

**REZOLUȚIA (UE) 2020/1939 A PARLAMENTULUI EUROPEAN****din 14 mai 2020****conținând observațiile care fac parte integrantă din decizia privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE) aferent exercițiului financiar 2018**

PARLAMENTUL EUROPEAN,

- având în vedere decizia sa privind descărcarea de gestiune pentru execuția bugetului Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați aferent exercițiului financiar 2018,
- având în vedere articolul 100 și anexa V la Regulamentul său de procedură,
- având în vedere avizul Comisiei pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen,
- având în vedere raportul Comisiei pentru control bugetar (A9-0058/2020),

- A. întrucât, potrivit situației veniturilor și cheltuielilor sale <sup>(1)</sup>, bugetul final al Institutului European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (denumit în continuare „institutul”) aferent exercițiului financiar 2018 a fost de 7 981 001,45 EUR, ceea ce reprezintă o creștere cu 3,34 % față de bugetul pe 2017; întrucât bugetul institutului provine în întregime de la bugetul Uniunii <sup>(2)</sup>;
- B. întrucât, în raportul său privind conturile anuale ale Institutului pentru exercițiul financiar 2018 (denumit în continuare „raportul Curții”), Curtea de Conturi (denumită în continuare „Curtea”) declară că a obținut asigurări rezonabile cu privire la fiabilitatea conturilor anuale ale institutului și cu privire la legalitatea și regularitatea operațiunilor subiacente;

**Gestiunea bugetară și financiară**

1. apreciază faptul că eforturile de monitorizare a bugetului depuse în cursul exercițiului financiar 2018 au condus la o rată de execuție bugetară de 99,38 %, ceea ce reprezintă o creștere de 0,46 % față de exercițiul 2017; constată că rata de execuție a creditelor de plată a fost de 81,15 %, ceea ce reprezintă o creștere de 0,20 % în comparație cu exercițiul precedent;

**Performanța**

2. ia act de faptul că institutul utilizează anumiți indicatori-cheie de performanță în ceea ce privește obiectivele operaționale și gestionarea resurselor financiare și umane pentru a evalua valoarea adăugată adusă de activitățile sale și pentru a-și îmbunătăți gestiunea bugetară; constată, de asemenea, că institutul a îndeplinit 98,80 % din activitățile din documentul unic de programare în 2018;
3. ia act de faptul că institutul a prezidat rețeaua agențiilor din domeniul justiției și afacerilor interne și că a coordonat activitățile periodice de actualizare și schimb de informații între agenții; ia act de faptul că, la sfârșitul anului 2018, institutul împreună cu alte agenții au convenit să exploreze posibilități de cooperare consolidată între agenții în ceea ce privește implementarea proiectelor comune de consolidare a capacităților cu țările terțe; salută această cooperare ca un exemplu demn de urmat de către alte agenții; încurajează institutul să continue și să extindă cooperarea cu agențiile Uniunii; încurajează institutul să inițieze discuții privind punerea în comun a resurselor în cazul sarcinilor care se suprapun cu cele ale altor agenții cu activități similare;
4. invită Comisia să efectueze un studiu de fezabilitate pentru a evalua posibilitatea, dacă nu a unei fuzionări complete, cel puțin a creării de sinergii comune cu Agenția pentru Drepturi Fundamentale a Uniunii Europene (FRA); invită Comisia să evalueze ambele scenarii, adică transferul institutului către sediul FRA din Viena, dar și transferul sediului FRA la sediul institutului din Vilnius; observă că un astfel de demers ar însemna utilizarea în comun a serviciilor corporative și de sprijin și gestionarea sediilor comune, precum și a infrastructurilor TIC, de telecomunicații și bazate pe internet, economisind sume imense care ar urma să fie utilizate pentru finanțarea suplimentară a institutului și a FRA;
5. încurajează institutul să pună în aplicare recomandările Curții;
6. încurajează institutul să continue digitalizarea serviciilor sale;

<sup>(1)</sup> JO C 128, 5.4.2019, p. 16.

<sup>(2)</sup> JO C 128, 5.4.2019, p. 18.

7. reamintește că institutul a fost înființat pentru a contribui la și a consolida promovarea egalității de gen în Uniune, inclusiv integrarea perspectivei de gen în toate politicile Uniunii și în politicile naționale care rezultă din acestea, combaterea discriminării de gen și sensibilizarea cetățenilor Uniunii cu privire la egalitatea de gen;
8. salută cooperarea în curs dintre institut și Comisia pentru drepturile femeilor și egalitatea de gen din cadrul Parlamentului (denumită în continuare „Comisia FEMM”) și apreciază contribuția institutului la eforturile permanente ale Comisiei FEMM, inclusiv pe tema decalajului digital dintre femei și bărbați, a echilibrului dintre viața profesională și cea privată, a diferenței de remunerare și de pensii între femei și bărbați, a bugetării de gen, a combaterii violenței împotriva femeilor, precum și în ceea ce privește sănătatea femeilor, inclusiv sănătatea sexuală și reproductivă și drepturile aferente, drepturile femeilor și dezvoltarea unui instrument al Parlamentului care să ia în considerare dimensiunea de gen; ia act de contribuția valoroasă pe care o poate aduce institutul la eforturile tuturor comisiilor Parlamentului vizând o mai bună integrare orizontală a perspectivei de gen și o mai bună integrare a dimensiunii de gen în politicile și acțiunile procesului de elaborare a politicilor Uniunii, de exemplu, punând la dispoziția celorlalte comisii date și cursuri de formare;
9. ia act de noua strategie de gestionare și comunicare a cunoștințelor pentru perioada 2019-2021, prin care se urmărește să se implice părțile interesate din domeniul egalității de gen și să se monitorizeze canalele de comunicare ale institutului;
10. sprijină ferm activitatea institutului, care, prin studii și cercetări, permite Comisiei FEMM să obțină date indispensabile bunei desfășurări a activității sale, oferind date oficiale, de înaltă calitate și obiective;
11. salută realizările institutului în 2018 și solicită să se actualizeze anual indicii egalității de gen 2017, începând cu 2020; solicită să se elaboreze mai multe instrumente metodologice pentru a asigura o mai bună integrare a dimensiunii de gen în toate politicile și acțiunile;
12. insistă asupra rolului institutului, în calitatea sa de centru de expertiză al Uniunii pentru egalitatea de gen, de a monitoriza aplicarea Convenției de la Istanbul;
13. își exprimă îngrijorarea cu privire la plângerile depuse de foști lucrători temporari, precum și cu privire la hotărârile judecătorești orașului Vilnius și ale tribunalului regiunii Vilnius; solicită ca procesul de recrutare să fie clar și cere institutului să adopte măsuri de rezolvare a situației;

### Politica de personal

14. constată că, la 31 decembrie 2018, schema de personal era completată în proporție de 100 %, fiind ocupate 27 de posturi de agenți temporari din cele 27 de posturi autorizate în temeiul bugetului Uniunii (față de 27 de posturi autorizate în 2017); constată că, în 2018, în cadrul institutului au mai lucrat 14 agenți contractuali și patru experți naționali detașați;
15. ia act de hotărârea pronunțată de judecătoria orașului Vilnius în februarie 2019 în favoarea a cinci foști angajați ai institutului, care au acuzat institutul că a exploatat timp de cinci ani statutul de „angajați temporari” pentru a-i plăti mai puțin decât pe personalul cu contracte de muncă pe termen lung; invită Comisia să realizeze o analiză de ansamblu a modului în care agențiile și institutul își angajează personalul și să informeze autoritatea care acordă descărcarea de gestiune cu privire la rezultatul final al analizei;
16. ia act de faptul că, potrivit raportului Curții, una dintre obligațiile principale în conformitate cu Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului<sup>(3)</sup> și cu dreptul muncii din Lituania este ca lucrătorii interimari să lucreze în condiții de muncă identice cu cele aplicate lucrătorilor angajați direct de întreprinderea utilizatoare; observă, totuși, că contractele nu au impus în mod explicit agențiilor de muncă temporară să respecte aceste condiții și că nu există nicio dovadă că institutul a efectuat el însuși o comparație între condițiile de muncă ale personalului propriu și cele ale personalului interimar, de unde riscuri de litigii și reputaționale; îndeamnă institutul să analizeze condițiile de muncă ale lucrătorilor săi temporari și să se asigure că sunt conforme cu legislația Uniunii și legislația națională în domeniul muncii;
17. constată cu îngrijorare dezechilibrul dintre numărul bărbaților (7 membri) și al femeilor (23 de membri) în Consiliul de administrație;
18. ia act de faptul că institutul publică anunțurile de posturi vacante pe site-ul propriu și pe platforme sociale pentru mai multă publicitate, dar nu și pe site-ul Oficiului European pentru Selecția Personalului;

<sup>(3)</sup> Directiva 2008/104/CE a Parlamentului European și a Consiliului din 19 noiembrie 2008 privind munca prin agent de muncă temporară (JO L 327, 5.12.2008, p. 9).

**Achizițiile publice**

19. ia act cu îngrijorare de faptul că, la sfârșitul anului 2017, institutul era pârât în patru cazuri legate de trei proceduri de achiziții, care au fost aduse în fața Curții de Justiție a Uniunii Europene („Curtea de Justiție”) de către ofertanți respinși; ia act de faptul că, în 2018, Curtea de Justiție s-a pronunțat în două din cele patru cazuri și a respins acțiunile reclamanților, declarând că institutul nu are nicio responsabilitate, și că, în 2019, Curtea de Justiție s-a pronunțat în celelalte două cazuri legate de aceeași decizie de atribuire și același contract; ia act, din răspunsul institutului, de faptul că acesta și-a îmbunătățit procedurile de achiziții pentru a reduce la minimum riscul de nemulțumire în rândul ofertanților respinși și riscul unor viitoare procese;

**Prevenirea și gestionarea conflictelor de interese și transparența**

20. observă măsurile aplicate de institut și efortul constant depus de acesta pentru a asigura transparența, prevenirea și gestionarea conflictelor de interese, precum și protecția avertizorilor de integritate; salută publicarea pe site-ul său de internet a CV-urilor personalului de conducere de nivel superior al institutului;

**Auditul intern**

21. ia act de faptul că raportul final de audit privind gestionarea relației cu părțile interesate și comunicarea externă, publicat de Serviciul de Audit Intern la 17 octombrie 2017, nu a identificat probleme critice sau foarte importante; constată, cu toate acestea, că raportul de audit a recomandat îmbunătățiri suplimentare într-o serie de domenii, printre care gestionarea cunoștințelor și strategia de comunicare, indicatorii-cheie de performanță, monitorizarea și raportarea, gestionarea principalelor proiecte cu părțile interesate și comunicarea externă; ia act de faptul că institutul a elaborat un plan de acțiune pentru toate recomandările și recomandările secundare de pus în aplicare în perioada 2017-2018 și că mai multe recomandări secundare au fost puse în aplicare în 2017, iar restul în 2018;
22. ia act de eforturile depuse de institut pentru a asigura un loc de muncă ecologic și eficient din punctul de vedere al costurilor; observă că, deși nu aplică măsuri specifice pentru a reduce sau compensa emisiile de CO<sub>2</sub>, institutul participă la reuniuni, consultări și prezentări pe această temă și că dispune, de asemenea, de spații de parcare pentru biciclete;
23. invită institutul să își concentreze atenția asupra difuzării rezultatelor cercetărilor sale în rândul publicului și să se adreseze acestuia prin intermediul rețelelor de socializare și al altor mijloace de informare în masă;
24. face trimitere, pentru alte observații cu caracter orizontal care însoțesc decizia privind descărcarea de gestiune, la Rezoluția sa din 14 mai 2020 <sup>(4)</sup> referitoare la performanțele, gestiunea financiară și controlul agențiilor.

---

<sup>(4)</sup> Texte adoptate, P9\_TA(2020)0121.