EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING (EU) 2023/1884

af 10. maj 2023

med bemærkningerne, der er en integrerende del af afgørelsen om decharge for gennemførelsen af budgettet for Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (EIGE) for regnskabsåret 2021

EUROPA-PARLAMENTET,

— der henviser til sin afgørelse om decharge for gennemførelsen af budgettet for Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder for regnskabsåret 2021,

— der henviser til forretningsordenens artikel 100 og bilag V,

— der henviser til udtalelse fra Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling,

— der henviser til betænkning fra Budgetkontroludvalget (A9-0121/2023),

A. der henviser til, at det endelige budget for Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (»instituttet«) for regnskabsåret 2021 ifølge dets oversigt over indtægter og udgifter ([1]) var på 8 692 878 EUR, hvilket svarer til et fald på 12,17 % i forhold til 2020;

B. der henviser til, at Revisionsretten i sin beretning om årsregnskabet for Det Europæiske Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder for regnskabsåret 2021 (»Revisionsrettens beretning«) fastslår, at den har fået rimelig sikkerhed for, at instituttets årsregnskab er rigtigt, og at de underliggende transaktioner er lovlige og formelt rigtige;

C. der henviser til, at ligestilling mellem kønnene er en af Unionens kerneværdier, som er nedfældet i artikel 2 i TEU; der henviser til, at det i artikel 8 i TEUF fastslås, at Unionen i alle sine aktiviteter skal tilstræbe at fjerne uligheder og fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og indføre princippet om integration af kønsaspektet;

D. der henviser til, at ligestillingen mellem kønnene i Unionen er blevet særlig påvirket af konsekvenserne af covid-19-pandemien, krigen i Ukraine og tilbageslag mod ligestilling mellem kønnene og kvinders rettigheder, navnlig seksuel og reproduktiv sundhed og rettigheder (SRSR) i flere medlemsstater; der henviser til, at kvinder risikerer at blive ramt uforholdsmæssigt hårdt af stigende energipriser og leveomkostninger generelt; der henviser til, at dette har potentiale til yderligere at øge ulighederne og hindre ligestilling mellem kønnene; der henviser til, at der er behov for mere forskning i de kønsspecifikke konsekvenser af energifattigdom i Unionen; der henviser til, at ligestillingsindekset i 2022 lå på 68,6 for Unionen som helhed, svarende til en stigning på bare 0,6 point i forhold til 2021, hvilket viser, at Unionens tempo frem imod ligestilling mellem kønnene er langsomt;

Budgetmæssig og økonomisk forvaltning

1. bemærker med tilfredshed, at budgetovervågningsindsatsen i regnskabsåret 2021 resulterede i en budgetgennemførelsesgrad for forpligtelsesbevillingerne for det pågældende år på 98,92 %, hvilket svarer til en stigning på 1,18 % i forhold til 2020; bemærker, at udnyttelsesgraden for betalingsbevillingerne i det pågældende år var på 71,39 %, svarende til et fald på 3,44 % i forhold til 2020;

2. bemærker, at instituttets endelige budgetbeløb er resultatet af en første budgetændring på 971 698 EUR svarende til en budgetstigning på 12 % i forhold til det oprindelige budget, der var bevilget for 2021, og af en anden budgetændring på 375 000 EUR svarende til en nedskæring på 4,14 %, der blev vedtaget af instituttets bestyrelse som følge af de covid-19-relaterede besparelser, der blev konstateret ved årets udgang;

3. anerkender, at der skete en stigning i instituttets fremførte aktionsudgifter til 54,79 % i 2022 (49,49 % i 2021);

([1]) EUT C 141 af 29.3.2022, s. 123.

Performance

4. minder om, at instituttet blev oprettet med henblik på at bidrage til og styrke fremme af ligestilling mellem kønnene i Unionen; understreger den centrale rolle, som instituttet spiller med hensyn til at fremme ligestilling mellem kønnene i Unionen, bl.a. ved at levere forskning og data — en opgave, hvor det har vist sig at være vigtigt og effektivt; understreger derfor, at instituttet skal have tilstrækkelige og stabile finansielle og menneskelige ressourcer til at kunne udføre sine opgaver; minder om, at instituttets opgave er at indsamle, analysere og formidle oplysninger vedrørende ligestilling mellem kønnene samt at udvikle, analysere, evaluere og udbrede metodiske redskaber for at støtte integrationen af ligestilling mellem kønnene i alle Unionens politikker og i de heraf følgende nationale politikker; tilskynder til samarbejde mellem instituttet og andre EU-agenturer;

5. bemærker, at instituttet anvender visse centrale resultatindikatorer i forbindelse med operationelle mål til at vurdere merværdien af sine aktiviteter; bemærker med tilfredshed, at instituttet nåede 96,62 % af sit arbejdsprogram i 2021 og dermed nåede de mål, som er fastsat i enhedsprogrammeringsdokumentet for 2021-2023;

6. bemærker, at instituttet i 2021 offentliggjorde en rapport med en analyse af konsekvenserne af covid-19-pandemien for ofre for partnervold og gennemførte sin første brede undersøgelse, som indsamlede dokumentation for konsekvenserne af covid-19-pandemien for uformel omsorg og balance mellem arbejdsliv og privatliv, trivsel, beskæftigelse og arbejdsvilkår; bemærker endvidere, at instituttet ved at udvikle værktøjet til sporing af ressourcetildelinger til ligestilling mellem kønnene færdiggjorde en trinvis værktøjskasse for kønsbudgettering, som har til formål at bistå forvaltningsmyndighederne med at integrere kønsaspektet under delt forvaltning; bemærker endvidere, at instituttet udarbejdede en værktøjskasse om kønsorienterede offentlige udbud beregnet til EU-midler og nationale budgetter for at supplere Kommissionens ramme for socialt ansvarlige offentlige udbud;

7. bemærker, at instituttet i løbet af året styrkede sit samarbejde med EU-agenturer, navnlig med Den Europæiske Unions Agentur for Grundlæggende Rettigheder (FRA) og Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene (Eurofound); bemærker instituttets engagement i netværket af agenturer, der beskæftiger sig med retlige og indre anliggender, inden for rammerne af indsatsen imod covid-19-krisen og af Unionens solidaritet med Ukraine; bemærker endvidere instituttets deltagelse i EU-agenturernes netværk for videnskabelig rådgivning (EU-ANSA), navnlig i klyngen for kvantitative undersøgelsesdata og den socioøkonomiske klynge; opfordrer instituttet til at fortsætte med at udvikle sine synergier (f.eks. menneskelige ressourcer, bygningsforvaltning, IT-tjenester og sikkerhed), samarbejde og udveksling af god praksis med andre EU-agenturer med henblik på at forbedre effektiviteten;

8. glæder sig over det løbende samarbejde mellem instituttet og Udvalget om Kvinders Rettigheder og Ligestilling; fremhæver det værdifulde bidrag, som instituttet kan yde til alle Parlamentets udvalg med henblik på bedre integration af kønsaspektet i alle Unionens politikker; anerkender instituttets specialisering og indsigt, navnlig med hensyn til tilvejebringelse af data og vurdering af medlemsstaternes politikker;

Personalepolitik

9. bemærker, at gennemførelsesgraden for stillingsfortegnelsen pr. 31. december 2021 var på 96 % med 26 midlertidigt ansatte ud af de 27 midlertidigt ansatte, som var godkendt i henhold til Unionens budget (det samme antal stillinger som i 2020); bemærker, at der blev iværksat 12 indkaldelser af ansøgninger, herunder fire til stillinger som kontraktansatte, fem til stillinger som midlertidigt ansatte, én til en udstationeret national ekspert og to for praktikanter; bemærker, at personaleudskiftningsraten i 2021 var på 11 %; noterer sig personalescreeningen, der viste, at 77,6 % af instituttets personale var afsat til operationelle opgaver, 14,5 % til administrativ støtte og 7,9 % til neutrale operationer; bemærker, at der blev vedtaget nye regler om mellemledere den 27. maj 2021;

10. bemærker den lige kønsfordeling i den øverste ledelse (to mænd (50 %) og to kvinder (50 %)) og den skæve kønsfordeling i bestyrelsen (seks mænd (19 %) og 26 kvinder (81 %)) og blandt personalet samlet set (12 mænd (29 %) og 30 kvinder (71 %)); gentager sin opfordring til instituttet om at sikre kønsbalance i fremtiden; anmoder Kommissionen og medlemsstaterne om at tage hensyn til vigtigheden af at sikre kønsbalance, når de indstiller deres medlemmer til instituttets bestyrelse;

11. bemærker, at instituttet, ud over ansøgninger om praktikophold og udstationerede nationale eksperter, modtog 513 ansøgninger i 2021, hvoraf 68 % var indgivet af kvinder, og 32 % af ansøgningerne var indgivet af mænd; glæder sig over, at der er opnået kønsbalance i den øverste ledelse, men er bekymret over ubalancen blandt personalet samlet set; bifalder instituttets aktive deltagelse siden 2021 i arbejdsgruppen om mangfoldighed og inklusion under EU-agenturernes netværk (EUAN) og de forskellige foranstaltninger, der er truffet i instituttet for at forbedre mangfoldigheden og inklusionen;

12. bemærker, at instituttet i 2021 indgik en etårig kontrakt med virksomheden UAB Manpower Lit om at stille vikarer til rådighed; minder om, at den endelige dom af 11. november 2021 fra Den Europæiske Unions Domstol (sag C-948/19) bekræftede anvendelsen af Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF ([2]) på Unionens decentrale agenturer og princippet om ligebehandling af vikarer med vedtægtsomfattet personale, og at Litauens højesteret stadfæstede denne afgørelse; bemærker i den forbindelse, at virksomheden UAB Manpower Lit, som der var indgået kontrakt med, fra og med 2022 nægtede at forlænge kontrakten om at stille vikarer til rådighed;

13. henstiller, at der afsættes mere personale til instituttet og tilstrækkelig finansiering under hensyntagen til instituttets egen vurdering af sine behov med henblik på at kunne håndtere en kraftig stigning i antallet af anmodninger om teknisk bistand i forbindelse med integration af kønsaspektet, f.eks. at kunne sætte hurtigt ind over for de stadig værre konsekvenser af forskellige og successive sociale, økonomiske og klimarelaterede kriser for kvinder og ligestillingen mellem kønnene og tilbageslagene mod ligestilling mellem kønnene og kvinders rettigheder i flere medlemsstater og på verdensplan;

14. bifalder instituttets omfattende trivselspolitik med en række foranstaltninger til støtte for balancen mellem arbejdsliv og privatliv, telearbejde og en sund livsstil for dets ansatte; bemærker med hensyn til psykologstøtte, at en uafhængig undersøgelse af en påstand om psykisk chikane blev afsluttet i 2021 og førte til afskedigelse af den medarbejder, der var genstand for undersøgelsen; roser instituttets omfattende uddannelsesplan for dets personale; tilskynder myndigheden til at udvikle en langsigtet HR-politik for balance mellem arbejdsliv og privatliv, livslang vejledning og tilbuddet om specifikke uddannelsesmuligheder med henblik på karriereudvikling, kønsbalance på alle personaleniveauer, telearbejde, retten til at være offline, forbedring af den geografiske balance for at have en passende repræsentation fra alle medlemsstater og rekruttering og integration af personer med handicap samt sikring af, at de behandles lige, og at deres muligheder fremmes i vid udstrækning;

Udbud

15. bemærker, at der blev afsluttet 47 administrative og 62 operationelle udbudsprocedurer i 2021; bemærker, at instituttet ajourførte udbudsretningslinjerne for personalet, herunder tjeklister, interne tidsfrister og proceduremæssige skridt, med henblik på at forbedre kvaliteten af de dokumenter, der skulle udarbejdes inden for rammerne af udbudsrunderne;

16. noterer sig med bekymring Revisionsrettens bemærkning om, at instituttet i 2021 foretog regelstridige betalinger (som beløb sig til 12 200 EUR) for indkøb af oversættelsestjenester, der ikke var omfattet af den tilhørende indkaldelse af interessetilkendegivelser;

17. minder om vigtigheden af, at alle udbudsprocedurer sikrer en fair konkurrence mellem tilbudsgiverne og sikrer indkøb af varer og tjenesteydelser til den bedste pris, samtidig med at principperne om gennemsigtighed, proportionalitet, ligebehandling og ikkeforskelsbehandling overholdes; anmoder om, at de IT-værktøjer til e-udbud, som Kommissionen har udviklet, indføres; opfordrer til en opdateret præcisering af procedurerne og modellerne i retningslinjerne for udbud; noterer sig med bekymring Revisionsrettens bemærkning om, at svaghederne i forbindelse med offentlige udbud er tiltagende og stadig er den største kilde til regelstridige betalinger i de fleste agenturer;

([2]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv 2008/104/EF af 19. november 2008 om vikararbejde (EUT L 327 af 5.12.2008, s. 9).

Forebyggelse og håndtering af interessekonflikter samt gennemsigtighed

18. bemærker instituttets eksisterende foranstaltninger til og igangværende bestræbelser på at sikre gennemsigtighed, forebyggelse og håndtering af interessekonflikter og beskyttelse af whistleblowere; noterer sig, at instituttet er ved at færdiggøre sin politik vedrørende interessekonflikter; bemærker, at strategien for bekæmpelse af svig for 2021-2023 blev gennemført med succes i 2021 i overensstemmelse med den tilhørende handlingsplan på grundlag af den metode, som OLAF havde fremlagt; ser desuden med tilfredshed på, at der blev gennemført adskillige kurser inden for etik og integritet i 2021 samt informationsmøder med henblik på forebyggelse af svig; insisterer på, at det er nødvendigt at indføre eller regelmæssigt opdatere systematiske regler om gennemsigtighed, uforenelighed, interessekonflikter, ulovlig lobbyvirksomhed og svingdørssituationer;

19. bemærker, at instituttet på sit websted har offentliggjort CV'er og interesseerklæringer fra sin direktør og de fleste af sine bestyrelsesmedlemmer; minder om betydningen af, at CV'er og interesseerklæringer offentliggøres; opfordrer instituttet til at offentliggøre CV'er og interesseerklæringer fra alle sine bestyrelsesmedlemmer;

Intern kontrol

20. ser med tilfredshed på de foranstaltninger, som instituttet traf i 2021 for at styrke sit interne kontrolsystem; bemærker i den forbindelse revisionen af dets procedure for gennemførelse af efterfølgende kontroller; roser i den forbindelse, at der er blevet gennemført efterfølgende kontroller fra og med september 2021, og at de dermed forbundne foranstaltninger i forbindelse med Revisionsrettens bemærkning er blevet afsluttet; glæder sig desuden over, at instituttet har opdateret sin kvalitetssikringspolitik, der definerer specifikke kontrolforanstaltninger for projekter;

21. noterer sig med bekymring Revisionsrettens bemærkninger, der fremhæver flere svagheder inden for forvaltnings- og kontrolsystemerne; bemærker, at den første bemærkning er knyttet til en ansættelsesprocedure, hvor principperne om gennemsigtighed og ligebehandling blev undergravet, og at den anden bemærkning beretter om undladelser i en udvælgelsesprocedure for udstationerede nationale eksperter, som undergravede procedurens objektivitet og tyder på svagheder i instituttets interne kontrol; bemærker, at den tredje bemærkning vedrører en udbudsprocedure, hvor alle medlemmer af bedømmelsesudvalget tilhørte den samme administrative enhed, hvilket er i strid med finansforordningens artikel 150, stk. 3; minder om, at proceduremæssige mangler i ansættelsesprocedurerne undergraver principperne om gennemsigtighed og ligebehandling; anmoder om, at instituttet forbedrer sin interne ansættelsesprocedure for at tydeliggøre bedømmelsesprocesserne og stillingsopslagene;

22. bemærker, at der efter Kommissionens Interne Revisionstjenestes (IAS') strategiske interne revisionsplan for 2019-2021 blev foretaget i alt 1 800 kontroloperationer i 2021 på en stikprøve bestående af 40 transaktioner med et samlet budget på 920 776 EUR; bemærker, at de endelige resultater viser, at det eksisterende interne kontrolsystem sikrer, at transaktionerne sker i overensstemmelse med de finansielle regler og de interne procedurer; bemærker, at rapporten indeholdt fire henstillinger om at forbedre den interne kontrol med henblik på at afhjælpe mindre mangler; glæder sig over, at alle henstillingerne, herunder fra tidligere år, blev gennemført fuldt ud af instituttet, og at de dermed forbundne foranstaltninger blev afsluttet af IAS i februar 2022;

23. bemærker, at der blev foretaget en særlig vurdering af den interne kontrol vedrørende 2021 i overensstemmelse med instituttets ramme for intern kontrol og retningslinjer for vurdering af intern kontrol; noterer sig konklusionen på denne vurdering, om at alle principperne er til stede og fungerer efter hensigten, men at der er konstateret seks moderate mangler i forbindelse med komponent 2, 3 og 5 i det interne kontrolsystem; opfordrer instituttet til at holde dechargemyndigheden underrettet om de fremskridt, der er gjort med at afhjælpe disse mangler; glæder sig over de foranstaltninger, som instituttet har gennemført for at mindske risikoområder, herunder med hensyn til følsomme funktioner;

24. opfordrer instituttet til at styrke sine interne kontrolmekanismer yderligere, herunder at oprette en intern mekanisme til bekæmpelse af korruption;

Digitalisering og den grønne omstilling

25. bemærker instituttets bestræbelser på at sikre en omkostningseffektiv og miljøvenlig arbejdsplads; bemærker, at instituttet har installeret et værktøj til forvaltning af tjenesterejser for at gøre det muligt at overvåge de CO_2-emissioner, der genereres ved rejser; noterer sig, at overvågningen i 2021 viser, at CO_2-emissionerne fra instituttets tjenesterejser løb op i 8 ton; bemærker, at instituttet har medtaget kravene om miljøforanstaltninger i flere kontrakttyper; bifalder instituttets tilsagn om at installere solpaneler i sin ejendom i Vilnius for at forbedre bygningens miljøpræstationer og udelukkende anvende grønne energikilder; bemærker med interesse, at der er blevet indkøbt en applikation, der vil hjælpe instituttet med at holde styr på sit miljøaftryk, og at applikationen skulle tages i brug i 2022; opfordrer instituttet til at holde budgetmyndigheden informeret om udviklingen i denne henseende;

26. noterer sig, at instituttet har digitaliseret sine centrale processer fuldt ud i 2021 ved at indføre elektroniske arbejdsgange og e-signatur; bemærker opdateringen af instituttets politik for IKT-sikkerhed og informationsstyring; glæder sig over instituttets svar om, at det har cybersikkerheden på plads, og at det har gennemført en række foranstaltninger vedrørende cybersikkerhed såsom et flerfaktorautentifikationssystem og sikkerhedskurser for medlemmer af IT-teamet; tilskynder instituttet til at foretage regelmæssige risikovurderinger af sin IT-infrastruktur og til at sikre regelmæssige revisioner og test af sit cyberforsvar;

Forretningskontinuitet under covid-19-krisen

27. bemærker, at instituttet hurtigt tilpassede sig for at sikre forretningskontinuiteten i overensstemmelse med det reviderede enhedsprogrammeringsdokument; påskønner instituttets arbejde med at støtte det portugisiske og det slovenske rådsformandskab ved at tilvejebringe ny dokumentation vedrørende ligestilling mellem kønnene som grundlag for Rådets respektive konklusioner om covid-19's socioøkonomiske indvirkning på ligestillingen mellem kønnene; bemærker, at fælles initiativer vedrørende covid-19-beredskabsplaner og forretningskontinuitetsplaner er blevet drøftet inden for netværket af agenturer, der beskæftiger sig med retlige og indre anliggender; bifalder, at instituttet ajourførte sin forretningskontinuitetsplan i juli 2022;

28. tilskynder agenturet til at omsætte de erfaringer, der blev indhøstet under covid-19-pandemien vedrørende tjenesterejser, i praksis for bedre at kunne tilrettelægge møder, arrangementer og interviews, som i fremtiden kan udføres mere effektivt online end ved fysisk fremmøde;

Øvrige bemærkninger

29. roser instituttet for bestræbelserne på at øge sin synlighed i offentligheden gennem pressebriefinger, pressemeddelelser og mediekampagner såsom »16 dages aktivisme mod kønsrelateret vold« og gennem tæt kontakt med journalister; noterer sig instituttets forbedrede målinger vedrørende sociale medier og henvendelser fra medier;

30. henviser med hensyn til de øvrige bemærkninger, der ledsager dechargeafgørelsen, og som er af horisontal karakter, til sin beslutning af 10. maj 2023 ([3]) om agenturernes resultater, økonomiske forvaltning og kontrol.

([3]) Vedtagne tekster, P9_TA(2023)0190.