RESOLUTIE (EU) 2020/1939 VAN HET EUROPEES PARLEMENT

van 14 mei 2020

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 2018

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 2018,

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

— gezien het advies van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid,

— gezien het verslag van de Commissie begrotingscontrole (A9-0058/2020),

A. overwegende dat de definitieve begroting van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (hierna: "het Instituut") voor het begrotingsjaar 2018 volgens zijn staat van ontvangsten en uitgaven [1] in totaal 7 981 001,45 EUR bedroeg, hetgeen een toename betekent van 3,34 % ten opzichte van 2017; overwegende dat de begroting van het Instituut volledig wordt gefinancierd met middelen van de begroting van de Unie [2];

B. overwegende dat de Rekenkamer in haar verslag over de jaarrekening van het Instituut voor het begrotingsjaar 2018 (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;

Financieel en begrotingsbeheer

1. merkt met tevredenheid op dat de inspanningen op het gebied van begrotingstoezicht gedurende het begrotingsjaar 2018 hebben geresulteerd in een uitvoeringspercentage van de begroting van 99,38 %, een stijging van 0,46 % ten opzichte van 2017; stelt vast dat het uitvoeringspercentage van de betalingskredieten 81,15 % bedroeg, een stijging van 0,20 % ten opzichte van het voorgaande jaar;

De prestaties

2. stelt vast dat het Instituut voor operationele doelstellingen en het beheer van financiële en personele middelen bepaalde kernprestatie-indicatoren gebruikt om de toegevoegde waarde van zijn activiteiten te beoordelen en zijn begrotingsbeheer te verbeteren; stelt eveneens vast dat het Instituut in 2018 98,80 % van de activiteiten in het kader van het enig programmeringsdocument heeft voltooid;

3. merkt op dat het Instituut het netwerk van Europese instanties voor justitie en binnenlandse zaken heeft voorgezeten en de regelmatige updates en informatie-uitwisseling tussen deze instanties heeft gecoördineerd; merkt op dat het Instituut en een aantal andere instanties eind 2018 hebben toegezegd te onderzoeken op welke manier zij intensiever kunnen samenwerken bij de uitvoering van gezamenlijke projecten voor capaciteitsopbouw met derde landen; beschouwt deze samenwerking als waardevol en spoort de andere agentschappen ertoe aan dit voorbeeld te volgen; moedigt het Instituut aan tot meer en ruimere samenwerking met de agentschappen van de EU; zet het Instituut ertoe aan om met andere agentschappen die gelijkaardige activiteiten uitvoeren te overleggen over een gemeenschappelijk gebruik van middelen voor elkaar overlappende taken;

4. verzoekt de Commissie een haalbaarheidsstudie uit te voeren van de mogelijkheid om het Instituut samen te voegen met het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA), of om op zijn minst gezamenlijke synergieën tot stand te brengen; vraagt de Commissie twee scenario's te beoordelen: de overplaatsing van het Instituut naar het hoofdkantoor van het FRA in Wenen en de overplaatsing van het hoofdkantoor van FRA naar het hoofdkantoor van het Instituut in Vilnius; merkt op dat een fusie zou inhouden dat beide agentschappen zakelijke en ondersteunende diensten, het beheer van gemeenschappelijke gebouwen, ICT- en telecommunicatiesystemen en internet-infrastructuur delen, waardoor enorm veel geld zou worden bespaard, dat vervolgens zou worden gebruikt voor de verdere financiering van het Instituut en FRA;

5. spoort het Instituut ertoe aan de aanbevelingen van de Rekenkamer uit te voeren;

6. spoort het Instituut ertoe aan zijn diensten verder te digitaliseren;

[1] PB C 128 van 5.4.2019, blz. 16.
[2] PB C 128 van 5.4.2019, blz. 18.

7. herinnert eraan dat het Instituut is opgericht om gendergelijkheid in de EU te bevorderen en te versterken, onder meer door gendermainstreaming op te nemen in alle beleidssectoren van de Unie en het daaruit voortvloeiende nationale beleid, om discriminatie op grond van gender te bestrijden en om de burgers van de Unie bewust te maken van gendergelijkheid;

8. is ingenomen met de bestaande samenwerking tussen het Instituut en de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid van het Parlement ("FEMM"), en is verheugd over de bijdrage van het Instituut aan de lopende werkzaamheden van FEMM, onder meer op het gebied van het evenwicht tussen werk en privéleven, de genderkloof ten aanzien van digitale vaardigheden, lonen en pensioenen, genderbudgettering, het bestrijden van geweld tegen vrouwen, de gezondheid van vrouwen, met inbegrip van seksuele en reproductieve gezondheid en rechten, de rechten van vrouwen en de ontwikkeling van een genderbewust parlementair instrument; wijst op de waardevolle bijdrage die het Instituut kan leveren aan alle commissies van het Parlement met als doel het genderperspectief beter horizontaal te integreren en beter tot uiting te laten komen in beleidsmaatregelen en acties en in de beleidsvorming van de Unie, bijvoorbeeld door de commissies opleidingen en informatie te verstrekken;

9. neemt kennis van de nieuwe strategie inzake kennisbeheer en communicatie 2019-2021, waarmee zowel betrokkenheid van belanghebbenden op het gebied van gendergelijkheid als monitoring van de communicatiekanalen van het Instituut wordt beoogd;

10. steunt de werkzaamheden van het Instituut ten zeerste, aangezien FEMM dankzij de studies en onderzoeken van het Instituut officiële, kwalitatief hoogstaande en objectieve gegevens tot haar beschikking heeft, zonder dewelke zij haar werkzaamheden niet naar behoren zou kunnen uitvoeren;

11. is ingenomen met de resultaten van het Instituut in 2018 en verzoekt het Instituut om de gendergelijkheidsindex 2017 vanaf 2020 jaarlijks te actualiseren; pleit voor de ontwikkeling van methodologischer instrumenten, zodat gendermainstreaming beter gewaarborgd wordt in alle beleidsmaatregelen en acties;

12. wijst op het belang van de taak die het Instituut als expertisecentrum van de Unie op het gebied van gendergelijkheid toekomt, namelijk het toezicht op de uitvoering van het Verdrag van Istanbul;

13. toont zich bezorgd over rechtsvorderingen van voormalige uitzendkrachten en over de uitspraken van de districtsrechtbank van de stad Vilnius en de regionale rechtbank van Vilnius; dringt aan op een heldere aanwervingsprocedure en verzoekt het Instituut maatregelen te nemen om de situatie op te lossen;

Personeelsbeleid

14. stelt vast dat de personeelsformatie op 31 december 2018 voor 100 % ingevuld was, aangezien 27 tijdelijke functionarissen waren aangesteld van de 27 tijdelijke functionarissen die in het kader van de begroting van de Unie waren toegestaan (in 2017 waren er 27 posten toegestaan); stelt vast dat er in 2018 bovendien 14 contractanten en vier gedetacheerde nationale deskundigen voor het Instituut werkten;

15. neemt kennis van het vonnis dat de districtsrechtbank van de stad Vilnius in februari 2019 heeft geveld ten gunste van vijf voormalige werknemers van het Instituut, die het Instituut ervan hadden beschuldigden hun statuut als "tijdelijke werknemer" vijf jaar lang te hebben misbruikt om hun minder loon te moeten betalen dan aan werknemers met een langlopend arbeidscontract; vraagt de Commissie om een globale analyse van de wijze waarop de agentschappen en het Instituut zelf hun personeel te werk stellen, en verzoekt de Commissie de kwijtingsautoriteit in kennis te stellen van het eindresultaat van deze analyse;

16. stelt vast dat een van de belangrijkste verplichtingen die voortvloeien uit Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad ([3]) en de Litouwse arbeidswetgeving, inhoudt dat de arbeidsvoorwaarden voor uitzendkrachten dezelfde moeten zijn als die voor werknemers die rechtstreeks in dienst zijn genomen door de inlenende onderneming; merkt evenwel op dat de uitzendbureaus in de contracten niet expliciet verplicht werden om deze arbeidsvoorwaarden te eerbiedigen, en dat er geen bewijs bestaat dat het Instituut zelf de arbeidsvoorwaarden voor zijn eigen personeel en voor uitzendkrachten heeft vergeleken, hetgeen risico's met betrekking tot geschillen en voor de reputatie met zich meebrengt; verzoekt het Instituut om de arbeidsvoorwaarden van zijn uitzendkrachten te analyseren en ervoor te zorgen dat deze in overeenstemming zijn met de nationale arbeidswetgeving en die van de Unie;

17. stelt bezorgd vast dat de vertegenwoordiging van mannen (zeven) en vrouwen (drieëntwintig) in de raad van bestuur van het Instituut niet evenwichtig is;

18. stelt vast dat het Instituut kennisgevingen van vacatures publiceert op haar eigen website en op sociale media, om er zo meer de aandacht op te vestigen, maar niet op de website van het Europees Bureau voor personeelsselectie (EPSO);

([3]) 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).

Aanbestedingen

19. stelt verontrust vast dat het Instituut eind 2017 verwerende partij was in vier zaken met betrekking tot drie aanbestedingsprocedures die voor het Hof van Justitie van de Europese Unie (HvJ) waren gebracht door afgewezen inschrijvers; merkt op dat het HvJ in 2018 twee van de vier zaken heeft behandeld, waarbij het tot de conclusie is gekomen dat het Instituut niet aansprakelijk is en het de vorderingen van de eisers heeft verworpen, en dat het HvJ in 2019 uitspraak heeft gedaan over de twee resterende zaken in verband met hetzelfde gunningsbesluit en hetzelfde contract; maakt uit het antwoord van het Instituut op dat het de aanbestedingsprocedures verder heeft verbeterd om het risico op eventuele ontevredenheid onder de afgewezen inschrijvers en op toekomstige rechtszaken tot een minimum te beperken;

Preventie van en omgang met belangenconflicten en transparantie

20. 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; is ingenomen met de publicatie van de cv's van het hogere management van het Instituut op zijn website;

Interne audit

21. merkt op dat er in het definitieve verslag van 17 oktober 2017 over de audit van de Dienst Interne Audit betreffende de omgang met belanghebbenden en externe communicatie geen kritieke of zeer belangrijke kwesties aan het licht zijn gekomen; merkt echter op dat het auditverslag aanbevelingen bevat voor verdere verbeteringen op een aantal gebieden, waaronder kennisbeheer en communicatiestrategie, kernprestatie-indicatoren, toezicht en verslaglegging, beheer van de belangrijkste projecten van belanghebbenden en externe communicatie; merkt op dat het Instituut een actieplan heeft ontwikkeld voor alle aanbevelingen en deelaanbevelingen voor de periode 2017-2018, dat verscheidene deelaanbevelingen in 2017 zijn uitgevoerd en de rest in 2018;

22. neemt kennis van de inspanningen van het Instituut om een kosteneffectieve en milieuvriendelijke werkplek te garanderen; stelt vast dat het Instituut weliswaar geen specifieke maatregelen heeft getroffen om zijn CO_2-uitstoot te verminderen of te compenseren, maar dat het deelneemt aan bijeenkomsten, raadplegingen en presentaties hierover en dat het ook over parkeerplaatsen voor fietsen beschikt;

23. vraagt het Instituut zich te richten op de verspreiding van de resultaten van zijn onderzoek onder het publiek en contact te leggen met het publiek via sociale en andere media;

24. verwijst voor andere opmerkingen van horizontale aard bij het kwijtingsbesluit naar zijn resolutie van 14 mei 2020 ([4]) over het functioneren en het financiële beheer van en de controle op de agentschappen.

([4]) Aangenomen teksten, P9_TA(2020)0121.