

REZOLUCJA PARLAMENTU EUROPEJSKIEGO (UE) 2020/1939**z dnia 14 maja 2020 r.****zawierająca uwagi stanowiące integralną część decyzji w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (EIGE) za rok budżetowy 2018**

PARLAMENT EUROPEJSKI,

- uwzględniając swoją decyzję w sprawie absolutorium z wykonania budżetu Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn za rok budżetowy 2018,
- uwzględniając art. 100 Regulaminu i załącznik V do Regulaminu,
- uwzględniając opinię przedstawioną przez Komisję Praw Kobiet i Równouprawnienia,
- uwzględniając sprawozdanie Komisji Kontroli Budżetowej (A9-0058/2020),

- 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 2018 wyniósł 7 981 001,45 EUR, co oznacza wzrost o 3,34 % w porównaniu z 2017 r.; mając na uwadze, że cały budżet Instytutu pochodzi z budżetu Unii ⁽²⁾;
- B. mając na uwadze, że w swoim sprawozdaniu dotyczącym rocznego sprawozdania finansowego Instytutu za rok budżetowy 2018 (zwanym dalej „sprawozdaniem Trybunału”) Trybunał Obrachunkowy (zwany dalej „Trybunałem”) stwierdził, 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. z uznaniem zauważa, że wysiłek włożony w monitorowanie budżetu w ciągu roku budżetowego 2018 doprowadził do osiągnięcia wskaźnika wykonania budżetu w wysokości 99,38 %, co oznacza wzrost o 0,46 % w porównaniu z rokiem 2017; zauważa, że wskaźnik wykonania środków na płatności wyniósł 81,15 %, co oznacza wzrost o 0,20 % w porównaniu z poprzednim rokiem;

Wyniki

2. zauważa, że Instytut stosuje niektóre kluczowe wskaźniki efektywności w odniesieniu do celów operacyjnych i zarządzania zasobami finansowymi i ludzkimi, aby ocenić wartość dodaną swojej działalności i poprawić zarządzanie budżetem; ponadto zauważa, że w 2018 r. Instytut wykonał 98,80 % działań ujętych w jednolitym dokumencie programowym;
3. zauważa, że Instytut przewodniczył sieci agencji ds. wymiaru sprawiedliwości i spraw wewnętrznych oraz koordynował regularne aktualizacje i wymianę informacji między agencjami; zauważa, że pod koniec 2018 r. Instytut i inne agencje uzgodniły, że zbadają możliwość lepszej koordynacji między agencjami w zakresie realizacji wspólnych projektów budowania zdolności z państwami trzecimi; pochwała tę współpracę jako przykład godny naśladowania przez inne agencje; zachęca Instytut do poszukiwania dalszych i szerszych płaszczyzn współpracy z agencjami Unii; zachęca Instytut, by w przypadku pokrywających się zadań rozpoczął dyskusję na temat wspólnego wykorzystywania zasobów z innymi agencjami prowadzącymi podobną działalność;
4. wzywa Komisję do przeprowadzenia studium wykonalności w celu oceny możliwości pełnej fuzji lub przynajmniej osiągnięcia synergii z Agencją Praw Podstawowych Unii Europejskiej (FRA); wzywa Komisję do oceny obu scenariuszy, tj. przeniesienia Instytutu do siedziby FRA w Wiedniu oraz przeniesienia siedziby FRA do siedziby Instytutu w Wilnie; zauważa, że oznaczałoby to dzielenie się usługami korporacyjnymi i usługami wsparcia oraz zarządzanie wspólnymi budynkami, a także wspólne korzystanie z infrastruktury ICT, telekomunikacyjnej i internetowej, dzięki czemu można by zaoszczędzić duże kwoty pieniędzy, które zostałyby wykorzystane do dalszego finansowania Instytutu i FRA;
5. zachęca Instytut do wdrożenia zaleceń Trybunału;
6. zachęca Instytut do dalszej cyfryzacji oferowanych usług;

⁽¹⁾ Dz.U. C 128 z 5.4.2019, s. 16.

⁽²⁾ Dz.U. C 128 z 5.4.2019, s. 18.

7. przypomina, że Instytut utworzono w celu wniesienia wkładu na rzecz równouprawnienia płci i jego lepszego propagowania w Unii, w tym włączania problematyki płci do głównego nurtu we wszystkich obszarach polityki Unii oraz w wynikających z nich krajowych strategiach politycznych, w celu zwalczania dyskryminacji ze względu na płeć i podnoszenia poziomu świadomości obywateli Unii w zakresie problematyki równouprawnienia płci;
8. z zadowoleniem przyjmuje bieżącą współpracę między Instytutem a parlamentarną Komisją Praw Kobiet i Równouprawnienia (zwaną dalej „komisją FEMM”) oraz wkład Instytutu w bieżące wysiłki komisji FEMM, w tym w zakresie problemów zróżnicowanej sytuacji kobiet i mężczyzn w dostępie do technologii cyfrowych, równowagi między życiem zawodowym a prywatnym, zróżnicowania wynagrodzeń i emerytur ze względu na płeć, sporządzania budżetu z uwzględnieniem aspektu płci, zwalczania przemocy wobec kobiet, zdrowia kobiet, w tym zdrowia seksualnego i reprodukcyjnego oraz związanych z nim praw, praw kobiet, a także opracowania narzędzia parlamentarnego uwzględniającego aspekt płci; zwraca uwagę na cenny wkład, jaki Instytut może wnieść w prace wszystkich komisji Parlamentu w celu lepszego horyzontalnego włączenia perspektywy płci oraz lepszego uwzględnienia aspektu płci w strategiach politycznych i działaniach w ramach kształtowania polityki Unii, np. dzięki zapewnianiu innym komisjom szkoleń i dostarczaniu danych;
9. odnotowuje nową strategię zarządzania wiedzą i komunikacji na lata 2019–2021, która ma na celu zaangażowanie zainteresowanych stron działających na rzecz równouprawnienia płci i monitorowanie kanałów komunikacyjnych Instytutu;
10. zdecydowanie wspiera pracę Instytutu, który – za pośrednictwem analiz i badań – umożliwi komisji FEMM pozyskanie danych niezbędnych do właściwego jej funkcjonowania dzięki otrzymywaniu oficjalnych, obiektywnych danych wysokiej jakości;
11. z zadowoleniem przyjmuje osiągnięcia Instytutu w 2018 r. i zwraca się do niego, by począwszy od 2020 r. co roku aktualizował wskaźnik równouprawnienia płci 2017; wzywa do opracowania większej liczby metodycznych narzędzi, aby w większym stopniu zapewnić uwzględnianie aspektu płci we wszystkich strategiach politycznych i działaniach;
12. podkreśla rolę Instytutu – jako ośrodka wiedzy specjalistycznej Unii w dziedzinie równouprawnienia płci – w monitorowaniu wdrażania konwencji stambulskiej;
13. wyraża zaniepokojenie w związku ze skargami złożonymi przez byłych pracowników tymczasowych oraz w związku z wyrokami sądu rejonowego i sądu okręgowego w Wilnie; wzywa do przejrzystego procesu rekrutacji i zwraca się do Instytutu o przyjęcie środków służących uregulowaniu tej sytuacji;

Polityka kadrowa

14. zauważa, że na dzień 31 grudnia 2018 r. plan zatrudnienia zrealizowano w 100 %, tj. przyjęto 27 pracowników na czas określony, podczas gdy budżet Unii przewidywał 27 stanowisk dla pracowników na czas określony (w porównaniu z 27 zatwierdzonymi stanowiskami w 2017 r.); zauważa, że w 2018 r. w Instytucie pracowało ponadto 14 pracowników kontraktowych i czterech oddelegowanych ekspertów krajowych;
15. odnotowuje orzeczenie sądu rejonowego w Wilnie z lutego 2019 r. na korzyść pięciu byłych pracowników Instytutu, którzy oskarżyli go, że przez pięć lat wykorzystywał status pracowników tymczasowych, aby wypłacać im niższe wynagrodzenia niż pracownikom zatrudnionym na umowy długoterminowe; wzywa Komisję do przeprowadzenia wszechstronnej analizy metod zatrudniania pracowników przez agencje oraz przez sam Instytut, a także do poinformowania organu udzielającego absolutorium o ostatecznym wyniku analizy;
16. zauważa, że jak wynika ze sprawozdania Trybunału, zgodnie z dyrektywą Parlamentu Europejskiego i Rady 2008/104/WE^(?) oraz litewskimi przepisami prawa pracy pracownicy tymczasowi powinni być zatrudniani na takich samych warunkach jak pracownicy bezpośrednio zatrudnieni przez dane przedsiębiorstwo; zauważa, że w umowach z agencjami pracy tymczasowej nie przewidziano jednak wyraźnie obowiązku przestrzegania tych warunków, nie ma też dowodów na to, że Instytut samodzielnie dokonał porównania warunków zatrudnienia obowiązujących w przypadku jego własnych pracowników i pracowników tymczasowych, co wiąże się z ryzykiem sporów sądowych i uszczerbku dla reputacji Instytutu; wzywa Instytut, by przeanalizował warunki pracy pracowników tymczasowych, i dopilnował, by były one zgodne z przepisami unijnego i krajowego prawa pracy;
17. zauważa z zaniepokojeniem nierówny udział mężczyzn (siedmiu członków) i kobiet (23 członkinie) w zarządzie;
18. zauważa, że z myślą o nagłośnieniu organizowanych naborów Instytut publikuje ogłoszenia na własnej stronie internetowej i w mediach społecznościowych, ale nie na stronie Europejskiego Urzędu Doboru Kadr;

^(?) 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).

Zamówienia publiczne

19. z zaniepokojeniem zauważa, że pod koniec 2017 r. Instytut uczestniczył jako strona pozwana w czterech sprawach dotyczących trzech postępowań o udzielenie zamówienia, wniesionych do Trybunału Sprawiedliwości Unii Europejskiej (zwanego dalej „Trybunałem Sprawiedliwości”) przez oferentów, których oferty nie zostały wybrane; zauważa, że w 2018 r. Trybunał Sprawiedliwości wydał wyroki w dwóch z czterech spraw i oddalił skargi powodów, orzekając, że Instytut nie ponosi odpowiedzialności, oraz że w 2019 r. Trybunał Sprawiedliwości wydał wyroki w dwóch pozostałych sprawach dotyczących tej samej decyzji o udzieleniu zamówienia i umowy; zauważa, że z odpowiedzi Instytutu wynika, iż usprawnił procedurę udzielania zamówień, aby zminimalizować ryzyko niezadowolenia ze strony oferentów, którzy nie zostali wybrani, oraz przyszłych spraw sądowych;

Zapobieganie konfliktom interesów i zarządzanie nimi oraz przejrzystość

20. odnotowuje wprowadzone środki i aktualnie wdrażane działania Instytutu na rzecz zapewnienia przejrzystości, zapobiegania konfliktom interesów i zarządzania nimi oraz ochrony sygnalistów; z zadowoleniem przyjmuje publikację życiorysów kadry kierowniczej wyższego szczebla Instytutu na stronie internetowej;

Audyt wewnętrzny

21. zauważa, że w sprawozdaniu końcowym z audytu zarządzania relacjami z zainteresowanymi stronami i komunikacji zewnętrznej opublikowanym dnia 17 października 2017 r. przez Służbę Audytu Wewnętrznego nie stwierdzono żadnych krytycznych czy bardzo ważnych kwestii; zauważa jednak, że w sprawozdaniu z audytu zalecono poprawę w kilku dziedzinach, w tym w zakresie zarządzania wiedzą i strategii komunikacji, kluczowych wskaźników efektywności, monitorowania i sprawozdawczości, zarządzania głównymi projektami zainteresowanych stron oraz komunikacji zewnętrznej; zauważa, że Instytut opracował plan działania w związku z wszystkimi zaleceniami i zaleceniami częściowymi, który miał zostać wdrożony w latach 2017–2018, oraz że kilka zaleceń częściowych zostało wdrożonych w 2017 r., a reszta w 2018 r.;
22. odnotowuje wysiłki Instytutu służące stworzeniu racjonalnego pod względem kosztów i przyjaznego dla środowiska miejsca pracy; zauważa, że choć Instytut nie wdrożył specjalnych środków redukcji lub zrównoważenia emisji CO₂, uczestniczy w spotkaniach, konsultacjach i prezentacjach, na których omawiana jest ta kwestia, oraz posiada miejsca parkingowe dla rowerów;
23. wzywa Instytut, by położył nacisk na rozpowszechnianie wyników swoich badań wśród ogółu społeczeństwa oraz docierał do obywateli za pośrednictwem mediów społecznościowych i innych narzędzi komunikacji;
24. w odniesieniu do innych uwag towarzyszących decyzji w sprawie absolutorium, które mają charakter przekrojowy, odsyła do rezolucji z dnia 14 maja 2020 r. ⁽⁴⁾ w sprawie wyników, zarządzania finansami i kontroli agencji.

⁽⁴⁾ Teksty przyjęte, P9_TA(2020)0121.