ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 8.3.2005
COM(2005) 81 τελικό

2005/0017 (COD)

ΠΡΟΤΑΣΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με την ίδρυση Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

(υποβληθείσα από την Επιτροπή)

{SEC(2005) 328}

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. ΙΣΤΟΡΙΚΟ

1. Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, στο πλαίσιο της ατζέντας κοινωνικής πολιτικής[1], αναγνώρισε την αναγκαιότητα μεγαλύτερης ευαισθητοποίησης, συγκέντρωσης πόρων και ανταλλαγής πείρας, προκειμένου να προωθηθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως με τη δημιουργία ευρωπαϊκού ινστιτούτου για την ισότητα των φύλων (στο εξής καλούμενου "το Ινστιτούτο"), και ζήτησε τη διενέργεια σχετικής μελέτης σκοπιμότητας.

2. Η μελέτη σκοπιμότητας[2] διερεύνησε την ανάγκη δημιουργίας ινστιτούτου, τους στόχους του καθώς και την οργανωτική και διοικητική δομή του. Το Συμβούλιο, κατά τη σύνοδό του στις 2 Δεκεμβρίου 2002, εξέφρασε την ικανοποίησή του για τη μελέτη της Επιτροπής, την οποία παρότρυνε να ολοκληρώσει σύντομα το έργο αυτό για να χρησιμεύσει ως βάση περαιτέρω προβληματισμού[3].

3. Το Συμβούλιο "Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές" της 1-2 Ιουνίου 2004[4], βασιζόμενο στα αποτελέσματα της άτυπης συνεδρίασης των αρμόδιων υπουργών για θέματα ισότητας της 7ης Μαΐου 2004, υποστήριξε πλήρως τη δημιουργία ινστιτούτου, τονίζοντας τη σημασία μιας δομής που θα προσέδιδε προστιθέμενη αξία και δεν θα προκαλούσε επικάλυψη των υφιστάμενων δραστηριοτήτων. Αναφέρθηκε επίσης η αναγκαιότητα δημοσιονομικής ουδετερότητας.

4. Τον Ιούνιο του 2004 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο[5], επαναλαμβάνοντας τους στόχους της ατζέντας της Λισσαβώνας όσον αφορά την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών[6] και λαμβάνοντας υπόψη τις προηγούμενες συζητήσεις, εξέφρασε την υποστήριξή του για τη δημιουργία ινστιτούτου και κάλεσε την Επιτροπή να υποβάλει σχετική πρόταση.

5. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε και αυτό τη δημιουργία ινστιτούτου[7] και ανέθεσε τη διενέργεια σχετικής μελέτης[8].

6. Η Επιτροπή υποβάλλει την παρούσα πρόταση κανονισμού του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη δημιουργία του Ινστιτούτου, βάσει της εκ

---

1 Εγκρίθηκε στη Νίκαια το Δεκέμβριο του 2000.

2 Μελέτη σκοπιμότητας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τη δημιουργία ευρωπαϊκού ινστιτούτου για ζητήματα των φύλων (διενεργήθηκε από την *PLS Ramboll Management*, Δανία, 2002).

3 Συνεδρίαση του Συμβουλίου "Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές", Βρυξέλλες.

4 Συμβούλιο της ΕΕ, δελτίο τύπου 9507/04, σ. 11.

5 Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, 17-18 Ιουνίου 2004, Συμπεράσματα της Προεδρίας, παράγραφος 43, σ. 9.

6 Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβώνας (2000) όρισε ως στόχο για την Ευρωπαϊκή Ένωση να επιτύχει, έως το 2010, ποσοστό γυναικείας απασχόλησης τουλάχιστον 60% και συνολικό ποσοστό απασχόλησης 70%.

7 Ψηφίσματα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου P5-TA (2002) 0372 της 4.7.2002, P5-TA (2002) 0606 της 17.12.2004, P5-TA (2004) 0023 της 14.1.2004 και P5-TA (2004) 0167 της 10.3.2004.

8 "Ο ρόλος ενός μελλοντικού ευρωπαϊκού ινστιτούτου", μελέτη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, τελική έκθεση, 15.6.2004.

των προτέρων αξιολόγησης[9] και σύμφωνα με τις ανωτέρω συζητήσεις. Η πρόταση συνυπολογίζει επίσης τα πορίσματα πρόσφατων αξιολογήσεων σχετικά με τη λειτουργία άλλων κοινοτικών οργανισμών, ιδίως εκείνων που δραστηριοποιούνται στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής[10].

7. Το 2005 συμπληρώνονται δέκα χρόνια από τη Διακήρυξη των Ηνωμένων Εθνών και το πρόγραμμα δράσης του Πεκίνου[11]. Είναι λοιπόν κατάλληλη η στιγμή για να αποδείξει η Κοινότητα ότι υπηρετεί την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών με τη δημιουργία του ευρωπαϊκού ινστιτούτου για την ισότητα των φύλων.

2. ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

1. Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδες δικαίωμα και κοινοτική πολιτική προτεραιότητας που καθιερώνεται στη Συνθήκη και υποστηρίζεται από εδραιωμένο κοινοτικό κεκτημένο που αποτελείται από 13 οδηγίες[12] και εκτενή νομολογία (περίπου 200 αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων). Η ισότητα των φύλων αποτελεί σαφώς καθορισμένη ξεχωριστή πολιτική για την οποία προβλέπονται ειδικά άρθρα στη Συνθήκη (άρθρο 2, άρθρο 3 παράγραφος 2, και άρθρα 13, 137 και 141). Εκτός από το άρθρο 13, δυνάμει του οποίου το Συμβούλιο μπορεί να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση κάθε μορφής διακρίσεων, όπως των διακρίσεων λόγω φύλου, το άρθρο 3 παράγραφος 2 ορίζει μια επιπλέον υποχρέωση: την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές. Αυτή η προσέγγιση διατηρήθηκε στο σχέδιο συνταγματικής συνθήκης.

2. Η κοινοτική νομοθεσία και οι πολιτικές της ΕΕ για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών είχαν ως αποτέλεσμα τη σημαντική μείωση των διακρίσεων, ιδίως στον τομέα της απασχόλησης. Η έκθεση της Επιτροπής περί της ισότητας

---

9 Επισυνάπτεται η εκ των προτέρων αξιολόγηση της πρότασης.

10 Ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με τις δραστηριότητες του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των φαινομένων ρατσισμού και ξενοφοβίας - COM(2003) 483 της 5.8.2003 -, ανακοίνωση της Επιτροπής σχετικά με την αξιολόγηση του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία - COM(2004) 50 της 23.4.2004 - και "Μετα-αξιολόγηση του συστήματος οργανισμών της Κοινότητας", τελική έκθεση, έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής, ΓΔ Προϋπολογισμού, 15.9.2003.

11 Τέταρτη Παγκόσμια Διάσκεψη για τις γυναίκες, Πεκίνο, 4-15 Σεπτεμβρίου 1995.

12 Στον τομέα της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών εκδόθηκαν 9 οδηγίες και οι τροποποιήσεις/επεκτάσεις τους: η οδηγία 75/117/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών· η οδηγία 76/207/ΕΟΚ περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 2002/73/ΕΚ· η οδηγία 79/7/ΕΟΚ περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως· η οδηγία 86/378/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως τροποποιήθηκε από την οδηγία 96/97/ΕΚ· η οδηγία 97/80/ΕΚ σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, όπως επεκτάθηκε από την οδηγία 98/52/ΕΚ· η οδηγία 92/85/ΕΟΚ σχετικά με τη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων· η οδηγία 96/34/ΕΚ για τη γονική άδεια, όπως επεκτάθηκε από την οδηγία 97/75/ΕΚ· η οδηγία 86/613/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα και η οδηγία 2004/113/ΕΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών.

μεταξύ γυναικών και ανδρών[13] –που υποβλήθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Μαρτίου του 2004, το οποίο και την ενέκρινε– επιβεβαιώνει τη θετική τάση προς την άμβλυνση του χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών σε αρκετούς τομείς πολιτικής. Ωστόσο, η έκθεση επισημαίνει ότι η πρόοδος συντελείται με υπερβολικά βραδείς ρυθμούς και ότι απαιτούνται εντονότερες προσπάθειες. Την τελευταία διετία οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων εμφάνισαν σημάδια αύξησης σε αρκετά κράτη μέλη.

3. Η διασφάλιση της ισότητας των φύλων απαιτεί πολυδιάστατη προσέγγιση που να περιλαμβάνει σφαιρικό συνδυασμό μέτρων πολιτικής σε όλους τους τομείς, και ιδίως στην εκπαίδευση, την απασχόληση και την επαγγελματική σταδιοδρομία, την επιχειρηματικότητα, την ίση αμοιβή για ίση ή ισάξια εργασία, την ισορροπία μεταξύ οικογενειακού και επαγγελματικού βίου, συμπεριλαμβανομένης της δημιουργίας κέντρων παιδικής μέριμνας, και την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στη διαδικασία λήψης πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων. Από την πρόσφατη διεύρυνση προέκυψε μια περισσότερο πολύμορφη Ένωση, με διαφορετικά επίπεδα πείρας και εξέλιξης όσον αφορά την ισότητα των φύλων.

4. Επιπροσθέτως, υπάρχουν ορισμένες ιδιαίτερα σημαντικές κοινωνικοοικονομικές πτυχές που συνδέονται με την προώθηση της ισότητας των φύλων: οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν το 52% της ευρωπαϊκής κοινωνίας και η συμβολή τους είναι ζωτικής σημασίας για την επίτευξη των στόχων της Λισσαβώνας. Επιπλέον, οι γυναίκες αποτελούν νευραλγικό στοιχείο για τη βιώσιμη ανάπτυξη δεδομένου του γηράσκοντος ευρωπαϊκού πληθυσμού.

5. Ως εκ τούτου, η αντιμετώπιση αυτών των ζητημάτων δημιουργεί νέες προκλήσεις και θα αυξήσει την απαίτηση, σε κοινοτικό και εθνικό επίπεδο, για τη συλλογή και την ανάλυση συγκρίσιμων και αξιόπιστων δεδομένων και πληροφοριών, καθώς και την ανάπτυξη κατάλληλων μεθοδολογικών εργαλείων που θα βοηθήσουν τα κοινοτικά θεσμικά όργανα, ιδίως την Επιτροπή, και τα κράτη μέλη, ώστε να διασφαλιστεί η πρόοδος και η αποτελεσματική εφαρμογή της κοινοτικής πολιτικής στον συγκεκριμένο τομέα. Επιπλέον, διαπιστώνεται η ανάγκη για περισσότερες δραστηριότητες ευαισθητοποίησης και για τη διάδοση των πληροφοριών στους ευρωπαίους πολίτες όσον αφορά όχι μόνο τις επιτυχίες που έχουν ήδη σημειωθεί αλλά και τα εμπόδια και τις προκλήσεις που θα εμφανιστούν στο μέλλον.

6. Συνεπώς, κρίνεται αναγκαία η δημιουργία μιας υπηρεσίας που θα λειτουργεί ως κέντρο αριστείας σε ευρωπαϊκό επίπεδο, θα είναι ανεξάρτητη κατά την εκτέλεση των καθηκόντων της, θα διαθέτει την απαραίτητη εμπειρογνωμοσύνη για την εκτέλεση αυτών και θα παρέχει τεχνική υποστήριξη στα κοινοτικά θεσμικά όργανα και τα κράτη μέλη.

3. ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ

1. Οι κύριες δραστηριότητες του Ινστιτούτου θα είναι η συλλογή και συγκέντρωση στοιχείων σε όλη την Κοινότητα, η ανάπτυξη μεθοδολογικών εργαλείων και η διάδοση πληροφοριών. Η πραγματικά ευρωπαϊκή διάσταση αυτών των καθηκόντων

[13] Έκθεση περί της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών - COM(2004) 115 της 19.2.2004.

συνεπάγεται ότι οι στόχοι του Ινστιτούτου δεν μπορούν να επιτευχθούν από τα κράτη μέλη. Το Ινστιτούτο, μεταξύ άλλων, θα πρέπει να καταρτίσει και να εφαρμόσει ενιαίο σύστημα για τη συλλογή και την ανάλυση πληροφοριών, το οποίο να εξασφαλίζει τη συμβατότητα και τη συγκρισιμότητα των δεδομένων αυτών και, με τον τρόπο αυτό, να καθιστά εφικτό τον μεθοδολογικά βάσιμο συγκριτικό έλεγχο της κατάστασης που επικρατεί στην Ευρώπη. Εξ ορισμού, τούτο δεν δύναται να επιτευχθεί σε επίπεδο μεμονωμένων κρατών μελών.

2. Στο πλαίσιο της εκ των προτέρων αξιολόγησης εξετάστηκε κατά πόσον θα ήταν σκόπιμο να συμπεριληφθούν τα προτεινόμενα καθήκοντα στις αρμοδιότητες του μελλοντικού οργανισμού θεμελιωδών δικαιωμάτων ή να επεκταθεί το αντικείμενο εργασίας ενός υφιστάμενου οργανισμού. Το προχωρημένο στάδιο ανάπτυξης και η ιδιαιτερότητα της πολιτικής για την ισότητα των φύλων, που ξεπερνά την καταπολέμηση των διακρίσεων και το σεβασμό ενός θεμελιώδους δικαιώματος, δικαιολογούν τη δημιουργία ξεχωριστής υπηρεσίας. Για αυτούς ακριβώς τους λόγους, τον Ιούνιο του 2004, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να υποβάλει πρόταση για τη δημιουργία ειδικού ευρωπαϊκού ινστιτούτου για την ισότητα των φύλων, παρότι το Δεκέμβριο του 2003 είχε ζητήσει από την Επιτροπή να εκπονήσει πρόταση για τη δημιουργία οργανισμού ανθρωπίνων δικαιωμάτων, επεκτείνοντας τη θητεία του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου των φαινομένων ρατσισμού και ξενοφοβίας.

3. Αξίζει να επισημανθεί ότι για άλλα ειδικά θεμελιώδη δικαιώματα (π.χ. υγεία και ασφάλεια στο χώρο εργασίας, περιβάλλον) έχουν επίσης δημιουργηθεί ειδικοί οργανισμοί. Τούτο αποδεικνύει ότι, σε ορισμένες περιπτώσεις, τα θεμελιώδη δικαιώματα για τα οποία χαράζονται ειδικές πολιτικές απαιτούν ειδικούς μηχανισμούς. Στο διεθνές επίπεδο, επίσης, τα ανθρώπινα δικαιώματα στα Ηνωμένα Έθνη εξετάζονται στο πλαίσιο της επιτροπής ανθρωπίνων δικαιωμάτων, ενώ η ισότητα των φύλων συνιστά ζήτημα που εξετάζεται από την ξεχωριστή επιτροπή για την κατάσταση των γυναικών.

4. Η επέκταση των αρμοδιοτήτων ενός υφιστάμενου οργανισμού, όπως του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, θα απαιτούσε σημαντικές επιπλέον γνώσεις και δημοσιονομικούς πόρους, διαφορετικά η ισότητα των φύλων θα εξακολουθούσε να αποτελεί δευτερεύον ζήτημα και δεν θα συγκέντρωνε την απαιτούμενη προσοχή ούτε θα λάμβανε την ενδεικνυόμενη προτεραιότητα και, ως εκ τούτου, ο αντίκτυπός της θα ήταν πολύ περιορισμένος.

5. Κατά συνέπεια, τα όποια δημοσιονομικά οφέλη θα μπορούσαν να προκύψουν από την ένταξη της ισότητας των φύλων στο πλαίσιο του μελλοντικού οργανισμού θεμελιωδών δικαιωμάτων ή ενός υφιστάμενου οργανισμού θα εξουδετερώνονταν από τα προαναφερόμενα μειονεκτήματα.

6. Η ανάθεση αυτών των αρμοδιοτήτων σε έναν οργανισμό θα επιτρέψει επίσης στην Επιτροπή να εστιάσει τις προσπάθειές της στα βασικά καθήκοντά της, δηλαδή στην ανάπτυξη πολιτικών και την παρακολούθηση του κοινοτικού κεκτημένου. Οι δραστηριότητες του Ινστιτούτου θα είναι διαφορετικές από εκείνες που προτείνονται

στον τομέα "ισότητα των φύλων" του προγράμματος PROGRESS (2007-2013)[14], που αποβλέπουν στη στήριξη της Επιτροπής κατά την εκτέλεση των βασικών καθηκόντων της.

4. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ

Το άρθρο 141 παράγραφος 3 αποτελεί την ειδική βάση για τη θέσπιση μέτρων με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Δυνάμει του άρθρου 13 παράγραφος 2 παρέχεται η εξουσία για την ανάληψη κοινοτικών μέτρων με σκοπό την υποστήριξη και την προώθηση της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου εκτός του τομέα της απασχόλησης. Ως εκ τούτου, το άρθρο 141 παράγραφος 3 σε συνδυασμό με το άρθρο 13 παράγραφος 2 συνιστούν την κατάλληλη νομική βάση για την παρούσα πρόταση.

ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΤΩΝ ΑΡΘΡΩΝ

Άρθρα 1 και 2

Στα άρθρα αυτά ορίζεται η αρχή της δημιουργίας του Ινστιτούτου και καθορίζονται οι στόχοι του, που είναι η παροχή τεχνικής υποστήριξης στα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, ιδίως στην Επιτροπή, και στα κράτη μέλη για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου και την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς κοινοτικής αρμοδιότητας. Το Ινστιτούτο θα αποβλέπει επίσης στην αύξηση της ευαισθητοποίησης των ευρωπαίων πολιτών όσον αφορά την ισότητα των φύλων.

Άρθρο 3

Αυτό το άρθρο καθορίζει τα ειδικά καθήκοντα, τα οποία χωρίζονται σε τρεις βασικές κατηγορίες:

- τα καθήκοντα που αποβλέπουν στην παροχή τεχνικής βοήθειας με τη συλλογή και την ανάλυση των ερευνητικών αποτελεσμάτων και των συναφών δεδομένων, καθώς και με την ανάπτυξη εργαλείων για την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς πολιτικής. Τα δεδομένα πρέπει να είναι αντικειμενικά, αξιόπιστα και συγκρίσιμα σε ευρωπαϊκό επίπεδο και, για το σκοπό αυτό, το Ινστιτούτο πρέπει να καταρτίσει σαφή κριτήρια. Επιπλέον, πρέπει, όπου κρίνει σκόπιμο, να διενεργεί έρευνες και να διοργανώνει συναντήσεις εμπειρογνωμόνων με σκοπό την υποστήριξη του ερευνητικού έργου *[στοιχεία α), β), γ), δ) και στ)]*·

- τα καθήκοντα που αφορούν την οργάνωση δραστηριοτήτων ώστε να τονωθεί η ανταλλαγή εμπειριών και ο διάλογος σε ευρωπαϊκό επίπεδο με όλους τους αρμόδιους φορείς και μεταξύ αυτών, όπως είναι τα κοινοτικά θεσμικά όργανα και οι οργανισμοί των κρατών μελών, οι κοινωνικοί εταίροι, οι μη κυβερνητικές οργανώσεις, τα ερευνητικά κέντρα κ.λπ. *[στοιχείο ζ)]*·

[14] Πρόταση απόφασης του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για τη θέσπιση κοινοτικού προγράμματος για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη – PROGRESS - COM(2004) 488, 14.7.2004.

- τα καθήκοντα που αφορούν τη διάδοση πληροφοριών για την περαιτέρω ενημέρωση των ενδιαφερομένων και των πολιτών μέσω ενός κέντρου τεκμηρίωσης, εκδόσεων, ενός ιστοτόπου κ.λπ. *[στοιχείο η)]*.

Η συλλογή και η ανάλυση πληροφοριών πρέπει επίσης να επεκταθεί σε διεθνείς οργανισμούς και τρίτες χώρες, συμπεριλαμβανομένων των χωρών ΕΖΕΣ και των υποψηφίων για προσχώρηση χωρών, ώστε να καταστεί εφικτή η πληρέστερη κατανόηση των σχετικών με τα φύλα ζητημάτων που προκύπτουν εκτός ΕΕ και να υποστηριχθεί η Κοινότητα στις προσπάθειες που καταβάλλει για την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων στους τομείς πολιτικής των εξωτερικών σχέσεων και της αναπτυξιακής συνεργασίας. Η παροχή αντικειμενικών, αξιόπιστων και συγκρίσιμων δεδομένων σχετικά με την ισότητα των φύλων σε όλα τα κράτη μέλη συνιστά πρόκληση, καθώς οι προσεγγίσεις ποικίλλουν. Για να επιτευχθούν τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα, το Ινστιτούτο πρέπει να καθιερώσει μόνιμη συνεργασία με τους συναφείς ακαδημαϊκούς, ερευνητικούς, κυβερνητικούς και μη κυβερνητικούς φορείς σε εθνικό επίπεδο σε κάθε κράτος μέλος *[στοιχείο α)]*.

Για να αποφευχθεί η επικάλυψη και να εξασφαλιστεί η βέλτιστη χρήση των πόρων, το Ινστιτούτο πρέπει να χρησιμοποιεί όσο το δυνατόν περισσότερο τα αποτελέσματα των ερευνών που έχουν ήδη διενεργηθεί από τα ερευνητικά ιδρύματα και τους ερευνητικούς οργανισμούς για τη συλλογή και την ανάλυση των δεδομένων και να συνεργάζεται στενά με αυτά. Ελλείψει σχετικών πληροφοριών, το Ινστιτούτο μπορεί να διενεργεί έρευνες *[στοιχείο δ)]*.

Τέλος, το Ινστιτούτο πρέπει να συντάσσει ετήσια έκθεση σχετικά με τις δραστηριότητές του, η οποία θα χρησιμεύει κυρίως στην αξιολόγηση των αποτελεσμάτων του έργου του βάσει του ετήσιου προγράμματος. Η εν λόγω έκθεση θα διαβιβάζεται στα κοινοτικά θεσμικά όργανα *[στοιχείο ε)]*.

Άρθρο 4

Το άρθρο αυτό καθορίζει τις μεθόδους εργασίας και τους τομείς δραστηριότητας. Οι τομείς προτεραιότητας της δραστηριότητας του Ινστιτούτου πρέπει να ευθυγραμμίζονται με τις κοινοτικές προτεραιότητες και το πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής σχετικά με την ισότητα των φύλων. Αυτό είναι σημαντικό, καθώς ο ρόλος του Ινστιτούτου είναι να στηρίζει τα κοινοτικά θεσμικά όργανα και τα κράτη μέλη όσον αφορά την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι πληροφορίες που πρέπει να συλλέγονται και να αναλύονται, καθώς και όλες οι άλλες δραστηριότητες πρέπει να αφορούν όλες τις πτυχές της ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς της κοινοτικής πολιτικής.

Για να αποφευχθεί η επικάλυψη, το Ινστιτούτο πρέπει να συνυπολογίζει όλο το έργο που έχει συντελεστεί στα κράτη μέλη, στην ΕΕ και σε διεθνές επίπεδο. Επιπροσθέτως, πρέπει να συνεργάζεται στενά με τις σχετικές υπηρεσίες της Επιτροπής και να συντονίζεται με όλους τους κοινοτικούς οργανισμούς, ιδίως με εκείνους που δραστηριοποιούνται σε συναφείς τομείς πολιτικής. Για να εξασφαλιστεί αυτή η συνεργασία μεταξύ των αρμοδίων οργανισμών θα υπογραφούν "μνημόνια συμφωνίας", όπου κρίνεται σκόπιμο. Στο άρθρο 10 παράγραφος 11 ορίζεται επίσης ότι οι διευθυντές των σχετικών οργανισμών δύναται να προσκληθούν στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου του Ινστιτούτου. Αυτοί οι μηχανισμοί συνιστούν κοινή πρακτική, η οποία έχει επιτυχώς αναπτυχθεί, π.χ., μεταξύ του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας και του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία *(παράγραφοι 1 - 3)*.

Η *παράγραφος 4* αφορά ένα από τα βασικά ζητήματα που τονίστηκαν κατά τις αξιολογήσεις των υφιστάμενων κοινοτικών οργανισμών, δηλαδή την αναγκαιότητα παροχής φιλικών προς το χρήστη, αξιοποιήσιμων και κατανοητών πληροφοριών στους τελικούς αποδέκτες (ειδικές υπηρεσίες των κρατών μελών, φορείς ισότητας, κοινωνικοί εταίροι, ΜΚΟ, ερευνητικά κέντρα και το κοινό).

Τέλος, η *παράγραφος 5* διευκρινίζει ότι το Ινστιτούτο δύναται να συνάψει συμβάσεις για τη συλλογή δεδομένων, τη διενέργεια ερευνών και τη διεξαγωγή ερευνητικού έργου.

Άρθρο 5

Αυτό το άρθρο ορίζει ότι το Ινστιτούτο είναι ανεξάρτητο στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

Άρθρο 6

Για να είναι σε θέση το Ινστιτούτο να εκτελεί τα καθήκοντά του και να συνάπτει συμβάσεις ή να αναλαμβάνει άλλες ενέργειες με νομικές συνέπειες με δική του ευθύνη, το άρθρο αυτό προβλέπει ότι το Ινστιτούτο θα έχει νομική προσωπικότητα. Οι διατάξεις του εν λόγω άρθρου είναι παρόμοιες με του άρθρου 281 (πρώην άρθρο 210) και του άρθρου 282 (πρώην άρθρο 211) της συνθήκης ΕΚ.

Ωστόσο, το Ινστιτούτο έχει περιορισμένη ικανότητα στον τομέα του διεθνούς δικαίου, όπως ορίζεται στο άρθρο 8 παράγραφος 2.

Άρθρο 7

Το άρθρο αυτό ορίζει ότι ο κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1049/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου θα εφαρμόζεται για όλα τα έγγραφα που τηρούνται από το Ινστιτούτο. Ο εν λόγω κανονισμός καθορίζει –με γνώμονα το δημόσιο ή το ιδιωτικό συμφέρον– τις αρχές, τους όρους και τα όρια που διέπουν το δικαίωμα πρόσβασης στα έγγραφα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής κατά τρόπο που να διασφαλίζει την ευρύτερη δυνατή πρόσβαση στα έγγραφα αυτά. Το Ινστιτούτο θα εγκρίνει τις απαραίτητες διατάξεις για την εφαρμογή του κανονισμού. Σε περίπτωση που το Ινστιτούτο επεξεργάζεται δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα, θα εφαρμόζει τις διατάξεις που διέπουν αυτή την επεξεργασία ως κοινοτικό όργανο.

Άρθρο 8

Στην *παράγραφο 1* παρατίθενται τα είδη των οργανισμών με τους οποίους πρέπει να συνεργάζεται το Ινστιτούτο για την εκτέλεση των καθηκόντων του.

Η *παράγραφος 2* βασίζεται στο άρθρο 300 (πρώην άρθρο 228) της συνθήκης ΕΚ και καθορίζει τους κανόνες όσον αφορά τις επίσημες συμφωνίες με τους διεθνείς οργανισμούς ή τις τρίτες χώρες.

Άρθρα 9-12

Αυτά τα άρθρα καθορίζουν τους κανόνες όσον αφορά τη σύνθεση και τη λειτουργία των οργάνων του Ινστιτούτου, δηλαδή του Διοικητικού Συμβουλίου, του διευθυντή και του προσωπικού και του Συμβουλευτικού Σώματος.

Η οργανωτική δομή πρέπει να διευκολύνει την ενεργό συμμετοχή των διαφόρων ενδιαφερομένων φορέων στις εργασίες του Ινστιτούτου και να εξασφαλίζει την ανεξαρτησία από εξωτερικές πιέσεις, τη διαφάνεια και τη λογοδοσία απέναντι στους δημοκρατικούς θεσμούς. Συνεπώς, προτείνεται να συσταθεί Διοικητικό Συμβούλιο αποτελούμενο από 6 μέλη τα οποία θα διορίζονται από το Συμβούλιο και 6 μέλη που θα διορίζονται από την Επιτροπή, από τις σχετικές υπηρεσίες. Επιπροσθέτως, προτείνεται να υπάρχουν συνολικά 3 εκπρόσωποι συναφών ΜΚΟ και των κοινωνικών εταίρων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Αυτοί οι εκπρόσωποι, που δεν θα έχουν δικαίωμα ψήφου, θα διορίζονται από την Επιτροπή.

Η διαχείριση του Ινστιτούτου αναλαμβάνεται από το διευθυντή, ο οποίος διαθέτει σημαντική ανεξαρτησία και ευελιξία και είναι αρμόδιος για την οργάνωση της εσωτερικής λειτουργίας του Ινστιτούτου. Ο διευθυντής είναι επίσης αρμόδιος για την κατάρτιση και την εκτέλεση του προϋπολογισμού και του προγράμματος εργασίας του Ινστιτούτου, καθώς και για τα θέματα προσωπικού. Για να διασφαλίζεται η απαραίτητη νομιμότητα, ο διευθυντής πρέπει να διορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο κατόπιν πρότασης της Επιτροπής.

Το Ινστιτούτο, ως κοινοτικός οργανισμός, πρέπει να εξασφαλίζει τη βέλτιστη χρήση της εμπειρογνωμοσύνης και των πόρων για τη εκτέλεση της αποστολής του, σεβόμενο συγχρόνως την υπέρτατη απαίτηση για ανεξαρτησία. Για το σκοπό αυτό, προτείνεται να διαθέτει Συμβουλευτικό Σώμα που να περιλαμβάνει εμπειρογνώμονες, καθήκον των οποίων θα είναι να διευκολύνουν τη συνεργασία και την ανταλλαγή πληροφοριών μεταξύ του Ινστιτούτου και των αρμόδιων ιδρυμάτων και φορέων στα διάφορα κράτη μέλη.

Για να διασφαλιστεί η στενή συνεργασία και ο συντονισμός με τους άλλους κοινοτικούς οργανισμούς, ιδίως με εκείνους που δραστηριοποιούνται σε συναφείς τομείς πολιτικής, ως επιπλέον μηχανισμός εκείνων που προβλέπονται στο άρθρο 4, οι διευθυντές αυτών των οργανισμών πρέπει να καλούνται να παρίστανται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ως παρατηρητές.

Άρθρο 13

Αυτό το άρθρο ορίζει ότι οι κανονισμοί και οι ρυθμίσεις που εφαρμόζονται στους υπαλλήλους και το λοιπό προσωπικό των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων θα εφαρμόζονται στο προσωπικό του Ινστιτούτου, ενώ οι κανόνες εφαρμογής θα καθορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε συμφωνία με την Επιτροπή.

Άρθρα 14 και 15

Αυτά τα άρθρα καθορίζουν τους κανόνες για την κατάρτιση και την εκτέλεση του προϋπολογισμού, σύμφωνα με τον κανονισμό (ΕΚ, Ευρατόμ) αριθ. 2343/2002 της Επιτροπής για τη θέσπιση δημοσιονομικού κανονισμού πλαισίου για τους κοινοτικούς οργανισμούς του άρθρου 185 του κανονισμού (ΕΚ, Ευρατόμ) αριθ. 1605/2002 του Συμβουλίου, ο οποίος θεσπίζει το δημοσιονομικό κανονισμό που εφαρμόζεται στο γενικό προϋπολογισμό των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων[15].

---

[15] ΕΕ L 357 της 31.12.2002, σ. 72; διορθωτικό: ΕΕ L 2 της 7.1.2003, σ. 39.

Άρθρα 16 - 18

Πρόκειται για τυποποιημένες διατάξεις για όλους τους κοινοτικούς οργανισμούς όσον αφορά τη γλώσσα και τη μετάφραση (άρθρο 16), τα προνόμια και τις ασυλίες (άρθρο 17) και την ευθύνη (άρθρο 18).

Άρθρο 19

Αυτό το άρθρο προβλέπει τη συμμετοχή οικείων τρίτων χωρών στις δραστηριότητες του Ινστιτούτου.

Άρθρα 20 και 21

Τα άρθρα αυτά προβλέπουν τη διεξαγωγή εξωτερικής αξιολόγησης έως το τέλος του τρίτου έτους μετά την έναρξη των δραστηριοτήτων του Ινστιτούτου και την απαραίτητη παρακολούθηση, καθώς και την τυποποιημένη ρήτρα επανεξέτασης.

Άρθρο 22

Πρόκειται για τυποποιημένο άρθρο σχετικά με τον έλεγχο των δραστηριοτήτων του Ινστιτούτου από το Διαμεσολαβητή.

Άρθρα 23 και 24

Το Ινστιτούτο θα αρχίσει να λειτουργεί ένα έτος μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος κανονισμού. Ο παρών κανονισμός αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή του στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 249 της συνθήκης ΕΚ, ο παρών κανονισμός είναι δεσμευτικός και ισχύει άμεσα. Η απόφαση για την έδρα του Ινστιτούτου αποτελεί συστατικό στοιχείο του κανονισμού. Οι αρμόδιες αρχές θα αποφασίσουν τον τόπο το συντομότερο δυνατόν και, εν πάση περιπτώσει, το αργότερο έξι μήνες μετά την έναρξη ισχύος του κανονισμού.

2005/0017 (COD)

ΠΡΟΤΑΣΗ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟΥ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με την ίδρυση Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων

(Κείμενο που παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον ΕΟΧ)

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 13 παράγραφος 2 και το άρθρο 141 παράγραφος 3,

την πρόταση της Επιτροπής[16],

τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής[17],

τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών[18],

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της Συνθήκης,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαγορεύουν οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου και απαιτούν την εξασφάλιση ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς.

(2) Το άρθρο 2 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας ορίζει ότι η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών συνιστά ένα από τα ουσιαστικά καθήκοντα της Κοινότητας. Ομοίως, το άρθρο 3 παράγραφος 2 της Συνθήκης απαιτεί από την Κοινότητα να επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί ενεργά η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της και, με τον τρόπο αυτό, να διασφαλίζει την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές.

(3) Το άρθρο 13 της Συνθήκης παρέχει στο Συμβούλιο την εξουσία να αναλαμβάνει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων, μεταξύ άλλων, λόγω φύλου σε όλους τους τομείς κοινοτικής αρμοδιότητας.

---

16 ΕΕ C, σ.
17 ΕΕ C, σ.
18 ΕΕ C, σ.

(4) Η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης θεσπίζεται στο άρθρο 141 της συνθήκης ΕΚ και ήδη εφαρμόζεται σύνολο νομοθετικών διατάξεων για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και τις συνθήκες εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της ίσης αμοιβής.

(5) Στην πρώτη ετήσια έκθεση της Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών που υποβλήθηκε στο εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο διαπιστώθηκε η ύπαρξη σημαντικού χάσματος μεταξύ των φύλων στους περισσότερους τομείς πολιτικής· ότι η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών συνιστά πολυδιάστατο φαινόμενο, το οποίο πρέπει να αντιμετωπιστεί με σφαιρικό συνδυασμό μέτρων πολιτικής, και ότι απαιτούνται εντονότερες προσπάθειες για να επιτευχθούν οι στόχοι της στρατηγικής της Λισσαβώνας.

(6) Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Νίκαιας, που διεξήχθη το Δεκέμβριο του 2000, ζήτησε να "αναπτυχθεί η γνώση, η κοινή χρησιμοποίηση πόρων και η ανταλλαγή εμπειριών, ιδίως με τη δημιουργία ενός ευρωπαϊκού ινστιτούτου για τα φύλα…".

(7) Η μελέτη σκοπιμότητας που διενεργήθηκε για την Επιτροπή[19] κατέληξε στο συμπέρασμα ότι ενδείκνυται σαφώς η δημιουργία ενός ευρωπαϊκού ινστιτούτου για την ισότητα των φύλων, το οποίο θα εκτελεί ορισμένα από τα καθήκοντα με τα οποία δεν ασχολούνται προς το παρόν τα υφιστάμενα θεσμικά όργανα, ιδίως στους τομείς του συντονισμού, της συγκέντρωσης και της διάδοσης ερευνητικών δεδομένων και πληροφοριών, τη μεγαλύτερη προβολή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και την ανάπτυξη εργαλείων για την αποτελεσματικότερη ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές.

(8) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, στο ψήφισμα που εξέδωσε στις 10 Μαρτίου 2004[20], κάλεσε την Επιτροπή να εντείνει τις προσπάθειές της για την ίδρυση ενός ινστιτούτου.

(9) Το Συμβούλιο "Απασχόληση, Κοινωνική Πολιτική, Υγεία και Καταναλωτές" της 1-2 Ιουνίου 2004[21] και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της 17-18 Ιουνίου 2004 υποστήριξαν τη δημιουργία ευρωπαϊκού ινστιτούτου για την ισότητα των φύλων και, μάλιστα, το εν λόγω Ευρωπαϊκό Συμβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να υποβάλει σχετική πρόταση.

(10) Η συλλογή, η ανάλυση και η διάδοση αντικειμενικών, αξιόπιστων και συγκρίσιμων πληροφοριών και δεδομένων σχετικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, η ανάπτυξη κατάλληλων εργαλείων για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλους τους τομείς πολιτικής, η προώθηση του διαλόγου μεταξύ των ενδιαφερομένων και η αύξηση της ευαισθητοποίησης μεταξύ των ευρωπαίων πολιτών είναι απαραίτητα στοιχεία προκειμένου η Κοινότητα να μπορέσει να προαγάγει αποτελεσματικά την πολιτική για την ισότητα των φύλων, ιδίως στο πλαίσιο της διευρυμένης Ένωσης. Ως εκ τούτου, κρίνεται σκόπιμο να ιδρυθεί ευρωπαϊκό ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων, το οποίο θα επικουρεί τα κοινοτικά θεσμικά όργανα και τα κράτη μέλη στην εκτέλεση αυτών των καθηκόντων.

---

[19] Μελέτη σκοπιμότητας της Ευρωπαϊκής Επιτροπής σχετικά με τη δημιουργία ευρωπαϊκού ινστιτούτου για ζητήματα των φύλων (διενεργήθηκε από την *PLS Ramboll Management*, Δανία, 2002).

[20] Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου σχετικά με την πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα των φύλων (T5-0167/2004, 10 Μαρτίου 2004).

[21] Συμβούλιο της ΕΕ, Δελτίο τύπου 9507/04, σ. 11.

(11) Η συνεργασία με τις αρμόδιες αρχές των κρατών μελών είναι σημαντική για την προώθηση της συλλογής συγκρίσιμων και αξιόπιστων δεδομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Οι πληροφορίες για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αφορούν όλα τα επίπεδα εντός της Κοινότητας – τοπικό, περιφερειακό, εθνικό και κοινοτικό. Για το λόγο αυτό, η διαθεσιμότητα αυτών των πληροφοριών θα είναι χρήσιμη στις αρχές των κρατών μελών για την κατάρτιση πολιτικών και μέτρων σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, στο δικό τους πεδίο αρμοδιότητας.

(12) Το Ινστιτούτο θα συνεργάζεται όσο το δυνατόν στενότερα σε όλα τα κοινοτικά προγράμματα και με όλους τους κοινοτικούς φορείς ώστε να αποφεύγεται η επικάλυψη, ιδίως όσον αφορά το ευρωπαϊκό ίδρυμα για τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας[22], τον ευρωπαϊκό οργανισμό για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία[23], το ευρωπαϊκό κέντρο για την ανάπτυξη της επαγγελματικής κατάρτισης[24] και κάθε μελλοντικό οργανισμό θεμελιωδών δικαιωμάτων[25].

(13) Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης, κρίνεται σκόπιμο να προβλεφθεί η ενίσχυση της ισόρροπης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στη σύνθεση του Διοικητικού Συμβουλίου.

(14) Το Ινστιτούτο πρέπει να απολαύει τη μέγιστη ανεξαρτησία στην εκτέλεση των καθηκόντων του.

(15) Το Ινστιτούτο πρέπει να εφαρμόζει την οικεία κοινοτική νομοθεσία σχετικά με την πρόσβαση του κοινού στα έγγραφα, όπως ορίζεται στον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 1049/2001[26] του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, και την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα, όπως προβλέπεται στον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 45/2001[27] του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

(16) Ο κανονισμός (ΕΚ, Ευρατόμ) αριθ. 2343/2002 της Επιτροπής, της 23ης Δεκεμβρίου 2002, για τη θέσπιση δημοσιονομικού κανονισμού πλαισίου για τους κοινοτικούς οργανισμούς του άρθρου 185 του κανονισμού (ΕΚ, Ευρατόμ) αριθ. 1605/2002 του Συμβουλίου[28] εφαρμόζεται στο ευρωπαϊκό ινστιτούτο για την ισότητα των φύλων.

---

22 Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 1365/75 του Συμβουλίου περί της δημιουργίας Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβιώσεως και Εργασίας, όπως τροποποιήθηκε.

23 Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 2062/94 του Συμβουλίου σχετικά με την ίδρυση ευρωπαϊκού οργανισμού για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, όπως τροποποιήθηκε.

24 Κανονισμός (ΕΟΚ) αριθ. 337/75 του Συμβουλίου περί δημιουργίας Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Καταρτίσεως, όπως τροποποιήθηκε.

25 Τα κράτη μέλη που συνεδρίασαν στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου το Δεκέμβριο του 2003 ζήτησαν από την Επιτροπή να εκπονήσει πρόταση για τον οργανισμό ανθρωπίνων δικαιωμάτων, επεκτείνοντας τη θητεία του ευρωπαϊκού παρατηρητηρίου των φαινομένων ρατσισμού και ξενοφοβίας.

26 Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1049/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 30ής Μαΐου 2001, για την πρόσβαση του κοινού στα έγγραφα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, του Συμβουλίου και της Επιτροπής (ΕΕ L 145 της 31.5.2001, σ. 43).

27 Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 45/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Δεκεμβρίου 2000, σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας και σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών (ΕΕ L 8 της 12.1.2001, σ. 1).

28 ΕΕ L 357 της 31.12.2002, σ. 72; διορθωτικό: ΕΕ L 2 της 7.1.2003, σ. 39.

(17) Όσον αφορά τη συμβατική ευθύνη του Ινστιτούτου, που διέπεται από τη νομοθεσία η οποία εφαρμόζεται στις συμβάσεις που συνάπτει το Ινστιτούτο, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων πρέπει να είναι αρμόδιο να εκδίδει αποφάσεις δυνάμει οποιασδήποτε ρήτρας διαιτησίας που περιέχεται στη σύμβαση. Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων πρέπει επίσης να είναι αρμόδιο να εκδικάζει διαφορές σχετικά με την αποκατάσταση τυχόν ζημιών που προκύπτουν από την εξωσυμβατική ευθύνη του Ινστιτούτου.

(18) Πρέπει να διενεργείται ανεξάρτητη εξωτερική αξιολόγηση προκειμένου να υπολογίζεται ο αντίκτυπος του Ινστιτούτου, η πιθανή ανάγκη τροποποίησης ή επέκτασης των καθηκόντων του και ο κατάλληλος χρόνος για περαιτέρω τέτοιες αναθεωρήσεις.

(19) Σύμφωνα με τις αρχές της επικουρικότητας και της αναλογικότητας που ορίζονται στο άρθρο 5 της Συνθήκης, ο στόχος του παρόντος κανονισμού, δηλαδή η παροχή συγκρίσιμων και αξιόπιστων πληροφοριών και δεδομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο ώστε να επικουρούνται τα κοινοτικά θεσμικά όργανα και τα κράτη μέλη στην προώθηση του στόχου της Συνθήκης ο οποίος έγκειται στην εξάλειψη της ανισότητας και στην προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, δεν μπορεί να επιτευχθεί επαρκώς από τα κράτη μέλη και, συνεπώς, λόγω της κλίμακας και του αντικτύπου της προτεινόμενης δράσης, μπορεί να επιτευχθεί καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο. Ο παρών κανονισμός δεν υπερβαίνει τα αναγκαία για την επίτευξη των στόχων αυτών.

(20) Το άρθρο 141 παράγραφος 3 συνιστά την ειδική νομική βάση για τη λήψη μέτρων που αποβλέπουν στην εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Δυνάμει του άρθρου 13 παράγραφος 2 επιτρέπεται η λήψη κοινοτικών μέτρων με σκοπό την υποστήριξη και την προώθηση της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου εκτός του τομέα της απασχόλησης. Ως εκ τούτου, ο συνδυασμός του άρθρου 141 παράγραφος 3 και του άρθρου 13 παράγραφος 2 συνιστά την κατάλληλη νομική βάση για την παρούσα πρόταση,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΟΝ ΠΑΡΟΝΤΑ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ:

Άρθρο 1

Δυνάμει του παρόντος κανονισμού ιδρύεται το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (στο εξής καλούμενο "το Ινστιτούτο").

Άρθρο 2

Στόχοι

Οι γενικοί στόχοι του Ινστιτούτου είναι, αφενός, να επικουρεί τα κοινοτικά θεσμικά όργανα, ιδίως την Επιτροπή, και τις αρχές των κρατών μελών στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου και την προώθηση της ισότητας των φύλων και, αφετέρου, να συμβάλλει στη μεγαλύτερη προβολή αυτών των θεμάτων στους πολίτες της ΕΕ.

Άρθρο 3

Καθήκοντα

1. Για την επίτευξη των στόχων του άρθρου 2, το Ινστιτούτο:

(α) συλλέγει, καταγράφει, αναλύει και διαδίδει συναφείς αντικειμενικές, αξιόπιστες και συγκρίσιμες πληροφορίες για την ισότητα των φύλων, καθώς και αποτελέσματα από έρευνες που έχουν διαβιβαστεί σε αυτό από τα κράτη μέλη, τα κοινοτικά θεσμικά όργανα, ερευνητικά κέντρα, εθνικούς φορείς ισότητας, μη κυβερνητικές οργανώσεις, τρίτες χώρες και διεθνείς οργανώσεις·

(β) αναπτύσσει μεθόδους για τη βελτίωση της συγκρισιμότητας, την αντικειμενικότητας και της αξιοπιστίας των δεδομένων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με την καθιέρωση κριτηρίων που βελτιώνουν τη συνοχή των πληροφοριών·

(γ) αναπτύσσει, αναλύει και αξιολογεί μεθοδολογικά εργαλεία που στηρίζουν την ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές·

(δ) διενεργεί έρευνες για την κατάσταση που επικρατεί στην Ευρώπη όσον αφορά την ισότητα των φύλων·

(ε) δημοσιεύει ετήσια έκθεση για τις δραστηριότητες του Ινστιτούτου·

(στ) διοργανώνει συνεδριάσεις με εμπειρογνώμονες προς υποστήριξη του ερευνητικού έργου·

(ζ) οργανώνει, με τους ενδιαφερομένους, διασκέψεις, εκστρατείες, στρογγυλές τράπεζες, σεμινάρια και συνεδριάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο·

(η) καταρτίζει πηγές τεκμηρίωσης προσβάσιμες για το κοινό.

Άρθρο 4

Τομείς δραστηριότητας και μέθοδοι εργασίας

1. Το Ινστιτούτο εκτελεί τα καθήκοντά του εντός του πεδίου αρμοδιοτήτων της Κοινότητας και υπό το πρίσμα των στόχων που εγκρίνονται και των τομέων προτεραιότητας που καθορίζονται στο ετήσιο πρόγραμμά του, καθώς και συνυπολογίζοντας δεόντως τους διαθέσιμους δημοσιονομικούς πόρους.

2. Το πρόγραμμα εργασίας του Ινστιτούτου ευθυγραμμίζεται με τις προτεραιότητες της Κοινότητας και το πρόγραμμα εργασίας της Επιτροπής, συμπεριλαμβανομένου του στατιστικού και ερευνητικού έργου της.

3. Το Ινστιτούτο, για την υλοποίηση των δραστηριοτήτων του και προκειμένου να αποφύγει τυχόν επικάλυψη και να διασφαλίσει την καλύτερη δυνατή χρήση των πόρων, λαμβάνει υπόψη τις υπάρχουσες πληροφορίες, από όποια πηγή και αν προέρχονται, και ιδίως τις δραστηριότητες που έχουν ήδη διενεργηθεί από τα κοινοτικά θεσμικά όργανα και από άλλους οργανισμούς, φορείς και αρμόδιες εθνικές και διεθνείς οργανώσεις, και συνεργάζεται στενά με τις αρμόδιες υπηρεσίες της Επιτροπής. Το Ινστιτούτο εξασφαλίζει τον κατάλληλο

συντονισμό με όλους τους σχετικούς κοινοτικούς οργανισμούς και φορείς της Ένωσης που θα καθοριστούν σε μνημόνιο συμφωνίας, όπου κρίνεται σκόπιμο.

4. Το Ινστιτούτο διασφαλίζει ότι οι διαδιδόμενες πληροφορίες είναι κατανοητές από τους τελικούς χρήστες τους.

5. Το Ινστιτούτο δύναται να συνάψει συμβατικές σχέσεις, ιδίως συμφωνίες υπεργολαβίας, με άλλους οργανισμούς, για την εκτέλεση των καθηκόντων που ενδέχεται να τους αναθέσει.

Άρθρο 5

Ανεξαρτησία του Ινστιτούτου

Το Ινστιτούτο διενεργεί τις δραστηριότητές του κατά τρόπο ανεξάρτητο από τις εθνικές αρχές και την κοινωνία των πολιτών και είναι αυτόνομο ως προς τα κοινοτικά θεσμικά όργανα.

Άρθρο 6

Νομική προσωπικότητα και δικαιοπρακτική ικανότητα

Το Ινστιτούτο έχει νομική προσωπικότητα. Απολαύει, σε κάθε κράτος μέλος, την ευρύτερη δικαιοπρακτική ικανότητα που αναγνωρίζεται στα νομικά πρόσωπα δυνάμει της νομοθεσίας τους. Ειδικότερα, δύναται να αποκτά ή να διαθέτει κινητή ή ακίνητη περιουσία και να παρίσταται ενώπιον δικαστηρίου.

Άρθρο 7

Πρόσβαση στα έγγραφα

1. Ο κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1049/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου εφαρμόζεται για τα έγγραφα που τηρεί το Ινστιτούτο.

2. Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει διατάξεις για την εφαρμογή του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1049/2001 εντός έξι μηνών από την ίδρυση του Ινστιτούτου.

3. Οι αποφάσεις που λαμβάνονται από το Ινστιτούτο δυνάμει του άρθρου 8 του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 1049/2001 μπορεί να οδηγήσουν στην υποβολή καταγγελίας στο Διαμεσολαβητή ή στην άσκηση προσφυγής ενώπιον του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, υπό τους όρους των άρθρων 195 και 230 της Συνθήκης αντίστοιχα.

4. Τα δεδομένα προσωπικού χαρακτήρα δεν υποβάλλονται σε επεξεργασία και δεν κοινοποιούνται παρά μόνο στις περιπτώσεις όπου τούτο κρίνεται απολύτως απαραίτητο για την εκτέλεση της αποστολής του Ινστιτούτου. Σε αυτές τις περιπτώσεις εφαρμόζεται ο κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 45/2001 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 18ης Δεκεμβρίου 2000, σχετικά με την προστασία των φυσικών προσώπων έναντι της επεξεργασίας δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα από τα όργανα και τους οργανισμούς της Κοινότητας και σχετικά με την ελεύθερη κυκλοφορία των δεδομένων αυτών.

Άρθρο 8

Συνεργασία με φορείς σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο καθώς και με διεθνείς οργανισμούς και τρίτες χώρες

1. Το Ινστιτούτο, για να διευκολύνεται στην εκτέλεση των καθηκόντων του, συνεργάζεται με οργανισμούς στα κράτη μέλη, όπως φορείς ισότητας, ερευνητικά κέντρα, μη κυβερνητικές οργανώσεις, κοινωνικούς εταίρους, καθώς και με συναφείς οργανισμούς σε ευρωπαϊκό ή διεθνές επίπεδο και με τρίτες χώρες.

2. Εφόσον η σύναψη συμφωνιών με διεθνείς οργανισμούς ή με τρίτες χώρες κρίνεται απαραίτητη για την αποτελεσματική εκτέλεση των καθηκόντων του Ινστιτούτου, η Κοινότητα, σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 300 της Συνθήκης, συνάπτει συμφωνία με τους διεθνείς οργανισμούς ή με τρίτες χώρες εξ ονόματος του Ινστιτούτου. Η παρούσα διάταξη δεν εμποδίζει την ad hoc συνεργασία με αυτούς τους οργανισμούς ή με τρίτες χώρες.

Άρθρο 9

Όργανα του Ινστιτούτου

Το Ινστιτούτο περιλαμβάνει:

α) το Διοικητικό Συμβούλιο·

β) το Διευθυντή και το προσωπικό·

γ) το Συμβουλευτικό Σώμα.

Άρθρο 10

Διοικητικό Συμβούλιο

1. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από έξι εκπροσώπους που διορίζονται από το Συμβούλιο, έξι εκπροσώπους που διορίζονται από την Επιτροπή, καθώς και τρεις εκπροσώπους που διορίζονται από την Επιτροπή χωρίς δικαίωμα ψήφου. Καθένας εκπροσωπεί μία από τις ακόλουθες ομάδες:

α) σχετικές μη κυβερνητικές οργανώσεις σε κοινοτικό επίπεδο, οι οποίες έχουν έννομο συμφέρον να συμβάλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου και στην προώθηση της ισότητας των φύλων·

β) ενώσεις εργοδοτών σε κοινοτικό επίπεδο· και

γ) ενώσεις εργαζομένων σε κοινοτικό επίπεδο.

2. Τα μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου διορίζονται κατά τρόπο που να διασφαλίζει τα αυστηρότερα κριτήρια επάρκειας και ευρύ φάσμα γνώσεων στον τομέα της ισότητας των φύλων.

Η Επιτροπή και το Συμβούλιο επιδιώκουν την ίση εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών στο Διοικητικό Συμβούλιο.

Οι αναπληρωτές, που εκπροσωπούν τα μέλη κατά την απουσία τους, διορίζονται με την ίδια διαδικασία.

Η θητεία είναι πενταετής και μπορεί να ανανεωθεί μία φορά.

Ο κατάλογος των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου δημοσιεύεται από το Συμβούλιο στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης* και στον ιστότοπο του Ινστιτούτου.

3. Το Διοικητικό Συμβούλιο εκλέγει τον πρόεδρο και τον αντιπρόεδρό του για ανανεώσιμη θητεία ενός έτους.

4. Κάθε μέλος του Διοικητικού Συμβουλίου ή, σε περίπτωση απουσίας του, ο αναπληρωτής του διαθέτει μία ψήφο.

5. Το Διοικητικό Συμβούλιο λαμβάνει τις αναγκαίες αποφάσεις για τη λειτουργία του Ινστιτούτου. Ειδικότερα:

α) εγκρίνει, κατόπιν διαβούλευσης με την Επιτροπή και βάσει σχεδίου που καταρτίζει ο διευθυντής και για το οποίο γίνεται λόγος στο άρθρο 11, το ετήσιο και το εξαμηνιαίο πρόγραμμα εργασίας, που καλύπτει τριετή περίοδο σύμφωνα με τον προϋπολογισμό και τους διαθέσιμους πόρους. Εάν κρίνεται σκόπιμο, το πρόγραμμα επανεξετάζεται κατά τη διάρκεια του έτους. Το πρώτο ετήσιο πρόγραμμα εργασίας πρέπει να εγκριθεί το αργότερο εννέα μήνες μετά το διορισμό του διευθυντή·

β) εγκρίνει την ετήσια έκθεση για την οποία γίνεται λόγος στο άρθρο 3 στοιχείο ε), συγκρίνοντας ιδίως τα αποτελέσματα που έχουν επιτευχθεί με τους στόχους του ετήσιου προγράμματος. Η εν λόγω έκθεση διαβιβάζεται το αργότερο έως τις 15 Ιουνίου στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Επιτροπή, το Ελεγκτικό Συνέδριο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών·

γ) ασκεί πειθαρχική εξουσία επί του διευθυντή, τον οποίο διορίζει ή απολύει δυνάμει του άρθρου 11·

δ) εγκρίνει το σχέδιο ετήσιου προϋπολογισμού και τον τελικό ετήσιο προϋπολογισμό του Ινστιτούτου.

6. Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει τους εσωτερικούς κανόνες λειτουργίας του Ινστιτούτου βάσει πρότασης που καταρτίζεται από το διευθυντή κατόπιν διαβούλευσης με την Επιτροπή.

7. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποφασίζει με απόλυτη πλειοψηφία των ψηφισάντων. Σε περίπτωση ισοψηφίας, υπερισχύει η ψήφος του προέδρου.

8. Το Διοικητικό Συμβούλιο εγκρίνει τον εσωτερικό κανονισμό του βάσει πρότασης που καταρτίζεται από το διευθυντή κατόπιν διαβούλευσης με την Επιτροπή.

9. Ο πρόεδρος συγκαλεί το Διοικητικό Συμβούλιο τουλάχιστον δύο φορές ετησίως. Ο πρόεδρος συγκαλεί επιπλέον συνεδριάσεις με δική του πρωτοβουλία ή κατόπιν αιτήματος του ενός τρίτου των μελών του Διοικητικού Συμβουλίου.

10. Το Ινστιτούτο διαβιβάζει ετησίως στην αρμόδια για τον προϋπολογισμό αρχή κάθε πληροφορία σχετικά με την έκβαση των διαδικασιών αξιολόγησης.

11. Οι διευθυντές του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, του Ευρωπαϊκού Οργανισμού για την Ασφάλεια και την Υγεία στην Εργασία, του Ευρωπαϊκού Κέντρου για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης και κάθε μελλοντικού οργανισμού θεμελιωδών δικαιωμάτων μπορούν, κατά περίπτωση, να καλούνται να παρίστανται στις συνεδριάσεις του Διοικητικού Συμβουλίου ως παρατηρητές.

Άρθρο 11

Διευθυντής

1. Το Ινστιτούτο διοικείται από διευθυντή ο οποίος διορίζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο, κατόπιν πρότασης της Επιτροπής. Πριν από το διορισμό του, ο επιλεγμένος από το Διοικητικό Συμβούλιο υποψήφιος ενδέχεται να κληθεί να προβεί σε δήλωση ενώπιον της/των αρμόδιας(-ων) επιτροπής(-ών) του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και να απαντήσει σε ερωτήσεις των μελών της/τους.

2. Ο διευθυντής έχει πενταετή θητεία. Βάσει πρότασης της Επιτροπής και ύστερα από αξιολόγηση, η θητεία αυτή δύναται να ανανεωθεί μία φορά για μέγιστη περίοδο 5 ετών. Κατά την αξιολόγηση, η Επιτροπή εκτιμά ιδίως τα εξής:

- τα αποτελέσματα που σημειώθηκαν κατά την πρώτη θητεία και τον τρόπο με τον οποίο επιτεύχθηκαν·

- τα καθήκοντα και τις απαιτήσεις του Ινστιτούτου κατά τα προσεχή έτη.

3. Ο διευθυντής είναι αρμόδιος, υπό την εποπτεία του Διοικητικού Συμβουλίου, για τα εξής:

α) την εκτέλεση των καθηκόντων που αναφέρονται στο άρθρο 3·

β) την κατάρτιση και την εφαρμογή του ετήσιου και του εξαμηνιαίου προγράμματος δραστηριοτήτων του Ινστιτούτου·

γ) την προετοιμασία των συνεδριάσεων του Διοικητικού Συμβουλίου·

δ) τη σύνταξη και τη δημοσίευση της ετήσιας έκθεσης για την οποία γίνεται λόγος στο άρθρο 3 στοιχείο ε)·

ε) όλα τα συναφή με το προσωπικό ζητήματα και, ιδίως, για την άσκηση των εξουσιών που προβλέπονται στο άρθρο 13 παράγραφος 3·

στ) καθημερινά διοικητικά ζητήματα·

ζ) την εφαρμογή αποτελεσματικών διαδικασιών παρακολούθησης και αξιολόγησης σχετικά με την επίδοση του Ινστιτούτου ως προς τους στόχους του, σύμφωνα με επαγγελματικώς εγκεκριμένα πρότυπα. Ο διευθυντής υποβάλλει ετησίως εκθέσεις στο Διοικητικό Συμβούλιο σχετικά με τα αποτελέσματα του συστήματος παρακολούθησης.

4. Ο διευθυντής είναι υπόλογος για τη διαχείριση των δραστηριοτήτων του στο Διοικητικό Συμβούλιο και συμμετέχει στις συνεδριάσεις του χωρίς δικαίωμα ψήφου.

5. Ο διευθυντής είναι ο νόμιμος εκπρόσωπος του Ινστιτούτου.

Άρθρο 12

Συμβουλευτικό Σώμα

1. Το Συμβουλευτικό Σώμα αποτελείται από μέλη αρμόδιων φορέων που ειδικεύονται στα ζητήματα ισότητας των φύλων· κάθε κράτος μέλος ορίζει έναν εκπρόσωπο. Το Συμβουλευτικό Σώμα περιλαμβάνει επίσης τρία μέλη, χωρίς δικαίωμα ψήφου, τα οποία διορίζονται από την Επιτροπή και εκπροσωπούν σε ευρωπαϊκό επίπεδο ενδιαφερόμενους φορείς, όπως οι μη κυβερνητικές οργανώσεις που έχουν έννομο συμφέρον να συμβάλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου και στην προώθηση της ισότητας των φύλων, καθώς και οι ενώσεις εργοδοτών και εργαζομένων σε κοινοτικό επίπεδο. Οι εκπρόσωποι δύνανται να αντικαθίστανται από αναπληρωτές, οι οποίοι διορίζονται ταυτόχρονα.

2. Τα μέλη του Συμβουλευτικού Σώματος δεν μπορεί να είναι μέλη του Διοικητικού Συμβουλίου.

3. Το Συμβουλευτικό Σώμα επικουρεί το διευθυντή με σκοπό τη διασφάλιση της αριστείας και της ανεξαρτησίας των δραστηριοτήτων του Ινστιτούτου.

4. Το Συμβουλευτικό Σώμα συνιστά μηχανισμό για την ανταλλαγή πληροφοριών σχετικά με την ισότητα των φύλων και για τη συγκέντρωση γνώσεων. Διασφαλίζει τη στενή συνεργασία μεταξύ του Ινστιτούτου και των αρμόδιων φορέων στα κράτη μέλη.

5. Το Συμβουλευτικό Σώμα προεδρεύεται από το διευθυντή ή, κατά την απουσία του, από αναπληρωτή του που προέρχεται από το Ινστιτούτο. Συνεδριάζει τακτικά, ύστερα από πρόσκληση του διευθυντή ή κατόπιν αιτήματος τουλάχιστον του ενός τρίτου των μελών του, τουλάχιστον δύο φορές το χρόνο. Οι διαδικασίες λειτουργίας του καθορίζονται στον εσωτερικό κανονισμό λειτουργίας του Ινστιτούτου και δημοσιεύονται.

6. Στις εργασίες του Συμβουλευτικού Σώματος συμμετέχουν εκπρόσωποι των υπηρεσιών της Επιτροπής.

7. Το Ινστιτούτο παρέχει την τεχνική υποστήριξη και τη διοικητική μέριμνα που είναι αναγκαίες για το Συμβουλευτικό Σώμα και παρέχει γραμματειακή υποστήριξη κατά τις συνεδριάσεις του.

8. Ο διευθυντής δύναται να προσκαλεί εμπειρογνώμονες ή εκπροσώπους σχετικών οικονομικών τομέων, ενώσεων εργοδοτών, συνδικαλιστικών φορέων, επαγγελματικών ή ερευνητικών φορέων ή μη κυβερνητικών οργανώσεων με αναγνωρισμένη πείρα σε συναφείς με το έργο του Ινστιτούτου τομείς με σκοπό τη συνεργασία σε ειδικά καθήκοντα και τη συμμετοχή τους στις σχετικές δραστηριότητες του Συμβουλευτικού Σώματος.

Άρθρο 13

Προσωπικό

1. Ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, το καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και οι ρυθμίσεις που θεσπίστηκαν με κοινή συμφωνία των οργάνων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με στόχο την εφαρμογή του εν λόγω κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης και του εν λόγω καθεστώτος εφαρμόζονται στο προσωπικό του Ινστιτούτου.

2. Το Διοικητικό Συμβούλιο, σε συμφωνία με την Επιτροπή, εγκρίνει τα απαραίτητα μέτρα εφαρμογής, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 110 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και του καθεστώτος που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Το Διοικητικό Συμβούλιο δύναται να εγκρίνει διατάξεις που να επιτρέπουν σε εθνικούς εμπειρογνώμονες από τα κράτη μέλη να απασχολούνται με απόσπαση στο Ινστιτούτο.

3 Το Ινστιτούτο ασκεί επί του προσωπικού του τις εξουσίες που ανατίθενται στην αρμόδια για τους διορισμούς αρχή.

Άρθρο 14

Κατάρτιση του προϋπολογισμού

1. Καταρτίζονται προβλέψεις για όλα τα έσοδα και τις δαπάνες του Ινστιτούτου και για κάθε οικονομικό έτος, που συμπίπτει με το ημερολογιακό έτος, και εγγράφονται στον προϋπολογισμό του Ινστιτούτου.

2. Ο προϋπολογισμός του Ινστιτούτου είναι ισοσκελισμένος ως προς τα έσοδα και τις δαπάνες.

3. Τα έσοδα του Ινστιτούτου περιλαμβάνουν, ασχέτως των άλλων πόρων, τα εξής:

α) επιχορήγηση από την Κοινότητα, που εγγράφεται στον γενικό προϋπολογισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης (τμήμα Επιτροπής)·

β) τις εισπράξεις του έναντι παρεχόμενων υπηρεσιών·

γ) τις τυχόν οικονομικές συνεισφορές των οργανισμών ή των τρίτων χωρών που αναφέρονται στο άρθρο 8·

δ) τυχόν προαιρετικές εισφορές από τα κράτη μέλη.

4. Οι δαπάνες του Ινστιτούτου περιλαμβάνουν τις αποδοχές του προσωπικού, τις διοικητικές δαπάνες και τις δαπάνες υποδομής, καθώς και τα έξοδα λειτουργίας.

5. Κάθε έτος το Διοικητικό Συμβούλιο, βάσει σχεδίου που καταρτίζεται από το διευθυντή, συντάσσει κατάσταση των προβλεπόμενων εσόδων και δαπανών του Ινστιτούτου για το επόμενο οικονομικό έτος. Η εν λόγω κατάσταση προβλέψεων, που συμπεριλαμβάνει σχέδιο

του πίνακα προσωπικού, διαβιβάζεται από το Διοικητικό Συμβούλιο στην Επιτροπή έως τις 31 Μαρτίου το αργότερο.

6. Η κατάσταση προβλέψεων διαβιβάζεται από την Επιτροπή στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο (στο εξής καλούμενα "αρμόδια για τον προϋπολογισμό αρχή") μαζί με το προσχέδιο του προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

7. Βάσει της κατάστασης προβλέψεων, η Επιτροπή εγγράφει στο προσχέδιο του γενικού προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης τις προβλέψεις που κρίνει αναγκαίες όσον αφορά τον πίνακα προσωπικού και το ύψος της επιδότησης από τον γενικό προϋπολογισμό, και το καταθέτει στην αρμόδια για τον προϋπολογισμό αρχή σύμφωνα με το άρθρο 272 της Συνθήκης.

8. Η αρμόδια για τον προϋπολογισμό αρχή εγκρίνει τις πιστώσεις στο πλαίσιο της επιδότησης που προορίζεται για το Ινστιτούτο. Η αρμόδια για τον προϋπολογισμό αρχή εγκρίνει τον πίνακα προσωπικού του Ινστιτούτου.

9. Ο προϋπολογισμός του Ινστιτούτου εγκρίνεται από το Διοικητικό Συμβούλιο. Καθίσταται οριστικός μετά την οριστική έγκριση του γενικού προϋπολογισμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Εφόσον κρίνεται σκόπιμο, προσαρμόζεται αναλόγως.

10. Το Διοικητικό Συμβούλιο κοινοποιεί, το συντομότερο δυνατόν, στην αρμόδια για τον προϋπολογισμό αρχή την πρόθεσή του να υλοποιήσει κάθε σχέδιο που μπορεί να έχει σημαντικές δημοσιονομικές επιπτώσεις στη χρηματοδότηση του προϋπολογισμού του, ιδίως τα σχέδια περί ακινήτων, όπως η μίσθωση ή η αγορά κτηρίων. Το Διοικητικό Συμβούλιο ενημερώνει σχετικά την Επιτροπή.

Σε περίπτωση που ένα σκέλος της αρμόδιας για τον προϋπολογισμό αρχής κοινοποιεί την πρόθεσή του για διατύπωση γνώμης, διαβιβάζει τη γνώμη αυτή στο Διοικητικό Συμβούλιο εντός προθεσμίας έξι εβδομάδων από την ημερομηνία κοινοποίησης του σχεδίου.

Άρθρο 15

Εκτέλεση του προϋπολογισμού

1. Ο διευθυντής εκτελεί τον προϋπολογισμό του Ινστιτούτου.

2. Ο υπόλογος του Ινστιτούτου κοινοποιεί στον υπόλογο της Επιτροπής, το αργότερο την 1η Μαρτίου μετά το οικονομικό έτος που έκλεισε, τους προσωρινούς λογαριασμούς, συνοδευόμενους από την έκθεση για τη δημοσιονομική και την οικονομική διαχείριση του οικονομικού έτους. Ο υπόλογος της Επιτροπής ενοποιεί τους προσωρινούς λογαριασμούς των θεσμικών οργάνων και των αποκεντρωμένων οργανισμών, σύμφωνα με το άρθρο 128 του γενικού δημοσιονομικού κανονισμού.

3. Το αργότερο έως τις 31 Μαρτίου μετά το οικονομικό έτος που έκλεισε, ο υπόλογος της Επιτροπής διαβιβάζει τους προσωρινούς λογαριασμούς του Ινστιτούτου στο Ελεγκτικό Συνέδριο, συνοδευόμενους από την έκθεση για τη δημοσιονομική και την οικονομική διαχείριση του οικονομικού έτους. Η έκθεση για τη δημοσιονομική και την οικονομική διαχείριση του οικονομικού έτους που έκλεισε διαβιβάζεται επίσης στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο.

4. Μετά την παραλαβή των παρατηρήσεων του Ελεγκτικού Συνεδρίου σχετικά με τους προσωρινούς λογαριασμούς του Ινστιτούτου, βάσει του άρθρου 129 του γενικού δημοσιονομικού κανονισμού, ο διευθυντής καταρτίζει τους οριστικούς λογαριασμούς του Ινστιτούτου με δική του ευθύνη και τους διαβιβάζει προς γνωμοδότηση στο Διοικητικό Συμβούλιο.

5. Το Διοικητικό Συμβούλιο διατυπώνει γνώμη για τους οριστικούς λογαριασμούς του Ινστιτούτου.

6. Ο διευθυντής διαβιβάζει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Επιτροπή και το Ελεγκτικό Συνέδριο τους οριστικούς λογαριασμούς, συνοδευόμενους από τη γνώμη του Διοικητικού Συμβουλίου, το αργότερο την 1η Ιουλίου μετά το οικονομικό έτος που έκλεισε.

7. Οι οριστικοί λογαριασμοί δημοσιεύονται.

8. Ο διευθυντής αποστέλλει στο Ελεγκτικό Συνέδριο απάντηση στις παρατηρήσεις του το αργότερο έως τις 30 Σεπτεμβρίου. Αποστέλλει επίσης την απάντηση αυτή στο Διοικητικό Συμβούλιο.

9. Ο διευθυντής υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, κατ' αίτησή του, όπως προβλέπεται από το άρθρο 146 παράγραφος 3 του γενικού δημοσιονομικού κανονισμού, κάθε πληροφορία που απαιτείται για την ομαλή διεξαγωγή της διαδικασίας απαλλαγής για το συγκεκριμένο οικονομικό έτος.

10. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, έπειτα από σύσταση του Συμβουλίου που αποφασίζει με ειδική πλειοψηφία, προβαίνει έως τις 30 Απριλίου του έτους N + 2 στην απαλλαγή του διευθυντή για την εκτέλεση του προϋπολογισμού του οικονομικού έτους N.

11. Οι δημοσιονομικές διατάξεις που εφαρμόζονται στο Ινστιτούτο εγκρίνονται από το Διοικητικό Συμβούλιο έπειτα από διαβούλευση με την Επιτροπή. Οι διατάξεις αυτές δεν δύνανται να αποκλίνουν από τον κανονισμό (ΕΚ, Ευρατόμ) αριθ. 2343/2002 της Επιτροπής, της 23ης Δεκεμβρίου 2002, για τη θέσπιση δημοσιονομικού κανονισμού πλαισίου για τους κοινοτικούς οργανισμούς του άρθρου 185 του κανονισμού (ΕΚ, Ευρατόμ) αριθ. 1605/2002 του Συμβουλίου, ο οποίος θεσπίζει το δημοσιονομικό κανονισμό που εφαρμόζεται στο γενικό προϋπολογισμό των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, παρά μόνο εάν το απαιτούν οι ειδικές ανάγκες λειτουργίας του Ινστιτούτου και με προηγούμενη συμφωνία της Επιτροπής.

Άρθρο 16

Γλώσσες

1. Οι διατάξεις που προβλέπονται στον κανονισμό αριθ. 1 της 15ης Απριλίου 1958 περί του γλωσσικού καθεστώτος της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας[29] εφαρμόζονται στο Ινστιτούτο.

[29] ΕΕ 17 της 6.10.1958, σ. 385/58. Κανονισμός όπως τροποποιήθηκε την τελευταία φορά από την Πράξη Προσχώρησης του 2003.

2. Οι μεταφραστικές υπηρεσίες που απαιτούνται για τη λειτουργία του Ινστιτούτου εξασφαλίζονται, κατ' αρχήν, από το Μεταφραστικό Κέντρο των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης[30].

Άρθρο 17

Προνόμια και ασυλίες

Το πρωτόκολλο για τα προνόμια και τις ασυλίες των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εφαρμόζεται στο Ινστιτούτο.

Άρθρο 18

Ευθύνη

1. Η συμβατική ευθύνη του Ινστιτούτου διέπεται από το δίκαιο που εφαρμόζεται στη σχετική σύμβαση.

Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων είναι αρμόδιο να αποφασίζει δυνάμει ρήτρας διαιτησίας που περιέχεται σε σύμβαση που συνάπτει το Ινστιτούτο.

2. Σε περίπτωση εξωσυμβατικής ευθύνης, το Ινστιτούτο αποκαθιστά, σύμφωνα με τις κοινές γενικές αρχές του δικαίου των κρατών μελών, τη ζημία που προκαλεί το ίδιο ή οι υπάλληλοί του κατά την εκτέλεση των καθηκόντων τους.

Αρμόδιο για τις διαφορές σχετικά με την αποκατάσταση αυτών των ζημιών είναι το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Άρθρο 19

Συμμετοχή τρίτων χωρών

1. Το Ινστιτούτο είναι ανοικτό στη συμμετοχή χωρών που έχουν συνάψει συμφωνίες με την Ευρωπαϊκή Κοινότητα, δυνάμει των οποίων έχουν υιοθετήσει και εφαρμόζουν κοινοτική νομοθεσία στον τομέα που καλύπτει ο παρών κανονισμός.

2. Στο πλαίσιο των συναφών διατάξεων των εν λόγω συμφωνιών προβλέπονται ρυθμίσεις οι οποίες καθορίζουν ιδίως τη φύση, την έκταση και τον τρόπο με τον οποίο οι χώρες αυτές συμμετέχουν στο έργο του Ινστιτούτου, συμπεριλαμβανομένων διατάξεων σχετικά με τη συμμετοχή στις δραστηριότητες που αναλαμβάνει το Ινστιτούτο, τις χρηματοδοτικές εισφορές και το προσωπικό. Όσον αφορά τα ζητήματα προσωπικού, οι εν λόγω διατάξεις συμφωνούν, σε κάθε περίπτωση, με τον κανονισμό υπηρεσιακής κατάστασης των υπαλλήλων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και το καθεστώς που εφαρμόζεται επί του λοιπού προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

---

[30] Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 2965/94 του Συμβουλίου της 28ης Νοεμβρίου 1994 για τη δημιουργία Μεταφραστικού Κέντρου των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ L 314 της 7.12.1994, σ. 1); όπως τροποποιήθηκε την τελευταία φορά από τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 1645/2003 (ΕΕ L 245 της 29.9.2003, σ. 13).

Άρθρο 20

Αξιολόγηση

1. Έως το τέλος του τρίτου έτους μετά την έναρξη ισχύος του παρόντος κανονισμού, το Ινστιτούτο ζητεί τη διενέργεια ανεξάρτητης εξωτερικής αξιολόγησης των επιτευγμάτων του βάσει συγγραφής υποχρεώσεων που εκδίδεται από το Διοικητικό Συμβούλιο σε συμφωνία με την Επιτροπή. Η αξιολόγηση εξετάζει τον αντίκτυπο του Ινστιτούτου στην προώθηση της ισότητας των φύλων και περιλαμβάνει ανάλυση των συνεργιών. Ειδικότερα, εξετάζει την πιθανή ανάγκη τροποποίησης ή διεύρυνσης των καθηκόντων του Ινστιτούτου, συμπεριλαμβανομένων των δημοσιονομικών επιπτώσεων μιας τέτοιας διεύρυνσης. Η αξιολόγηση συνυπολογίζει τις απόψεις των ενδιαφερομένων, τόσο σε κοινοτικό όσο και εθνικό επίπεδο.

2. Το Διοικητικό Συμβούλιο, με τη σύμφωνη γνώμη της Επιτροπής, αποφασίζει τη χρονική στιγμή για τη διενέργεια των μελλοντικών αξιολογήσεων, λαμβάνοντας υπόψη τα αποτελέσματα της έκθεσης αξιολόγησης για την οποία γίνεται λόγος στην προηγούμενη παράγραφο.

Άρθρο 21

Ρήτρα επανεξέτασης

Το Διοικητικό Συμβούλιο εξετάζει τα συμπεράσματα της αξιολόγησης που αναφέρεται στο προηγούμενο άρθρο και υποβάλλει στην Επιτροπή τις συστάσεις που κρίνει απαραίτητες για τις μεταβολές στο Ινστιτούτο, στις εργασιακές πρακτικές του και στο πεδίο της αποστολής του. Η Επιτροπή διαβιβάζει την έκθεση αξιολόγησης και τις συστάσεις στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών και τις δημοσιεύει. Μετά την εξέταση της έκθεσης αξιολόγησης και των συστάσεων, η Επιτροπή δύναται να υποβάλει τυχόν προτάσεις τροποποίησης του παρόντος κανονισμού, εάν το κρίνει σκόπιμο.

Άρθρο 22

Διοικητικός έλεγχος

Οι δραστηριότητες του Ινστιτούτου αποτελούν αντικείμενο εποπτείας του Διαμεσολαβητή, σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 195 της Συνθήκης.

Άρθρο 23

Έναρξη των εργασιών του Ινστιτούτου

Το Ινστιτούτο αρχίζει να λειτουργεί εντός δώδεκα μηνών από την ημερομηνία έναρξης ισχύος του παρόντος κανονισμού.

Άρθρο 24

Έναρξη ισχύος

Ο παρών κανονισμός αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή του στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.*

Ο παρών κανονισμός είναι δεσμευτικός ως προς όλα τα μέρη του και ισχύει άμεσα σε κάθε κράτος μέλος.

Βρυξέλλες, (ημερομηνία)

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο	*Για το Συμβούλιο*
Ο Πρόεδρος	*Ο Πρόεδρος*

LEGISLATIVE FINANCIAL STATEMENT

1. NAME OF THE PROPOSAL: Proposal for a Council Regulation establishing a European Institute for Gender Equality

2. ABM / ABB FRAMEWORK

Policy Area(s) concerned and associated Activity/Activities:

- Police area: 04 Employment and Social Affairs
- Activity: 04 05 Equal Opportunities for Women and Men

3. BUDGET LINES

3.1. From 2007 and onwards a new budget heading with two budget lines will be created:

- 04 05 04 01 : European Institute for gender equality - Subsidy to titles 1 & 2

- 04 05 04 02 : European Institute for gender equality – Subsidy to title 3

3.2. Duration of the action and of the financial impact: **1 January 2007 – 31 December 2013**

From 2007 onwards the allocation of appropriations will depend on the new financial perspectives 2007-2013. The annual amounts retained for this period are purely indicative.

3.3. Budgetary characteristics (*add rows if necessary*):

Budget line	**Type of expenditure**		**New**	**EFTA contribution**	**Contributions from applicant countries**	**Heading in financial perspective**
	Non-comp	Diff[31]	NO	YES/NO (open, decision of the Management Board)	YES/NO (open, decision of the Management Board)	**No** [1A]

[31] Differentiated appropriations.

4. SUMMARY OF RESOURCES

4.1. Financial Resources

4.1.1. Summary of commitment appropriations (CA) and payment appropriations (PA)

EUR million (to 3 decimal places)

Expenditure type	Section no.		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Subsidy for Title 3 Schedule of commitment/payment appropriations										
Commitment/Payments Appropriations (CA/PA)	8.1	a	2,19	3,5	3,625	3,625	3,741	3,63	3,83	24,141
Subsidy for Titles 1 and 2 Schedule of commitment/payment appropriations										
	8.	c	2,31	2,925	3,575	3,875	4,159	4,57	4,67	26,084
TOTAL REFERENCE AMOUNT			**4,5**	**6,425**	**7,2**	**7,5**	**7,9**	**8,2**	**8,5**	**50,225**
Commitment appropriations			4,5	6,425	7,2	7,5	7,9	8,2	8,5	50,225
Payment appropriations			4,5	6,425	7,2	7,5	7,9	8,2	8,5	50,225
Administrative expenditure not included in reference amount[32]										
Human resources and associated expenditure (NDA)	8.2.5	d	0,162	0,165	0,168	0,23	0,234	0,238	0,238	1,435
Administrative costs, other than human resources and associated costs, not included in reference amount (NDA)	8.2.6	e	0,2	0,1	0,1	0,1	0,11	0,11	0,12	0,84

[32] Expenditure within chapter xx 01 other than articles xx 01 04 or xx 01 05.

Total indicative financial cost of intervention

TOTAL CA including cost of Human Resources	a+c+d+e	4,862	6,69	7,468	7,83	8,248	8,548	8,858	52,5

TOTAL PA including cost of Human Resources	b+c+d+e	4,862	6,69	7,468	7,83	8,248	8,548	8,58	52,5

Co-financing details

If the proposal involves co-financing by Member States, or other bodies (please specify which), an estimate of the level of this co-financing should be indicated in the table below (additional lines may be added if different bodies are foreseen for the provision of the co-financing):

EUR million (to 3 decimal places)

Co-financing body		Year n	Year n	n + 1	n + 2	n + 3	n + 4	n + 5 and later		Total
……		f								
TOTAL CA including co-financing		a+c+d+e+f								

4.1.2. Compatibility with Financial Programming

x Proposal is compatible with the Commission's proposals for the new financial perspective 2007-2013 (heading 1a).

☐ Proposal will entail reprogramming of the relevant heading in the financial perspective.

☐ Proposal may require application of the provisions of the Interinstitutional Agreement[33] (i.e. flexibility instrument or revision of the financial perspective).

4.1.3. Financial impact on Revenue

x Proposal has no financial implications on revenue

☐ Proposal has financial impact – the effect on revenue is as follows:

[33] See points 19 and 24 of the Interinstitutional agreement.

NB: All details and observations relating to the method of calculating the effect on revenue should be shown in a separate annex.

EUR million (to one decimal place)

		Prior to action	Situation following action					
Budget line	Revenue	[Year n-1]	[Year n]	[n+1]	[n+2]	[n+3]	[n+4]	[n+5][34]
	a) Revenue in absolute terms							
	b) Change in revenue	*Δ*						

(Please specify each revenue budget line involved, adding the appropriate number of rows to the table if there is an effect on more than one budget line.)

4.2. Agency Human Resources FTE (including officials, temporary and external staff) – see detail under 8.2.1.

Annual requirements	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
Total number of statutory personnel of the proposed Institute	15	20	23	25	27	30	30	

5. CHARACTERISTICS AND OBJECTIVES

Details of the context of the proposal are required in the Explanatory Memorandum. This section of the Legislative Financial Statement should include the following specific complementary information:

5.1. Need to be met in the short or long term:

The Commission Report on equality between women and men[35] presented to and endorsed by the European Council in March 2004 confirms that there is a positive trend towards narrowing the gaps between women and men in several policy areas, however progress is too slow and enhanced efforts are necessary as significant gender gaps still exist in most policy fields. In order to assist the Community institutions and the Member States to make further progress in the area of gender equality policy, in particular in an enlarged Union, reliable and comparable data, dialogue at European level, appropriate methodological tools, awareness raising activities and collection and dissemination of information across the Union, are essential.

There is no existing structure which could provide the Community institutions, in particular the Commission and the Member States with such support in a comprehensive way. If no action is taken, the potential to improve the implementation of this priority policy area and

[34] Additional columns should be added if necessary i.e. if the duration of the action exceeds 6 years.

[35] Report on equality between women and men - COM(2004) 115, 19.2.2004.

also to bring Europe closer to the citizens through raising awareness will not be availed of and progress in relation to the achievement of gender equality in the European Union will remain slow, in particular, in the context of a Union with 25 Member States. The Explanatory memorandum (chapters 2 and 3) and the ex-ante-evaluation explain in detail the reasons why there is a need for an Institute.

5.2. Value-added of Community involvement and coherence of the proposal with other financial instruments and possible synergy

An appropriate structure will lead to an improved understanding throughout the EU of structural discrimination and practices which lead to inequality; reinforce the capacity of relevant stakeholders at national and EU level through the sharing of knowledge, data and information on best practices; and ensure greater visibility through the dissemination of information to EU citizens. Only an Institute at European level can by definition execute these tasks.

The assignment of tasks related to the collection, analysis and dissemination of data and information, the development of methodological tools and the organisation of awareness raising activities to the proposed Institute would enable the Commission to focus on its core functions in particular the development of policy and the effective monitoring of the implementation of the Community *acquis*, the organisation of policy oriented events, etc. and therefore to make better use of its limited human resources.

At the same time the establishment of a permanent specialised agency will facilitate the building up of appropriate expertise and ensure the effective and efficient use of resources. The involvement of the Social Partners and NGOs at EU level in the Management Board and of specialised experts in the Advisory Forum will facilitate co-operation and exchange of know-how, and the creation of a documentation centre open to the public should ensure that the work of the Institute is widely disseminated throughout the Union and will have a multiplier effect. The Commission proposal will put a number of mechanisms in place in order to ensure coherence with other relevant Community activities and to avoid overlap and to ensure the best use of the resources, given the limitations of the budget. In particular:

- the proposed Regulation will provide for co-operation between the Institute and other relevant Community agencies. For example, the Directors of these agencies will be invited to attend the meetings of the Management Board of the Institute, as observers. In addition, "memoranda of understanding" could also be signed to define possible areas of synergies among the agencies. These are common practices, successfully developed for ex. between the Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Agency for Safety and Health at Work.

- the work programme of the Institute will be in line with the Community priorities in this policy area and the work of the Commission, including its statistical and research work.

- the Institute's activities will be distinct from those proposed under the gender equality strand of PROGRESS, which are intended to support the Commission in the carrying out of its core tasks (shaping new policies and ensuring the effective implementation of the *acquis*. The Commission proposed a relatively modest amount for the activities under Progress (8% of the total budget, € 54.5m over 7 years), in order to make provision for the budget of the Institute (€ 52.5m over 7 years). These two amounts together represent the current level of expenditure in the area of gender equality in the field of employment and

social affairs, in accordance with the request of the Council for a budgetary neutral proposal.

5.3. Objectives, expected results and related indicators of the proposal in the context of the ABM framework

The objective of the Institute is to serve as a technical support to the European institutions, in particular the Commission and the Member States, by providing them with the necessary objective, reliable and comparable at European level information and data as well as methodological tools. The Institute's role is also to promote the visibility of gender equality through the development of awareness raising and dissemination of information activities, including the creation of a documentation centre addressed to the stakeholders and the public at large.

Chapter 8 (details of resources) presents the objectives in operational terms and also gives information on the expected output and related indicators, where possible. Only after the establishment of the Institute and the adoption by the Management Board of its annual and rolling programme, will it be possible and necessary to establish a real link between the operational activities and the relevant financial and human resources necessary to carry out these activities. [Chapter 6.1 (monitoring system) describes the responsibilities of the Director in this respect.]

5.4. Method of Implementation (indicative)

Show below the method(s)[36] chosen for the implementation of the action.

x ***Centralised Management***

□ Directly by the Commission

x Indirectly by delegation to:

□ Executive Agencies

x Bodies set up by the Communities as referred to in art. 185 of the Financial Regulation

□ National public-sector bodies/bodies with public-service mission

□ ***Shared or decentralised management***

□ With Member states

□ With Third countries

□ ***Joint management with international organisations (please specify)***

[36] If more than one method is indicated please provide additional details in the "Relevant comments" section of this point.

6. MONITORING AND EVALUATION

6.1. Monitoring system

The Director of the Institute will be responsible for the adequate follow-up of the information which must be collected, from the start of each action, on the inputs, outputs and results of the intervention. In practice this means (i) identifying the indicators for inputs, outputs and results and (ii) putting in place methods for the collection of data.

The Director will be responsible for the implementation of effective monitoring and evaluation of the performance of the Institute against its objectives according to professionally recognised standards and shall report annually to the Management Board on the results of the evaluation (Art.11 (2) (e)).

The Director will prepare an annual report (Article 3(e)) on the activities of the Institute which will compare, in particular, the results achieved with the objectives of the annual work programme; this report, following adoption by the Management Board, will be forwarded by 15 June at the latest to the European Parliament, the Council, the Commission and the Court of Auditors.

6.2. Evaluation

6.2.1. Ex-ante evaluation

The ex-ante evaluation supporting this proposal has been conducted, in the second semester of 2004, by the Commission Services in charge of the policy area of equality between men and women, in particular DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It is based mainly on the Feasibility Study for a European Gender Institute, 2002[37], carried out on behalf of the Commission, the Commission Annual Report on equality between women and men, 2004[38], the European Parliament report on the Role of a Future European Gender Institute, 2004[39], the external evaluation and the Commission interim evaluation of the Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality 2001-2005[40],as well as the Meta-Evaluation Report on the Community Agency System, 2003[41] and the evaluations of the functioning of other agencies mainly the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia[42] and the European Agency for Safety and Health at Work[43].

---

37 European Commission Feasibility Study for a European Gender Institute (conducted by PLS Ramboll Management, DK, 2002).

38 Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions - COM(2004) 115, 19.2.2004.

39 Report on the Role of a Future European Gender Institute, A study for the European Parliament, by Yellow Window Management Consultants, a division of eadc n.v./s.a.

40 Commission Staff Working Document, Interim evaluation Report from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions on the Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality 2001-2005 - SEC(2004) 1047, 11.8.2004.

41 European Commission, Budget Directorate General, 15.9.2004.

42 Communication from the Commission on the activities of the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia, together with proposals to recast Council Regulation (EC) 1035/97 - COM(2003) 483, 5.8.2004.

43 Communication from the Commission on the evaluation of the European Agency for Safety and Health at Work accompanied by a Proposal for a Council Regulation amending Regulation (EC) No 2062/94 establishing a European Agency for Safety and Health at Work - COM(2004) 50, 23.4.2004.

6.2.2. Measures taken following an intermediate/ex-post evaluation (lessons learned from similar experiences in the past)

As indicated above, the Commission's proposal is based on lessons learned from similar experiences in the past (see chapter 5 of the ex-ante evaluation for details).

6.2.3. Terms and frequency of future evaluation

By the end of the third year following the entry into force of this Regulation, the Institute shall commission an independent external evaluation of its achievements, on the basis of terms of reference drawn up by the Management Board in agreement with the Commission. The Commission shall forward the evaluation report accompanied by the recommendations of the Management Board to the European Parliament, the Council, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions and make them public. After assessment of the evaluation report and the recommendations, the Commission may submit any proposals for amendments to this Regulation which it deems necessary.

7. ANTI-FRAUD MEASURES

The financial rules applicable to the Institute shall be adopted by the Management Board following consultation with the Commission. They may not depart from Commission Regulation (EC, Euratom) No 2343/2002 of 19 November 2002 on the framework Financial Regulation for the bodies referred to in Article 185 of Council Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002 on the Financial Regulation applicable to the general budget of the European Communities[44] unless specifically required for the Institute's effective operation and with the Commission's prior consent. In accordance with Art.71 of Commission Regulation 2343/2002, the Institute shall have an internal auditing function which must be performed in compliance with the relevant international standards while the Commission's internal auditor will exercise the same powers with respect to the Institute as with respect to Commission departments.

All measures developed by the Institute shall form part of its annual and mid-term programmes agreed by the Management Board. The Director shall be accountable for the management of his/her activities to the Management Board. In addition, controls by the Commission or the Court of Auditors of the European Communities may be carried out on the basis of documents or on the spot.

[44] OJ L 357, 21.12.2002, p. 72; Corrigendum: OJ L 2, 7.1.2003, p. 39.

8. DETAILS OF RESOURCES

Commitments (in € million to three decimal places)

Breakdown	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Staff full costl	1.080 (10x 0.108)	1.925 (17.5 x 0.110)	2.576 (23 x 0,112)	2.875 (25 x 0,115)	3.159 (27 x 0,117)	3.57 (30 x 0,119)	3.66 (30 x 0,122)	18,845
Other Administrative expenditure	1,23	1	0,999	1	1	1	1.01	7,24
Total Titles 1 and 2	2,31	2,925	3,575	3,875	4,159	4,57	4,67	26,084
Operational activities (Title 3)	2.19	3.5	3.625	3.625	3.741	3.63	3.83	24,141
TOTAL	4,5	6,425	7.2	7.5	7.9	8.2	8.5	50,225

This table is based on the following assumptions:

- For 2007 the full cost per official or temporary staff is € 108,000. This amount include personnel costs and administrative expenditure (buildings, IT, etc). From 2008 an annual deflator of 2 % is used.
- 15 persons will be recruited for the first year on average by mid year so the staff is half of 15;
- for the first year the administrative costs are higher than the following year due to the costs of settlement;
- for the second year 15 persons will work for all year and 5 other will be recruited on average by mid-year, so the staff is 17,5.

Overall financial impact of Institute human's resources

Year 2007

Type of human resources	**Amount in euro**	**Method of calculation**
Agents	**810 000**	**108 000 x 10**
Total	**810 000**	

The amounts represent a total expenditure over 12 months for an average on 10/15 permanent posts because of the difficulty of recruiting in the first year.

Year 2008

Type of human resources	Amount in euro	Method of calculation
Agents	**1 925 000**	**110 000 x 17,5**
Total	**1 925 000**	

The amounts represent a total expenditure over 12 months for an average of 17,5/20 permanent posts because of the difficulty of recruiting five persons during the year.

Total subsidy of the Institute's administrative expenditure for the first three years.

The subsidy of administrative expenditure will be covered by an operational heading of the Community budget (4 05 04 01)

Million EUR	**Year 2007**	**Year 2008**	**Year 2009**	**Total Years 2007-2009**
Human resources	15	20	23	23
Calculation basis	10	17,5	23	23
Annual cost of human resources	**1 080 000**	**1 925 000**	**2 576 000**	**5 311 000**
Other administrative expenditure				
Missions	200 000	150 000	150 000	500 000
Management Board and Advisory Forum meetings	300 000	300 000	300 000	900 000
Interpreting/Translation	650 000	500 000	500 000	1 650 000
Other administrative expenditure	80 000	50 000	49 000	179 000
Total other administrative expenditure	1 230 000	1 000 000	999 000	3 229 000
Total	**2 310 000**	**9 925 000**	**3 575 000**	**8 810 000**

TABLE: Estimate of human resources - Breakdown by areas of activity and category

ACTIVITIES	A	B	C	D
(a) Administration				
Management (this item includes the Director).	3		1	
Human and financial resources	1		1	
Information/IT	0,5	1		
Legal tasks	0,5			
TOTAL (a)	**5**	**1**	**2**	
(b) Operational tasks:				
Objective 1	**1**	**1**	**1**	
Objective 2	**0,5**	**1**	**0,25**	
Objective 3	**0,25**	**1**	**0,25**	
Objective 4	**0,25**		**0,25**	
Objective 5			**0,25**	
TOTAL (b)	**2**	**3**	**2**	
TOTAL (a) + (b)	**7**	**4**	**4**	

Description of tasks:

- Collect information and data on gender equality situation, policies and practices within the European Union through administrations, NGOs, experts ;.carry out surveys, when necessary;
- Record this information eventually in a common database;
- Analyse the information gathered directly or by experts, publish and disseminate results of such analysis,
- Develop methods to improve the comparability, objectivity and reliability of data on gender equality at Community level; develop analyse and evaluate relevant methodological tools; develop common standards for the establishment and collection of those data,

- Prepare and organise meetings of experts on legal, economical and social aspects of gender equality;

- Organise conferences, round tables and meetings at European level on topics directly relevant for gender equality;

- Organise campaigns for gender equality promotion in the European medias;

- Edit, publish and distribute results of studies and other information (annual report, magazine, posters, videos, CD ROM, etc.) and organise a public library on gender equality research;

- Edit publish and distribute reports and conclusions based on the results of the studies and meetings organised,

- Set and coordinate on internet an information network on issues related to equality between women and men: the Institute shall establish permanent co-operation with the relevant academic, research, governmental and non- governmental organisations at national level in each Member State;

- Disseminate best practices and the results of concrete cooperation, be it through the organization of conferences and seminars, the publication of booklets or other information materials and/ or the use of electronic means of communication;

- Develop training material on gender equality aspects for Member states administrations and organisations involved in gender equality policies or wishing to develop actions in this field,

- Launch call for tenders and proposals for the relevant actions, manage contracts and grant agreements, proceed to commitments and payments, evaluate results and outputs,

- Organise meetings of the Management Board and the Advisory Forum.

8.1. Objectives of the proposal in terms of their financial cost

Commitment appropriations in EUR million (to 3 decimal places)

(Headings of Objectives, actions and outputs should be provided)	Cost year 2007	Cost year 2008	Cost year 2009	Cost year 2010	Cost year 2011	Cost year 2012	Cost year 2013	Number of output	Total
OPERATIONAL OBJECTIVE No.1 [45]… **Provision of technical support to Community Institutions, mainly the Commission and the Member States: the European Institute will in particular:**									
Action 1: collect, record and analyse information and data; develop methods to improve the comparability, objectivity and reliability of data at Community level by establishing; develop, analyse and evaluate relevant methodological tools; carry out, when appropriate, surveys.	0.658	1.048	1.027	1.027	1.06	1.028	1.085	14	**7.232**
- Output : This post appropriation is intended to cover the specific reports which will contribute to the implementation of the work programme and will necessitate external contractors .It is also intended to cover the setting-up and co-ordination of appropriate tools for the collect of data.									
Action 2: organise, where appropriate, meetings of experts to support research work.	0.048	0.105	0.103	0.103	0.106	0.103	0.108	7	**0.723**
- Output : This post appropriation is intended to cover all the costs relevant to the above-mentioned meetings.									
Sub-total Objective 1	0.706	1.153	1.13	1.13	1.166	1.131	1.193	21	**7.955**
OPERATIONAL OBJECTIVE No.2 … Promotion of networking of stakeholders and dialogue at European level: the European Institute will:									
Action organise with relevant stakeholders conferences, round-tables, seminars, and meetings at European level	0.470	0.786	0.77	0.77	0.795	0.771	0.814	14	**5.424**

[45] As described under Section 5.3.

(Headings of Objectives, actions and outputs should be provided)	Cost year 2007	Cost year 2008	Cost year 2009	Cost year 2010	Cost year 2011	Cost year 2012	Cost year 2013	Number of output	Total
- Output : This appropriation is intended to cover the organisation of the above-mentioned activities, including travel and subsistence expenses, interpretation costs, etc.									
Sub-total Objective 2	0.470	0.786	0.77	0.77	0.795	0.771	0.814	14	**5.424**
OPERATIONAL OBJECTIVE No3 : Promotion of dissemination of information and awareness - raising activities to enhance visibility on gender equality: the European Institute will:									
Action: Publish and distribute the results of the surveys and of other information activities and products (annual report, magazine, posters, videos, CD ROM, etc). It will also set up a documentation centre accessible to the public.	0.219	0.424	0.513	0.513	0.530	0.514	0.542	7	**3.616**
- Output: Publication, editing and distribution costs including databases and mailing of results of surveys , other information activities (annual report, magazine, posters, videos, CD ROM, etc. and organisation of a library on gender equality research).									
Sub-total Objective 3	0.219	0.424	0.513	0.513	0.530	0.514	0.542	7	**3.616**
OPERATIONAL OBJECTIVE No.4 : Effective functioning of management structure									
Action 1 Meetings of the Management Board and the Advisory Forum.	0,286	0,314	0,314	0,314	0,314	0,314	0,324	7	**2,180**

(Headings of Objectives, actions and outputs should be provided)	Cost year 2007	Cost year 2008	Cost year 2009	Cost year 2010	Cost year 2011	Cost year 2012	Cost year 2013	Number of output	Total
- Output: This appropriation is intended to cover the operating expenses including travel and subsistence expenses and interpretation costs.(2 meeting for the Management Board of 18 members and 2 meetings for the consultative Forum of 30 persons per year).									
Sub-total Objective 4	0,286	0,314	0,314	0,314	0,314	0,314	0,324		**2,180**
OPERATIONAL OBJECTIVE No.5 : Costs related to effective implementation of operations									
Action 1 Mission, representation expenses, etc.	0.100	0,169	0,158	0,158	0,165	0,159	0,175		**0,985**
- Output: This appropriation is intended to cover expenditure on transport, daily mission allowances and other exceptional expenses incurred by established staff in the interest of the service, in accordance with the staff regulations									
Action 2 Cost of translation of studies, reports, working documents, leaflets, etc.	0.390	0.634	0.719	0.719	0.742	0.720	0.759	7	**5.063**
- Output: This appropriation is intended to cover the translation of studies, reports, as well as working documents for the Management Board and Advisory Forum and for conferences, seminars, etc. into the different Community languages. The translation work will mainly be carried out by the Translation Centre for the bodies of the EU in Luxembourg									
Action 3 Interpretation costs for non-routine conferences	0.019	0.021	0.021	0.021	0.021	0.021	0.022	7	**0.145**
- Output: This appropriation is intended to cover interpreting services to be billed to the European Institute by the European Commission. It is also intended to cover the payment of freelance interpreters hired for non-routine conferences for which the Commission is unable to provide interpreting.									
Sub-total Objective 5	0.509	0.954	0.944	0.945	0.975	0.946	0.998		**6.654**
TOTAL COST	**2.190**	**3.500**	**3.624**	**3.625**	**3.741**	**3.630**	**3.830**		**24;140**

8.2. Administrative Expenditure

8.2.1. Number and type of human resources

Types of post		Staff to be assigned to management of the action using existing and/or additional resources (**number of posts/FTEs**)					
		Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4	Year n+5
Officials or temporary staff[46] (XX 01 01)	A*/AD						
	B*,C*/AST						
Staff financed[47] by art. XX 01 02							
Other staff[48] financed by art. XX 01 04/05							
TOTAL							

8.2.2. Description of tasks deriving from the action

8.2.3. Sources of human resources (statutory)

(When more than one source is stated, please indicate the number of posts originating from each of the sources)

☐ Posts currently allocated to the management of the programme to be replaced or extended

☐ Posts pre-allocated within the APS/PDB exercise for year n

☐ Posts to be requested in the next APS/PDB procedure

☐ Posts to be redeployed using existing resources within the managing service (internal redeployment)

☐ Posts required for year n although not foreseen in the APS/PDB exercise of the year in question

8.2.4. Other Administrative expenditure included in reference amount (XX 01 04/05 – Expenditure on administrative management)

EUR million (to 3 decimal places)

---

46 Cost of which is NOT covered by the reference amount.
47 Cost of which is NOT covered by the reference amount.
48 Cost of which is included within the reference amount.

Budget line (number and heading)	Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4	Year n+5 and later	TOTAL
1 Technical and administrative assistance (including related staff costs)							
Executive agencies[49]							
Other technical and administrative assistance							
- *intra muros*							
- *extra muros*							
Total Technical and administrative assistance							

8.2.5. Financial cost of human resources and associated costs not included in the reference amount

EUR million (to 3 decimal places)

Type of human resources	Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4	Year n+5 and later
Officials and temporary staff (04 05 01)	0.162 (1.5 x 0,108)	0.165 (1.5 x 110)	0.168 (1.5 x 0,112)	0.230 (2 x 0,115)	0.234 (2 x 0,117)	0.238 (2 x 0,119)2
Staff financed by Art XX 01 02 (auxiliary, END, contract staff, etc.) (specify budget line)						
Total cost of Human Resources and associated costs (NOT in reference amount)	**0.162**	**0.165**	**0.168**	**0.23**	**0.234**	**0.238**

This is the cost of the staff devoted to evaluation, control and coordination of the Institute within the Commission.

Calculation – ***Officials and Temporary agents***

Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable

[49] Reference should be made to the specific legislative financial statement for the Executive Agency(ies) concerned.

Persons/year for control, budget drafting and funding and coordination between the Commission and the Agency.

Calculation – ***Staff financed under art. XX 01 02***

Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable

8.2.6 Other administrative expenditure not included in reference amount

EUR million (to 3 decimal places)

	Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4	Year n+5 and later	TOTAL
XX 01 02 11 01 – Missions	0,2	0,1	0,1	0,1	0,11	0,11	0,72
XX 01 02 11 02 – Meetings & Conferences							
.57XX 01 02 11 03 – Committees[50]							
XX 01 02 11 04 – Studies & consultations							
XX 01 02 11 05 - Information systems							
Total Other Management Expenditure (XX 01 02 11)							
Other expenditure of an administrative nature (specify including reference to budget line)							
Total Administrative expenditure, other than human resources and associated costs (NOT included in reference amount)	0,2	0,1	0,1	0,1	0,11	0,11	0,72

Calculation – ***Other administrative expenditure not included in reference amount***

The needs for human and administrative resources shall be covered within the allocation granted to the managing DG in the framework of the annual allocation procedure.

[50] Specify the type of committee and the group to which it belongs.