2024/2295

2024.10.10.

AZ EURÓPAI PARLAMENT (EU) 2024/2295 ÁLLÁSFOGLALÁSA

(2024. április 11.)

a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete 2022. évi pénzügyi évre szóló költségvetésének végrehajtására vonatkozó mentesítésről szóló határozat szerves részét képező megjegyzésekkel

AZ EURÓPAI PARLAMENT,

— tekintettel a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete 2022. évi pénzügyi évre szóló költségvetésének végrehajtására vonatkozó mentesítésről szóló határozatára,

— tekintettel eljárási szabályzata 100. cikkére és V. mellékletére,

— tekintettel a Nőjogi és Esélyegyenlőségi Bizottság véleményére,

— tekintettel a Költségvetési Ellenőrző Bizottság jelentésére (A9-0096/2024),

A. mivel bevételi és kiadási kimutatása ([1]) szerint a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete (a továbbiakban: az intézet) 2022. évi pénzügyi évre szóló végleges költségvetése 8 432 919,91 EUR volt, ami 2021-hez képest 2,99 %-os csökkenést jelent;

B. mivel a Számvevőszék a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézete 2022. évi pénzügyi évről szóló éves beszámolójáról készített jelentésében (a továbbiakban: a számvevőszéki jelentés) megállapítja, hogy kellő mértékben megbizonyosodott az intézet éves beszámolójának megbízhatóságáról, valamint arról, hogy az annak alapjául szolgáló ügyletek jogszerűek és szabályszerűek;

C. mivel az Európai Unió működéséről szóló szerződés (EUMSZ) 8. cikke kimondja, hogy az Unió tevékenységeinek folytatása során törekszik az egyenlőtlenségek kiküszöbölésére – ezáltal rögzítve a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítésének elvét –, valamint a férfiak és a nők közötti egyenlőség előmozdítására; mivel a nemek közötti egyenlőséget a költségvetési folyamat minden szintjén valamennyi uniós szakpolitikába be kell építeni, többek között a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezés révén;

D. mivel a nemek közötti egyenlőség 2023. évi mutatója szerint a tagállamok csekély, mindössze 1,6 pontos növekedést tudtak felmutatni, így 70,2 pontot értek el, és egyes területeken a visszalépés jelei mutatkoznak, különösen a gazdasági és jövedelmi mutatókat illetően ([2]); mivel az intézetet azért hozták létre, hogy hozzájáruljon a nemek közötti egyenlőséghez és támogassa annak előmozdítását az Unióban, beleértve a nemek közötti egyenlőségnek az összes uniós szakpolitikában és az azokból eredő nemzeti szakpolitikákban történő általános érvényesítését, küzdelmet folytasson a nemi alapú megkülönböztetés ellen, valamint növelje a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos tudatosságot az uniós polgárok körében;

Költségvetési és pénzgazdálkodás

1. megállapítja, hogy a 2022. évi pénzügyi év során tett költségvetés-ellenőrzési erőfeszítések nyomán a folyó évi kötelezettségvállalási előirányzatok költségvetési végrehajtási aránya 97,91 %-os volt, ami 2021-hez képest 1,01 %-os csökkenést jelent; megjegyzi, hogy a kifizetési előirányzatok folyó évi végrehajtási aránya 81,10 %-os volt, ami 2021-hez képest 9,72 %-os növekedést jelent; elismerését fejezi ki az intézetnek, amiért szorosan nyomon követte a költségvetés végrehajtását és biztosította a költségvetés kielégítő végrehajtási arányát 2022-ben annak ellenére, hogy ezt az évet az Ukrajna elleni agressziós háborúból és az Unión belüli gazdasági bizonytalanságokból eredően kihívások jellemezték; tudomásul veszi, hogy az intézet átvitt működési kiadásai 2023-ban 42,28 %-ra csökkentek a 2022. évi 54,79 %-ról;

2. megjegyzi, hogy az intézet végleges költségvetésének összege az intézet igazgatótanácsa által elfogadott, összesen 175 000 EUR összegű költségvetés-módosításokból ered, amelyek oka az inflációs rátának az Unióban és különösen Litvániában 2022-ben tapasztalt meredek emelkedése, a fizetések 6,9 %-os indexálása és a Litvániára alkalmazandó korrekciós együttható 7,3 %-os emelkedése;

3. aggodalommal állapítja meg, hogy a számvevőszéki jelentés alapján az intézet egy rendezvényszervezési szolgáltatásokra vonatkozó keretszerződés esetében nem tette közzé az erre elkülönített 3,7 millió EUR összegű költségvetési előirányzatot az intézet egységes programozási dokumentumaiban, ezzel aláásva a költségvetésnek az intézet igazgatótanácsa és más érdekelt felek számára biztosítandó átláthatóságát; felhívja az intézetet, hogy egységes programozási dokumentumaiba foglalja bele az összes operatív keretszerződést;

([1]) HL C 38., 2023.1.31., 63. o.
([2]) https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023.

Teljesítmény

4. megállapítja, hogy az intézet bizonyos fő teljesítménymutatókat alkalmaz az operatív célkitűzésekkel kapcsolatban a tevékenységei által biztosított hozzáadott érték értékelésére; elismeréssel veszi tudomásul, hogy az intézet 2022-ben munkaprogramjának 96,1 %-át teljesítette, és elérte a 2022–2024-es módosított egységes programozási dokumentumban kitűzött célokat;

5. üdvözli, hogy 2022-ben az intézet azáltal támogatta az uniós szakpolitikai döntéshozatalt, hogy a nemek közötti egyenlőség mutatójának elindítása révén nyomon követte a nemek közötti egyenlőség terén mutatkozó hiányosságokat és tendenciákat, és megszervezte a nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó első fórumát, amelyen különféle panelbeszélgetésekre, műhelytalálkozókra és tapasztalatcserékre került sor magas szintű politikai döntéshozókkal és a civil társadalom tagjaival; megjegyzi továbbá, hogy az intézet szakpolitikai tájékoztatót készített a Covid19-világjárvány fiatal nőkre és férfiakra gyakorolt hatásáról, amelyben a fiatalok bevonására és szerepvállalásuk növelésére irányuló ajánlásokat fogalmazott meg; ezenkívül megjegyzi, hogy az intézet közzétette az „Artificial Intelligence, platform work and gender equality" (Mesterséges intelligencia, platformalapú munkavégzés és a nemek közötti egyenlőség) című jelentést, amely szerint a mesterséges intelligencia és a platformalapú munkavégzés javíthatja a nemek közötti egyenlőség helyzetét a gazdaságban;

6. emlékeztet arra, hogy az intézetet azért hozták létre, hogy minőségi kutatás és összehasonlítható adatok biztosítása révén hozzájáruljon a nemek közötti egyenlőséghez és támogassa annak előmozdítását az Unióban, hogy segítse az uniós intézményeket és a tagállamokat a nemek közötti egyenlőség valamennyi szakpolitikájukban való általános érvényesítésében és a nemi alapú megkülönböztetés elleni küzdelemben; hangsúlyozza ezért, hogy az intézet döntő szerepet játszik az adatoknak és a szükséges információknak a politikai döntéshozók, valamint az Unió és a tagállamok szakpolitikái számára történő gyűjtésében, elemzésében, feldolgozásában és terjesztésében;

7. hangsúlyozza a nők körében tapasztalható egyenlőtlenségek és a nőkkel szembeni igazságtalanságok elleni küzdelem fontosságát; felszólítja a Bizottságot és a tagállamokat, hogy tegyenek sürgős lépéseket a nők körében tapasztalható szegénység és növekvő egyenlőtlenségek kezelése érdekében, beleértve különösen a kiszolgáltatott helyzetű csoportokat, így az egyedülálló anyákat, a fogyatékossággal élő nőket, a faji alapon megkülönböztetett nőket, az LMBTIQ+-nőket, a migráns nőket és menekülteket, az idős nőket és a vidéki vagy gyéren lakott térségekben élő nőket; megjegyzi, hogy ezt a nemek közötti egyenlőséggel kapcsolatos, olyan területekre vonatkozó fellépések finanszírozásának szükséges növelésével lehetne elérni, mint a foglalkoztatás és a növekedés, a nemi alapú erőszakkal, a férfiak és a nők közötti bérszakadékkal és nyugdíjszakadékkal és a válságok nőkre gyakorolt hatásával szembeni küzdelem, a nemek közötti egyenlőség általános érvényesítése és a nemek közötti egyenlőség szempontját érvényesítő költségvetés-tervezés, a nők körében növekvő szegénységi arány elleni küzdelem, valamint a jogok, a demokrácia és a jogállamiság;

Hatékonyság és hasznok

8. tudomásul veszi az intézet és többek között az Európai Alapítvány az Élet- és Munkakörülmények Javításáért (Eurofound), az Európai Unió Alapjogi Ügynöksége (FRA) és az Európai Munkahelyi Biztonsági és Egészségvédelmi Ügynökség között fennálló szinergiákat; az intézet válaszai alapján megállapítja, hogy az intézet a bel- és igazságügyi ügynökségek hálózatának aktív tagja, rendszeres kapcsolatot tart fenn valamennyi egyéb bel- és igazságügyi ügynökséggel, és aktívan részt vesz az uniós ügynökségek tudományos tanácsadással foglalkozó hálózatának tevékenységeiben; tudomásul veszi továbbá az intézet olyan adatszolgáltatókkal való együttműködését, mint a Eurostat, az FRA, a Eurofound vagy a Eurojust;

9. elismerését fejezi ki azért, hogy az intézet 2022-ben előrelépést tett belső hatékonyságának javítása terén munkafolyamatainak további digitalizálása, valamint az online kommunikáció és az üléseken és rendezvényeken való virtuális részvétel maximalizálása révén; megjegyzi különösen, hogy 2022-ben az intézet számos eszközt fejlesztett ki vagy vezetett be, például az elektronikus aláírási eszközt, a Sysper2-t (a Bizottság humánerőforrás-kezelési eszköze), az elektronikus munkaerő-felvételi eszközt és a projektirányítási eszközt, amelyek hozzájárultak a kulcsfontosságú folyamatok (HR-, projekt- és pénzügyi irányítás) automatizálásához és digitalizálásához; megállapítja, hogy az intézet megosztotta emberi és pénzügyi erőforrásait a szolgáltatásnyújtásra vonatkozó ügynökségközi szerződésnek a projektek értékelése során történő felhasználása érdekében; megjegyzi továbbá, hogy az intézet számos intézkedést határozott meg a szén-dioxid-kibocsátás csökkentése és környezetbarát munkavégzési gyakorlatok bevezetése érdekében (környezeti fenntarthatósági záradékok az intézet szerződéseiben, a papír és a műanyag újrafeldolgozása, elektronikus munkafolyamatok, valamint az intézet üzleti útjaiból eredő szén-dioxid-kibocsátásra vonatkozó adatok gyűjtése);

Személyzeti politika

10. megállapítja, hogy 2022. december 31-én a létszámterv betöltöttsége 100 %-os volt: az uniós költségvetés szerint engedélyezett 27 tisztviselőből és ideiglenes alkalmazottból 27 kinevezésre került (az álláshelyek száma ugyanannyi volt, mint 2021-ben); megjegyzi, hogy emellett 2022-ben az ügynökség személyzeti fluktuációja 11 %-os volt, amely megegyezik a 2021-es és 2020-as aránnyal;

11. megjegyzi, hogy az intézet mind a 62 alkalmazott tekintetében elvégezte az éves teljesítményértékelést, és megfelelő képzési lehetőségekről gondoskodott a személyzet tagjai számára készségeik és kompetenciáik fejlesztése érdekében; üdvözli, hogy az intézeten belüli szakmai fejlődés előmozdítása és megkönnyítése érdekében 2022-ben 19 különböző csoportos képzési programot szerveztek 414 résztvevővel, míg a személyzeti állomány 20 tagja 42 egyéni képzésben vett részt; megjegyzi, hogy az intézet továbbra is támogatta az ideiglenes alkalmazottak, a szerződéses alkalmazottak, a kirendelt nemzeti szakértők és a gyakornokok nyelvi képzését, és alkalmazottanként legfeljebb 500 EUR-t térített meg; ösztönzi az intézetet, hogy továbbra is összpontosítson a szakmai előmenetelre azáltal, hogy hosszú távú emberierőforrás-politikát dolgoz ki, amely speciális képzési lehetőségeket kínál a karrierfejlesztéshez;

12. üdvözli, hogy a nemek kiegyensúlyozott megoszlása, amelyet 2021-ben sikerült elérni a felső és középvezetésben (két férfi (50 %) és két nő (50 %)), 2022-ben is megvalósult, és megjegyzi, hogy a nemek megoszlása gyakran kiegyensúlyozatlan az igazgatótanácsban (8 férfi (21,62 %) és 29 nő (78,38 %) és a személyzet egészében (14 férfi (29,17 %) és 34 nő (70,83 %)); ismételten felhívja az intézetet, hogy a jövőben biztosítsa a nemek közötti egyensúlyt; mindazonáltal az intézet írásbeli válaszai alapján elismeri, hogy az intézet konkrét proaktív lépéseket és intézkedéseket tett, hogy javítsa személyzete körében a nemek közötti egyensúlyt, például az álláshirdetéseket szélesebb körben tette közzé, hogy a tehetségek változatosabb körét tudja megszólítani, és a nemek közötti egyenlőséget figyelembe vevő megfogalmazást alkalmazott az álláshirdetésekben, hogy felkeltse mind a nők, mind a férfiak figyelmét; kéri a Bizottságot és a tagállamokat, hogy tartsák szem előtt a nemek közötti egyensúly biztosításának fontosságát, amikor kinevezik az őket képviselő tagokat az intézet igazgatótanácsába;

13. megjegyzi, hogy az intézet válaszai alapján 2022-ben nem jelentettek be, vizsgáltak ki, zártak le házon belül vagy vittek bíróság elé zaklatási ügyeket; rámutat azonban arra, hogy ez nem jelenti automatikusan azt, hogy ilyen esetek nem fordultak elő, különösen mivel a zaklatás különböző formákat ölthet, és azt nem feltétlenül jelentik be; felhívja az intézetet, hogy folytassa munkáját a jelenlegi tendencia fenntartása érdekében, ugyanakkor vezessen be minden vonatkozó biztosítékot annak érdekében, hogy egyetlen ügy se maradjon bejelentetlenül; elismerését fejezi ki az intézetnek azért, hogy 2022-ben képzést szervezett mind a vezetőség, mind a személyzet számára a zaklatás megelőzéséről; megjegyzi továbbá, hogy az intézet igénybe vette kijelölt külső ügyvédi irodáját a korábbi zaklatási ügyek jogszerű kezelése érdekében; megállapítja, hogy az intézetnek nincs saját jogi szolgálata, és nem rendelkezik jogi tanácsadói álláshellyel sem;

14. megjegyzi, hogy a vilniusi városi bíróság előtt számos korábbi kölcsönzött munkavállaló által az UAB Manpower Lit ellen 2018 elején indított, folyamatban lévő jogi eljárás 2022-ben lezárult; emlékeztet arra, hogy a Bíróság 2021. november 11-ítélete ([3]) megerősítette a 2008/104/EK európai parlamenti és tanácsi irányelvnek ([4]) az uniós decentralizált ügynökségekre való alkalmazhatóságát, valamint a kölcsönzött munkavállalók és a személyzeti szabályzat hatálya alá tartozó alkalmazottak közötti egyenlő bánásmód elvét; megjegyzi, hogy Litvánia legfelsőbb bírósága helybenhagyta a Bíróság említett ítéletét, és a kölcsönzött munkavállalók javára döntött; üdvözli, hogy az intézet 2022. január 1-je óta már nem alkalmaz kölcsönzött munkavállalókat;

15. üdvözli az intézet átfogó jólléti politikáját, amely számos intézkedést tartalmaz a munka és a magánélet közötti egyensúly, a távmunka és a személyzet egészséges életmódjának támogatása érdekében; tudomásul veszi az intézet arra irányuló kitartó erőfeszítéseit, hogy a tisztelet, a feddhetetlenség, a csapatszellem és a szervezeti egységek közötti együttműködés ötvözése révén 2022-ben javítsa a munkakörnyezetet annak érdekében, hogy a személyzet jobban megértse és támogassa az intézet pszichológiai és szexuális zaklatással szembeni zéró toleranciáját; tudomásul veszi továbbá az intézetnek a személyzet támogatására irányuló intézkedéseit, például dokumentált személyes élethelyzetek esetén a távmunka lehetőségének kiterjesztését, vagy a személyzeti szabályzat hatálya alá nem tartozó alkalmazottak által igénybe vett pszichoterápiás ülések költségeinek megtérítését;

Közbeszerzés

16. aggodalommal veszi tudomásul a számvevőszéki jelentésben szereplő, az egyik keretszerződésre vonatkozó észrevételt, amely szerint az érintett szerződésre vonatkozóan egy, az intézet által 2022-ben az „előre nem látható kiadások” költségkategória címén teljesített 25 571,18 EUR összegű kifizetést (az e szerződés alapján összesen kifizetett 511 296 EUR-ból) szabálytalannak találtak, mivel ez a költségkategória nem szerepelt a keretszerződésben; üdvözli, hogy az intézet hivatalos módosítást vezetett be a keretszerződéshez, amely meghatározza az előre nem látható kiadásokra szánt költségvetés százalékos arányát és felhasználási célját;

([3]) A Bíróság (második tanács) 2021. november 11-i ítélete, UAB „Manpower Lit” kontra E. S. és társai, ECLI:EU:C:2021:624.
([4]) Az Európai Parlament és a Tanács 2008/104/EK irányelve (2008. november 19.) a munkaerő-kölcsönzés keretében történő munkavégzésről (HL L 327., 2008.12.5., 9. o.).

17. tudomásul veszi a számvevőszéki jelentés egy másik észrevételét egy legalább három jelölt részvételével lefolytatott, 60 000 EUR alatti értékű, auditált tárgyalásos eljárás és az abból eredő szerződés szabálytalansága tekintetében; ez utóbbi észrevétellel kapcsolatban azonban elismeri, hogy 2022-ben nem történt kifizetés az érintett szerződés keretében; felhívja az intézetet, hogy orvosolja belső kontrolljának hiányosságait a közbeszerzés területén;

Az összeférhetetlenség megelőzése, kezelése és az átláthatóság

18. tudomásul veszi az intézetnek az átláthatóság, az összeférhetetlenségek megelőzése és kezelése, valamint a visszaélést bejelentő személyek védelmének biztosítására irányuló meglévő intézkedéseit és folyamatos erőfeszítéseit; megjegyzi különösen, hogy az intézet az összeférhetetlenségek megelőzését és kezelését egyrészt figyelemhívás, másrészt az igazgatótanács, a felső vezetés és a munkaerő-felvételi és közbeszerzési eljárásokban részt vevő személyzet által aláírt érdekeltségi nyilatkozatok érvényességének nyomon követése révén végzi; megjegyzi továbbá, hogy az intézet 2023-ban aktualizálta összeférhetetlenségi politikáját, figyelembe véve a Számvevőszék által a decentralizált uniós ügynökségekről szóló 2021. évi ellenőrzési jelentésében a „forgóajtó-jelenségre" vonatkozóan kiadott ajánlásokat, valamint a mentesítésért felelős hatóság és az európai ombudsman által kiadott egyéb releváns jelentéseket vagy tanulmányokat; felhívja a Számvevőszéket, hogy jövőbeli ellenőrzési terveibe foglalja bele az intézet új összeférhetetlenségi politikáját;

19. megjegyzi, hogy az intézet közzétette honlapján igazgatója és igazgatótanácsi tagjai önéletrajzát és érdekeltségi nyilatkozatát; emlékeztet az önéletrajzok és az érdekeltségi nyilatkozatok közzétételének fontosságára; felhívja az intézetet, hogy haladéktalanul tegye közzé az érdekképviselőkkel tartott találkozóit, és tájékoztassa a mentesítésért felelős hatóságot arról, hogy melyik weboldalon teszik közzé ezeket a találkozókat;

Belső kontroll

20. üdvözli az intézet által 2022-ben hozott, belső kontrollrendszerének megerősítésére irányuló intézkedéseket; ezzel összefüggésben megjegyzi, hogy az intézet jó úton halad előre a belső kontrollhoz és az ellenőrzéshez kapcsolódó tevékenységei megvalósításában, beleértve például a Számvevőszék és a Belső Ellenőrzési Szolgálat (IAS) 2021. évi ellenőrzési jelentéseiben megfogalmazott ajánlások vagy észrevételek, valamint az intézet 2021–2023-as csalás elleni stratégiájában meghatározott fellépések és intézkedések végrehajtását; üdvözli, hogy e fellépések és intézkedések részét képezi a csalásmegelőzési képzés biztosítása, egy külön e célra létrehozott, csalás elleni intranetes oldalon keresztül végzett figyelemkeltés, valamint célirányos ellenőrzések és csaláskockázat-értékelések;

21. megjegyzi, hogy az IAS 2022-ben külön értékelést végzett az intézet belső kontrollrendszerét illetően; tudomásul veszi továbbá az értékelés eredményeit, amelynek során négy kisebb hiányosságot tártak fel az I. (ellenőrzési környezet), a III. (ellenőrzési tevékenységek) és a IV. komponens (tájékoztatás és kommunikáció) tekintetében, egy jelentős hiányosságot a III. komponens tekintetében, és megállapították különböző elvek (4., 10., 11. és 13.) javításának vagy jelentős javításának szükségességét; felhívja az intézetet, hogy tájékoztassa a mentesítésért felelős hatóságot az IAS észrevételeinek nyomon követése terén elért haladásról;

22. megjegyzi, hogy 2022-ben közzétették az intézet második független külső értékelését; ezzel összefüggésben megjegyzi, hogy az intézet igazgatótanácsa levelet intézett a Bizottsághoz, amelyben ajánlásokat fogalmazott meg az intézet szakértői fórumával, az igazgatótanács működésével és a személyzeti kérdésekkel kapcsolatban; az említett levél alapján úgy értelmezi, hogy az érintett ajánlások végrehajtása szükségessé teheti az intézetet létrehozó 1922/2006/EK európai parlamenti és tanácsi rendelet ([5]) módosítását; felhívja a Bizottságot, hogy támogassa az intézetet az említett külső értékelés eredményének nyomon követését célzó elemzések és megbeszélések során;

23. elismerését fejezi ki azért, hogy az intézet megtette a szükséges intézkedéseket a Számvevőszék 2021. évi észrevételei tekintetében, amelyeket a Számvevőszék mind lezártnak tekint;

Egyéb

24. megjegyzi, hogy az intézet 2022-ben 10 évre szóló új bérleti szerződést írt alá vilniusi épületeire vonatkozóan; megjegyzi továbbá, hogy a brüsszeli kapcsolattartó iroda 2022-ben megkezdte tevékenységét és segített erősíteni az intézet mint érdekelt fél láthatóságát;

25. üdvözli az intézet azon kötelezettségvállalását, hogy a közbeszerzési irányítási eszköz bevezetése révén digitalizálja közbeszerzési eljárásait, ami várhatóan 2023 negyedik negyedévében fejeződik be; megjegyzi, hogy az intézet a Parlament Költségvetési Ellenőrző Bizottságának kérdéseire adott válaszai szerint 2022-ben aktualizálta kiberbiztonsági politikáját a biztonsági intézkedések fokozása érdekében; emlékeztet annak fontosságára, hogy rendszeresen frissítsék a kiberbiztonsági ellenőrzésekre, tesztekre és informatikai kockázatértékelésekre vonatkozó rendelkezéseket;

([5]) Az Európai Parlament és a Tanács 1922/2006/EK rendelete (2006. december 20.) a Nemek Közötti Egyenlőség Európai Intézetének létrehozásáról (HL L 403., 2006.12.30., 9. o.).

26. megjegyzi, hogy az intézet tovább növelte nyilvános láthatóságát és online jelenlétét azáltal, hogy számos kampányt vagy rendezvényt indított és/vagy szervezett, köztük a #SafeSpaces kampányt, amelynek célja többek között annak bemutatása, hogy az online erőszak hogyan veszélyezteti a nők és a lányok biztonságát, valamint az intézet első, nemek közötti egyenlőséggel foglalkozó fórumát, amelynek üléseit a nagyközönség élő közvetítéseken, illetve felvételeken keresztül követheti;

27. hangsúlyozza a nőgyilkosságokról szóló, 2022-ben közzétett jelentésének fontosságát (A nőgyilkosságok mutatói: kísérleti tanulmány az adatok elérhetőségéről és megvalósíthatósági értékelés), és ösztönzi az intézetet, hogy folytassa kampányát annak érdekében, hogy növelje a nőgyilkosságok láthatóságát a nemzeti politikákban, és felhívja a figyelmet azok külön bűncselekménnyé nyilvánításának lehetséges előnyeire;

28. a mentesítő határozatot kísérő horizontális jellegű egyéb észrevételei tekintetében utal az ügynökségek teljesítményéről, pénzgazdálkodásáról és ellenőrzéséről szóló, 2024. április 11-i állásfoglalására ([6]).

([6]) Elfogadott szövegek, P9_TA(2024)0280.