EUROPA-PARLAMENTETS BESLUTNING (EU) 2022/1704

af 4. maj 2022

med bemærkningerne, der er en integrerende del af afgørelsen om decharge for gennemførelsen af Den Europæiske Unions almindelige budget for regnskabsåret 2020, Sektion VI — Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg

EUROPA-PARLAMENTET,

— der henviser til sin afgørelse om decharge for gennemførelsen af Den Europæiske Unions almindelige budget for regnskabsåret 2020, Sektion VI — Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg,

— der henviser til forretningsordenens artikel 100 og bilag V,

— der henviser til betænkning fra Budgetkontroludvalget (A9-0079/2022),

A. der henviser til, at Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg (»udvalget«) repræsenterer og samarbejder med arbejdsmarkedets parter og civilsamfundsorganisationer fra medlemsstaterne i Unionens beslutningsproces og forfølger sit mål om bedre lovgivning og styrkelse af demokratiet i EU fra bunden og op;

B. der henviser til, at udvalgets mission forfølger tre centrale mål, nemlig at i) sikre passende forbindelser mellem Unionens politikker og de økonomiske, sociale og samfundsmæssige realiteter, ii) fremme udviklingen af en mere deltagelsesbaseret Union og iii) fremme de værdier, som den europæiske integration bygger på;

C. der henviser til, at arbejdsmarkedets parter og civilsamfundsorganisationer har stået i spidsen for bekæmpelsen af covid-19-pandemien i Unionen, drøftet mangler og foreslået specifikke foranstaltninger og kan dermed i høj grad bidrage til en vellykket gennemførelse, overvågning og tilpasning af Unionens genopretningsplaner;

D. der henviser til, at det i visse tilfælde er obligatorisk for Kommissionen eller Rådet at høre udvalget, og at udvalget også kan vedtage udtalelser på eget initiativ, samtidig med at det har et bredt høringsområde som fastlagt i den europæiske fælles akt, Maastrichttraktaten og Amsterdamtraktaten, der gør det muligt for det at blive hørt af Parlamentet;

E. der henviser til, at udvalget efter covid-19-pandemiens udbrud og i lyset af situationen i Unionen besluttede, at det i hele sit arbejde ville tage hensyn til covid-19-pandemiens indvirkning på økonomien og samfundet generelt;

F. der henviser til, at udvalget benyttede sig af sin kontaktgruppe, et netværk af paraplyorganisationer for civilsamfundet, til at drøfte de udfordringer, de havde stået over for i forbindelse med håndteringen af covid-19-pandemien, sammenfatte sine anmodninger relateret dertil og kræve en central rolle i udformningen af Unionens genopretningsplan for at kunne vejlede beslutningstagere i håndteringen af krisens økonomiske konsekvenser;

G. der henviser til, at covid-19-pandemien gjorde det nødvendigt for udvalget at gennemgå og tilpasse sine interne arbejdsgange og arbejdsmetoder for fortsat at kunne opfylde sin mission;

1. bemærker med tilfredshed, at Revisionsretten ikke konstaterede væsentlige svagheder på de reviderede områder inden for menneskelige ressourcer (HR) og udbud for udvalget;

2. fremhæver, at Revisionsretten på grundlag af sin revision konkluderede, at betalinger af administrationsudgifter for institutionerne, herunder for udvalget, for regnskabsåret 2020 som helhed betragtet var uden væsentlig fejlforekomst; glæder sig over, at Revisionsretten ikke konstaterede nogen specifikke forbehold vedrørende transaktionernes formelle rigtighed;

3. er bevidst om, at kapitel 9 »Administration« i Revisionsrettens årsberetning fokuserer på udgifter til HR, bygninger, udstyr, energi, kommunikation og informationsteknologi, og at Revisionsretten anfører, at disse udgifter anses for at være med lav risiko;

Budgetmæssig og økonomisk forvaltning

4. bemærker, at udvalgets budget for 2020 beløb sig til 142,5 mio. EUR (en stigning på 4,22 % i forhold til 2019-budgettet), hvoraf 130,9 mio. EUR blev anvendt eller fremført til 2021 som forpligtelser;

5. bemærker, at gennemførelsesgraden i 2020 udgjorde 91,8 % (sammenlignet med 98,1 % i 2019); er klar over, at flere budgetposter blev berørt efter covid-19-pandemiens udbrud (medlemmernes rejseudgifter og godtgørelser, tolkning, personalets tjenesterejser og tilrettelæggelse af arrangementer og høringer), både med hensyn til en reduceret anvendelse af bevillinger og nødvendige yderligere udgifter;

6. bemærker, at udvalget for at håndtere de resterende beløb på de budgetposter, der er berørt af covid-19-pandemien, påbegyndte overførsler tidligere i 2020, hvilket resulterede i et usædvanligt højt samlet overførselsbeløb på ca. 12,5 mio. EUR; bemærker dog, at gennemførelsen af bevillinger, der blev fremført fra 2019 til 2020, var en smule lavere end i 2019: 79,2 % (6,9 mio. EUR) i 2020 sammenlignet med 82,1 % (7,1 mio. EUR) i 2019;

7. noterer sig afgørelse af 28. april 2020 fra udvalgets præsidium om en engangsforhøjelse af IT-medfinansieringsgodtgørelsen til medlemmer, ifølge hvilken »kvalificerede« medlemmer (dvs. dem, der har deltaget i mindst 50 % af de møder, de var blevet indbudt til), var berettiget til at modtage 2 500 EUR for hver af de to årlige trancher i 2020 (i stedet for 1 500 EUR for hver af de to trancher i et hvilket som helst andet år); opfordrer udvalget til på sit websted at give oplysninger om denne engangsstigning i den sektion, der er afsat til medlemmernes rejseudgifter og dagpenge; bemærker, at formålet med denne afgørelse var at give medlemmerne mulighed for at anvende effektive og stabile elektroniske midler til at kommunikere og deltage i møder; påpeger, at medlemmerne også blev tilbudt en bærbar PC; bemærker, at de faktiske udgifter for IT-medfinansieringsgodtgørelsen til medlemmer i 2020 udgjorde 1 443 500 EUR, hvoraf 578 000 EUR svarer til denne forhøjelse; henleder med hensyn til forsvarlig økonomisk forvaltning opmærksomheden på, at IT-medfinansieringsgodtgørelsen er en fast godtgørelse, der ikke er baseret på de faktiske omkostninger, hvilket betyder, at medlemmerne ikke anmodes om at fremlægge dokumentation for at opnå denne godtgørelse;

8. gentager sin beklagelse for så vidt angår afgørelse af 9. juni 2020 fra udvalgets præsidium, der giver medlemmerne mulighed for at få udbetalt de sædvanlige dagpenge for at have deltaget i udvalgsmøder på afstand; bemærker, at formålet med denne afgørelse var at kompensere medlemmerne for den tid, de brugte på at udføre deres opgaver, og for de dermed forbundne administrationsomkostninger, men bemærker, at det skader udvalgets ry i forhold til borgerne; noterer sig, at udvalgets forslag om et specifikt dagpengebeløb for fjerndeltagelse i møder (145 EUR i forhold til standardgodtgørelsen på 290 EUR) først kunne finde anvendelse i praksis efter Rådets vedtagelse af dette forslag og dets efterfølgende ikrafttræden den 1. juli 2021; forstår, at ingen af disse afgørelser omfattede godtgørelser ud over dagpenge, hvilket indebærer, at godtgørelse af rejseudgifter og tilbagebetalinger ikke indgår; bemærker, at de samlede udgifter til dagpenge i 2020 beløb sig til 4 440 099 EUR, hvoraf 2 270 700 EUR var til fjerndeltagelse og 2 169 399 EUR til fysisk deltagelse; konstaterer, at budgetmyndigheden blev underrettet om alle relevante præsidieafgørelser; gentager sin opfordring til udvalget om at undersøge nye aflønningspraksisser for at sikre et rimeligt og forholdsmæssigt vederlag til medlemmerne, som ikke udelukkende er baseret på godtgørelser; anmoder Rådet om at tilpasse udvalgets beslutningsbeføjelser med hensyn til aflønning til Regionsudvalgets;

9. bemærker, at udvalgets rejsebureau anvender lofter for rejser mellem Bruxelles og de største europæiske byer; anmoder udvalget om at oplyse, hvad det gør for at tilskynde sine medlemmer og sit rejsebureau til at anvende intelligente reservationspraksisser i forbindelse med rejser;

10. bemærker, at udvalget i 2020 som den ledende institution afholdt otte udbud, der var åbne for konkurrence til en værdi på over 15 000 EUR; bemærker, at udbuddet vedrørende fælles sikkerhedsvagttjenesteydelser for udvalget og Regionsudvalget beløb sig til ca. 24 mio. EUR, hvilket gjorde det til udvalgets udbud af højeste værdi i 2020;

Intern forvaltning, performance, intern kontrol

11. bemærker, at det integrerede forretningsanalyseprojekt (IBIP) blev iværksat for at påvise den grundlæggende årsag til budgetvariationer ved at gennemføre en sammenlignende analyse af budgettet og de faktiske omkostninger i forbindelse med aktiviteter såsom møder, arrangementer, konferencer osv.; bemærker, at den første del af IBIP har til formål at registrere og kortlægge underliggende processer, hvilket baner vejen for den anden del af projektet, som vil fokusere på forbedringer og omlægning af processer; anmoder udvalget om at aflægge rapport om de omkostninger og besparelser, der er forbundet med IBIP;

12. bemærker, at udvalget afgav 131 udtalelser, positionspapirer og informationsrapporter i 2020 (sammenlignet med 127 i 2019); tager i betragtning, at udvalget — på grund af vanskelighederne med at vedtage udtalelser via høringsanmodninger inden for de stramme interinstitutionelle frister ved begyndelsen af covid-19-pandemien — inden godkendelsen af sin ændrede procedure vedtog 13 positionspapirer efter høringsanmodninger for at sikre et effektivt og rettidigt bidrag til Unionens reaktion; anmoder udvalget om at udarbejde en rapport om dets overholdelse af interinstitutionelle frister og eventuelle forsinkelser i løbet af de seneste fem år;

13. bemærker, at den nye organisationsplan trådte i kraft den 1. januar 2020 med vigtige ændringer såsom oprettelsen af et direktorat for kommunikation og interinstitutionelle forbindelser og det forhold, at den juridiske tjeneste nu hører under Generalsekretæren; er bekymret over, at omstruktureringen ikke giver den juridiske tjeneste den uafhængighed, der er nødvendig for at den kan arbejde effektivt; anmoder udvalget om at genoverveje denne omstrukturering;

14. noterer sig udvalgets vedtagelse af afgørelse nr. 078/21 om indførelse af en procedure for høring af dets juridiske tjeneste; er bekymret over den svage og upræcise ordlyd, hvorefter den juridiske tjeneste »underrettes og/eller høres, inden der vedtages foranstaltninger vedrørende alvorlige uregelmæssigheder«, da alene underretning ikke er tilstrækkelig; gentager endnu en gang sin kraftige opfordring til, at der etableres interne procedurer, der muliggør rettidig og obligatorisk høring af den juridiske tjeneste om sådanne uregelmæssigheder og foranstaltninger relateret hertil med henblik på at mindske den juridiske risiko i forbindelse med relaterede afgørelser; minder udvalget om, at den juridiske tjeneste skal være i stand til uafhængigt at vurdere alle afgørelser, der træffes af udvalgets ledelse, og skal have tilstrækkelige ressourcer og de nødvendige beføjelser til at udføre sine opgaver med succes i udvalgets interesse;

15. noterer sig udvalgets indsats for at formidle sine udtalelser sammen med andre rapporter og aktiviteter, der også bidrager til at opfylde dets mission; anerkender, at Kommissionens konsekvensanalyser regelmæssigt tager hensyn til udvalgets udtalelser, men Parlamentet er fortsat bekymret over, om udvalgets arbejde får tilstrækkelig indvirkning; opfordrer derfor udvalget til at sikre, at alle udtalelser deles med medlemmerne af de relevante udvalg i Parlamentet, og til officielt og systematisk at anmode om taletid ved fremlæggelsen af Parlamentets udkast til betænkninger i overensstemmelse med samarbejdsaftalen mellem Parlamentet og udvalget; opfordrer udvalget til at inddrage Parlamentets ordførere i udarbejdelsen af udtalelser med henblik på også at styrke det politiske samarbejde med Parlamentet; henstiller, at udvalget foretager en mere kvantitativ og kvalitativ konsekvensanalyse af sine udtalelser; opfordrer derfor indtrængende udvalget til at forstærke det personale, der beskæftiger sig med lovgivningsarbejde og interinstitutionelle forbindelser;

16. bemærker, at udvalget i 2020 afholdt fire kurser om risikovurdering for medarbejdere, herunder mellemledere, med deltagelse af ca. 15 % af medarbejderne, samt coachingmøder for hvert direktorat for at hjælpe dem med at vurdere indvirkningen af risikoscenarier på deres årlige mål; bemærker, at der ved udgangen af 2020 blev oprettet et register, der sammenkæder mål, risici og kontrolforanstaltninger for hvert direktorat;

17. bemærker med bekymring, at manglen på personale i udvalgets interne revisionstjeneste (IAS) har en negativ indvirkning på den sikkerhed, som den interne revisor kan give; minder om, at udvalget ifølge Revisionsrettens årsberetning for 2019 ikke har foretaget en omfattende risikovurdering siden 2014, og er bekymret over, at den eneste globale risikovurdering næsten udelukkende er baseret på oplysninger indhentet af IAS; opfordrer indtrængende den interne revisionstjeneste til at rette op på denne situation; bemærker, at der er ved at blive udarbejdet et charter og en revisionshåndbog, der yderligere definerer arbejdsmetoder og procedurer; anmoder endnu en gang udvalget om at aflægge rapport om de vigtigste resultater af den interne revisionsrapport om etik, som der allerede blev anmodet om i 2019;

18. bemærker, at udvalget ved udgangen af 2020 iværksatte sin årlige vurdering af overholdelsen af de interne kontrolstandarder, og at spørgeskemaet for 2020 blev revideret; minder om, at to opfølgende foranstaltninger blev udsat fra 2019 til 2020, nemlig i) en formel vurdering af følsomme funktioner, som blev vedtaget i december 2021, og ii) gennemførelsen af en flerårig intern kommunikationsstrategi; beklager i lyset af denne foranstaltnings afgørende betydning, at overvejelserne om kommunikationsstrategien stadig er i gang, og at foranstaltningen blev udsat til 2021; bemærker, at det på baggrund af vurderingen fra 2020 var planen, at alle direktorater skulle registrere og centralisere procedurerne i 2021;

19. glæder sig over, at det ud over de flerstrengede forebyggende kontroller er planen, at alle anmodninger som led i processen for godtgørelse vil blive kontrolleret af en finansiel initieringsansvarlig og efterfølgende revideret af en funktionelt uafhængig kontrolagent, og at alle betalinger derefter vil blive godkendt af en behørigt bemyndiget anvisningsberettiget på ledelsesniveau;

Menneskelige ressourcer, ligestilling og personalets trivsel

20. bemærker, at det samlede antal ansatte i udvalget ved udgangen af 2020 var 702, hvilket er det samme som ved udgangen af 2019, og at besættelsesgraden for dets stillinger i stillingsfortegnelsen var på 95,6 %, hvilket er en smule lavere end i de foregående år; er bekymret over udvalgets voksende arbejdsbyrde, som kan påvirke personalets trivsel;

21. beklager antallet af langvarige ledige mellem- og topledерstillinger (fem ledige stillinger i syv måneder eller længere), af ledere i midlertidige stillinger (to ledere i midlertidige stillinger i over syv måneder), på trods af de gældende regler, og af ledere i dobbelte stillinger »i tjenestens interesse« (seks ledere i dobbelte stillinger i mere end syv måneder); beklager, at to udvælgelsesprocedurer i 2020 blev annulleret og offentliggjort på ny, mens én udvælgelsesprocedure blev afsluttet uden udnævnelse og er genstand for en klage til Den Europæiske Ombudsmand (Ombudsmanden); bemærker med bekymring, at 23 stillinger er besat efter udløbet af mobilitetsfristen; er bekymret over, at disse situationer kan bidrage til en negativ opfattelse af udvalgets HR-ledelse og dermed øge vanskelighederne i forbindelse med ansættelse; anmoder generalsekretæren om som den højeste administrative myndighed i udvalget at foretage en fuldstændig vurdering af situationen og aflægge rapport til budgetmyndigheden;

22. bemærker, at udvalget i 2020 konstaterede, at den manglende evne til at finde passende medarbejdere udgør et internt tværgående problem; opfordrer udvalget til at undersøge mulighederne for at gøre udvalget mere attraktivt som arbejdsgiver og øge potentielle ansøgeres interesse og til at styrke samarbejdet med Det Europæiske Personaleudvælgelseskontor, dvs. at oprette reservelister over kvalificerede kandidater; er opmærksom på offentliggørelsen af detaljerede stillingsbeskrivelser i Sysper for alle stillinger i udvalgets sekretariat med henblik på at øge gennemsigtigheden og støtte en mere strømlinet ansvarsfordeling; opfordrer kraftigt udvalgets generalsekretær til at øge gennemsigtigheden i forbindelse med udnævnelsen af udvælgelsespaneler, navnlig i ansættelsesprocedurerne for ledende stillinger, og til at standse oprettelsen af såkaldte »tilsvarende« stillinger, der gør ansvarligheden mere uigennemsigtig og skaber tvivl om overholdelsen af princippet om ligebehandling; opfordrer til, at der træffes foranstaltninger til at imødekomme personalets karriereforventninger, såsom en gennemgang af udvalgets mobilitetsbeslutninger, investering i uddannelse af personale og tilvejebringelse af karriererådgivning;

23. bemærker, at andelen af ansatte, der gør brug af fleksible arbejdsordninger, i de seneste år har svinget mellem ca. 29 % og 34 %, med et betydeligt fald i 2020, som kan forklares ved en kombination af foranstaltningerne i forbindelse med covid-19-pandemien, navnlig tvangsisolationen, og den undtagelse fra registrering af arbejdstid, som udvalget vedtog; bemærker med bekymring, at andelen af mænd, der benyttede sig af fleksible arbejdsmønstre i 2020, var en femtedel, omtrent samme andel som i 2019; opfordrer udvalget til at vedtage valideret god praksis på dette område, såsom informationsmøder for nytilkomne, individuel rådgivning fra ligestillingsansvarlige eller via et særligt afsnit på intranettet, samt til at sikre, at anvendelsen af de tilgængelige arbejdsordninger ikke på nogen måde straffer de pågældende medarbejderes karriereforløb; glæder sig over, at personer i registrerede partnerskaber kan nyde godt af forældreorlov og fleksible arbejdstidsmuligheder for forældre med små børn;

24. glæder sig over, at telearbejde blev udvidet og udbredt til alle medarbejdere, bortset fra de medarbejdere, der udfører kritiske opgaver, som krævede, at de var til stede i bygningerne; bemærker, at personalet modtog et regelmæssigt nyhedsbrev med tips og tricks, ud over specifikke selvplejeorienterede tiltag, for at hjælpe dem med at håndtere den lange periode med telearbejde;

25. bemærker, at der ved udgangen af 2020 var 702 medarbejdere ansat i udvalget, heraf 458 kvinder og 244 mænd; bemærker, at andelen af kvinder i mellemlederstillinger faldt fra 48 % i 2019 til 47 % i 2020, herunder fungerende kontorchefer; bemærker med bekymring et kraftigere fald for så vidt angår ledende stillinger fra 57 % i 2019 til 40 % i 2020, herunder vicedirektører; påpeger, at denne tendens går imod det stigende antal af kvinder på AD-niveau eller tilsvarende i ikke-ledende stillinger (63,3 % i 2020 i forhold til 62,2 % i 2019 og 60,6 % i 2018); er imod, at fungerende eller stedfortrædende stillinger medtages i tallene på grund af deres midlertidige karakter, og fordi en udnævnelse i en relativt lille institution kan forvride den samlede fordeling;

26. opfordrer udvalget til at undersøge specifikke incitamenter og foranstaltninger, der med succes er blevet gennemført i andre enheder for at fremme kvinders adgang til lederstillinger, såsom formel anerkendelse af ledelsesansvar under kontorchefniveau, mentorstøtte og forberedende lederkurser; minder om de mange foranstaltninger til fremme af integration af kønsaspektet i det politiske og administrative arbejde, som er blevet drøftet og identificeret af Parlamentets Udvalg om Kvinders Rettigheder og Ligestilling; mener, at udvalget bør fastsætte mere ambitiøse mål om kønsbalance for at gøre arbejdsmiljøet mere retfærdigt og mere mangfoldigt og attraktivt; foreslår, at der i HR-afdelingen udpeges en ligestillingsansvarlig for at lette foranstaltninger på stedet i denne henseende;

27. bemærker, at udvalget har medarbejdere fra alle medlemsstater; bemærker med hensyn til den geografiske fordeling af ledere, at kun 15 % af lederne i december 2020 kom fra EU-13-medlemsstater (sammenlignet med 19 % i 2019); opfordrer udvalget til at gøre betydelige fremskridt og tage skridt til at opnå geografisk balance blandt sine ansatte, således at der opnås en passende repræsentation af statsborgere fra alle medlemsstater, herunder på ledelsesniveau, der afspejler deres mangfoldighed, som anført i artikel 27 i personalevedtægten;

28. bemærker, at der for at beskytte personoplysninger ikke indsamles data om personale med handicap, men påpeger, at en reel vurdering af situationen og udarbejdelsen af passende politikker på dette område som følge heraf hindres; bemærker, at udvalget anvender princippet om rimelig tilpasning for at stille ergonomiske møbler og IT-udstyr til rådighed med henblik på at skabe et passende arbejdsmiljø; glæder sig over, at der i udvalgets og Regionsudvalgets fælles bygningsstrategi tages fuldt hensyn til handicap;

29. noterer sig evalueringen af handlingsplanen for lige muligheder og mangfoldighed 2017-2020 og forventer, at den tilvejebringer værdifulde input til yderligere passende og konkrete foranstaltninger; opfordrer udvalget til også at tage hensyn til de indhøstede erfaringer fra covid-19-pandemien i forbindelse med udarbejdelsen af den nye handlingsplan;

30. glæder sig over, at udvalget i 2020 langt om længe anlagde en individualiseret tilgang til at forebygge tilfælde af udbrændthed, der sammen med generelle foranstaltninger omfatter proaktiv kontakt med de medarbejdere, der er i risiko herfor, fleksible arbejdstider (uden tidsregistrering), et nyhedsbrev med tips og tricks og specifikke kommunikationstiltag; er skuffet over, at udvalget ikke har været i stand til at kvantificere, hvor mange tilfælde af arbejdsrelaterede udbrændingssymptomer der har været blandt dets ansatte; opfordrer udvalget til ud over at iværksætte oplysningskampagner at vedtage valideret god praksis i forbindelse med bl.a. håndtering af arbejdsbyrden, kommunikation og kurser i konfliktløsning for ledere eller en politik for tilbagevenden til arbejdspladsen, der tager hensyn til de særlige forhold, der er forbundet med det pågældende tilfælde af udbrændthed;

31. bemærker, at udvalget var vært for 48 praktikanter på længerevarende ophold, som alle fik tildelt et månedligt tilskud (herunder 14 praktikophold, som blev udsat på grund af covid-19-pandemien, og som derefter blev genoptaget i efteråret 2020 og tælles to gange); bemærker, at alle praktikanter fik stillet tilstrækkelige IT-værktøjer til rådighed og drog nytte af de gældende arbejdsordninger for udvalgets ansatte, men beklager, at tre ud af fem praktikanter på kortvarige ophold ikke havde ret til noget finansielt bidrag ud over forsikringspolicen; gentager sin opfordring til udvalget om at sikre, at alle dets praktikanter modtager en anstændig løn;

32. minder om den undersøgelse, som Det Europæiske Kontor for Bekæmpelse af Svig (OLAF) gennemførte i 2018 og 2019 med hensyn til den chikanesag, som involverede den tidligere formand for Gruppe I, og som blev indledt efter flere år, hvor manglerne i de interne procedurer og den uforsvarlige passivitet fra det administrative hierarkis side forhindrede en bedre løsning af sagen; beklager dybt, at udvalgets generalsekretær stadig nægter at anerkende interne mangler og ansvar, hvilket har ført til en tilsidesættelse af omsorgspligten over for udvalgets personale; konstaterer, at afgørelse af 9. juni 2020 fra udvalgets præsidium indeholdt en anmodning til det pågældende medlem om at trække sit kandidatur til udvalgsformandskabet tilbage og fratog det pågældende medlem alle personaleforvaltningsaktiviteter; understreger, at OLAF fremsatte disciplinære og retslige henstillinger, og at den belgiske offentlige anklager som følge heraf indledte en straffesag; er klar over, at dette medlem har appelleret afgørelsen fra udvalgets præsidium til Domstolen, men har tabt sagen; fremhæver, at det pågældende medlem stadig hverken erkender eller beklager sine forseelser, hvilket er udtryk for en komplet mangel på selvrefleksion og respekt for de berørte ofre;

33. er dybt bekymret over, at den tidligere formand for Gruppe I af Rådet blev udnævnt til medlem for en ny mandatperiode; anerkender, at artikel 302 i traktaten om Den Europæiske Unions funktionsmåde giver Rådet enekompetence til at udnævne udvalgets medlemmer efter høring af Kommissionen og på grundlag af en liste over kandidater foreslået af medlemsstaterne; anerkender derfor, at udvalget ikke har nogen formel rolle i Rådets afgørelser om udnævnelse af udvalgets medlemmer; beklager, at udvalget ikke kan høres i forbindelse med udnævnelsen af dets egne medlemmer; understreger, at er i udvalgets interesse og for at sikre dets tilfredsstillende funktion, at Rådet og Kommissionen informeres behørigt om kandidaterne under ansættelsesproceduren; anmoder om en revision af udnævnelsesproceduren for at give udvalget mulighed for at anlægge en mere aktiv tilgang med hensyn til udnævnelsen af dets medlemmer; bifalder udvalgets vilje til i højere grad at blive inddraget i udnævnelsesproceduren og til at gøre Kommissionen opmærksom på dette;

34. noterer sig afgørelse af 9. juni 2020 fra udvalgets præsidium om udvalgets indtrædelse i sagen ved straffedomstolen i Bruxelles som civil part; bemærker, at det pågældende medlems immunitet blev ophævet under den foregående mandatperiode efter anmodning fra arbejdsmarkedsauditøren i Bruxelles, og opfordrer indtrængende udvalget til straks at vedtage alle nødvendige foranstaltninger for at lette den verserende sag ved de belgiske retslige myndigheder; forventer, at de berørte parter holdes ansvarlige, og anmoder om at blive holdt underrettet om sagen;

35. er klar over, at der er indgået forligsaftaler med de to ofre, som stadig arbejder i udvalget, for moralsk chikane, men beklager, at en af de to ofre stadig afventer den endelige gennemførelsen af aftalen; noterer sig, at udvalget i april 2022 over for Parlamentets Budgetkontroludvalg erklærede, at det eneste udestående punkt i aftalen var direkte knyttet til en kommende ændring af organigrammet, som der skulle træffes beslutning om sammen med Regionsudvalget, og at begge parter var enige om, at den alternative løsning, der var indeholdt i forligsaftalen, indtil videre ikke burde udløses; opfordrer udvalget til straks at gennemføre og rapportere om en effektiv håndhævelse af disse forligsaftaler, som det retligt kræves;

36. beklager, at udvalget siden onlinemøderne mellem de to ofre for alvorlige forseelser og udvalgets formand i marts 2021 endnu ikke har indgået forligsaftaler med disse ofre, og beklager, at de foranstaltninger, som udvalgets ledelse har truffet, hverken har været effektive eller beslutsomme; afviser udvalgets generalsekretærs holdning om, at det faktum, at disse to ofre ikke længere arbejder i udvalget, er en gyldig begrundelse for ikke at have indgået forligsaftaler; minder udvalget om de adskillige meddelelser fra det offer, der forlod udvalget i 2017; understreger, at dette offer ikke modtog et indledende forslag fra administrationen før midten af 2021, hvor klagerne til udvalgets generalsekretær gik tilbage til begyndelsen af 2019, og fordømmer derfor på det kraftigste generalsekretærens påstand om, at forligets forsinkelse var ofrets skyld; bemærker, at ofret for alvorlige forseelser, som er tidligere medlem af udvalget, fremsatte flere anmodninger til udvalgets formand i forbindelse med onlinemødet i marts 2021, herunder en anmodning om en offentlig undskyldning fra udvalget til ofrene, fuld erstatning til ofrene og en ekstern undersøgelse af chikane i udvalget; beklager dybt, at de ofre, der befinder sig i en sårbar situation, igen er blevet tvunget til offentligt at afvise udtalelser, som udvalgets generalsekretær er kommet med til Parlamentet;

noterer sig, at udvalget i april 2022 meddelte Parlamentets Budgetkontroludvalg, at de foranstaltninger, der blev vedtaget på det pågældende møde, var blevet gennemført eller var ved at blive gennemført; noterer sig den offentlige erklæring af 13. april 2022 fra udvalgets formand, hvori hun på vegne af udvalget over for alle ofrene i sagen gentog sin officielle undskyldning;

37. bemærker, at forligsaftalerne har til formål at dække moralske skader, sagsomkostninger og konsekvenser for karrieren; er bekymret over, at de individuelle forhandlinger på forskellige stadier af sagen kan føre til ubalancerede aftaler for ofrene, fordi sagerne behandles forskelligt; opfordrer indtrængende udvalget til hurtigst muligt at etablere og gennemføre passende og retfærdige forligsaftaler for alle berørte ofre; beklager, at udvalget stadig ikke påtager sig ansvaret for eller gennemfører en ekstern undersøgelse med henblik på at undersøge alvoren af misbruget, og opfordrer indtrængende udvalget til, som det blev lovet af udvalgets ledelse, at foretage en sådan undersøgelse og til offentligt at undskylde over for alle ofre for forseelser og moralsk chikane begået af den tidligere formand for Gruppe I; opfordrer indtrængende udvalget til straks at træffe alle nødvendige foranstaltninger, når der opstår en sag, og til at træffe specifikke foranstaltninger for at forhindre alle potentielle tilfælde af chikane i fremtiden; minder om betydningen af et obligatorisk kursus for personalet i nultolerancepolitikken over for chikane;

38. minder udvalget om, at det offer, der er tidligere medlem, også var den whistleblower, der gjorde EU-institutionerne opmærksom på den tidligere formand for Gruppe I's adfærd; fordømmer, at udvalget i strid med Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1937 ([1]) og udvalgets regler om whistleblowing ([2]) undlod at beskytte whistleblowerens identitet; er stærkt utilfreds med, at både den tidligere formand for udvalget og den tidligere direktør for menneskelige og finansielle ressourcer, nu udvalgets generalsekretær, forsøgte at anlægge sag mod whistlebloweren;

39. glæder sig over det flerstrengede kommunikationssystem, der tilbydes whistleblowere (direkte overordnede, OLAF og en ekstern myndighed), og som blev oprettet i juli 2021 sammen med vejledning og støtte fra de etiske rådgivere;

40. bemærker med bekymring, at selv om det foreløbigt anslås, at erstatning og advokatbistand i 2020 vil koste udvalget ca. 150 000 EUR, er det endnu ikke muligt præcist at kvantificere det endelige samlede beløb, der i løbet af de foregående år er anvendt eller forventes anvendt i denne sag; opfordrer indtrængende udvalget til i samarbejde med sin juridiske tjeneste at træffe alle nødvendige foranstaltninger til at afslutte denne sag, herunder kræve de tilsvarende beløb, som udvalget har ydet i kompensation til ofrene, tilbagebetalt af lovovertræderen; beklager de lave forventninger til inddrivelse af de anvendte offentlige midler og anmoder udvalget om at forelægge Parlamentet et detaljeret skøn over de beløb, det håber at kunne inddrive;

41. minder om, at Parlamentet nægtede at meddele udvalgets generalsekretær decharge for regnskabsåret 2018, bl.a. på grund af en åbenlys tilsidesættelse af administrationens pligt til at udvise omhu og en åbenlys mangel på handling samt finansielle konsekvenser, og at det var dybt skuffet over manglen på afgørende foranstaltninger, navnlig forebyggende og korrigerende foranstaltninger, fra den daværende direktør for menneskelige og finansielle ressourcer, nu udvalgets generalsekretær, indtil der blev nægtet at meddele decharge for 2018;

42. minder om, at Parlamentet i forbindelse med dechargeproceduren for 2019 havde anmodet udvalgets formand om at spille en aktiv rolle i forhandlingerne om et forlig med ofrene med henblik på at nå frem til en retfærdig og tilfredsstillende aftale mellem alle parter og forebygge interessekonflikter samt om at sikre, udvalget leverede en offentlig undskyldning til ofrene, hvilket desværre ikke skete;

43. beklager, at der i 2020 var seks anmodninger om bistand i forbindelse med mulige tilfælde af chikane, hvilket viser, at de eksisterende forebyggende foranstaltninger skal styrkes; er klar over, at tre af disse anmodninger vedrører den sag om den tidligere formand for Gruppe I, som blev henvist til de belgiske retslige myndigheder; bemærker, at én sag blev afsluttet, og at en anden sag også er indbragt for de belgiske retslige myndigheder; henleder med bekymring

([1]) Europa-Parlamentets og Rådets direktiv (EU) 2019/1937 af 23. oktober 2019 om beskyttelse af personer, der indberetter overtrædelser af EU-retten (EUT L 305 af 26.11.2019, s. 17).

([2]) EØSU's afgørelse nr. 053/16 A af 2. marts 2016, artikel 9, stk. 1.

opmærksomheden på, at en anmodning stadig var ved at blive undersøgt internt i november 2021, hvorfor Parlamentet gentager, at selv om retten til en retfærdig rettergang og individuelle rettigheder skal respekteres, så arbejder tiden imod ofrene, og derfor opfordrer det indtrængende udvalget til at fremskynde behandlingen af denne anmodning uden yderligere forsinkelse og aflægge rapport om håndteringen af denne sag;

44. er bekendt med den chikanesag, som en whistleblower har indberettet til udvalget og fremsendt til OLAF i august 2020, og som vedrører en medarbejder i Regionsudvalget, der arbejder i de fælles tjenestegrene, og som også indeholder påstande om misforvaltning og økonomiske uregelmæssigheder; opfordrer udvalget og Regionsudvalget til i fællesskab at aflægge rapport til Parlamentet om resultatet af OLAF's undersøgelse samt om enhver yderligere intern kontrol eller foranstaltning, der er under behandling;

45. bemærker, at afgørelserne om chikane og whistleblowing blev revideret i 2020, og beklager, at de nye afgørelser, der skulle vedtages i 2021, blev forsinket; gentager betydningen af princippet om omsorgspligt over for personalet, som omfatter beskyttelse af whistleblowere og forebyggelse af enhver form for chikane samt klare og stærke beskyttelses- og støtteforanstaltninger for ofre; opfordrer indtrængende udvalget til at anvende ensartede procedurer for behandling af sager om chikane, således at der ikke gøres forskel på ofrene, og til at sikre ligebehandling af de anklagede uafhængigt af faktorer som f.eks. deres niveau i hierarkiet; minder udvalget om, at den omstændighed, at et udvalgsmedlem ikke er omfattet af personalevedtægten, ikke kan betragtes som en undskyldning for ikke at gribe ind; noterer sig, at udvalget i april 2022 over for Parlamentets Budgetkontroludvalg erklærede, at de reviderede afgørelser om whistleblowing og chikane var trådt i kraft henholdsvist den 15. december 2021 og den 4. april 2022;

46. er bekendt med tre OLAF-undersøgelser, som involverer udvalget, hvoraf den ene blev afsluttet i 2020, uden at der blev fundet bevis for, at den pågældende medarbejder var ansvarlig, og to er stadig i gang, hvoraf den ene blev indledt i 2019 og den anden i 2020, samt en udvælgelsessag, der også blev afvist i 2020, uden at der blev indledt nogen undersøgelse;

47. gentager, at enhver uetisk adfærd, der udvises af medarbejdere i og medlemmer af EU-institutionerne og -organerne, hindrer en forsvarlig forvaltning af Unionens midler og indvirker negativt på borgernes tillid til Unionen som helhed; bemærker med bekymring, at selv om en vidtrækkende forsinket revision af de interne etiske rammer er i gang, er det uomtvisteligt, at udvalgets omsorgspligt over for dets medarbejdere har været alvorligt tilsidesat for længe, hvilket har skabt en beklagelig kultur med straffrihed og chikane som følge af kritisable ledelsesformer, hvilket bl.a. illustreres af de tilbagevendende anmodninger om bistand og sager, der indberettes til OLAF; beklager, at de utvetydige opfordringer til intern ansvarliggørelse konsekvent er blevet ignoreret, og insisterer på, at det er nødvendigt at foretage en ekstern uafhængig undersøgelse for at fastlægge udvalgets administrative hierarkis ansvar, og, hvor det er relevant, lade artikel 22 i personalevedtægten finde anvendelse; anmoder om en ekstern undersøgelse med henblik på at gennemgå udvalgets HR-procedurer og effektiviteten heraf med fokus på håndtering af påstande om chikane og sikring af personalets trivsel;

Etiske rammer og gennemsigtighed

48. bemærker, at der er nedsat en intern arbejdsgruppe, som har ansvaret for at foretage en længe ventet revision af udvalgets etiske rammer som helhed; er klar over, at arbejdsgruppen udarbejdede en handlingsplan, der blev vedtaget i januar 2021, og som foranledigede en revision af udvalgets adfærdskodeks; opfordrer udvalget til at aflægge rapport til Parlamentet om resultatet af denne analyse, handlingsplanen og gennemførelsesforanstaltningerne;

49. bemærker, at en særlig gruppe af medlemmer af udvalget fik mandat til at revidere adfærdskodeksen for medlemmerne, herunder styrke forebyggende foranstaltninger og mulige sanktioner, efter udvalgets nye mandatperiode i oktober 2020; mener, at adfærdskodeksen skal baseres på de erfaringer, der er indhøstet efter chikanesagen, skal henvise til de principper, som Retten har godkendt i sine afgørelser, og som Ombudsmanden har godkendt i sine henstillinger, og skal omfatte en specifik hurtig klageprocedure, der beskytter ofrene fra begyndelsen, samt et klart sanktionssystem, der kan håndhæves; er klar over, at den nye adfærdskodeks blev vedtaget i januar 2021, og at en detaljeret brochure om dens gennemførelse er blevet gjort tilgængelig for medlemmerne; opfordrer udvalget til at anvende valideret god praksis for at øge bevidstheden blandt medlemmer og suppleanter og på lang sigt forbedre udvalgets interne kultur vedrørende etiske spørgsmål;

50. påpeger, at den nye adfærdskodeks omfatter en udvisningsprocedure, ifølge hvilken en beslutning om udvisning træffes af forsamlingen på grundlag af et forslag fra præsidiet og meddeles Rådet, således at der kan indledes en procedure for udnævnelse af en afløser; glæder sig over, at de reviderede procedureregler er i overensstemmelse med udvisningsbestemmelserne i adfærdskodeksen, og er klar over, at den igangværende revision af udvalgets forretningsorden er nødvendig, for at denne udvisningsprocedure kan anvendes; opfordrer udvalget til uden ophold at underrette Parlamentet om disse revisioner og opfordrer udvalget til at indlede sonderende drøftelser med Kommissionen om muligheden for at ændre de relevante gældende bestemmelser;

51. er bekendt med de fire klager, som Ombudsmanden behandlede i 2020, og som vedrørte manglende gennemsigtighed, afslag på aktindsigt og i to tilfælde manglende svar på en anmodning; bemærker, at mindst én af disse henvendelser vedrørte refusion og godtgørelser; fordømmer den manglende gennemsigtighed og opfordrer indtrængende udvalget til at kommunikere fuldt ud og gennemsigtigt om dette spørgsmål;

52. anmoder udvalget om at engagere sig yderligere i bevidstgørelsestiltag vedrørende de etiske rammer og procedurerne for whistleblowere; glæder sig over det obligatoriske kursus i etik og integritet for alle medarbejdere, herunder nytilkomne, efter en afgørelse, der blev vedtaget i 2021; opfordrer udvalget til at gøre dette kursus obligatorisk for medlemmer og ledere; glæder sig over oprettelsen af en stilling som koordinator for etik i udvalgets Direktorat for Personale og økonomi med støtte fra et nyt team af etiske rådgivere; glæder sig over, at der er undertegnet en ny serviceleveranceaftale med Kommissionens Undersøgelses- og Disciplinærkontor (IDOC) med henblik på at professionalisere administrative undersøgelser;

53. anerkender, at aftalen mellem Europa-Parlamentet og Kommissionen om et åbenhedsregister for organisationer og selvstændige, der deltager i udformningen og gennemførelsen af EU's politikker ([3]), og den interinstitutionelle aftale af 20. maj 2021 mellem Europa-Parlamentet, Rådet for Den Europæiske Union og Europa-Kommissionen om et obligatorisk åbenhedsregister ([4]) giver mulighed for frivillig inddragelse af Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer; gør indsigelse mod, at udvalget afviser at anvende åbenhedsregistret med den begrundelse, at udvalget er et rådgivende organ; opfordrer indtrængende udvalget til at tilslutte sig åbenhedsregistret med henblik på at øge gennemsigtigheden af dets samspil med eksterne interesserepræsentanter;

54. bemærker, at oprettelsen af en intern ombudsmand er en af de vigtigste foranstaltninger i den handlingsplan, der blev vedtaget i 2021 for at styrke udvalgets etiske rammer; påpeger, at beslutningen om at oprette en intern ombudsmand blev præsenteret som en aftale, der var blevet hilst velkommen af personalet, selv om udvalgets personaleudvalg rent faktisk havde afgivet en negativ udtalelse herom; tilslutter sig de forbehold, som udvalgets personaleudvalg og juridiske tjeneste fremsatte for så vidt angår forslaget vedrørende den interne ombudsmands uafhængighed, upartiskhed og fortrolighed; sætter spørgsmålstegn ved behovet for en sådan intern ombudsmand i lyset af på den ene side HR-begrænsningerne og på den anden side eksistensen af etiske rådgivere, fortrolige rådgivere og navnlig aftalen med IDOC; opfordrer indtrængende udvalget til at fokusere på at håndhæve de etikrelaterede mekanismer, der allerede er indført, samtidig med at der afsættes tilstrækkeligt personale til dets lovgivningsarbejde med fokus på de vedtagne foranstaltningers faktiske effektivitet; minder om, at Ombudsmanden i sin rapport om værdighed på arbejdspladsen i EU's institutioner og agenturer SI/2/2018/AMF bemærker, at det kan være en særlig udfordring i små institutioner at finde efterforskere, der opfattes som upartiske og retfærdige, og at hun anbefaler, at der anvendes eksterne og uafhængige efterforskere frem for interne ressourcer for at sikre uafhængighed og neutralitet;

55. gentager sin anmodning om yderligere forbedringer med hensyn til udvalgets medlemmers eksterne aktiviteter i overensstemmelse med Ombudsmandens henstilling i rapporten »Revolving doors — Implementation of Article 16 of the EU Staff Regulations in a range of EU institutions bodies and agencies«, sag SI/2/2017/NF; noterer sig udvalgets beslutning om at foretage en detaljeret analyse for at vurdere graden af gennemførelse af de forskellige henstillinger, som Ombudsmanden fremsatte i denne rapport; opfordrer udvalget til at fremskynde afgørelsen om revision af den nuværende ramme for lobbyvirksomhed og fortalervirksomhed med henblik på også at styrke sit system for at undgå potentielle interessekonflikter;

([3]) EUT L 277 af 19.9.2014, s. 11.
([4]) EUT L 207 af 11.6.2021, s. 1.

Digitalisering, cybersikkerhed, databeskyttelse

56. konstaterer, at udbruddet af covid-19-pandemien fremskyndede den allerede igangværende tendens med hensyn til forenkling og digitalisering af kommunikationsværktøjer og administrative processer såsom indførelsen af »papirløse« finansielle kredsløb; mener, at de afprøvede forbedringer, der er blevet indført i marts 2020, bør blive strukturelle og ikke ændres, også efter pandemien;

57. bemærker, at budgettet for IT i 2020 var på 7 500 000 EUR sammenlignet med 4 900 000 EUR i 2019, hvilket svarer til en stigning på 53 %, hovedsagelig som følge af uudnyttede bevillinger overført fra andre budgetposter med henblik på yderligere at afhjælpe efterslæbet på IT-området; minder om, at budgetoverførsler ikke kan erstatte den nødvendige strukturelle finansiering af nogen IT-tjeneste;

58. bemærker, at udvalget ved udgangen af 2020 havde stillet en bærbar PC til rådighed for alle medarbejdere, mens der på anmodning blev stillet hovedtelefoner af høj kvalitet til rådighed til en samlet udgift på 322 462 EUR; er klar over, at udvalget i januar 2021 vedtog en afgørelse om udbetaling af et fast beløb, på anmodning af støtteberettigede medarbejdere, til at dække ekstraordinære omkostninger i forbindelse med obligatorisk telearbejde (der blev fremsat 563 anmodninger, som i alt beløb sig til 107 271 EUR);

59. glæder sig over de specifikke mål vedrørende cybersikkerhed, der er fastsat i udvalgets digitale strategi; påskønner det tætte samarbejde med IT-beredskabsenheden for EU's Institutioner, Organer og Agenturer (CERT-EU) som en hjørnesten i udvalgets IT-sikkerhed;

60. lykønsker udvalget med den betydelige forbedring af medlemsportalen, Phoenix, og redskabet for dokumentarbejdsgange, Adonis, og med de fremskridt, der er gjort hvad angår hybride cloud-miljøer som den sidste komponent på den digitale arbejdsplads; bemærker, at medlemssektionen på udvalgets intranet blev fuldstændig moderniseret, således at den bliver et centralt kontaktpunkt; glæder sig over anvendelsen af en kvalificeret elektronisk signatur for at underskrive elektronisk samt andre fjernværktøjer og digitale værktøjer;

61. bemærker, at fokus for den interne revision i udvalget i de seneste år næsten udelukkende har været på analyse og vurdering af procedurernes og processernes soliditet og i mindre grad på revisionstransaktioner; opfordrer til, at der udarbejdes en særlig plan for at fremme intern fjernrevision eller digital revision i udvalget; bemærker, at udvalget efter anmodning fra Den Europæiske Tilsynsførende for Databeskyttelse kortlagde overførslerne af personoplysninger til tredjelande og konkluderede, at ingen aktiviteter var berørt; bemærker, at udvalget underskrev aftalen, der knyttede det til en interinstitutionel rammekontrakt med Microsoft, og at det ikke længere har indgået særskilte individuelle licensaftaler med Microsoft; opfordrer imidlertid udvalget til at prioritere open source-teknologi for at bevare kontrollen over sine egne tekniske systemer, undgå afhængighed og forhindre binding til en leverandør, give stærkere garantier for brugernes privatliv og databeskyttelse samt øge sikkerheden og gennemsigtigheden for offentligheden;

Bygninger og sikkerhed

62. er klar over, at udvalget og Regionsudvalget er i færd med at gennemføre deres langsigtede bygningsstrategi med fokus på geografisk koncentration og omorganisering af kontortildelinger; bemærker, at den ansvarlige arbejdsgruppe anså det for afgørende at have yderligere en bygning til rådighed med en kapacitet på ca. 200 personer for at kunne skabe gode arbejdsvilkår; bemærker, at denne analyse fik udvalget og Regionsudvalget til at forhandle om at overtage lejen af B100-bygningen fra Tjenesten for EU's Optræden Udadtil, og at udkastet til den administrative aftale blev godkendt af udvalgets og Regionsudvalgets præsidier i sidste kvartal af 2020; er bevidst om, at covid-19-pandemien medførte en forsinkelse i processen;

63. glæder sig over forbedringerne på nøgleområder inden for bygningsstrategien, nemlig renovering af eksisterende bygninger for at skabe sundere arbejdspladser, der er tilpasset ergonomiske standarder, øge sikkerhedsniveauet, reducere elforbruget og tilpasse sig miljøforpligtelserne;

64. bemærker, at der efter overtagelsen af B100-bygningen i september 2021 løbende foretages test og bliver fjernet asbest; opfordrer udvalget og Regionsudvalget til regelmæssigt at overvåge forholdene i denne bygning og til løbende at informere personalet herom; minder om sin beslutning af 20. oktober 2021 med henstillinger til Kommissionen om beskyttelse af arbejdstagere mod asbest ([5]);

([5]) Vedtagne tekster, P9_TA(2021)0427.

Miljø og bæredygtighed

65. bifalder integrationen i udvalgets og Regionsudvalgets bygningsstrategi af standarder for bæredygtighed, miljø og tilgængelighed, herunder standarderne i EU's ordning for miljøledelse og miljørevision (EMAS); bemærker, at udvalget og Regionsudvalget siden oprettelsen af deres miljøledelsessystem har truffet forskellige foranstaltninger med henblik på at forbedre deres bygningers energimæssige ydeevne og reducere deres CO_2-aftryk; glæder sig over nedsættelsen af arbejdsgruppen om den grønne pagt og er klar over, at der pågår en undersøgelse af kulstofneutralitet i udvalget og Regionsudvalget i 2030; bifalder udvalgets deltagelse i Parlamentets kompensationsordning for drivhusgasemissioner, og at udvalget har en særlig budgetpost til at tilvejebringe de respektive bevillinger; glæder sig over, at den elektricitet, der forbruges af udvalget, udelukkende leveres af grøn energi fra bæredygtige kilder; opfordrer endvidere udvalget til at installere solpaneler på alle bygninger for at øge CO_2-effektiviteten;

66. bemærker en række konkrete foranstaltninger, der er truffet for at reducere papirforbruget, og opfordrer indtrængende udvalget til at vedtage en egentlig papirløs politik; glæder sig over, at mængden af papir, der blev brugt pr. person pr. dag i 2020, faldt med 52 % i forhold til 2019 og med 81 % i forhold til 2015;

67. glæder sig over de konkrete foranstaltninger, som udvalget har iværksat for at fremme anvendelsen af bæredygtige transportformer, såsom tjenestecykler, infrastruktur for cyklister og en voucherordning til at få adgang til parkeringspladserne under særlige omstændigheder; bemærker, at mobilitetspolitikken omfatter et finansielt bidrag til cyklister og medarbejdere, der har købt abonnementskort til offentlig transport, mens de medarbejdere, der modtager begge bidrag, giver afkald på deres ret til at benytte parkeringsfaciliteterne;

68. noterer sig udvalgets tilsagn om at gennemføre FN's 17 verdensmål for bæredygtig udvikling (SDG'er) og om at være i overensstemmelse med disse mål og de relevante EU-strategier; fremhæver, at udvalget har et observatorium for bæredygtig udvikling, der har til formål at fremme bæredygtighed i Unionen;

69. lykønsker udvalget med den fælles forvaltning sammen med Kommissionen den europæiske interessentplatform for cirkulær økonomi;

Kommunikation og flersprogethed

70. bemærker, at Præsidiet i oktober 2019 vedtog et nyt logo for udvalget, der afspejler EU-institutionernes logoer; mener, at denne ændring vil bidrage til at øge synligheden og blandt borgerne skabe et mere sammenhængende image af Unionens institutioner, organer, kontorer og agenturer;

71. glæder sig over, at udvalget var i stand til at tilpasse sin kommunikationsstrategi i forbindelse med covid-19-pandemien ved at tilrettelægge en række større arrangementer og tiltag online for at lette sit opsøgende arbejde og sin kontakt med interessenter og borgere; fremhæver, at udvalget i juli 2020 i stedet for sin årlige civilsamfundspris lancerede en særpris kaldet »Civilsamfundet mod covid-19« for at belønne almennyttige initiativer, der gennemførtes af enkeltpersoner, civilsamfundsorganisationer og private virksomheder med henblik på at tackle covid-19-krisen og dens konsekvenser;

72. understreger, at alt arbejde i forbindelse med udvalgets udtalelser og informationsrapporter er tilgængeligt på alle officielle sprog, og at udvalgets websted er i overensstemmelse med EU's standarder for tilgængelighed for offentlige organer;

73. bifaldet udvalgets deltagelse i konferencen om Europas fremtid, hvor det bidrager til, at denne demokratiske øvelse bedre når ud til det organiserede civilsamfund; opfordrer endvidere udvalget til at bistå sine medlemmer i at deltage i lokale dialoger med borgerne og civilsamfundet om europæiske anliggender;

Interinstitutionelt samarbejde

74. glæder sig over det stadigt stigende og effektive bilaterale samarbejde mellem Parlamentet og udvalget; opfordrer både Parlamentet og udvalget til at fortsætte de regelmæssige møder mellem deres formænd og næstformænd og til at styrke det strukturerede samarbejde mellem de respektive ordførere og både de politiske grupper og de forberedende organer, hvori deres medlemmer er organiseret; mener, at udvalgets politiske samarbejde med Parlamentet, Rådet og Kommissionen bør være mere systematisk i betragtning af udvalgets rolle som repræsentant for arbejdsmarkedets parter og civilsamfundsorganisationer;

75. fremhæver, at serviceleveranceaftalerne med fire tjenestegrene i Kommissionen (PMO, GD DIGIT, GD BUDGET og GD HR) blev revideret, og at der blev tilføjet yderligere tjenester;

76. fremhæver vedtagelsen af den nye administrative samarbejdsaftale mellem udvalget og Regionsudvalget, som trådte i kraft den 1. november 2021, og som styrker forvaltningen af samarbejdet og kontrolmekanismerne for at sikre en effektiv forvaltning af de fælles tjenester; bemærker med tilfredshed, at udvalget mener, at den nye aftale er mere moderne og enklere end den gamle aftale og bidrager til at skabe yderligere synergier mellem udvalget og Regionsudvalget;

77. gentager den holdning, der blev givet udtryk for i de tidligere dechargehenstillinger, om behovet for fuldt ud at gennemføre samarbejdsaftalen mellem Parlamentet og udvalget og Regionsudvalget, hvorfra i alt 60 oversættere, herunder 36 fra udvalget, blev overført til Parlamentet til gengæld for adgang til tjenester fra Europa-Parlamentets Forskningstjeneste; understreger i denne forbindelse udvalgets personalemangel på politiske områder, som har en negativ indvirkning på opfyldelsen af dets mandat;

Covid-19-pandemien

78. er klar over, at covid-19-pandemien i væsentlig grad har påvirket udvalgets aktiviteter, navnlig fordi dets medlemmer rejser til udvalgets bygninger for at drøfte dets udtalelser og beslutninger; anerkender den kollektive indsats, der sikrede uafbrudt støtte til udvalgets politiske aktiviteter;

79. bemærker, at udvalget for at sikre forretningskontinuitet har koordineret alle forebyggende og beskyttende foranstaltninger, som er indført siden marts 2020 i en flerstrenget strategi for sundhedsforebyggelse, som beskriver alle de fysiske, operationelle og medicinske foranstaltninger, der er truffet, såsom udvidet telearbejde, IT- og videokonferenceudstyr, udstyr til sundhed og sikkerhed i bygningerne og dematerialisering af processer;

80. bemærker, at den gældende forretningskontinuitetsplan blev anset for at være utilstrækkelig til formålet på grund af covid-19-pandemiens særlige karakter, og at udvalget derfor nedsatte en særlig taskforce under ledelse af HR-direktøren, som omfattede en bred vifte af kontakter både i udvalget og i andre institutioner; understreger betydningen af at indføre øvelser i forretningskontinuitet for i videst muligt omfang at forberede sig på eventuelle fremtidige forstyrrende begivenheder;

81. værdsætter tilgangen med at sætte medlemmernes og personalets sundhed og sikkerhed i første række, mens organisationen tilpassede sig en situation i konstant udvikling; bemærker, at der blev vedtaget en generel undtagelse for telearbejde fra udlandet for medarbejdere i) der var strandet i deres hjemland på grund af rejserestriktioner, ii) der havde omsorgskrævende eller syge pårørende i udlandet eller iii) efter anmodning på visse betingelser; mener, at beslutningen om at tillade telearbejde fra udlandet havde en positiv indvirkning på mindskelsen af psykisk stress og fravær;

82. glæder sig over, at udvalget og Regionsudvalget arbejdede tæt sammen og fortsat samarbejder om tilpasning af foranstaltninger såsom adgang til bygninger, hygiejne og rengøringsprotokoller; understreger, at koordineringen blev lettet af den gensidige tilstedeværelse af driftskontinuitetsansvarlige i hvert covid-19-forvaltningsteam;

83. understreger, at kerneaktiviteter blev gennemført under covid-19-pandemien, hvilket gjorde det muligt for udvalget at repræsentere arbejdsmarkedets parter og civilsamfundsorganisationer i Unionens beslutningsproces og derved støtte EU-institutionerne i håndteringen af den tilstedeværende krisesituation;

84. glæder sig over intentionen om at drage nytte af de erfaringer, der er indhøstet under pandemien, og at udforme en ny politik for telearbejde/arbejdstid og bemærker, at den sociale dialog om dette spørgsmål i øjeblikket er i gang; opfordrer udvalget til i den interne forvaltningsstrategi at integrere de indhøstede erfaringer fra udbruddet af pandemien med hensyn til forretningskontinuitet og krisestyringstilgange, IT-reaktionsevne og organisationens robusthed, omsorgspligt over for sine ansatte, kommunikationens effektivitet og arbejdsprocessernes fleksibilitet.