Amtsblatt
der Europäischen Union

DE
Reihe L

2024/2295

10.10.2024

ENTSCHLIEßUNG (EU) 2024/2295 DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS

vom 11. April 2024

mit den Bemerkungen, die fester Bestandteil des Beschlusses über die Entlastung für die Ausführung des Haushaltsplans des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen für das Haushaltsjahr 2022 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 2022,

— 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 (A9-0096/2024),

A. in der Erwägung, dass sich der endgültige Haushalt des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (im Folgenden „Institut“) für das Haushaltsjahr 2022 seinem Einnahmen- und Ausgabenplan [1] zufolge auf 8 432 919,91 EUR belief, was einer Kürzung um 2,99 % gegenüber 2021 entspricht;

B. in der Erwägung, dass der Rechnungshof in seinem Bericht über die Jahresrechnung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen für das Haushaltsjahr 2022 (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 Union gemäß Artikel 8 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) bei allen ihren Tätigkeiten darauf hinwirkt, Ungleichheiten zu beseitigen — wodurch der Grundsatz der durchgängigen Berücksichtigung der Geschlechtergleichstellung (Gender Mainstreaming) verankert wird —, sowie darauf, die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern; in der Erwägung, dass die Gleichstellung der Geschlechter in alle Politikbereiche der Union einbezogen werden muss, unter anderem durch die Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts bei der Haushaltsplanung (Gender Budgeting) auf allen Ebenen des Haushaltsverfahrens;

D. in der Erwägung, dass der Gleichstellungsindex 2023 zeigt, dass die Mitgliedstaaten nur einen leichten Anstieg um 1,6 Punkte auf 70,2 erreicht haben, und dass in einigen Bereichen Rückschritte erkennbar sind, insbesondere bei den Wirtschafts- und Einkommensparametern [2]; in der Erwägung, dass das Institut mit dem Ziel errichtet wurde, zur Gleichstellung der Geschlechter in der Union — einschließlich der durchgängigen Berücksichtigung der damit verbundenen Belange in allen Politikbereichen der Union und bei den darauf beruhenden einzelstaatlichen politischen Maßnahmen — beizutragen und sie stärker zu fördern, die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts zu bekämpfen sowie das Bewusstsein der Bürgerinnen und Bürger der Union für die Gleichstellung der Geschlechter zu schärfen;

Haushaltsführung und Finanzmanagement

1. stellt fest, dass die Bemühungen um die Überwachung der Haushaltsmittel im Laufe des Haushaltsjahres 2022 bei den Mitteln für Verpflichtungen für das laufende Jahr zu einer Vollzugsquote von 97,91 % geführt haben, was gegenüber 2021 einem Rückgang um 1,01 % entspricht; stellt fest, dass die Vollzugsquote bei den Mitteln für Zahlungen im Haushaltsjahr 2022 bei 81,10 % lag, was gegenüber 2021 einem Anstieg um 9,72 % entspricht; zollt dem Institut Anerkennung für die genaue Überwachung des Haushaltsvollzugs und die zufriedenstellenden Haushaltsvollzugsquoten im Jahr 2022, die das Institut trotz der Herausforderungen in jenem Jahr im Zusammenhang mit dem Angriffskrieg gegen die Ukraine und der wirtschaftlichen Volatilität in der Union zu verzeichnen hatte; nimmt zur Kenntnis, dass der Anteil der auf das Folgejahr übertragenen Mittel bei den operativen Ausgaben des Instituts im Jahr 2023 auf 42,28 % (gegenüber 54,79 % im Jahr 2022) zurückgegangen ist;

2. stellt fest, dass der Betrag des endgültigen Haushaltsplans des Instituts das Ergebnis von Berichtigungshaushaltsplänen in Höhe von insgesamt 175 000 EUR ist, die vom Verwaltungsrat des Instituts aufgrund des starken Anstiegs der Inflationsrate in der Union und insbesondere in Litauen im Jahr 2022, einer Indexierung der Gehälter von 6,9 % und einer Erhöhung des für Litauen geltenden Berichtigungskoeffizienten um 7,3 % angenommen wurden;

3. stellt mit Besorgnis fest, dass das Institut dem Bericht des Rechnungshofs zufolge die für einen Rahmenvertrag für Dienstleistungen im Bereich des Veranstaltungsmanagements veranschlagten Haushaltsmittel in Höhe von 3,7 Mio. EUR nicht in den einheitlichen Programmplanungsdokumenten (EPD) des Instituts angegeben hatte, wodurch die Haushaltstransparenz gegenüber dem Verwaltungsrat des Instituts und anderen Interessenträgern beeinträchtigt wurde; fordert das Institut auf, alle operativen Rahmenverträge in seine einheitlichen Programmplanungsdokumente aufzunehmen;

[1] ABl. C 38 vom 31.1.2023, S. 63.
[2] https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023.

Leistung

4. 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 2022 bei seinem Arbeitsprogramm eine Umsetzungsquote von 96,1 % erzielt und die im abgeänderten einheitlichen Programmplanungsdokument 2022-2024 festgelegten Ziele erreicht hat;

5. begrüßt, dass das Institut im Jahr 2022 die Politikgestaltung der Union unterstützte, indem es im Wege der Einführung des Gleichstellungsindex Lücken und Trends bei der Gleichstellung der Geschlechter überwachte, und sein erstes Gleichstellungsforum organisiert hat, bei dem hochrangige politische Entscheidungsträger und Mitglieder der Zivilgesellschaft an verschiedenen Podiumsgesprächen, Workshops und Erfahrungsaustauschen teilnahmen; stellt ferner fest, dass das Institut einen Kurzbericht über die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf junge Frauen und Männer erstellt hat, in dem Empfehlungen zur Einbeziehung und Stärkung junger Menschen abgegeben wurden; stellt außerdem fest, dass das Institut den Bericht „Artificial intelligence, platform work and gender equality“ (Künstliche Intelligenz, Plattformarbeit und Gleichstellung der Geschlechter) veröffentlicht hat, aus dem hervorgeht, dass künstliche Intelligenz und Plattformarbeit das Potenzial haben, die Geschlechtergleichstellung in der Wirtschaft zu verbessern;

6. weist darauf hin, dass das Institut errichtet wurde, um durch die Bereitstellung hochwertiger Forschungsarbeiten und vergleichbarer Daten zur Gleichstellung der Geschlechter in der Union beizutragen und sie stärker zu fördern, und zwar mit dem Ziel, die Organe der Union und die Mitgliedstaaten dabei zu unterstützen, die Gleichstellung der Geschlechter in all ihren Politikbereichen durchgängig zu berücksichtigen und geschlechtsspezifische Diskriminierung zu bekämpfen; betont daher, dass das Institut eine entscheidende Rolle bei der Erhebung, Analyse, Verarbeitung und Verbreitung von Daten und notwendigen Informationen für politische Entscheidungsträger sowie die Politik der Union und ihrer Mitgliedstaaten spielt;

7. betont, dass es wichtig ist, Ungleichheiten unter Frauen und Ungerechtigkeiten, von denen Frauen betroffen sind, zu bekämpfen; fordert die Kommission und die Mitgliedstaaten auf, dringend Maßnahmen zu ergreifen, um gegen Armut und zunehmende Ungleichheiten unter Frauen vorzugehen, insbesondere unter schutzbedürftigen Gruppen, darunter alleinerziehende Mütter, Frauen mit Behinderungen, rassisierte Frauen, LGBTIQ+-Frauen, Migrantinnen und weibliche Flüchtlinge, ältere Frauen und Frauen in ländlichen oder dünn besiedelten Gebieten; stellt fest, dass dies erreicht werden könnte, indem der zusätzliche Bedarf an Finanzmitteln für Gleichstellungsmaßnahmen in Bezug auf Beschäftigung und Wachstum sowie zur Bekämpfung geschlechtsbezogener Gewalt, des Lohn- und Rentengefälles zwischen Männern und Frauen, der Auswirkungen der Krisen auf Frauen und der zunehmenden Verarmung von Frauen, für Gender Mainstreaming und Gender Budgeting sowie in Bezug auf Rechte, Demokratie und die Rechtsstaatlichkeit gedeckt wird;

Effizienz und Effizienzsteigerungen

8. nimmt die Synergieeffekte des Instituts u. a. mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound), der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte (FRA) und der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zur Kenntnis; stellt fest, dass das Institut seinen Antworten zufolge aktives Mitglied des Netzes der Agenturen für Justiz und Inneres (JI) ist, regelmäßig mit allen übrigen JI-Agenturen in Kontakt steht und sich aktiv an den Tätigkeiten des Netzwerks der EU-Agenturen für wissenschaftliche Beratung beteiligt; nimmt ferner die Zusammenarbeit des Instituts mit Datenlieferanten wie Eurostat, der FRA, Eurofound oder Eurojust zur Kenntnis;

9. zollt dem Institut Anerkennung für die Fortschritte, die es 2022 bei der Verbesserung seiner internen Effizienz erzielt hat, indem es seine Arbeitsprozesse weiter digitalisiert und die Nutzung der Online-Kommunikation und die virtuelle Teilnahme an Sitzungen und Veranstaltungen maximiert hat; stellt insbesondere fest, dass das Institut im Jahr 2022 mehrere Instrumente entwickelt oder eingeführt hat, wie beispielsweise das Instrument für die elektronische Signatur, Sysper2 (das Personalmanagementprogramm der Kommission), das elektronische Einstellungsinstrument und das Projektmanagementinstrument, wodurch zur Automatisierung und Digitalisierung wichtiger Prozesse (Personal-, Projekt- und Finanzmanagement) beigetragen wird; stellt fest, dass das Institut seine personellen und finanziellen Ressourcen geteilt hat, um den agenturübergreifenden Vertrag über die Erbringung von Dienstleistungen im Bereich der Projektbewertung zu nutzen; stellt ferner fest, dass das Institut mehrere Maßnahmen zur Verringerung der CO_2-Emissionen und zur Einführung umweltfreundlicher Arbeitsverfahren festgelegt hat (Klauseln zur ökologischen Nachhaltigkeit in den Verträgen des Instituts, das Recycling von Papier und Kunststoff, elektronische Arbeitsabläufe und die Erhebung von Daten über CO_2-Emissionen, die durch Geschäftsreisen des Instituts verursacht werden);

Personalpolitik

10. stellt fest, dass am 31. Dezember 2022 von den 27 im Haushaltsplan der Union bewilligten Bediensteten auf Zeit und Beamten (gleiche Anzahl von Stellen wie im Jahr 2021) alle 27 Bediensteten auf Zeit und Beamten ernannt und damit 100 % der im Stellenplan vorgesehenen Stellen besetzt waren; stellt fest, dass zudem die Personalfluktuation der Agentur im Jahr 2022 11 % betrug und damit gleich hoch war wie in den Jahren 2021 und 2020;

11. stellt fest, dass das Institut das jährliche Bewertungsverfahren für alle 62 Bediensteten abgeschlossen und dafür gesorgt hat, dass die Bediensteten die Möglichkeit haben, geeignete Schulungen zur Verbesserung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen zu absolvieren; begrüßt, dass zur Förderung und Erleichterung der beruflichen Entwicklung im Institut im Jahr 2022 19 verschiedene Gruppenschulungsprogramme mit 414 Teilnehmenden organisiert wurden und 20 Statutsbedienstete 42 Einzelschulungen absolvierten; stellt fest, dass das Institut weiterhin Sprachkurse für seine Bediensteten auf Zeit, Vertragsbediensteten, abgeordneten nationalen Sachverständigen und Praktikantinnen und Praktikanten gefördert und den Bediensteten hierfür jeweils bis zu 500 EUR erstattet hat; fordert das Institut auf, auch in Zukunft besonderes Augenmerk auf die Laufbahnentwicklung zu legen, indem es eine langfristige personalpolitische Strategie entwickelt, die darin besteht, spezifische Ausbildungsmöglichkeiten für die Laufbahnentwicklung anzubieten;

12. begrüßt, dass die ausgewogene Geschlechterverteilung in der höheren und mittleren Führungsebene (zwei Männer (50 %) und zwei Frauen (50 %)), die 2021 erreicht wurde, im Jahr 2022 aufrechterhalten werden konnte, und stellt fest, dass die Geschlechterverteilung im Verwaltungsrat (acht Männer (21,62 %) und 29 Frauen (78,38 %)) und in der Gesamtbelegschaft (14 Männer (29,17 %) und 34 Frauen (70,83 %)) erneut unausgewogen ist; fordert das Institut erneut auf, künftig für ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu sorgen; nimmt jedoch zur Kenntnis, dass das Institut seinen schriftlichen Antworten zufolge konkrete proaktive Schritte und Maßnahmen ergriffen hat, um eine ausgewogene Geschlechterverteilung in seiner Belegschaft zu erreichen, etwa die Erhöhung der Reichweite der Stellenausschreibungen, um einen vielfältigeren Talentpool anzuziehen, oder die Verwendung geschlechtergerechter Formulierungen in den Stellenausschreibungen, damit sich sowohl Frauen als auch Männer angesprochen fühlen; 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;

13. stellt fest, dass den Antworten des Instituts zufolge 2022 keine Fälle von Belästigung gemeldet, untersucht, intern abgeschlossen oder vor Gericht gebracht wurden; weist jedoch darauf hin, dass dies nicht automatisch bedeutet, dass es keine solchen Fälle gab, insbesondere weil Belästigung unterschiedliche Formen annehmen kann und Fälle möglicherweise nicht gemeldet werden; fordert das Institut auf, seine Arbeit fortzusetzen, um den bestehenden Trend aufrechtzuerhalten, und gleichzeitig alle relevanten Schutzmaßnahmen zu ergreifen, um sicherzustellen, dass kein Fall ungemeldet bleibt; zollt dem Institut Anerkennung dafür, dass es 2022 sowohl für Führungskräfte als auch für das Personal Schulungen zur Prävention von Belästigung organisiert hat; stellt ferner fest, dass das Institut die Dienste der von ihm bestellten externen Anwaltskanzlei in Anspruch genommen hat, um frühere Fälle von Belästigung juristisch aufzuarbeiten; stellt fest, dass das Institut weder über eine eigene Rechtsabteilung noch über die Stelle eines Rechtsberaters verfügt;

14. stellt fest, dass 2022 ein anhängiges Verfahren gegen das Unternehmen UAB Manpower ITL, das Anfang 2018 von einer Gruppe ehemaliger Zeitarbeitskräfte vor dem Bezirksgericht Vilnius angestrengt worden war, abgeschlossen wurde; weist darauf hin, dass durch das Urteil des Gerichtshofs vom 11. November 2021 ([3]) die Anwendbarkeit der Richtlinie 2008/104/EG des Europäischen Parlaments und des Rates ([4]) auf dezentrale Agenturen der Union sowie der Grundsatz der Gleichbehandlung von Zeitarbeitskräften und Statutsbediensteten bestätigt wurden; stellt fest, dass der Oberste Gerichtshof Litauens dieses Urteil des Gerichtshofs bestätigte und zugunsten der Zeitarbeitskräfte urteilte; begrüßt, dass das Institut seit dem 1. Januar 2022 keine Zeitarbeitskräfte mehr einstellt;

15. 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; nimmt die kontinuierlichen Bemühungen des Instituts im Jahr 2022 zur Kenntnis, das Arbeitsumfeld durch eine Kombination aus Respekt und Integrität, Teamgeist und Zusammenarbeit zwischen den Referaten zu verbessern, um bei den Bediensteten das Verständnis und die Unterstützung für die Null-Toleranz-Politik des Instituts in Bezug auf Mobbing und sexuelle Belästigung zu verbessern; nimmt ferner die Maßnahmen des Instituts zur Unterstützung des Personals zur Kenntnis, wie etwa die Ausweitung der Möglichkeiten zur Telearbeit in dokumentierten besonderen persönlichen Umständen oder die Erstattung von Psychotherapiesitzungen für nicht auf Statutsbasis beschäftigtes Personal;

Auftragsvergabe

16. weist mit Besorgnis auf die in dem Bericht des Rechnungshofs enthaltene Bemerkung in Bezug auf einen Rahmenvertrag hin, bei dem die Zahlung von 25 571,18 EUR durch das Institut im Jahr 2022 (von insgesamt 511 296 EUR, die im Rahmen dieses Vertrags gezahlt wurden) für die Kostenkategorie „unvorhergesehene Ausgaben“ als vorschriftswidrig befunden wurde, da diese Kostenkategorie nicht im Rahmenvertrag enthalten war; begrüßt, dass das Institut eine formale Änderung des Rahmenvertrags vorgenommen hat, mit der der prozentuale Anteil an den Haushaltsmitteln für unvorhergesehene Ausgaben und deren Verwendungszweck festgelegt wurden;

([3]) Urteil des Gerichtshofs (Zweite Kammer) vom 11. November 2021, UAB „Manpower ITL“/E.S. u. a., ECLI:EU:C:2021:624.
([4]) 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).

17. weist auf eine weitere Bemerkung aus dem Bericht des Rechnungshofs im Zusammenhang mit einem geprüften Verhandlungsverfahren mit mindestens drei Bewerbern und einem Auftragswert von unter 60 000 EUR hin, wonach das Verfahren und der daraus resultierende Vertrag vorschriftswidrig waren; nimmt jedoch in Bezug auf die letztgenannte Bemerkung zur Kenntnis, dass im Jahr 2022 im Rahmen des genannten Vertrags keine Zahlungen geleistet wurden; fordert das Institut auf, die Schwachstellen in seiner internen Kontrolle im Bereich der Auftragsvergabe zu beheben;

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 insbesondere fest, dass das Institut Interessenkonflikte vermeidet und bewältigt, indem es das Bewusstsein für das Thema schärft und die Gültigkeit der von seinem Verwaltungsrat, der höheren Führungsebene und den an Einstellungs- und Vergabeverfahren beteiligten Bediensteten unterzeichneten Interessenerklärungen überwacht; stellt ferner fest, dass das Institut seine Strategie für den Umgang mit Interessenkonflikten im Jahr 2023 aktualisiert hat, um den Empfehlungen zu Drehtüreffekten Rechnung zu tragen, die im Prüfungsbericht 2021 des Rechnungshofs über die dezentralen Agenturen der Union sowie in anderen einschlägigen Berichten oder Studien der Entlastungsbehörde und der Europäischen Bürgerbeauftragten abgegeben wurden; fordert den Rechnungshof auf, die neue Strategie des Instituts für den Umgang mit Interessenkonflikten in die künftigen Prüfungspläne des Rechnungshofs aufzunehmen;

19. stellt fest, dass das Institut auf seiner Website die Lebensläufe und Interessenerklärungen seiner Direktorin und der Mitglieder seines Verwaltungsrats veröffentlicht hat; weist erneut darauf hin, dass der Veröffentlichung von Lebensläufen und Interessenerklärungen große Bedeutung zukommt; fordert das Institut auf, seine Treffen mit Interessenvertretern unverzüglich zu veröffentlichen und der Entlastungsbehörde Informationen zu der Website, auf der solche Treffen veröffentlicht werden, bereitzustellen;

Interne Kontrolle

20. begrüßt die Maßnahmen, die das Institut 2022 ergriffen hat, um sein System der internen Kontrolle zu stärken; stellt in diesem Zusammenhang fest, dass das Institut auf dem richtigen Weg ist, was die Fortschritte bei seinen Tätigkeiten im Zusammenhang mit der internen Kontrolle und der Prüfung betrifft — beispielsweise die Umsetzung der Empfehlungen bzw. Bemerkungen des Rechnungshofs und des Internen Auditdienstes (IAS) in ihren Prüfungsberichten aus dem Jahr 2021 und der in der Betrugsbekämpfungsstrategie des Instituts für 2021-2023 dargelegten Aktionen und Maßnahmen; begrüßt, dass zu diesen Aktionen und Maßnahmen auch Schulungen zur Betrugsprävention, die Sensibilisierung mittels einer speziellen Intranetseite zum Thema Betrugsbekämpfung sowie gezielte Kontrollen und Bewertungen des Betrugsrisikos zählen;

21. stellt fest, dass der IAS 2022 eine spezifische Bewertung des Systems der internen Kontrolle des Instituts vorgenommen hat; nimmt ferner die Ergebnisse dieser Bewertung zur Kenntnis, in der vier mäßige Mängel in Bezug auf die Komponenten I (Kontrollumfeld), III (Kontrolltätigkeiten) und IV (Information und Kommunikation) und ein erheblicher Mangel in Bezug auf Komponente III sowie Verbesserungsbedarf bzw. erheblicher Verbesserungsbedarf in Bezug auf verschiedene Grundsätze (4, 10, 11 und 13) festgestellt wurden; fordert das Institut auf, der Entlastungsbehörde über die Fortschritte bei der Weiterverfolgung der Feststellungen des IAS Bericht zu erstatten;

22. stellt fest, dass 2022 eine zweite unabhängige externe Bewertung des Instituts veröffentlicht wurde; stellt in diesem Zusammenhang fest, dass der Verwaltungsrat des Instituts der Kommission ein Schreiben mit Empfehlungen zum Expertenforum des Instituts, zur Arbeitsweise des Verwaltungsrats und zu Personalfragen übermittelt hat; entnimmt diesem Schreiben, dass für die Umsetzung dieser Empfehlungen möglicherweise eine Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates ([5]), mit der das Institut errichtet wurde, erforderlich ist; fordert die Kommission auf, das Institut bei seinen Analysen und Diskussionen zur Weiterverfolgung der Ergebnisse dieser externen Bewertung zu unterstützen;

23. begrüßt, dass das Institut die erforderlichen Maßnahmen in Bezug auf die Bemerkungen des Rechnungshofs aus dem Jahr 2021 ergriffen hat, die vom Rechnungshof allesamt als abgeschlossen betrachtet werden;

Sonstiges

24. stellt fest, dass das Institut 2022 einen neuen Mietvertrag über einen Zeitraum von zehn Jahren für seine Räumlichkeiten in Vilnius unterzeichnet hat; stellt ferner fest, dass das Verbindungsbüro in Brüssel seine Tätigkeit 2022 aufgenommen und dazu beigetragen hat, die Sichtbarkeit des Instituts als Interessenvertreter zu stärken;

([5]) Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen (ABl. L 403 vom 30.12.2006, S. 9).

25. begrüßt die Zusage des Instituts, seine Vergabeverfahren durch die Einführung des Instruments für die Verwaltung der Vergabe öffentlicher Aufträge, die im vierten Quartal 2023 abgeschlossen sein soll, zu digitalisieren; stellt fest, dass das Institut seinen Antworten auf die Fragen des Haushaltskontrollausschusses zufolge seine Cybersicherheitsstrategie im Jahr 2022 aktualisiert hat, um die Sicherheitsmaßnahmen zu verbessern; weist darauf hin, dass es wichtig ist, die Modalitäten für Cybersicherheitsprüfungen, Tests und Bewertungen von Cyberrisiken regelmäßig zu aktualisieren;

26. stellt fest, dass das Institut seine Sichtbarkeit in der Öffentlichkeit und seine Online-Präsenz weiter erhöht hat, indem es mehrere Kampagnen bzw. Veranstaltungen auf den Weg gebracht bzw. ausgerichtet hat, wie z. B. die Kampagne „#SafeSpaces“, mit der unter anderem aufgezeigt werden soll, wie Online-Gewalt die Sicherheit von Frauen und Mädchen beeinträchtigt, und das erste Gleichstellungsforum des Instituts mit Sitzungen, die für die Öffentlichkeit per Livestream und über Aufzeichnungen zugänglich sind;

27. unterstreicht die Bedeutung seines 2022 veröffentlichten Berichts des Instituts über Femizide mit dem Titel „Feminicide indicators: pilot study of data availability and feasibility assessment“ (Indikatoren für Femizid: Pilotstudie zur Datenverfügbarkeit und Bewertung der Durchführbarkeit) und fordert das Institut auf, seine Kampagne fortzusetzen, die darauf abzielt, Femizide in nationalen Strategien stärker ins Blickfeld zu rücken und die möglichen Vorteile der Einstufung von Femiziden als eigenständigen Straftatbestand hervorzuheben;

28. verweist im Zusammenhang mit weiteren Bemerkungen horizontaler Art im Entlastungsbeschluss auf seine Entschließung vom 11. April 2024 ([6]) zur Leistung, Haushaltsführung und Kontrolle der Agenturen.

([6]) Angenommene Texte, P9_TA(2024)0280.