



2024/2295

10.10.2024

**REZOLUCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO (UE) 2024/2295**

**z dnia 11 kwietnia 2024 r.**

**zawierająca uwagi stanowiące integralną część decyzji w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn za rok budżetowy 2022**

PARLAMENT EUROPEJSKI,

- uwzględniając swoją decyzję w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn za rok budżetowy 2022,
  - uwzględniając art. 100 Regulaminu i załącznik V do Regulaminu,
  - uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Praw Kobiet i Równouprawnienia,
  - uwzględniając sprawozdanie Komisji Kontroli Budżetowej (A9-0096/2024),
- A. mając na uwadze, że zgodnie z zestawieniem dochodów i wydatków <sup>(1)</sup> ostateczny budżet Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (zwanego dalej „Instytutem”) za rok budżetowy 2022 wyniósł 8 432 919,91 EUR, co oznacza spadek o 2,99 % w porównaniu z rokiem 2021;
- B. mając na uwadze, że w sprawozdaniu dotyczącym rocznego sprawozdania finansowego Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn za rok budżetowy 2022 (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 art. 8 Traktatu o funkcjonowaniu Unii Europejskiej (TFUE) stanowi, iż we wszystkich swoich działaniach Unia zmierza do zniesienia nierówności, ustanawiając zasadę uwzględniania aspektu płci oraz wspierania równości płci mężczyzn i kobiet; mając na uwadze, że równość płci musi zostać włączona do wszystkich strategii politycznych Unii, również za pomocą sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci na wszystkich etapach procedury budżetowej;
- D. mając na uwadze, że wskaźnik równouprawnienia płci z 2023 r. pokazuje, że państwa członkowskie odnotowały niewielki wzrost o zaledwie 1,6 punktu, osiągając 70,2 punktów, zaś w niektórych dziedzinach obserwuje się oznaki regresu, w szczególności pod względem wskaźników gospodarczych i dotyczących dochodów <sup>(2)</sup>; mając na uwadze, 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;

**Zarządzanie budżetem i finansami**

1. zwraca uwagę, że wysiłki związane z monitorowaniem budżetu w roku budżetowym 2022 doprowadziły do osiągnięcia wskaźnika wykonania w odniesieniu do środków na zobowiązania na omawiany rok w wysokości 97,91 %, co oznacza spadek o 1,01 % w porównaniu z rokiem 2021; zwraca uwagę, że wskaźnik wykonania w odniesieniu do środków na płatności na omawiany rok wyniósł 81,10 %, co oznacza wzrost o 9,72 % w porównaniu z rokiem 2021; wyraża uznanie dla Instytutu za ściśle monitorowanie wykonania budżetu i zadowalające wskaźniki wykonania budżetu w 2022 r. pomimo wyzwań, jakie wystąpiły w tym roku, związanych z wojną napastniczą przeciwko Ukrainie i niestabilnością gospodarczą w Unii; stwierdza spadek przeniesionych wydatków operacyjnych Instytutu do 42,28 % w 2023 r. (w porównaniu z 54,79 % w 2022 r.);
2. zwraca uwagę, że kwota ostatecznego budżetu Instytutu wynika z budżetów korygujących w łącznej wysokości 175 000 EUR przyjętych przez zarząd Instytutu ze względu na gwałtowny wzrost stopy inflacji w Unii, a w szczególności na Litwie w 2022 r., indeksację wynagrodzeń o 6,9 % oraz wzrost współczynnika korygującego mającego zastosowanie do Litwy o 7,3 %;
3. na podstawie sprawozdania Trybunału odnotowuje z zaniepokojeniem, że w przypadku umowy ramowej o świadczenie usług organizacji wydarzeń Instytut nie ujawnił powiązanych środków budżetowych w wysokości 3,7 mln EUR w swoich jednolitych dokumentach programowych, co podważa przejrzystość budżetową wobec zarządu Instytutu i innych zainteresowanych stron; wzywa Instytut do uwzględnienia wszystkich ramowych umów operacyjnych w swoich jednolitych dokumentach programowych;

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 38 z 31.1.2023, s. 63.

<sup>(2)</sup> <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>.

### Wyniki działalności

4. 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 2022 r. Instytut zrealizował 96,1 % swojego programu prac oraz osiągnął cele określone w zmienionym jednolitym dokumencie programowym na lata 2022–2024;
5. z zadowoleniem odnosi się do tego, że w 2022 r. Instytut wspierał kształtowanie polityki Unii, monitorując luki i tendencje w zakresie równouprawnienia płci poprzez uruchomienie wskaźnika równouprawnienia płci, oraz zorganizował swoje pierwsze Forum ds. Równości Płci, na którym decydenci polityczni wysokiego szczebla i członkowie społeczeństwa obywatelskiego prowadzili różne dyskusje panelowe, warsztaty i sesje polegające na wymianie doświadczeń; odnotowuje ponadto, że Instytut opracował dokument orientacyjny dotyczący wpływu pandemii COVID-19 na młode kobiety i młodych mężczyzn, zawierający zalecenia dotyczące zaangażowania i wzmocnienia pozycji młodzieży; zwraca także uwagę, że Instytut opublikował sprawozdanie pt. „Sztuczna inteligencja, praca oparta na modelu platformowym i równość płci”, w którym wykazano, że sztuczna inteligencja i praca za pośrednictwem platform internetowych mogą przyczynić się do poprawy równouprawnienia płci w gospodarce;
6. przypomina, że Instytut został ustanowiony w celu przyczynienia się do równości płci w Unii i wzmocnienia jej promowania przez dostarczanie wysokiej jakości badań naukowych i porównywalnych danych, aby pomóc instytucjom unijnym i państwom członkowskim we włączaniu problematyki równości płci do głównego nurtu wszystkich ich strategii politycznych i zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć; podkreśla zatem, że Instytut odgrywa kluczową rolę w gromadzeniu, analizowaniu, przetwarzaniu i rozpowszechnianiu danych i informacji niezbędnych dla decydentów politycznych oraz strategii politycznych Unii Europejskiej i jej państw członkowskich;
7. podkreśla, jak ważne jest zwalczanie nierówności wśród kobiet i niesprawiedliwości wobec nich; wzywa Komisję i państwa członkowskie, by podjęły pilne działania w celu rozwiązania problemu ubóstwa i rosnących nierówności wśród kobiet, zwłaszcza wśród grup znajdujących się w trudnej sytuacji, w tym samotnych matek, kobiet z niepełnosprawnościami, kobiet dyskryminowanych na tle rasowym, kobiet LGBTIQ+, migrantek i uchodźczyń, kobiet starszych oraz kobiet mieszkających na obszarach wiejskich lub słabo zaludnionych; zauważa, że można to osiągnąć przez zaspokojenie potrzeby zwiększonego finansowania działań na rzecz równości płci w zakresie zatrudnienia i wzrostu gospodarczego, a także w celu zwalczania przemocy uwarunkowanej płcią i różnic w wynagrodzeniach i emeryturach ze względu na płeć, przeciwdziałania wpływowi kryzysów na kobiety, uwzględniania aspektu płci i sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci w związku z rosnącym wskaźnikiem ubóstwa wśród kobiet oraz w odniesieniu do praw, demokracji i praworządności;

### Wydajność i poprawa wyników

8. odnotowuje synergię Instytutu między innymi z Europejską Fundacją na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy (Eurofound), Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA) i Europejską Agencją Bezpieczeństwa i Zdrowia w Miejscu Pracy; na podstawie odpowiedzi Instytutu zwraca uwagę, że Instytut jest aktywnym członkiem sieci agencji zajmujących się wymiarem sprawiedliwości i sprawami wewnętrznymi (WSiSW), utrzymuje regularne kontakty ze wszystkimi agencjami WSiSW i aktywnie uczestniczy w działaniach sieci agencji UE ds. doradztwa naukowego; odnotowuje ponadto współpracę Instytutu z dostawcami danych, takimi jak Eurostat, FRA, Eurofound lub Eurojust;
9. pochwała Instytut za postępy poczynione w 2022 r. w celu poprawy jego wewnętrznej efektywności dzięki dalszej cyfryzacji procedur pracy, a także maksymalizacji wykorzystania komunikacji online i wirtualnego udziału w posiedzeniach i wydarzeniach; odnotowuje w szczególności, że w 2022 r. Instytut opracował lub wdrożył kilka narzędzi, takich jak podpis elektroniczny, Sysper2 (narzędzie Komisji do zarządzania zasobami ludzkimi), narzędzie rekrutacji elektronicznej oraz narzędzie zarządzania projektami przyczyniające się do automatyzacji i cyfryzacji kluczowych procedur (zarządzanie zasobami ludzkimi, projektami i finansami); zwraca uwagę, że Instytut udostępnił swoje zasoby ludzkie i finansowe, aby wykorzystać umowę międzyagencyjną na świadczenie usług do oceny projektów; odnotowuje ponadto, że Instytut określił szereg środków mających na celu ograniczenie emisji CO<sub>2</sub> i przyjęcie przyjaznych dla środowiska praktyk pracy (klauzule dotyczące zrównoważenia środowiskowego w umowach Instytutu, recykling papieru i tworzyw sztucznych, elektroniczny przepływ pracy oraz gromadzenie danych na temat emisji CO<sub>2</sub> spowodowanych podróżami służbowymi pracowników Instytutu);

### Polityka kadrowa

10. stwierdza, że na dzień 31 grudnia 2022 r. plan zatrudnienia zrealizowano w 100 %, przyjmując do pracy 27 urzędników i pracowników na czas określony, podczas gdy budżet Unii przewidywał 27 stanowiska dla urzędników i pracowników na czas określony (taka sama liczba stanowisk jak w 2021 r.); odnotowuje ponadto, że w 2022 r. wskaźnik rotacji personelu Agencji wyniósł 11 %, czyli był identyczny ze wskaźnikami z lat 2021 i 2020 r.;

11. zwraca uwagę, że Instytut zakończył roczną ocenę wyników w odniesieniu do wszystkich 62 pracowników i zapewnił pracownikom odpowiednie możliwości szkoleniowe mające na celu poprawę ich umiejętności i kompetencji; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że w celu promowania i ułatwiania rozwoju zawodowego w Instytucie w 2022 r. zorganizowano 19 różnych grupowych programów szkoleniowych z udziałem 414 uczestników, a 20 pracowników statutowych podjęło 42 indywidualne kursy szkoleniowe; zwraca uwagę, że Instytut nadal promował szkolenia językowe dla pracowników zatrudnionych na czas określony, pracowników kontraktowych, oddelegowanych ekspertów krajowych i stażystów, zwracając koszty do 500 EUR na pracownika; zachęca Instytut do dalszego koncentrowania się na rozwoju kariery zawodowej dzięki opracowaniu długoterminowej polityki kadrowej w dziedzinie oferowania konkretnych możliwości szkoleniowych w zakresie rozwoju kariery zawodowej;
12. wyraża zadowolenie, że osiągnięty w 2021 r. zrównoważony podział stanowisk według płci w kadrze kierowniczej wyższego i średniego szczebla (2 mężczyźni (50 %) i 2 kobiety (50 %)) utrzymał się w 2022 r., oraz zwraca uwagę na utrzymujący się brak równowagi płci w przypadku stanowisk w zarządzie (8 mężczyzn (21,62 %) i 29 kobiet (78,38 %)) i ogólnie wśród pracowników (14 mężczyzn (29,17 %) i 34 kobiety (70,83 %)); ponawia swój apel do Instytutu, by w przyszłości zapewnił równowagę płci; na podstawie pisemnych odpowiedzi Instytutu stwierdza jednak, że w celu osiągnięcia równowagi płci wśród swoich pracowników Instytut podjął konkretne proaktywne środki i działania, takie jak zwiększenie zasięgu ogłoszeń o naborze w celu przyciągnięcia bardziej zróżnicowanej puli talentów lub stosowanie sformułowań uwzględniających aspekt płci w ogłoszeniach o naborze, aby przyciągnąć uwagę zarówno kobiet, jak i mężczyzn; apeluje do Komisji i państw członkowskich, by przy wyznaczaniu swoich kandydatów na członków zarządu Instytutu brały pod uwagę znaczenie zapewnienia równowagi płci;
13. na podstawie odpowiedzi Instytutu odnotowuje, że w 2022 r. nie zgłoszono przypadków molestowania, nie prowadzono dochodzenia w sprawie takich przypadków, nie zakończono ich wewnętrznie ani nie wniesiono sprawy do sądu; zwraca jednak uwagę, że nie oznacza to automatycznie braku takich przypadków, zwłaszcza że molestowanie może przybierać różne formy i pozostać niezgłoszone; wzywa Instytut do prowadzenia dalszych prac w celu utrzymania istniejącej tendencji, przy jednoczesnym wprowadzeniu wszystkich odpowiednich zabezpieczeń pozwalających dopilnować, żeby żaden przypadek nie pozostał niezgłoszony; wyraża uznanie dla Instytutu za zorganizowanie w 2022 r. szkoleń na temat zapobiegania molestowaniu, zarówno dla kadry kierowniczej, jak i personelu; zwraca ponadto uwagę, że Instytut wykorzystał swoją wyznaczoną zewnętrzną kancelarię prawną do rozpatrzenia w w świetle prawa wcześniejszych przypadków molestowania; odnotowuje, że Instytut nie posiada własnego działu obsługi prawnej ani stanowiska doradcy prawnego;
14. zwraca uwagę, że w 2022 r. zakończono toczącą się sprawę przeciwko przedsiębiorstwu UAB Manpower Lit., wszczętą przez wielu byłych pracowników tymczasowych w sądzie rejonowym w Wilnie na początku 2018 r.; przypomina, że w wyroku Trybunału Sprawiedliwości z 11 listopada 2021 r. <sup>(3)</sup> potwierdzono, iż dyrektywa Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE <sup>(4)</sup> ma zastosowanie do agencji zdecentralizowanych Unii, oraz potwierdzono zasadę równego traktowania pracowników tymczasowych i pracowników statutowych; zwraca uwagę, że Sąd Najwyższy Litwy podtrzymał ten wyrok Trybunału Sprawiedliwości i orzekł na korzyść pracowników tymczasowych; z zadowoleniem przyjmuje fakt, że od 1 stycznia 2022 r. Instytut nie zatrudnia już pracowników tymczasowych;
15. 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; odnotowuje stałe wysiłki Instytutu na rzecz poprawy środowiska pracy w 2022 r. poprzez łączne zapewnienie szacunku i uczciwości, ducha zespołu i współpracy między działami w celu lepszego zrozumienia i poparcia ze strony pracowników dla stosowanej przez Instytut zasady zerowej tolerancji dla molestowania psychicznego i molestowania seksualnego; zwraca ponadto uwagę na środki Instytutu mające na celu wsparcie personelu, takie jak rozszerzenie możliwości telepracy w przypadku udokumentowanych sytuacji osobistych lub zwrot pracownikom niestatutowym kosztów za sesje psychoterapii;

### Zamówienia

16. z niepokojem odnotowuje zawartą w sprawozdaniu Trybunału uwagę dotyczącą umowy ramowej, zgodnie z którą płatność kwoty 25 571,18 EUR (z łącznej kwoty 511 296 EUR wypłaconej w ramach tej umowy) dokonana przez Instytut w 2022 r. w odniesieniu do kategorii kosztów „nieprzewidziane wydatki” została uznana za nieprawidłową, ponieważ tej kategorii kosztów nie ujęto w umowie ramowej; wyraża zadowolenie, że Instytut wprowadził do umowy ramowej formalną zmianę określającą odsetek budżetu przeznaczony na nieprzewidziane wydatki i cel wykorzystania tych środków;

<sup>(3)</sup> Wyrok Trybunału (druga izba) z dnia 11 listopada 2021 r. w sprawie UAB Manpower Lit/E.S. i in., ECLI:EU:C:2021:624.

<sup>(4)</sup> 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).

17. odnotowuje kolejną uwagę zawartą w sprawozdaniu Trybunału dotyczącą nieprawidłowości procedury i wynikającej z niej umowy w związku ze skontrolowaną procedurą negocjacyjną o wartości poniżej 60 000 EUR z udziałem co najmniej trzech kandydatów; w odniesieniu do tej ostatniej uwagi uznaje jednak, że w 2022 r. nie dokonano żadnych płatności w ramach tej umowy; wzywa Instytut do usunięcia niedociągnięć w kontroli wewnętrznej w dziedzinie zamówień publicznych;

#### **Zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi oraz przejrzystość**

18. odnotowuje wprowadzone środki i aktualnie wdrażane działania Instytutu pozwalające zapewnić przejrzystość, zapobiegać konfliktom interesów i zarządzać nimi oraz chronić sygnalistów; zwraca w szczególności uwagę, że Instytut zapobiega konfliktom interesów i zarządza nimi poprzez podnoszenie świadomości i monitorowanie ważności deklaracji interesów podpisanych przez zarząd, kadre kierowniczą wyższego szczebla i pracowników zaangażowanych w procedury rekrutacji i udzielania zamówień; odnotowuje ponadto, że w 2023 r. Instytut zaktualizował swoją politykę zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi, aby uwzględnić zalecenia dotyczące efektu „drzwi obrotowych” wydane przez Trybunał w sprawozdaniu z audytu dotyczącym agencji zdecentralizowanych Unii za 2021 r. oraz w innych istotnych sprawozdaniach lub badaniach wydanych przez organ udzielający absolutorium i Europejskiego Rzecznika Praw Obywatelskich; wzywa Trybunał do uwzględnienia w przyszłych planach kontroli Trybunału nowej polityki Instytutu w zakresie zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi;
19. zwraca uwagę, że Instytut opublikował na swojej stronie internetowej życiorysy i deklaracje interesów swojej dyrektor i członków zarządu; przypomina o znaczeniu publikowania życiorysów i deklaracji interesów; wzywa Instytut do niezwłocznego publikowania informacji o spotkaniach z przedstawicielami grup interesu oraz do udostępnienia organowi udzielającemu absolutorium strony internetowej, na której publikowane są informacje o takich spotkaniach;

#### **Mechanizmy kontroli wewnętrznej**

20. przyjmuje z zadowoleniem środki przyjęte przez Instytut w 2022 r. w celu wzmocnienia jego systemu kontroli wewnętrznej; w związku z powyższym zwraca uwagę, że Instytut czyni postępy w działaniach związanych z kontrolą wewnętrzną i audytem, takich jak wdrażanie zaleceń lub uwag wydanych przez Trybunał i Służbę Audytu Wewnętrznego (IAS) w ich sprawozdaniach z audytu z 2021 r. oraz podejmowanie działań i środków określonych w strategii Instytutu w zakresie zwalczania nadużyć finansowych na lata 2021–2023; wyraża zadowolenie, że te działania i środki obejmują zapewnienie szkoleń na temat zapobiegania nadużyciom finansowym, podnoszenie świadomości za pośrednictwem specjalnej strony intranetowej poświęconej zwalczaniu nadużyć finansowych oraz specjalne kontrole i oceny ryzyka nadużyć finansowych;
21. odnotowuje, że w 2022 r. Służba Audytu Wewnętrznego przeprowadziła szczegółową ocenę systemu kontroli wewnętrznej Instytutu; zwraca ponadto uwagę na wyniki tej oceny, podczas której zidentyfikowano cztery umiarkowane niedociągnięcia związane z komponentami I (środowisko kontroli), III (działania kontrolne) i IV (informacja i komunikacja) oraz jedno poważne niedociągnięcie w ramach komponentu III, a także potrzebę poprawy lub znacznej poprawy różnych zasad (4, 10, 11 i 13); wzywa Instytut, aby poinformował organ udzielający absolutorium o postępach w odpowiedzi na ustalenia Służby Audytu Wewnętrznego;
22. odnotowuje, że w 2022 r. opublikowano drugą niezależną ocenę zewnętrzną Instytutu; w tym kontekście zwraca uwagę, że zarząd Instytutu skierował do Komisji pismo zawierające zalecenia dotyczące forum ekspertów Instytutu, funkcjonowania zarządu i kwestii kadrowych; na podstawie wspomnianego pisma rozumie, że uwzględnienie tych zaleceń może wymagać zmiany rozporządzenia (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady<sup>(\*)</sup> ustanawiającego Instytut; wzywa Komisję do wspierania Instytutu w analizie działań następczych i dyskusjach na temat wyników tej oceny zewnętrznej;
23. wyraża uznanie dla Instytutu za podjęcie niezbędnych działań w związku z uwagami Trybunału z 2021 r., ponieważ Trybunał uznał wszystkie te uwagi za zamknięte;

#### **Inne kwestie**

24. odnotowuje, że w 2022 r. Instytut podpisał nową umowę najmu nieruchomości w Wilnie na okres 10 lat; odnotowuje ponadto, że biuro łącznikowe w Brukseli rozpoczęło działalność w 2022 r. i pomogło zwiększyć widoczność Instytutu jako zainteresowanej strony;

<sup>(\*)</sup> Rozporządzenie (WE) nr 1922/2006 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 20 grudnia 2006 r. ustanawiające Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (Dz.U. L 403 z 30.12.2006, s. 9).

25. z zadowoleniem przyjmuje zobowiązanie Instytutu do cyfryzacji procedur udzielania zamówień publicznych poprzez wdrożenie narzędzia zarządzania zamówieniami publicznymi, którego opracowywanie ma zostać zakończone w czwartym kwartale 2023 r.; zwraca uwagę, że – jak wynika z odpowiedzi Instytutu na pytania Komisji Kontroli Budżetowej Parlamentu – zaktualizował on w 2022 r. swoją politykę cyberbezpieczeństwa w celu wzmocnienia środków bezpieczeństwa; przypomina o znaczeniu regularnego aktualizowania ustaleń dotyczących audytów, testów i ocen ryzyka w zakresie IT pod kątem cyberbezpieczeństwa;
26. odnotowuje, że Instytut dodatkowo zwiększył swoją widoczność publiczną i obecność w internecie, inicjując lub organizując kilka kampanii lub wydarzeń, takich jak kampania #SafeSpaces, której celem jest pokazanie m.in., w jaki sposób cyberprzemoc zagraża bezpieczeństwu kobiet i dziewcząt, oraz pierwsze forum Instytutu ds. równości kobiet i mężczyzn, którego sesje były otwarte dla publiczności za pośrednictwem transmisji na żywo i nagrań;
27. podkreśla znaczenie opublikowanego w 2022 r. sprawozdania w sprawie kobietobójstwa pt. „Wskaźniki dotyczące kobietobójstwa: badanie pilotażowe dostępności danych i oceny wykonalności” i zachęca Instytut do kontynuowania kampanii mającej na celu zwiększenie widoczności problemu kobietobójstwa w politykach krajowych oraz podkreślenie potencjalnych korzyści wynikających z uznania go za odrębne przestępstwo;
28. w odniesieniu do innych uwag towarzyszących decyzji w sprawie absolutorium, które mają charakter przekrojowy, odsyła do swojej rezolucji z dnia 11 kwietnia 2024 r. <sup>(6)</sup> w sprawie wyników, zarządzania finansami i kontroli agencji.

---

---

<sup>(6)</sup> Teksty przyjęte, P9\_TA(2024)0280.