ENTSCHLIEßUNG (EU) 2023/1884 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

vom 10. Mai 2023

mit den Bemerkungen, die fester Bestandteil des Beschlusses über die Entlastung für die Ausführung des Haushaltsplans des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (EIGE) für das Haushaltsjahr 2021 sind

DAS EUROPÄISCHE PARLAMENT,

— unter Hinweis auf seinen Beschluss über die Entlastung für die Ausführung des Haushaltsplans des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen für das Haushaltsjahr 2021,

— gestützt auf Artikel 100 und Anlage V seiner Geschäftsordnung,

— unter Hinweis auf die Stellungnahme des Ausschusses für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter,

— unter Hinweis auf den Bericht des Haushaltskontrollausschusses (A9-0121/2023),

A. in der Erwägung, dass sich der endgültige Haushalt des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (im Folgenden „Institut“) für das Haushaltsjahr 2021 seinem Einnahmen- und Ausgabenplan ([1]) zufolge auf 8 692 878 EUR belief, was gegenüber 2020 einer Aufstockung um 12,17 % entspricht;

B. in der Erwägung, dass der Rechnungshof in seinem Bericht über die Jahresrechnung 2021 des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (im Folgenden „Bericht des Rechnungshofs“) erklärt, er habe mit hinreichender Sicherheit feststellen können, dass die Jahresrechnung des Instituts zuverlässig ist und die zugrunde liegenden Vorgänge rechtmäßig und ordnungsgemäß sind;

C. in der Erwägung, dass die Gleichstellung der Geschlechter ein in Artikel 2 EUV festgeschriebener Grundwert der Europäischen Union ist; in der Erwägung, dass die Union gemäß Artikel 8 AEUV bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern, und dadurch der Grundsatz der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung festgelegt wird;

D. in der Erwägung, dass sich die Folgen der COVID-19-Pandemie, der Krieg in der Ukraine und die Gegenreaktionen in mehreren Mitgliedstaaten gegen die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte der Frau, insbesondere gegen die sexuelle und reproduktive Gesundheit und damit verbundene Rechte, besonders auf die Gleichstellung der Geschlechter in der Union auswirken; in der Erwägung, dass Frauen Gefahr laufen, unverhältnismäßig stark von steigenden Energiepreisen und Lebenshaltungskosten im Allgemeinen betroffen zu sein; in der Erwägung, dass dies das Potenzial birgt, dass Ungleichheiten noch verschärft werden und die Gleichstellung der Geschlechter erschwert wird; in der Erwägung, dass die geschlechtsspezifischen Auswirkungen der Energiearmut in der Union weiter erforscht werden müssen; in der Erwägung, dass im Gleichstellungsindex 2022 ein Wert von 68,6 für die gesamte Union angezeigt wird, was einer Zunahme um lediglich 0,6 Punkte gegenüber 2021 entspricht, und dass dies zeigt, dass die Union auf dem Weg zur Gleichstellung der Geschlechter nur langsam vorankommt;

Haushaltsführung und Finanzmanagement

1. stellt mit Zufriedenheit fest, dass die Bemühungen um die Überwachung der Haushaltsmittel im Laufe des Haushaltsjahres 2021 bei den Mitteln für Verpflichtungen für das Haushaltsjahr zu einer Haushaltsvollzugsquote von 98,92 % geführt haben, was gegenüber 2020 einem Anstieg um 1,18 % entspricht; stellt fest, dass die Vollzugsquote bei den Mitteln für Zahlungen im Haushaltsjahr bei 71,39 % lag, was gegenüber 2020 einem Rückgang um 3,44 % entspricht;

2. stellt fest, dass der Betrag des endgültigen Haushaltsplans des Instituts das Ergebnis zweier Haushaltsänderungen ist, und zwar einer ersten Haushaltsänderung in Höhe von 971 698 EUR, die einer Aufstockung der Haushaltsmittel um 12 % im Vergleich zu den ursprünglich für 2021 zugewiesenen Haushaltsmitteln entspricht, und einer zweiten Haushaltsänderung in Höhe von 375 000 EUR, die einer Kürzung um 4,14 % entspricht und vom Verwaltungsrat des Instituts aufgrund der am Jahresende festgestellten Einsparungen im Zusammenhang mit COVID-19 angenommen wurde;

3. nimmt zur Kenntnis, dass der Anteil der auf das Folgejahr (2022) übertragenen Mittel bei den operativen Ausgaben des Instituts auf 54,79 % (gegenüber einem Anteil von Mittelübertragungen auf das Jahr 2021 von 49,49 %) gestiegen ist;

([1]) ABl. C 141 vom 29.3.2022, S. 123.

Leistung

4. weist erneut darauf hin, dass das Institut errichtet wurde, um zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Union beizutragen und die Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Union zu verstärken; betont, dass dem Institut bei der Förderung der Gleichstellung der Geschlechter in der Union eine zentrale Rolle zukommt, zum Beispiel durch die Bereitstellung von Forschungsarbeiten und Daten, einer Aufgabe, bei der sich das Institut als wesentlich und wirksam erwiesen hat; betont daher, dass das Institut mit ausreichenden und stabilen finanziellen und personellen Ressourcen ausgestattet werden muss, damit es seine Aufgaben erfüllen kann; weist erneut darauf hin, dass die Aufgabe des Instituts darin besteht, Informationen über die Gleichstellung der Geschlechter zu erheben, zu analysieren und zu verbreiten sowie Methoden zur Förderung der Einbeziehung des Gleichstellungsaspekts in alle Politikbereiche der Union und die entsprechenden nationalen Politikbereiche zu entwickeln, zu analysieren, zu bewerten und zu verbreiten; unterstützt die Zusammenarbeit zwischen dem Institut und anderen Agenturen der Union;

5. stellt fest, dass das Institut den durch seine Tätigkeiten erbrachten Mehrwert anhand bestimmter wesentlicher Leistungsindikatoren in Bezug auf operative Ziele bewertet; stellt anerkennend fest, dass das Institut 2021 bei seinem Arbeitsprogramm eine Umsetzungsquote von 96,62 % erzielt hat und damit die im einheitlichen Programmplanungsdokument 2021-2023 festgelegten Ziele erreicht hat;

6. stellt fest, dass das Institut 2021 einen Bericht veröffentlicht hat, in dem die Folgen der COVID-19-Pandemie für Opfer von Gewalt in der Partnerschaft analysiert werden, und seine erste umfassende Umfrage durchgeführt hat, in deren Rahmen Aussagen über die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die informelle Pflege und die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, das Wohlbefinden sowie Beschäftigung und Arbeitsbedingungen gesammelt wurden; stellt ferner fest, dass das Institut mit der Entwicklung des Instruments zur Nachverfolgung der Mittelzuweisungen für die Gleichstellung der Geschlechter das schrittweise Instrumentarium für die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung fertiggestellt hat, mit dem die Verwaltungsbehörden dabei unterstützt werden sollen, die Gleichstellung der Geschlechter im Rahmen der geteilten Mittelverwaltung durchgängig zu berücksichtigen; stellt darüber hinaus fest, dass das Institut für die Mittel der Union und die nationalen Haushalte ein Instrumentarium für die geschlechtergerechte Vergabe öffentlicher Aufträge ausgearbeitet hat, um den Rahmen der Kommission für eine sozial verantwortliche Vergabe öffentlicher Aufträge zu ergänzen;

7. stellt fest, dass das Institut seine Zusammenarbeit mit den Agenturen der Union, insbesondere mit der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) und der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), im Laufes des Jahres verstärkt hat; nimmt das Engagement des Instituts im Netzwerk der im Bereich Justiz und Inneres tätigen Agenturen im Zusammenhang mit der Reaktion auf die COVID-19-Krise und der Solidarität der Union mit der Ukraine zur Kenntnis; stell ferner fest, dass sich das Institut im Netzwerk der EU-Agenturen für wissenschaftliche Beratung (EU-ANSA) einbringt, insbesondere im Rahmen des Clusters in Bezug auf quantitative Daten aus Erhebungen und des sozioökonomischen Clusters; fordert das Institut auf, seine Synergieeffekte (etwa in den Bereichen Personalressourcen, Gebäudemanagement, IT-Dienste und IT-Sicherheit) und die Zusammenarbeit mit anderen Agenturen der Union sowie den Austausch mit ihnen über bewährte Verfahren weiter auszubauen, um die Effizienz zu verbessern;

8. begrüßt die laufende Zusammenarbeit zwischen dem Institut und dem Ausschuss für die Rechte der Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter; hebt den wertvollen Beitrag hervor, den das Institut für alle Ausschüsse des Parlaments leisten kann, um die geschlechtsspezifische Perspektive in alle Politikbereiche der Union besser einzubeziehen; würdigt die Spezialisierung und die Einblicke des Instituts, insbesondere in Bezug auf die Bereitstellung von Daten und die Bewertung der politischen Maßnahmen der Mitgliedstaaten;

Personalpolitik

9. stellt fest, dass am 31. Dezember 2021 mit 26 von 27 im Haushaltsplan der Union bewilligten Stellen für Bedienstete auf Zeit (die Anzahl der bewilligten Stellen war dieselbe wie im Jahr 2020) 96 % der Planstellen besetzt waren; stellt fest, dass zwölf Aufforderungen zur Einreichung von Bewerbungen veröffentlicht wurden, um vier Stellen für Vertragsbedienstete, fünf Stellen für Bedienstete auf Zeit, eine Stelle für einen abgeordneten nationalen Sachverständigen und zwei Stellen für Praktikanten zu besetzen; hebt hervor, dass die Personalfluktuation im Laufe des Jahres 2021 bei 11 % lag; nimmt die Personalüberprüfung zur Kenntnis, wonach 77,6 % des Personals des Instituts für operative Aufgaben, 14,5 % für administrative Unterstützung und 7,9 % für neutrale Tätigkeiten eingesetzt wurden; stellt fest, dass am 27. Mai 2021 neue Vorschriften für das Personal der mittleren Führungsebene angenommen wurden;

10. nimmt die ausgewogene Geschlechterverteilung in der höheren Führungsebene (zwei Männer (50 %) und zwei Frauen (50 %)) zur Kenntnis und stellt fest, dass die Geschlechterverteilung im Verwaltungsrat (sechs Männer (19 %) und 26 Frauen (81 %)) und in der Gesamtbelegschaft (zwölf Männer (29 %) und 30 Frauen (71 %)) unausgewogen ist; fordert das Institut erneut auf, künftig für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu sorgen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, bei der Benennung ihrer Mitglieder für den Verwaltungsrat des Instituts zu berücksichtigen, dass für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis gesorgt werden muss;

11. stellt fest, dass bei dem Institut im Jahr 2021 (zusätzlich zu Bewerbungen für Praktika und auf Stellen für abgeordnete nationale Sachverständige) 513 Bewerbungen eingingen, von denen 68 % von Frauen und 32 % von Männern eingereicht wurden; begrüßt, dass in der höheren Führungsebene ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis erreicht wurde, ist jedoch besorgt angesichts des unausgewogenen Geschlechterverhältnisses in der Gesamtbelegschaft; begrüßt, dass sich das Institut seit 2021 aktiv in der Arbeitsgruppe „Vielfalt und Inklusion" des Netzwerks der EU-Agenturen einbringt und dass mehrere Maßnahmen ergriffen wurden, um die Vielfalt und Inklusion im Institut zu verbessern;

12. stellt fest, dass das Institut im Jahr 2021 Vorbereitungen getroffen hat, um einen einjährigen Vertrag mit dem Unternehmen UAB Manpower ITL über die Bereitstellung von Leiharbeitskräften zu unterzeichnen; weist darauf hin, dass durch das Urteil des Gerichtshofs der Europäischen Union vom 11. November 2021 (Rechtssache C-948/19) die Anwendbarkeit der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ([2]) auf dezentrale Agenturen der Union sowie der Grundsatz der Gleichbehandlung von Leiharbeitskräften und Statutsbediensteten bestätigt wurde und dass der Oberste Gerichtshof Litauens dieses Urteil bestätigt hat; stellt in diesem Zusammenhang fest, dass sich das beauftragte Unternehmen UAB Manpower ITL weigerte, den 2022 auslaufenden Vertrag über die Bereitstellung von Leiharbeitskräften zu verlängern;

13. empfiehlt, dass dem Institut unter Berücksichtigung seiner eigenen Einschätzung seines Bedarfs mehr Personal und ausreichend Mittel zugewiesen werden, damit der starke Anstieg der Anträge auf technische Unterstützung bei der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung bewältigt werden kann, die zum Beispiel beantragt wird, um rasch auf die zunehmenden Auswirkungen unterschiedlicher und aufeinanderfolgender sozialer und wirtschaftlicher Krisen und Klimakrisen auf Frauen und die Gleichstellung der Geschlechter zu reagieren sowie rasch auf die Gegenreaktionen in mehreren Mitgliedstaaten und weltweit gegen die Gleichstellung der Geschlechter und die Rechte der Frauen zu reagieren;

14. begrüßt die umfassende Strategie für Wohlbefinden, in deren Rahmen das Institut eine Reihe von Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, der Telearbeit und eines gesunden Lebensstils der Bediensteten eingeführt hat; stellt in Bezug auf psychologische Unterstützung fest, dass 2021 eine unabhängige Untersuchung eines mutmaßlichen Falls von Mobbing abgeschlossen wurde, die zur Entlassung des Bediensteten führte, der Gegenstand der Untersuchung war; begrüßt das umfassende Schulungsprogramm des Instituts für sein Personal; empfiehlt dem Institut, eine langfristige Strategie für die Personalpolitik zu entwickeln, die auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, lebenslange Beratung und das Angebot besonderer Schulungsmöglichkeiten mit Blick auf die Laufbahnentwicklung, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Bediensteten auf allen Ebenen, Telearbeit, das Recht auf Nichterreichbarkeit, eine ausgewogenere geografische Verteilung mit dem Ziel, dass alle Mitgliedstaaten angemessen vertreten sind, sowie die Einstellung und Integration von Menschen mit Behinderungen und ihre Gleichbehandlung und die umfassende Förderung ihrer Chancen abzielt;

Vergabeverfahren

15. nimmt zur Kenntnis, dass im Jahr 2021 47 administrative Vergabeverfahren und 62 operative Vergabeverfahren abgeschlossen wurden; stellt fest, dass das Institut die Vergabeleitlinien für das Personal, einschließlich Prüflisten, interner Zeitpläne und Verfahrensschritte, aktualisiert hat, um die Qualität der im Rahmen der Vergabemaßnahmen erstellten Dokumente zu verbessern;

16. nimmt mit Besorgnis die Bemerkung des Rechnungshofs zur Kenntnis, wonach das Institut 2021 vorschriftswidrige Zahlungen (in Höhe von 12 200 EUR) für Übersetzungsleistungen vorgenommen hat, die nicht im Rahmen der entsprechenden Aufforderung zur Interessenbekundung lagen;

17. weist erneut darauf hin, dass es bei allen Vergabeverfahren wichtig ist, einen fairen Wettbewerb zwischen den Bietern sicherzustellen und Waren und Dienstleistungen zum besten Preis zu beschaffen, wobei die Grundsätze der Transparenz, der Verhältnismäßigkeit, der Gleichbehandlung und der Nichtdiskriminierung zu beachten sind; fordert die Einführung der von der Kommission entwickelten IT-Tools zur elektronischen Vergabe öffentlicher Aufträge; fordert eine aktualisierte Präzisierung der Verfahren und Vorlagen in den Vergabeleitlinien; nimmt mit Besorgnis die Bemerkung des Rechnungshofs zu den Schwachstellen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge zur Kenntnis, wonach diese zunehmen und bei den meisten Agenturen nach wie vor die größte Quelle vorschriftswidriger Zahlungen sind;

([2]) Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 19. November 2008 über Leiharbeit (ABl. L 327 vom 5.12.2008, S. 9).

Transparenz sowie Vermeidung und Bewältigung von Interessenkonflikten

18. stellt fest, dass das Institut Maßnahmen ergriffen hat und weiterhin Anstrengungen unternimmt, um für Transparenz zu sorgen, Interessenkonflikte zu vermeiden und zu bewältigen und Hinweisgeber zu schützen; stellt fest, dass das Institut im Begriff ist, seine Strategie zur Bewältigung von Interessenkonflikten fertigzustellen; stellt fest, dass die Strategie für die Bekämpfung von Betrug 2021-2023 im Einklang mit dem entsprechenden Aktionsplan und auf der Grundlage der vom OLAF bereitgestellten Methodik im Jahr 2021 erfolgreich umgesetzt wurde; begrüßt, dass 2021 darüber hinaus mehrere Schulungen in den Bereichen Ethik und Integrität sowie Informationsveranstaltungen zur Betrugsprävention durchgeführt wurden; verlangt, dass systematische Regeln in Bezug auf Transparenz, Unvereinbarkeiten, Interessenkonflikte, illegale Lobbyarbeit und den Drehtüreffekt eingeführt bzw. regelmäßig aktualisiert werden;

19. stellt fest, dass das Institut auf seiner Website die Lebensläufe und Interessenerklärungen seiner Direktorin und der meisten Mitglieder seines Verwaltungsrats veröffentlicht hat; weist erneut darauf hin, dass der Veröffentlichung von Lebensläufen und Interessenerklärungen große Bedeutung zukommt; fordert das Institut auf, die Lebensläufe und Interessenerklärungen aller Mitglieder seines Verwaltungsrats zu veröffentlichen;

Interne Kontrolle

20. begrüßt die Maßnahmen, die das Institut 2021 ergriffen hat, um sein System der internen Kontrolle zu stärken; nimmt in diesem Zusammenhang die Überarbeitung seines Verfahrens für die Durchführung von Ex-post-Kontrollen zur Kenntnis; begrüßt in diesem Zusammenhang, dass seit September 2021 Ex-post-Kontrollen durchgeführt werden und die diesbezügliche Maßnahme im Zusammenhang mit der Bemerkung des Rechnungshofs abgeschlossen ist; begrüßt ferner, dass das Institut seine Strategie für die Qualitätssicherung aktualisiert hat, indem es besondere Kontrollmaßnahmen für Projekte festgelegt hat;

21. nimmt mit Besorgnis die Bemerkungen des Rechnungshofs zur Kenntnis, in denen mehrere Schwachstellen im Bereich der Verwaltungs- und Kontrollsysteme hervorgehoben werden; stellt fest, dass die erste Bemerkung im Zusammenhang mit einem Einstellungsverfahren steht, bei dem die Grundsätze der Transparenz und der Gleichbehandlung untergraben wurden, und die zweite Beobachtung Versäumnisse in einem Auswahlverfahren für abgeordnete nationale Sachverständige betrifft, durch die dessen Objektivität untergraben wurde und die auf Schwachstellen bei den internen Kontrollen des Instituts hindeuten; stellt fest, dass die dritte Bemerkung im Zusammenhang mit einem Verfahren zur Vergabe öffentlicher Aufträge steht, bei dem alle Mitglieder des Bewertungsausschusses derselben Verwaltungseinheit angehörten, was Artikel 150 Absatz 3 der Haushaltsordnung zuwiderläuft; weist erneut darauf hin, dass Verfahrensmängel bei Einstellungsverfahren die Grundsätze der Transparenz und der Gleichbehandlung untergraben; fordert das Institut auf, sein internes Einstellungsverfahren zu verbessern, um die Bewertungsverfahren und Stellenausschreibungen zu präzisieren;

22. stellt fest, dass 2021 im Einklang mit dem strategischen Plan für die interne Prüfung 2019-2021 des Internen Auditdienstes (IAS) der Kommission insgesamt 1 800 Kontrollmaßnahmen an 40 Vorgängen, die als Stichproben herangezogen wurden, durchgeführt wurden, wobei sich die kontrollierten Mittel auf insgesamt 920 776 EUR beliefen; stellt fest, dass die endgültigen Ergebnisse zeigen, dass durch das bestehende System der internen Kontrolle die Einhaltung der Finanzvorschriften und internen Verfahren bei den Vorgängen sichergestellt wird; stellt fest, dass der Bericht vier Empfehlungen enthält, die auf eine Verbesserung der internen Kontrollen abzielen, um kleinere Unzulänglichkeiten zu beheben; begrüßt, dass das Institut sämtliche Empfehlungen, auch aus den Vorjahren, vollständig umgesetzt hat und der IAS die entsprechenden Maßnahmen im Februar 2022 für abgeschlossen erklärt hat;

23. stellt fest, dass eine Bewertung der internen Kontrolle speziell für das Jahr 2021 im Einklang mit dem Rahmen für die interne Kontrolle des Instituts und seinen Leitlinien für die Bewertung der internen Kontrolle durchgeführt wurde; nimmt das Ergebnis dieser Bewertung zur Kenntnis, wonach alle Grundsätze vertreten sind und wie vorgesehen funktionieren, wobei in Bezug auf die Komponenten 2, 3 und 5 des Systems der internen Kontrolle sechs moderate Mängel festgestellt wurden; fordert das Institut auf, die Entlastungsbehörde über die bei der Behebung der Mängel erzielten Fortschritte auf dem Laufenden zu halten; begrüßt die vom Institut durchgeführten Maßnahmen zur Minderung von Risiken in bestimmten Bereichen, unter anderem in Bezug auf sensible Funktionen;

24. fordert das Institut auf, seine Mechanismen der internen Kontrolle weiter zu stärken, auch durch die Einrichtung eines internen Mechanismus für die Bekämpfung von Korruption;

Digitalisierung und grüner Wandel

25. nimmt die Bemühungen des Instituts zur Kenntnis, für ein kosteneffizientes und umweltfreundliches Arbeitsumfeld zu sorgen; stellt fest, dass das Institut ein Instrument für die Verwaltung von Dienstreisen eingerichtet hat, um die durch Reisen verursachten CO_2-Emissionen überwachen zu können; nimmt zur Kenntnis, dass aus der Überwachung 2021 hervorgeht, dass sich die durch Dienstreisen des Instituts verursachten CO_2-Emissionen auf 8 Tonnen beliefen; stellt fest, dass das Institut in mehrere Arten von Verträgen Anforderungen in Bezug auf Umweltmaßnahmen aufgenommen hat; begrüßt die Zusage des Instituts, auf seinem Gebäude in Vilnius Solarpaneele zu installieren, um die Umweltleistung des Gebäudes zu verbessern, und ausschließlich grüne Energiequellen zu nutzen; stellt mit Interesse fest, dass eine Anwendung beschafft wurde, die dem Institut dabei helfen würde, seinen ökologischen Fußabdruck zu verfolgen, und dass die Anwendung 2022 eingeführt werden dürfte; fordert das Institut auf, die Entlastungsbehörde über die diesbezüglichen Entwicklungen auf dem Laufenden zu halten;

26. nimmt zur Kenntnis, dass das Institut seine wichtigsten Abläufe im Jahr 2021 vollständig digitalisiert hat, indem es elektronische Arbeitsabläufe und elektronische Signaturen eingeführt hat; nimmt zur Kenntnis, dass das Institut seine Strategie für IKT-Sicherheit und seine Strategie für das Informationsmanagement aktualisiert hat; begrüßt die Antwort des Instituts, wonach die Cybersicherheit gegeben ist und es eine Reihe von Maßnahmen im Bereich der Cybersicherheit umgesetzt hat, z. B. ein System für die Multifaktor-Authentifizierung und Sicherheitsschulungen für Mitglieder des IT-Teams; fordert das Institut auf, regelmäßige Risikobewertungen seiner IT-Infrastruktur durchzuführen und für regelmäßige Prüfungen und Tests seiner Cyberabwehr zu sorgen;

Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs während der COVID-19-Krise

27. stellt fest, dass sich das Institut rasch angepasst hat, um die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs im Einklang mit dem überarbeiteten einheitlichen Programmplanungsdokument sicherzustellen; begrüßt die Arbeit des Instituts zur Unterstützung des portugiesischen und des slowenischen Ratsvorsitzes, indem es neue Erkenntnisse im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter als Grundlage für die jeweiligen Schlussfolgerungen des Rates zu den sozioökonomischen Auswirkungen von COVID-19 auf die Gleichstellung der Geschlechter bereitstellte; stellt fest, dass gemeinsame Initiativen für die Reaktion auf COVID-19 und Pläne zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs im Netzwerk der im Bereich Justiz und Inneres tätigen Agenturen erörtert wurden; begrüßt, dass das Institut seinen Plan für die Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs im Juli 2022 aktualisiert hat;

28. fordert das Institut auf, die aus der COVID-19-Pandemie in Bezug auf Dienstreisen gewonnenen Erkenntnisse in die Praxis umzusetzen, um die Organisation von Sitzungen, Veranstaltungen und Gesprächen zu verbessern, die künftig mit Fernteilnahme auf effizientere Weise durchgeführt werden könnten als mit physischer Präsenz;

Sonstiges

29. würdigt die Bemühungen des Instituts, seine Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit durch Pressebriefings, Pressemitteilungen, Medienkampagnen wie die Kampagne „16 Tage gegen Gewalt an Frauen“ und engen Kontakt zu Journalisten zu erhöhen; nimmt die verbesserten Werte des Instituts in Bezug auf die sozialen Medien und Medienanfragen zur Kenntnis;

30. verweist im Zusammenhang mit weiteren Bemerkungen horizontaler Art im Entlastungsbeschluss auf seine Entschließung vom 10. Mai 2023 ([3]) zur Leistung, Haushaltsführung und Kontrolle der Agenturen.

([3]) Angenommene Texte, P9_TA(2023)0190.