RESOLUTIE (EU) 2023/1884 VAN HET EUROPEES PARLEMENT

van 10 mei 2023

met de opmerkingen die een integrerend deel uitmaken van het besluit over het verlenen van kwijting voor de uitvoering van de begroting van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE) voor het begrotingsjaar 2021

HET EUROPEES PARLEMENT,

— gezien zijn besluit over het verlenen van kwijting voor de uitvoering van de begroting van het Europees Instituut voor gendergelijkheid voor het begrotingsjaar 2021,

— gezien artikel 100 van en bijlage V bij zijn Reglement,

— gezien het advies van de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid,

— gezien het verslag van de Commissie begrotingscontrole (A9-0121/2023),

A. overwegende dat de definitieve begroting van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (hierna: "het Instituut") voor het begrotingsjaar 2021 volgens zijn staat van ontvangsten en uitgaven ([1]) in totaal 8 692 878 EUR bedroeg, wat neerkomt op een stijging van 12,17 % ten opzichte van 2020;

B. overwegende dat de Rekenkamer in haar verslag over de jaarrekening van het Europees Instituut voor gendergelijkheid voor het begrotingsjaar 2021 (hierna "het verslag van de Rekenkamer") verklaart redelijke zekerheid te hebben gekregen dat de jaarrekening van het Instituut betrouwbaar is en de onderliggende verrichtingen wettig en regelmatig zijn;

C. overwegende dat gendergelijkheid een kernwaarde van de Unie is die verankerd is in artikel 2 VEU; overwegende dat in artikel 8 VWEU is bepaald dat de Unie bij elk optreden ernaar streeft de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen, waarmee het beginsel van gendermainstreaming is ingevoerd;

D. overwegende dat gendergelijkheid in de Unie bijzonder te lijden heeft gehad onder de gevolgen van de COVID-pandemie, de oorlog in Oekraïne en de achteruitgang op het gebied van gendergelijkheid en vrouwenrechten, met name seksuele en reproductieve gezondheid en rechten, in verscheidene lidstaten; overwegende dat vrouwen het risico lopen op onevenredige wijze te worden getroffen door de stijgende energieprijzen en de hogere kosten van levensonderhoud in het algemeen; overwegende dat dit kan leiden tot meer ongelijkheid en de gendergelijkheid in de weg kan staan; overwegende dat meer onderzoek nodig is naar de gendereffecten van energiearmoede in de Unie; overwegende dat de Gendergelijkheidsindex van 2022 voor de hele Unie 68,6 bedraagt, wat een toename van slechts 0,6 punt is ten opzichte van 2021, waaruit blijkt dat de Unie slechts langzaam vooruitgang boekt op het gebied van gendergelijkheid;

Financieel en begrotingsbeheer

1. merkt met tevredenheid op dat de inspanningen op het gebied van begrotingstoezicht gedurende het begrotingsjaar 2021 hebben geresulteerd in een begrotingsuitvoeringspercentage voor de vastleggingskredieten van dit jaar ter hoogte van 98,92 %, hetgeen neerkomt op een stijging van 1,18 % ten opzichte van 2020; stelt vast dat het uitvoeringspercentage voor de betalingskredieten 71,39 % bedroeg, wat een daling van 3,44 % inhoudt ten opzichte van 2020;

2. merkt op dat het bedrag van de definitieve begroting van het Instituut het resultaat is van een eerste begrotingswijziging ter hoogte van 971 698 EUR, wat neerkomt op een stijging van 12 % ten opzichte van de oorspronkelijke begroting voor 2021, en van een tweede begrotingswijziging ter hoogte van 375 000 EUR, wat neerkomt op een verlaging met 4,14 % die is goedgekeurd door de raad van bestuur van het Instituut op grond van de aan het einde van het jaar vastgestelde besparingen in verband met de COVID-19-pandemie;

3. stelt vast dat de overgedragen operationele uitgaven van het Instituut zijn toegenomen tot 54,79 % in 2022 (49,49 % in 2021);

([1]) PB C 141 van 29.3.2022, blz. 123.

Resultaten

4. herinnert eraan dat het Instituut is opgericht om bij te dragen aan gendergelijkheid in de Unie en om de bevordering van gendergelijkheid in de Unie te versterken; wijst op de sleutelrol die het Instituut speelt bij de bevordering van gendergelijkheid in de Unie, bijvoorbeeld door onderzoek te verrichten en gegevens te verzamelen, een taak waarin het essentieel en doeltreffend is gebleken; benadrukt derhalve dat het Instituut voldoende en stabiele financiële en personele middelen moet krijgen om zijn taken te kunnen vervullen; herinnert eraan dat het Instituut tot taak heeft informatie betreffende gendergelijkheid te verzamelen, analyseren en verspreiden en methodologische hulpmiddelen te ontwikkelen, analyseren, evalueren en verspreiden om de integratie van gendergelijkheid in al het beleid van de Unie en het daaruit voortvloeiende nationale beleid te ondersteunen; moedigt samenwerking aan tussen het Instituut en de andere agentschappen van de Unie;

5. stelt vast dat het Instituut voor operationele doelstellingen bepaalde kernprestatie-indicatoren gebruikt om de toegevoegde waarde van zijn activiteiten te beoordelen; stelt met tevredenheid vast dat het Instituut in 2021 96,62 % van zijn werkprogramma heeft verwezenlijkt en daarmee de in het enkelvoudig programmeringsdocument 2021-2023 vastgelegde doelstellingen heeft behaald;

6. neemt er nota van dat het Instituut in 2021 een verslag heeft gepubliceerd waarin de gevolgen van de COVID-19-pandemie voor slachtoffers van partnergeweld worden geanalyseerd, en zijn eerste brede enquête heeft uitgevoerd, waarin gegevens zijn verzameld over de gevolgen van de COVID-19-pandemie voor mantelzorg en het evenwicht tussen werk en privéleven, welzijn, werkgelegenheid en arbeidsomstandigheden; neemt er voorts nota van dat het Instituut met de ontwikkeling van het instrument voor het traceren van de toewijzing van middelen voor gendergelijkheid de laatste hand heeft gelegd aan de stapsgewijze toolkit voor genderbudgettering, die tot doel heeft de beheersautoriteiten te helpen bij het mainstreamen van gender in gedeeld beheer; merkt voorts op dat het Instituut een toolkit voor genderresponsieve overheidsopdrachten voor de Unie en de nationale begrotingen heeft ontwikkeld, als aanvulling op het kader van de Commissie voor maatschappelijk verantwoorde overheidsopdrachten;

7. merkt op dat het Instituut in de loop van het jaar zijn samenwerking met bepaalde agentschappen van de Unie heeft versterkt, met name die met het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) en de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound); neemt kennis van de betrokkenheid van het Instituut bij het netwerk van agentschappen op het gebied van justitie en binnenlandse zaken in het kader van de respons op de COVID-19-crisis en de solidariteit van de EU met Oekraïne; neemt voorts kennis van de betrokkenheid van het Instituut bij het netwerk van EU-agentschappen voor wetenschappelijk advies (EU-ANSA), met name bij de groep voor kwantitatieve onderzoeksgegevens en de sociaal-economische groep; verzoekt het Instituut door te gaan met het ontwikkelen van synergieën (bijvoorbeeld inzake personele middelen, gebouwenbeheer, IT-diensten en veiligheid) en samenwerking en uitwisseling van goede praktijken met andere agentschappen van de Unie met het oog op het verbeteren van zijn efficiëntie;

8. verwelkomt de bestaande samenwerking tussen het Instituut en de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid; onderstreept dat het Instituut een waardevolle bijdrage kan leveren aan het werk van alle commissies van het Parlement, teneinde het genderperspectief beter in het algehele EU-beleid te integreren; erkent de specialisatie en het inzicht van het Instituut, met name wat betreft het verstrekken van gegevens en beoordelen van het beleid van de lidstaten;

Personeelsbeleid

9. stelt vast dat de personeelsformatie op 31 december 2021 voor 96 % ingevuld was, aangezien 26 tijdelijke functionarissen waren aangesteld van de 27 tijdelijke functionarissen die in het kader van de begroting van de Unie waren toegestaan (hetzelfde aantal posten als in 2020); merkt op dat er twaalf oproepen tot het indienen van sollicitaties zijn gelanceerd, waarvan vier voor arbeidscontractanten, vijf voor tijdelijke functionarissen, één voor een gedetacheerde nationale deskundige en twee voor stagiairs; wijst erop dat het verloop in de loop van 2021 11 % bedroeg; neemt kennis van de personeelsscreening, waaruit blijkt dat 77,6 % van het personeel van het Instituut operationele taken uitvoert, 14,5 % administratieve ondersteuningstaken en 7,9 % neutrale werkzaamheden; merkt op dat er op 27 mei 2021 nieuwe regels voor middenkaderpersoneel zijn vastgesteld;

10. neemt kennis van de gelijke genderverdeling in het hoger management (twee mannen (50 %) en twee vrouwen (50 %), en van de onevenwichtige verdeling in de raad van bestuur (zes mannen (19 %) en zesentwintig vrouwen (81 %)) en in het totale personeelsbestand (twaalf mannen (29 %) en dertig vrouwen (71 %)); vraagt het Instituut nogmaals om in de toekomst voor genderevenwicht te zorgen; verzoekt de Commissie en de lidstaten bij het voordragen van kandidaten voor de raad van bestuur van het Instituut rekening te houden met het belang van het waarborgen van genderevenwicht;

11. merkt op dat het Instituut, met uitzondering van sollicitaties voor stages en posten voor gedetacheerde nationale deskundigen, in 2021 513 sollicitaties heeft ontvangen, waarvan 68 % afkomstig van vrouwen en 32 % afkomstig van mannen; is ingenomen met het genderevenwicht in het hoger management, maar maakt zich zorgen over het gebrek hieraan voor het personeel in het algemeen; is ingenomen met de actieve deelname van het Instituut sinds 2021 aan de werkgroep voor diversiteit en inclusie van het netwerk van EU-agentschappen en met de verschillende maatregelen die zijn genomen om diversiteit en inclusie binnen het Instituut te verbeteren;

12. merkt op dat het Instituut in 2021 een contract voor één jaar heeft ondertekend met het bedrijf UAB Manpower Lit voor de terbeschikkingstelling van tijdelijke werknemers; herinnert eraan dat het Hof van Justitie van de Europese Unie in zijn uitspraak in zaak C-948/19 van 11 november 2021 de toepasselijkheid van Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad ([2]) op gedecentraliseerde agentschappen van de Unie heeft bevestigd, alsook het beginsel van gelijke behandeling van tijdelijke werknemers en vast personeel, en dat het Hooggerechtshof van Litouwen deze uitspraak heeft bevestigd; merkt in dit verband op dat het bedrijf UAB Manpower Lit heeft geweigerd om het contract voor de terbeschikkingstelling van tijdelijke werknemers in 2022 te verlengen;

13. beveelt aan om, rekening houdend met de eigen inschatting van het Instituut van zijn behoeften, méér personeel en voldoende financiële middelen toe te wijzen aan het Instituut om het hoofd te bieden aan de sterke stijging van het aantal verzoeken om technische bijstand op het gebied van gendermainstreaming en om op korte termijn iets te kunnen doen aan de groter wordende gevolgen van de verschillende opeenvolgende crises op sociaal, economisch en milieugebied voor vrouwen en gendergelijkheid, alsmede aan de achteruitgang op het gebied van gendergelijkheid en vrouwenrechten, zowel in verschillende lidstaten als wereldwijd;

14. is ingenomen met het ruime beleid op het gebied van welzijn van het Instituut, inclusief een reeks maatregelen ter ondersteuning van het evenwicht tussen werk en privéleven, telewerken en een gezonde levensstijl voor zijn personeel; merkt met betrekking tot psychologische ondersteuning op dat er in 2021 één onafhankelijk onderzoek naar een klacht over psychisch geweld is afgerond en heeft geleid tot het ontslag van het personeelslid tegen wie het onderzoek is ingesteld; prijst het uitgebreide opleidingsplan van het Instituut voor zijn personeel; moedigt het Instituut aan om een personeelsbeleid voor de lange termijn te ontwikkelen inzake het evenwicht tussen werk en privéleven en levenslange begeleiding, en herinnert aan het belang van een aanbod aan specifieke opleidingsmogelijkheden voor loopbaanontwikkeling, genderevenwicht op alle personeelsniveaus, telewerken, het recht om onbereikbaar te zijn, een beter geografisch evenwicht zodat alle lidstaten voldoende vertegenwoordigd zijn, en de aanwerving, integratie, waarborging van gelijke behandeling en bevordering van gelijke kansen voor personen met een handicap;

Aanbesteding

15. merkt op dat er in 2021 47 administratieve aanbestedingsprocedures en 62 operationele aanbestedingsprocedures zijn afgerond; merkt op dat het Instituut de aanbestedingsrichtsnoeren voor het personeel heeft geactualiseerd met onder meer checklists, interne tijdschema's en procedurele stappen, teneinde de kwaliteit van de in het kader van de aanbestedingsacties geproduceerde documenten te verbeteren;

16. neemt met bezorgdheid kennis van de opmerking van de Rekenkamer dat het Instituut in 2021 onregelmatige betalingen ten bedrage van 12 200 EUR heeft verricht voor de aankoop van vertaaldiensten die niet binnen het toepassingsgebied van de desbetreffende oproep tot het indienen van blijken van belangstelling vielen;

17. herinnert eraan dat het belangrijk is dat bij alle aanbestedingsprocedures wordt gezorgd voor eerlijke concurrentie tussen inschrijvers en de beste mogelijke prijs voor goederen en diensten, met inachtneming van het transparantiebeginsel, het evenredigheidsbeginsel, het beginsel van gelijke behandeling en het beginsel van non-discriminatie; dringt aan op de invoering van de IT-instrumenten voor e-aanbesteding die door de Commissie zijn ontwikkeld; vraagt om een geactualiseerde toelichting op de procedures en templates in de richtsnoeren voor aanbestedingen; neemt met bezorgdheid kennis van de opmerking van de Rekenkamer dat de tekortkomingen in openbare aanbestedingen toenemen en bij de meeste agentschappen de grootste bron van onregelmatige betalingen blijven;

([2]) Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad van 19 november 2008 betreffende uitzendarbeid (PB L 327 van 5.12.2008, blz. 9).

Preventie van en omgang met belangenconflicten en transparantie

18. neemt kennis van de bestaande maatregelen en lopende inspanningen van het Instituut die erop gericht zijn transparantie te waarborgen, belangenconflicten te voorkomen en aan te pakken, en klokkenluiders te beschermen; stelt vast dat het Instituut momenteel de laatste hand legt aan zijn beleid inzake belangenconflicten; merkt op dat de fraudebestrijdingsstrategie 2021-2023 in 2021 met succes is uitgevoerd, in overeenstemming met het bijbehorende actieplan en op basis van de door OLAF verstrekte methodologie; is ingenomen met het feit dat er in 2021 bovendien verschillende opleidingen op het gebied van ethiek en integriteit zijn georganiseerd, alsook informatiesessies over fraudepreventie; dringt aan op de invoering en regelmatige actualisering van systematische regels inzake transparantie, onverenigbaarheden, belangenconflicten, illegaal lobbywerk en draaideursituaties;

19. merkt op dat het Instituut de cv's en belangenverklaringen van zijn directeur en de meeste leden van zijn raad van bestuur op zijn website heeft gepubliceerd; wijst nogmaals op het belang van de publicatie van cv's en belangenverklaringen; verzoekt het Instituut de cv's en belangenverklaringen van alle leden van zijn raad van bestuur te publiceren;

Interne controle

20. is ingenomen met de maatregelen die het Instituut in 2021 heeft genomen om zijn internecontrolesysteem te versterken; neemt in deze context kennis van de herziening van zijn procedure voor de uitvoering van controles achteraf; prijst in dit verband het feit dat er vanaf september 2021 controles achteraf zijn uitgevoerd en dat de daarmee verband houdende actie naar aanleiding van de opmerking van de Rekenkamer is afgerond; is voorts ingenomen met het feit dat het Instituut zijn beleid inzake kwaliteitsborging heeft geactualiseerd en specifieke controlemaatregelen voor projecten heeft vastgesteld;

21. neemt met bezorgdheid kennis van de opmerkingen van de Rekenkamer over verschillende tekortkomingen op het gebied van beheer- en controlesystemen; merkt op dat de eerste opmerking verband houdt met een aanwervingsprocedure waarbij de beginselen van transparantie en gelijke behandeling werden ondermijnd, en dat de tweede opmerking nalatigheden betreft in een selectieprocedure voor gedetacheerde nationale deskundigen die de objectiviteit van deze procedure ondermijnen en getuigen van zwakke punten in de interne controles van het Instituut; merkt op dat de derde opmerking betrekking heeft op een aanbestedingsprocedure waarbij alle leden van het evaluatiecomité tot dezelfde administratieve eenheid behoorden, hetgeen in strijd is met artikel 150, lid 3, van het Financieel Reglement; brengt in herinnering dat procedurefouten in aanwervingsprocedures de beginselen van transparantie en gelijke behandeling ondergraven; verlangt van het Instituut dat het zijn interne aanwervingsprocedure verbetert, teneinde de evaluatieprocessen en aankondigingen van vacatures te verduidelijken;

22. merkt op dat er in 2021 conform het strategische internecontroleplan 2019-2021 van de dienst Interne Audit (IAS) van de Commissie in totaal 1 800 controles zijn uitgevoerd op een steekproef van veertig verrichtingen met een totale gecontroleerde begroting van 920 776 EUR; stelt vast dat uit de definitieve bevindingen van deze controles blijkt dat de naleving bij verrichtingen van de financiële regels en de interne procedures door het bestaande internecontrolesysteem wordt gewaarborgd; stelt vast dat het verslag vier aanbevelingen bevat waarmee kleine tekortkomingen kunnen worden aangepakt en de interne controles kunnen worden verbeterd; is ingenomen met het feit dat het Instituut alle aanbevelingen, ook die van voorgaande jaren, volledig heeft uitgevoerd en dat de IAS de desbetreffende acties in februari 2022 heeft afgesloten;

23. merkt op dat er een specifieke beoordeling van de interne controle voor het jaar 2021 is uitgevoerd, in overeenstemming met het internecontrolekader van het Instituut en de richtsnoeren voor de beoordeling van de interne controle; neemt kennis van de conclusie van die beoordeling dat alle beginselen in aanmerking worden genomen en het gewenste effect hebben, ondanks de vaststelling van zes matige tekortkomingen met betrekking tot de componenten 2, 3 en 5 van het internecontrolesysteem; verzoekt het Instituut de kwijtingsautoriteit op de hoogte te houden van de geboekte vooruitgang bij het wegwerken van deze tekortkomingen; is ingenomen met de maatregelen die het Instituut heeft genomen om risico-elementen te compenseren, onder meer met betrekking tot gevoelige functies;

24. verzoekt het Instituut zijn interne controlemechanismen te versterken en eveneens een intern anticorruptiemechanisme op te zetten;

Digitalisering en de groene transitie

25. neemt kennis van de inspanningen van het Instituut om een kosteneffectieve en milieuvriendelijke werkplek te garanderen; merkt op dat het Instituut een instrument voor dienstreizen heeft opgezet om de monitoring van de CO_2-emissies van reizen mogelijk te maken; neemt kennis van het feit dat uit de monitoring in 2021 blijkt dat de dienstreizen van het Instituut acht ton CO_2 hebben uitgestoten; merkt op dat het Instituut in verschillende soorten contracten verplichte milieumaatregelen heeft opgenomen; is ingenomen met de toezegging van het Instituut om in zijn gebouw in Vilnius zonnepanelen te installeren, met als doel de milieuprestaties van het gebouw te verbeteren en uitsluitend groene energiebronnen te gebruiken; stelt met belangstelling vast dat er een applicatie is aangeschaft die het Instituut moet helpen zijn ecologische voetafdruk te volgen, en dat de app normaal gezien in 2022 in gebruik zal worden genomen; verzoekt het Instituut de begrotingsautoriteit op de hoogte te houden van de ontwikkelingen op dit vlak;

26. neemt er nota van dat het Instituut zijn belangrijkste processen in 2021 volledig heeft gedigitaliseerd middels de invoering van elektronische workflows en elektronische handtekeningen; neemt kennis van de actualisering van het ICT-beveiligingsbeleid en het informatiebeheerbeleid van het Instituut; is ingenomen met het antwoord van het Instituut dat het over een cyberbeveiligingsbeleid beschikt en een aantal maatregelen heeft genomen met betrekking tot cyberbeveiliging, zoals een multifactorsysteem voor authenticatie en relevante opleidingen voor leden van het IT-team; moedigt het Instituut aan om regelmatig risicobeoordelingen van zijn IT-infrastructuur uit te voeren en te zorgen voor regelmatige audits en tests van zijn cyberbeveiliging;

Bedrijfscontinuïteit tijdens de COVID-19-crisis

27. merkt op dat het Instituut zich snel heeft aangepast om zijn bedrijfscontinuïteit te waarborgen, overeenkomstig het herziene enkelvoudige programmeringsdocument; prijst het feit dat het Instituut het Portugese en het Sloveense voorzitterschap van de Raad ondersteunt middels de verstrekking van nieuwe gegevens over gendergelijkheid die als basis dienen voor de conclusies van de Raad over de sociaal-economische impact van COVID-19 op het vlak van gendergelijkheid; merkt op dat er binnen het netwerk van agentschappen op het gebied van justitie en binnenlandse zaken is gediscussieerd over gezamenlijke initiatieven voor plannen inzake COVID-19-respons en bedrijfscontinuïteit; is ingenomen met het feit dat het Instituut zijn bedrijfscontinuïteitsplan in juli 2022 heeft geactualiseerd;

28. moedigt het Bureau om de lessen die uit de COVID-19-pandemie zijn getrokken in de praktijk te brengen wat dienstreizen betreft, teneinde in de toekomst vergaderingen, evenementen en gesprekken die beter op afstand kunnen plaatsvinden dan met fysieke aanwezigheid, beter te organiseren;

Overige

29. prijst het Instituut voor zijn inspanningen om zichtbaarder te worden voor het publiek via persbriefings, persberichten, mediacampagnes zoals de VN-campagne "16 dagen activisme", en nauwe contacten met journalisten; neemt kennis van de verbeterde parameters van het Instituut met betrekking tot verzoeken inzake sociale media en media;

30. verwijst voor andere opmerkingen van horizontale aard bij het kwijtingsbesluit naar zijn resolutie van 10 mei 2023 ([3]) over het functioneren en het financieel beheer van en de controle op de agentschappen.

([3]) Aangenomen teksten, P9_TA(2023)0190.