przypomina, że Instytut utworzono, by przyczynił się do równouprawnienia płci i jego lepszego propagowania w Unii, w tym do uwzględniania aspektu płci we wszystkich obszarach polityki Unii oraz w wynikających z nich krajowych strategiach politycznych, by zwalczał dyskryminację ze względu na płeć i podnosił poziom świadomości obywateli Unii co do problematyki równouprawnienia płci;
11. wyraża zadowolenie z bieżącej współpracy między Instytutem a Komisją Praw Kobiet i Równouprawnienia (komisją FEMM) w Parlamencie, w szczególności z wkładu Instytutu w bieżące prace komisji FEMM dotyczące wpływu pandemii COVID-19 na kobiety, zjawiska przemocy ze względu na płeć, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zróżnicowania wynagrodzenia i emerytur ze względu na płeć, sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci oraz opracowania narzędzia parlamentarnego uwzględniającego aspekt płci; zdecydowanie popiera prace Instytutu, który dzięki swoim analizom, badaniom i wysokiej jakości danym umożliwia komisji FEMM właściwe wykonywanie jej prac; zwraca uwagę na cenny wkład, jaki Instytut może wnieść w prace wszystkich komisji Parlamentu na rzecz lepszego uwzględniania perspektywy płci we wszystkich strategiach politycznych Unii, oraz zachęca Parlament do nawiązania jeszcze ściślejszej współpracy z Instytutem;
12. z zadowoleniem przyjmuje prowadzone w 2019 r. przez Instytut prace, w szczególności jego analizę równouprawnienia płci w parlamentach w całej Unii i w Parlamencie;
13. popiera prace Instytutu jako wnoszące istotny wkład we wspieranie równouprawnienia płci w pracach Komisji, państw członkowskich i Parlamentu dzięki prowadzonym przezeń trafny analizom i badaniom;
14. z zadowoleniem przyjmuje jednolity dokument programowy Instytutu na lata 2021–2023 oraz przedstawione w nim główne cele i priorytety;
15. podkreśla, że głównym zadaniem Instytutu jest gromadzenie, analiza oraz rozpowszechnianie danych i informacji dotyczących równouprawnienia płci, a także opracowywanie, analiza, ocena i rozpowszechnianie odpowiednich narzędzi metodycznych wspierających uwzględnianie równouprawnienia płci we wszystkich politykach Unii i wynikających z nich strategiach krajowych; zachęca do współpracy między Instytutem a innymi agencjami unijnymi, takimi jak Agencja Praw Podstawowych Unii Europejskiej, oraz wzywa Komisję do poszanowania szczególnej misji Instytutu i do powstrzymania się od ewentualnego scalenia Instytutu z innymi agencjami unijnymi;

Polityka kadrowa

16. zauważa, że na dzień 31 grudnia 2019 r. plan zatrudnienia zrealizowano w 96,30 %, gdyż przyjęto 26 pracowników na czas określony, podczas gdy budżet Unii przewidywał 27 stanowisk dla tej kategorii pracowników (w porównaniu z 27 stanowiskami zatwierdzonymi w 2018 r.); zauważa, że w 2019 r. w Instytucie pracowało ponadto 12 pracowników kontraktowych i czterech oddelegowanych ekspertów krajowych;

17. odnotowuje, że ze względu na toczące się postępowanie sądowe w sprawie korzystania z pracy pracowników tymczasowych Trybunał postanowił powstrzymać się od formułowania uwag w punkcie „Inne kwestie” do czasu wydania przez Trybunał Sprawiedliwości Unii Europejskiej („TSUE”) ostatecznego wyroku; odnotowuje, że w dniu 31 grudnia 2019 r. litewski Sąd Najwyższy skierował do TSUE sześć pytań dotyczących wykładni dyrektywy 2008/104/WE⁽²⁾ i że może to mieć wpływ na korzystanie przez Instytut z pracy pracowników tymczasowych pod kilkoma względami, w tym pod względem wynagrodzenia; wzywa Instytut do należytego uwzględnienia wyroku TSUE, gdy ten zostanie wydany, oraz do poinformowania Parlamentu o dalszym rozwoju sytuacji;
18. odnotowuje, że Instytut zgłosił jeden przypadek nękania, który jest przedmiotem dochodzenia od 2018 r.; odnotowuje, że sprawa dotycząca pięciu byłych pracowników Instytutu, którzy oskarżyli Instytut o nadużywanie statusu „pracownika tymczasowego”, jest w toku, i że litewski Sąd Najwyższy skierował pytania do TSUE; odnotowuje, że sprawą początkowo zajmowała się litewska komisja ds. sporów pracowniczych, która orzekła na korzyść pracowników tymczasowych;
19. wyraża zaniepokojenie roszczeniami byłych pracowników tymczasowych upominającymi się o swoje prawa; odnotowuje, że litewski Sąd Najwyższy zwrócił się do TSUE o ocenę, czy dyrektywa 2008/104/WE ma zastosowanie do agencji unijnych jako organów publicznych prowadzących działalność gospodarczą oraz czy muszą one w pełni stosować się do przepisów art. 5 ust. 1 tej dyrektywy dotyczących praw pracowników tymczasowych do podstawowych warunków pracy i zatrudnienia, w szczególności pod względem wynagrodzenia;
20. odnotowuje z niepokojem brak równowagi płci w zarządzie (7 mężczyzn i 23 kobiety); z troską zauważa brak mężczyzn w kadrze kierowniczej wyższego szczebla; zwraca się do Instytutu, by w przyszłości wśród kadry kierowniczej wyższego szczebla 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;
21. jest zaniepokojony nadreprezentacją jednej płci na wszystkich szczeblach Instytutu i przypomina, że kwestie płci mają znaczenie nie tylko dla kobiet; zachęca Instytut do dołożenia starań, by osiągnąć większą równowagę płci;
22. zachęca Instytut, by nadal rozwijał długoterminową politykę kadrową uwzględniającą równowagę między życiem zawodowym a prywatnym, poradnictwo zawodowe przez całe życie i rozwój kariery zawodowej, równowagę płci, pracę zdalną, równowagę geograficzną oraz rekrutację i integrację osób z niepełnosprawnościami;
23. wzywa do przydzielenia Instytutowi dodatkowych i należytych środków finansowych w celu zwiększenia liczby jego pracowników statutowych i ich kompetencji oraz zwiększenia zdolności Instytutu pod względem badań oraz gromadzenia i analizy danych;
24. wyraża zaniepokojenie nieprawidłowościami stwierdzonymi przez Trybunał w odniesieniu do wyboru przez Instytut ekspertów zewnętrznych, a konkretnie w związku z systematycznym brakiem wyraźnej ścieżki audytu w procedurach stosowanych przy wyborze ekspertów zewnętrznych i oferowaniu im zleceń; przypomina, że Instytut musi przestrzegać zasad niedyskryminacji i równego traktowania określonych w art. 237 rozporządzenia finansowego; odnotowuje zobowiązanie Instytutu do stosowania udoskonalonych procedur w nowych zaproszeniach do wyrażenia zainteresowania;

Zamówienia

25. zwraca uwagę, że w 2019 r. zakończono 47 postępowań o udzielenie zamówienia na składniki operacyjne i 62 postępowań o udzielenie zamówienia na składniki administracyjne; zauważa, że Instytut wprowadził wytyczne dotyczące zamówień publicznych w celu poprawy jakości dokumentów i ustanowił wewnętrzną sesję szkoleniową dla nowych pracowników i kierowników projektów; zauważa, że w 2019 r. Instytut wprowadził elektroniczne składanie ofert;
26. zwraca uwagę, że Trybunał stwierdził brak rzetelnej ścieżki audytu w odniesieniu do procedury wyboru ekspertów zewnętrznych i oferowania im zleceń oraz że nie znalazł dowodów na to, iż ekspertom przydzielano zadania na podstawie wcześniej określonych kryteriów wyboru, zgodnie z którymi ich kwalifikacje oceniono na tle innych potencjalnych kandydatów; odnotowuje, że Trybunał uznał związane z tą procedurą płatności za nieprawidłowe; zauważa, że płatności nie przekraczają progu istotności; zwraca jednak uwagę na systemowy i powtarzający się charakter tego błędu;

⁽²⁾ 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

27. odnotowuje wprowadzone przez Instytut środki i aktualnie wdrażane działania na rzecz zapewnienia przejrzystości, zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi oraz ochrony sygnalistów; z zadowoleniem przyjmuje opublikowanie deklaracji interesów i życiorysów członków zarządu i kadry kierowniczej wyższego szczebla Instytutu na jego stronie internetowej;

Kontrole wewnętrzne

28. zauważa, że trzy ostatnie zalecenia z audytu przeprowadzonego przez Służbę Audytu Wewnętrznego w 2017 r. dotyczące zarządzania relacjami z zainteresowanymi stronami i komunikacji zewnętrznej zostały zamknięte; zauważa, że wszystkie zalecenia i zalecenia częściowe z audytu Służby Audytu Wewnętrznego dotyczące procesów operacyjnych wspierających zamówienia publiczne zostały zakończone w 2019 r., a ostatnie zalecenie częściowe zamknięto na początku 2020 r.;
29. z niepokojem zauważa, że Trybunał stwierdził, iż od 2016 r. Instytut nie przeprowadza kontroli *ex post* operacji związanych z wykonaniem budżetu; zauważa, że Trybunał zaleca specjalny program kontroli *ex post* oparty na konkretnych rodzajach ryzyka;

Inne uwagi

30. odnotowuje wysiłki Instytutu na rzecz stworzenia miejsca pracy, które będzie racjonalne pod względem kosztów i przyjazne dla środowiska; zauważa, że Instytut powołał urzędnika ds. ekologizacji w celu ograniczenia wpływu działalności Instytutu na środowisko;
31. odnotowuje postępy Instytutu, jeżeli chodzi o rozpowszechnianie wyników swoich badań wśród ogółu społeczeństwa oraz o komunikację z obywatelami za pośrednictwem mediów społecznościowych i innych narzędzi komunikacji;
32. podkreśla, że potrzebne jest kompleksowe podejście, by strony główne instytucji Unii stały się dostępne dla osób z wszelkiego rodzaju niepełnosprawnościami, jak przewidziano w dyrektywie (UE) 2016/2102, w tym dostępne w narodowych językach migowych; sugeruje zaangażowanie w ten proces organizacji reprezentujących osoby niepełnosprawne;
33. przypomina, że Instytut powinien zwiększyć widoczność swoich działań w środkach przekazu i w internecie, jeśli chce, by były powszechnie znane;
34. z zadowoleniem przyjmuje wysiłki Instytutu na rzecz powołania urzędnika ds. ekologizacji w celu stworzenia przyjaznego dla środowiska otoczenia pracy;
35. w odniesieniu do innych uwag towarzyszących decyzji w sprawie absolutorium, które mają charakter przekrojowy, odsyła do swojej rezolucji z dnia 29 kwietnia 2021 r. ⁽³⁾ w sprawie wyników, zarządzania finansami i kontroli agencji.

⁽³⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2021)0215.