Publicatieblad
van de Europese Unie

NL
L-serie

2024/2295

10.10.2024

RESOLUTIE (EU) 2024/2295 VAN HET EUROPEES PARLEMENT

van 11 april 2024

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 voor het begrotingsjaar 2022

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 2022,

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

— gezien het advies van de Commissie vrouwenrechten en gendergelijkheid,

— gezien het verslag van de Commissie begrotingscontrole (A9-0096/2024),

A. overwegende dat de definitieve begroting van het Europees Instituut voor gendergelijkheid (hierna "het Instituut" genoemd) voor het begrotingsjaar 2022 volgens zijn staat van ontvangsten en uitgaven [1] in totaal 8 432 919,91 EUR bedroeg, wat neerkomt op een daling met 2,99 % ten opzichte van 2021;

B. overwegende dat de Rekenkamer in haar verslag over de jaarrekening van het Europees Instituut voor gendergelijkheid voor het begrotingsjaar 2022 (hierna "het verslag van de Rekenkamer" genoemd) verklaart redelijke zekerheid te hebben gekregen dat de jaarrekening van het Instituut betrouwbaar is en de onderliggende verrichtingen wettig en regelmatig zijn;

C. overwegende dat in artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie (VWEU) is bepaald dat de Unie er bij elk optreden naar streeft de ongelijkheden tussen mannen en vrouwen op te heffen, waarmee het beginsel van gendermainstreaming werd vastgesteld, en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen; overwegende dat gendergelijkheid in al het beleid van de Unie moet worden geïntegreerd, onder meer door middel van genderbudgettering in alle stadia van de begrotingsprocedure;

D. overwegende dat uit de gendergelijkheidsindex voor 2023 blijkt dat de lidstaten slechts een bescheiden stijging van 1,6 punten laten optekenen, tot een score van 70,2, waarbij op sommige gebieden zelfs tekenen zijn van achteruitgang, met name bij de metingen voor economie en inkomen [2]; overwegende dat het Instituut is opgericht om bij te dragen tot gendergelijkheid in de Unie en de bevordering van gendergelijkheid in de Unie te versterken, onder meer door de genderdimensie in het gehele beleid van de Unie en het daaruit voortvloeiende nationale beleid te integreren, om discriminatie op grond van gender te bestrijden, alsook om onder de burgers van de Unie de bewustwording van gendergelijkheid te vergroten;

Financieel en begrotingsbeheer

1. merkt op dat de inspanningen op het gebied van begrotingstoezicht gedurende het begrotingsjaar 2022 hebben geresulteerd in een uitvoeringspercentage van de vastleggingskredieten voor het lopende jaar van 97,91 %, hetgeen neerkomt op een daling met 1,01 % ten opzichte van 2021; merkt op dat het uitvoeringspercentage van de betalingskredieten voor het lopende jaar 81,10 % bedroeg, hetgeen neerkomt op een stijging met 9,72 % ten opzichte van 2021; prijst het Instituut voor het nauwlettend toezicht op de uitvoering van de begroting en de bevredigende begrotingsuitvoeringspercentages in 2022, ondanks de uitdagingen van dat jaar in verband met de aanvalsoorlog tegen Oekraïne en de economische volatiliteit in de Unie; stelt vast dat de overgedragen operationele uitgaven van het Instituut zijn gedaald tot 42,28 % in 2023, ten opzichte van 54,79 % in 2022;

2. merkt op dat het bedrag van de definitieve begroting van het Instituut het resultaat is van gewijzigde begrotingen voor in totaal 175 000 EUR, die door de raad van bestuur van het Instituut zijn goedgekeurd als gevolg van de sterke stijging van het inflatiepercentage in de Unie en met name in Litouwen in 2022, een indexering van de salarissen met 6,9 % en een stijging van de voor Litouwen geldende correctiecoëfficiënt met 7,3 %;

3. stelt met bezorgdheid vast dat uit het verslag van de Rekenkamer blijkt dat het Instituut voor een kaderovereenkomst in verband met diensten voor de organisatie van evenementen de bijbehorende gereserveerde begrotingskredieten van 3,7 miljoen EUR niet had bekendgemaakt in de enkelvoudige programmeringsdocumenten van het Instituut, wat de budgettaire transparantie jegens de raad van bestuur van het Instituut en andere belanghebbenden heeft ondermijnd; verzoekt het Instituut alle operationele kaderovereenkomsten op te nemen in zijn enkelvoudige programmeringsdocumenten;

[1] PB C 38 van 31.1.2023, blz. 63.
[2] https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023.

Prestaties

4. merkt op dat het Instituut voor operationele doelstellingen bepaalde kernprestatie-indicatoren gebruikt om de toegevoegde waarde van zijn activiteiten te beoordelen; stelt met tevredenheid vast dat het Instituut in 2022 zijn werkprogramma voor 96,1 % heeft verwezenlijkt en de doelstellingen van het gewijzigde enkelvoudig programmeringsdocument 2022-2024 heeft behaald;

5. stelt verheugd vast dat het Instituut in 2022 de beleidsvorming van de Unie heeft ondersteund door lacunes en trends op het gebied van gendergelijkheid te monitoren door middel van de lancering van de gendergelijkheidsindex, en tevens zijn eerste gendergelijkheidsforum met diverse paneldiscussies, workshops en ervaringssessies heeft georganiseerd met deelname van politieke beleidsmakers op hoog niveau en leden van het maatschappelijk middenveld; merkt voorts op dat het Instituut een beleidsnota heeft opgesteld over de gevolgen van de COVID-19-pandemie voor jonge vrouwen en mannen, met aanbevelingen om jongeren te betrekken en inspraak te geven; merkt daarnaast op dat het Instituut een verslag heeft gepubliceerd met als titel “Artificial intelligence, platform work and gender equality”, waaruit blijkt dat artificiële intelligentie en platformwerk het potentieel bieden gendergelijkheid in de economie te verbeteren;

6. herinnert eraan dat het Instituut is opgericht om bij te dragen tot gendergelijkheid in de Unie en de bevordering van gendergelijkheid in de Unie te versterken door middel van hoogwaardig onderzoek en het verstrekken van vergelijkbare gegevens, om de instellingen en de lidstaten van de Unie te helpen gendergelijkheid in alle aspecten van hun beleid te integreren en discriminatie op grond van gender te bestrijden; benadrukt dan ook dat het Instituut een cruciale rol speelt bij het verzamelen, analyseren, verwerken en verspreiden van gegevens en noodzakelijke informatie voor beleidsmakers en het beleid van de Unie en de lidstaten;

7. benadrukt hoe belangrijk het is ongelijkheden onder vrouwen en onrecht jegens vrouwen tegen te gaan; verzoekt de Commissie en de lidstaten om met spoed actie te ondernemen tegen armoede en de toenemende ongelijkheden onder vrouwen, met name bij groepen in kwetsbare situaties, zoals alleenstaande moeders, vrouwen met een handicap, geracialiseerde vrouwen, lhbtiq+-vrouwen, vrouwelijke migranten en vluchtelingen, oudere vrouwen en vrouwen in plattelands- of dunbevolkte gebieden; merkt op dat dit kan worden bereikt door tegemoet te komen aan de behoefte aan meer financiële middelen voor gendergelijkheidsmaatregelen op het gebied van werkgelegenheid en groei, alsook door de strijd aan te binden met gendergerelateerd geweld, de loonkloof tussen mannen en vrouwen, de pensioenkloof tussen mannen en vrouwen en de gevolgen van crises voor vrouwen, gendermainstreaming en de toenemende armoede onder vrouwen, alsook wat rechten en democratie en de rechtsstaat betreft;

Efficiëntie en geboekte vooruitgang

8. neemt kennis van de synergieën van het Instituut met onder meer de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound), het Bureau van de Europese Unie voor de grondrechten (FRA) en het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk (EU-OSHA); maakt uit de antwoorden van het Instituut op dat het Instituut een actief lid is van het netwerk van agentschappen op het gebied van justitie en binnenlandse zaken (JBZ), regelmatig contact onderhoudt met alle andere JBZ-agentschappen en actief deelneemt aan de activiteiten van het netwerk van EU-agentschappen voor wetenschappelijk advies; neemt voorts kennis van de samenwerking van het Instituut met gegevensverstrekkers zoals Eurostat, het FRA, Eurofound of Eurojust;

9. prijst het Instituut voor de vooruitgang die het in 2022 heeft geboekt om zijn interne efficiëntie te verbeteren door zijn werkprocessen verder te digitaliseren en zo veel mogelijk gebruik te maken van onlinecommunicatie en virtuele deelname aan vergaderingen en evenementen; stelt met name vast dat het Instituut in 2022 verschillende instrumenten heeft ontwikkeld en/of ingezet, zoals de elektronische handtekening, Sysper2 (het instrument voor personeelsbeheer van de Commissie), het elektronische aanwervingssysteem en het instrument voor projectbeheer, die stuk voor stuk bijdragen tot de automatisering en digitalisering van belangrijke processen (personeels-, project- en financieel beheer); stelt vast dat het Instituut zijn personele en financiële middelen heeft gedeeld om gebruik te kunnen maken van het agentschapoverschrijdend contract voor het verlenen van diensten voor de evaluatie van projecten; stelt voorts vast dat het Instituut verschillende maatregelen heeft genomen om zijn CO_2-uitstoot te verminderen en milieuvriendelijke werkmethoden vast te stellen (milieuduurzaamheidsclausules in de contracten van het Instituut, recycling van papier en plastic, elektronische workflows en verzameling van gegevens over CO_2-emissies als gevolg van de dienstreizen van het Instituut);

Personeelsbeleid

10. stelt vast dat de personeelsformatie op 31 december 2022 voor 100 % ingevuld was, aangezien 27 ambtenaren en tijdelijke functionarissen waren aangesteld van de 27 ambtenaren en tijdelijke functionarissen die in het kader van de begroting van de Unie waren toegestaan (hetzelfde aantal posten als in 2021); stelt bovendien vast dat in 2022 het personeelsverloop van het Instituut 11 % bedroeg, hetzelfde cijfer als in 2021 en 2020;

11. stelt vast dat het Instituut de jaarlijkse prestatiebeoordeling voor alle 62 personeelsleden heeft afgerond en ervoor heeft gezorgd dat de personeelsleden passende opleidingsmogelijkheden kregen om hun vaardigheden en competenties te verbeteren; is verheugd dat in 2022, om de professionele ontwikkeling in het Instituut te bevorderen en te faciliteren, 19 verschillende groepsopleidingsprogramma's zijn georganiseerd waaraan 414 personen hebben deelgenomen, en dat 20 statutaire personeelsleden een individuele opleidingscursus hebben gevolgd (42 in totaal); neemt er kennis van dat het Instituut taalcursussen voor zijn tijdelijke functionarissen, arbeidscontractanten, gedetacheerde nationale deskundigen en stagiairs is blijven bevorderen en tot 500 EUR per personeelslid heeft vergoed; moedigt het Instituut aan zich te blijven toeleggen op loopbaanontwikkeling door een personeelsbeleid voor de lange termijn te ontwikkelen om specifieke opleidingsmogelijkheden voor loopbaanontwikkeling aan te bieden;

12. is verheugd dat de evenwichtige genderverdeling die in 2021 werd bereikt in het hoger en middenkader (twee mannen (50 %) en twee vrouwen (50 %)) in 2022 behouden bleef, en neemt kennis van de aanhoudende onevenwichtige genderverdeling in de raad van bestuur (8 mannen (21,62 %) en 29 vrouwen (78,38 %)) en in het totale personeelsbestand (14 mannen (29,17 %) en 34 vrouwen (70,83 %)); vraagt het Instituut nogmaals om in de toekomst voor genderevenwicht te zorgen; verneemt niettemin uit de schriftelijke antwoorden van het Instituut dat het concrete proactieve stappen en maatregelen heeft genomen om het genderevenwicht onder zijn personeel te verbeteren, zoals het vergroten van het bereik van vacatures om talent met een grotere diversiteit aan te trekken of het gebruik van gendergevoelige formuleringen in vacatures om de aandacht van zowel vrouwen als mannen te trekken; verzoekt de Commissie en de lidstaten bij het voordragen van kandidaten voor de raad van bestuur van het Instituut rekening te houden met het belang van het waarborgen van genderevenwicht;

13. maakt uit de antwoorden van het Instituut op dat er in 2022 geen gevallen van intimidatie gemeld, onderzocht, intern afgesloten of voor de rechter gebracht zijn; wijst er echter op dat dit niet automatisch betekent dat er geen sprake was van dergelijke gevallen, met name omdat intimidatie verschillende vormen kan aannemen en vaak niet wordt gemeld; verzoekt het Instituut zijn werkzaamheden voort te zetten om de bestaande trend te handhaven en tegelijkertijd alle relevante waarborgen in te voeren om ervoor te zorgen dat geen enkel geval ongemeld blijft; prijst het Instituut voor de organisatie in 2022 van opleidingen over de preventie van intimidatie, zowel voor het management als voor het personeel; merkt voorts op dat het Instituut gebruik heeft gemaakt van zijn aangestelde externe advocatenkantoor om eerdere gevallen van intimidatie juridisch af te handelen; stelt vast dat het Instituut geen eigen juridische dienst, noch een functie van juridisch adviseur heeft;

14. neemt ter kennis dat een lopende zaak tegen het bedrijf UAB Manpower Lit, die begin 2018 door een aantal voormalige uitzendkrachten bij de districtsrechtbank van Vilnius was aangespannen, in 2022 is afgerond; herinnert eraan dat het Hof van Justitie van de Europese Unie in zijn uitspraak van 11 november 2021 ([3]) heeft bevestigd dat Richtlijn 2008/104/EG van het Europees Parlement en de Raad ([4]) van toepassing is op de gedecentraliseerde agentschappen van de Unie, en tevens het beginsel van gelijke behandeling van tijdelijke werknemers en vast personeel heeft bevestigd; stelt vast dat het Hooggerechtshof van Litouwen deze uitspraak van het Hof van Justitie heeft bevestigd en zich in het voordeel van de uitzendkrachten heeft uitgesproken; stelt tevreden vast dat het Instituut sinds 1 januari 2022 geen uitzendkrachten meer in dienst neemt;

15. is ingenomen met het uitgebreide welzijnsbeleid van het Instituut, waarbij een reeks maatregelen is ingevoerd ter ondersteuning van het evenwicht tussen werk en privéleven, telewerken en een gezonde levensstijl voor zijn personeel; neemt kennis van de aanhoudende inspanningen die het Instituut in 2022 heeft geleverd om de werkomgeving te verbeteren door in te zetten op een combinatie van respect en integriteit, teamgeest en samenwerking tussen afdelingen om het personeel beter inzicht te geven in het nultolerantiebeleid van het Instituut ten aanzien van psychologische en seksuele intimidatie en hier een draagvlak voor te creëren; neemt voorts kennis van de maatregelen van het Instituut om het personeel te ondersteunen, zoals het uitbreiden van telewerkmogelijkheden in geval van gedocumenteerde persoonlijke problemen of het vergoeden van psychotherapeutische sessies voor niet-statutair personeel;

Aanbesteding

16. neemt met bezorgdheid kennis van de opmerking in het verslag van de Rekenkamer met betrekking tot een kaderovereenkomst waarbij het Instituut in 2022 een bedrag van 25 571,18 EUR voor "onvoorziene uitgaven" betaalde (op een totaalbedrag van 511 296 EUR dat in het kader van die overeenkomst werd betaald), welke betaling onregelmatig werd bevonden omdat die kostencategorie niet in de kaderovereenkomst was opgenomen; stelt verheugd vast dat het Instituut een formeel amendement aan de kaderovereenkomst heeft toegevoegd waarin is vastgesteld welk percentage van de begroting kan worden gebruikt voor onvoorziene uitgaven en voor welk doel deze middelen kunnen worden benut;

([3]) Arrest van het Hof (Tweede kamer) van 11 november 2021, UAB "Manpower Lit" tegen E.S. e.a., ECLI:EU:C:2021:624.
([4]) 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).

17. neemt kennis van een andere opmerking in het verslag van de Rekenkamer over de onregelmatigheid van de procedure en de daaruit voortvloeiende overeenkomst in verband met een gecontroleerde onderhandelingsprocedure met ten minste drie kandidaten, met een waarde van minder dan 60 000 EUR; stelt met betrekking tot laatstgenoemde opmerking echter vast dat in 2022 geen betalingen in het kader van die overeenkomst zijn verricht; verzoekt het Instituut de tekortkomingen van zijn interne controles op het gebied van aanbestedingen aan te pakken;

Preventie van en omgang met belangenconflicten en transparantie

18. neemt kennis van de bestaande maatregelen en de lopende inspanningen van het Instituut met het oog op transparantie, preventie van en omgang met belangenconflicten en bescherming van klokkenluiders; stelt met name vast dat het Instituut aan de preventie van en omgang met belangenconflicten werkt door middel van bewustmaking en door toezicht te houden op de geldigheid van de belangenverklaringen die zijn ondertekend door de raad van bestuur, het hoger management en het personeel dat betrokken is bij aanwervings- en aanbestedingsprocedures; neemt er voorts kennis van dat het Instituut zijn beleid inzake belangenconflicten in 2023 heeft geactualiseerd om rekening te houden met de aanbevelingen inzake "draaideurconstructies" die de Rekenkamer heeft gedaan in haar controleverslag van 2021 over de gedecentraliseerde agentschappen van de Unie, en met andere relevante verslagen of studies van de kwijtingsautoriteit en de Europese Ombudsman; verzoekt de Rekenkamer het nieuwe beleid van het Instituut inzake belangenconflicten op te nemen in de toekomstige controleplannen van de Rekenkamer;

19. stelt vast dat het Instituut de cv's en belangenverklaringen van zijn directeur en de leden van zijn raad van bestuur op zijn website heeft gepubliceerd; wijst nogmaals op het belang van de publicatie van cv's en belangenverklaringen; verzoekt het Instituut zijn vergaderingen met belangenvertegenwoordigers onverwijld te publiceren en de kwijtingsautoriteit informatie te verstrekken over de website waarop deze vergaderingen worden gepubliceerd;

Interne controle

20. is ingenomen met de maatregelen die het Instituut in 2022 heeft genomen om zijn internecontrolesysteem te versterken; stelt in dit verband vast dat het Instituut op schema ligt wat betreft de vooruitgang die is geboekt bij zijn activiteiten op het gebied van interne controle en audit, zoals de uitvoering van de aanbevelingen of opmerkingen die de Rekenkamer en de dienst Interne Audit (IAS) hebben geformuleerd in hun controleverslagen van 2021 en de acties en maatregelen van de fraudebestrijdingsstrategie van het Instituut voor 2021-2023; stelt verheugd vast dat die acties en maatregelen onder meer bestaan uit het aanbieden van opleidingen op het gebied van fraudepreventie, bewustmaking door middel van een speciale intranetpagina over fraudebestrijding, en specifieke controles en frauderisicobeoordelingen;

21. neemt er kennis van dat de IAS in 2022 een specifieke beoordeling van het internecontrolesysteem van het Instituut heeft uitgevoerd; neemt voorts kennis van de resultaten van die beoordeling, waarbij vier matige tekortkomingen met betrekking tot de componenten I (controleomgeving), III (controleactiviteiten) en IV (informatie en communicatie) en één belangrijke tekortkoming met betrekking tot component III zijn vastgesteld en erop werd gewezen dat er voor verschillende beginselen (4, 10, 11 en 13) verbetering of aanzienlijke verbetering nodig is; verzoekt het Instituut de kwijtingsautoriteit op de hoogte te houden van de vorderingen bij het aanpakken van de bevindingen van de IAS;

22. stelt vast dat in 2022 een tweede onafhankelijke externe evaluatie van het Instituut is gepubliceerd; neemt er in dit verband kennis van dat de raad van bestuur van het Instituut de Commissie een brief heeft gestuurd met aanbevelingen betreffende het deskundigenforum, de werking van de raad van bestuur en personeelskwesties van het Instituut; begrijpt uit die brief dat mogelijk alleen gevolg kan worden gegeven aan die aanbevelingen als Verordening (EG) nr. 1922/2006 van het Europees Parlement en de Raad ([5]) tot oprichting van het Instituut wordt gewijzigd; verzoekt de Commissie het Instituut te ondersteunen bij de follow-upanalyse en de besprekingen in verband met de resultaten van die externe evaluatie;

23. prijst het Instituut voor het nemen van de nodige maatregelen naar aanleiding van de opmerkingen van de Rekenkamer van 2021, die door de Rekenkamer allemaal als afgesloten worden beschouwd;

Overige

24. stelt vast dat het Instituut in 2022 een nieuwe huurovereenkomst voor zijn gebouwen in Vilnius heeft ondertekend voor een periode van tien jaar; neemt er voorts kennis van dat het verbindingsbureau van het Instituut in Brussel in 2022 met zijn activiteiten is begonnen en heeft bijgedragen tot het vergroten van de zichtbaarheid van het Instituut als belanghebbende;

([5]) Verordening (EG) nr. 1922/2006 van het Europees Parlement en de Raad van 20 december 2006 tot oprichting van een Europees Instituut voor gendergelijkheid (PB L 403 van 30.12.2006, blz. 9).

25. is ingenomen met de toezegging van het Instituut om zijn aanbestedingsprocedures te digitaliseren door de invoering van het beheersinstrument voor overheidsopdrachten, hetgeen naar verwachting in het vierde kwartaal van 2023 afgerond zal zijn; merkt op dat uit de antwoorden van het Instituut op de vragen van de Commissie begrotingscontrole blijkt dat het zijn cyberbeveiligingsbeleid in 2022 heeft geactualiseerd om de beveiligingsmaatregelen te verbeteren; wijst erop dat het belangrijk is de regelingen in verband met audits, tests en IT-risicobeoordelingen op het gebied van cyberbeveiliging regelmatig te actualiseren;

26. neemt er kennis van dat het Instituut zijn publieke zichtbaarheid en onlineaanwezigheid verder heeft vergroot door verschillende campagnes of evenementen te lanceren of te organiseren, waaronder de campagne #SafeSpaces, die onder meer bedoeld is om te laten zien hoe cybergeweld de veiligheid van vrouwen en meisjes ondermijnt, en het eerste gendergelijkheidsforum van het Instituut, met forumsessies die voor het publiek toegankelijk waren via livestreaming en opnamen;

27. benadrukt het belang van zijn in 2022 gepubliceerde verslag over feminicide getiteld "Feminicide indicators: pilot study of data availability and feasibility assessment" (Indicatoren inzake feminicide: proefonderzoek naar de beschikbaarheid van gegevens en haalbaarheidsbeoordeling) en moedigt het Instituut aan zijn campagne voort te zetten om de zichtbaarheid van feminicide in het nationale beleid te vergroten en de potentiële voordelen van de erkenning ervan als afzonderlijk strafbaar feit te benadrukken;

28. verwijst voor andere opmerkingen van horizontale aard bij het kwijtingsbesluit naar zijn resolutie van 11 april 2024 ([6]) over het functioneren en het financiële beheer van en de controle op de agentschappen.

([6]) Aangenomen teksten, P9_TA(2024)0280.