EUROPEISKA GEMENSKAPERNAS KOMMISSION

Bryssel den 8.3.2005
KOM(2005) 81 slutlig

2005/0017 (COD)

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut

(Text av betydelse för EES)

(framlagt av kommissionen)

{SEC(2005) 328}

MOTIVERING

1. BAKGRUND

1. Europeiska rådet konstaterade inom ramen för den socialpolitiska agendan[1] att det finns ett behov av att öka medvetenheten, sammanföra resurser och utbyta erfarenheter i syfte att främja jämställdhet, särskilt genom att inrätta ett europeiskt jämställdhetsinstitut (nedan kallat ”institutet”). Europeiska rådet begärde därför att en genomförbarhetsstudie skulle göras i frågan.

2. I genomförbarhetsstudien[2] bedöms behovet av att inrätta ett institut, dess syften och dess organisatoriska och administrativa struktur. Vid sitt möte den 2 december 2002 välkomnade rådet kommissionens undersökning och uppmanade kommissionen att avsluta arbetet utan dröjsmål eftersom det kunde ligga till grund för vidare överväganden[3].

3. På grundval av resultatet av det informella möte för ministrar med ansvar för jämställdhetsfrågor som hölls den 7 maj 2004 stödde rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid sitt möte den 1–2 juni 2004[4] tanken på att inrätta ett institut. Rådet framhöll dock att institutet måste skapa ett mervärde och att överlappning med redan pågående verksamhet bör undvikas. Man betonade också behovet av budgetneutralitet.

4. Med beaktande av tidigare diskussioner uttryckte Europeiska rådet[5] i juni 2004 sitt stöd för tanken att inrätta ett institut och uppmanade kommissionen att lägga fram ett förslag. Detta låg också i linje med Lissabonagendans jämställdhetsmål[6].

5. Europaparlamentet har också förespråkat att ett institut inrättas[7] och har beställt en undersökning i frågan[8].

6. Mot denna bakgrund och på grundval av förhandsbedömningen[9] lägger kommissionen fram detta förslag till Europaparlamantets och rådets förordning om inrättande av ett institut. Förslaget beaktar även resultaten av de utvärderingar som gjorts av andra gemenskapsorgans verksamhet, särskilt på det socialpolitiska området[10].

---

1 Antagen i Nice i december 2000.

2 ”European Commission Feasibility Study for a European Gender Institute” (utförd av PLS Ramboll Management, DK, 2002).

3 Möte i rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) i Bryssel.

4 Europeiska unionens råd, pressmeddelande 9507/04, s. 11.

5 Europeiska rådets möte den 17–18 juni 2004, ordförandeskapets slutsatser, punkt 43, s. 9.

6 Vid Europeiska rådets möte i Lissabon 2000 fastställdes målet att Europeiska unionen skulle öka kvinnors förvärvsfrekvens till minst 60 % och den totala förvärvsfrekvensen till 70 % senast 2010.

7 Europaparlamentets resolutioner P5-TA (2002)0372 av den 4.7.2002, P5-TA (2002)0606 av den 17.12.2004, P5-TA (2004)0023 av den 14.1.2004 samt P5-TA (2004)0167 av den 10.3.2004.

8 ”Role of a future European Institute”, en undersökning utförd för Europaparlamentet, slutrapport, 15.6.2004.

9 Förhandsbedömningen av förslaget finns som bilaga.

10 Kommissionens meddelande om verksamheten vid Europeiska centrumet för övervakning av rasism och främlingsfientlighet - KOM(2003) 483, 5.8.2003; kommissionens meddelande om utvärderingen av

7. Under 2005 infaller tioårsjubiléet för FN-deklarationen och den handlingsplan för jämställdhet som antogs vid den internationella kvinnokonferensen i Peking.[11] Det är därför en väl vald tidpunkt för kommissionen att visa sitt engagemang för jämställdhet genom att inrätta ett europeiskt jämställdhetsinstitut.

2. SYFTET MED KOMMISSIONENS FÖRSLAG

1. Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande rättighet och en prioritering i gemenskapens politik som finns inskriven i fördraget och som stöds av ett väletablerat regelverk bestående av 13 gemenskapsdirektiv[12] och en omfattande rättspraxis (ca 200 domar i EG-domstolen). Jämställdhet är ett specifikt och väldefinierat politikområde som behandlas i flera särskilda artiklar i fördraget (artiklarna 2, 3.2, 13, 137 och 141). Artikel 13 ger rådet befogenheter att bekämpa alla former av diskriminering, inbegripet könsdiskriminering, medan artikel 3.2 ställer det ytterligare kravet att jämställdhet skall främjas i all gemenskapspolitik. Utkastet till konstitutionellt fördrag följer samma linje.

2. Gemenskapens lagstiftning och politik i fråga om likabehandling av kvinnor och män har lett till att diskrimineringen minskat betydligt, särskilt i arbetslivet. Kommissionens jämställdhetsrapport[13], som lades fram för och godkändes av Europeiska rådet i mars 2004, bekräftar att utvecklingen går i positiv riktning mot mindre klyftor mellan män och kvinnor på flera politikområden. I rapporten betonas dock att framstegen sker i alltför långsam takt och att det krävs ökade insatser. Löneklyftan mellan könen har visat tecken på att öka i en rad medlemsstater under de senaste två åren.

3. För att skapa jämställdhet krävs det en flerdimensionell strategi med ett brett spektrum av politiska åtgärder på alla områden, särskilt utbildning, sysselsättning och karriärutveckling, entreprenörskap, lika lön för lika eller likvärdigt arbete, bättre möjligheter att kombinera arbete och familj, inbegripet barnomsorg, samt en jämnare könsfördelning när det gäller deltagande i det politiska och ekonomiska

---

Europeiska arbetsmiljöbyrån - KOM(2004) 50, 23.4.2004;"Meta-evaluation on the Community Agency System", slutrapport - dokument från kommissionen, GD Budget, 15.9.2003.

11 Fjärde internationella kvinnokonferensen, Peking, 4–15 september 1995.

12 Nio direktiv med ändringar och utvidgningar har antagits i fråga om likabehandling av kvinnor och män: direktiv 75/117/EEG om tillnärmningen av medlemsstaternas lagar om tillämpningen av principen om lika lön för kvinnor och män, direktiv 76/207/EEG om om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning, yrkesutbildning och befordran samt arbetsvillkor, ändrat genom direktiv 2002/73/EG, direktiv 79/7/EEG om successivt genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om social trygghet, direktiv 86/378/EEG om genomförandet av principen om likabehandling av kvinnor och män i fråga om företags- eller yrkesbaserade system för social trygghet, ändrat genom direktiv 96/97/EG, direktiv 97/80/EG om bevisbörda vid mål om könsdiskriminering, utvidgat genom 98/52/EG, direktiv 92/85/EEG om åtgärder för att förbättra säkerhet och hälsa på arbetsplatsen för arbetstagare som är gravida, nyligen har fött barn eller ammar, direktiv 96/34/EG om ramavtalet om föräldraledighet, undertecknat av UNICE, CEEP och EFS, utvidgat genom direktiv 97/75/EG, direktiv 86/613/EEG om tillämpningen av principen om likabehandling av kvinnor och män med egen rörelse, bland annat jordbruk, samt om skydd för kvinnor med egen rörelse under havandeskap och moderskap samt direktiv 2004/113/EG om genomförande av principen om likabehandling av kvinnor och män när det gäller tillgång till och tillhandahållande av varor och tjänst.

13 Rapport om jämställdhet mellan kvinnor och män - KOM(2004) 115, 19.2.2004.

beslutsfattandet. Utvidgningen har lett till en mer mångfacetterad union med olika erfarenhets- och utvecklingsnivåer när det gäller jämställdhet.

4. Det finns också en rad ytterst viktiga socioekonomiska aspekter på jämställdhetsarbetet: kvinnor utgör 52 % av EU:s befolkning och deras insatser är av avgörande betydelse för att man skall kunna uppnå Lissabonmålen. Kvinnor har också en nyckelroll när det gäller att skapa en hållbar utveckling i perspektivet av en åldrande befolkning i Europa.

5. Dessa frågor innebär nya utmaningar och kommer att leda till ökade krav på såväl europeisk som nationell nivå när det gäller insamling och analys av jämförbara och tillförlitliga uppgifter och utarbetande av lämpliga metodverktyg som kan hjälpa EU-institutionerna (särskilt kommissionen) och medlemsstaterna att åstadkomma goda resultat och ett effektivt genomförande av gemenskapens politik på området. Det finns också ett behov av större insatser för att öka medvetenheten och sprida information bland unionsmedborgarna inte bara om uppnådda resultat, utan även om de hinder och utmaningar som ligger framför oss.

6. Det finns således ett behov av ett organ som kan fungera som kunskapscentrum på europeisk nivå, som har en självständig verksamhet och den sakkunskap som krävs för att fullfölja detta uppdrag och som kan ge EU-institutionerna och medlemsstaterna tekniskt stöd.

3. SUBSIDIARITET OCH PROPORTIONALITET

1. Institutets huvudsakliga verksamhet kommer att vara att samla in och sammanställa information från alla EU-medlemsstater, utarbeta metodverktyg och sprida information. Det är uppdragets genuint europeiska dimension som gör att institutets mål inte kan uppnås av de enskilda medlemsstaterna. Institutet bör bland annat införa och tillämpa ett enhetligt system för insamling och analys av information som säkerställer uppgifternas kompatibilitet och jämförbarhet och som gör det möjligt att göra en metodologiskt tillförlitlig jämförande granskning av situationen i EU. Detta uppdrag kan per definition inte genomföras med gott resultat på nationell nivå.

2. I förhandsbedömningen diskuterades om det var lämpligt att låta det planerade europeiskt organet för mänskliga rättigheter sköta de föreslagna uppgifterna eller om man skulle utvidga verksamhetsområdet för ett befintligt organ. Jämställdhetspolitiken innefattar mer än kampen mot diskriminering och respekt för en grundläggande rättighet, och dess specifika karaktär och höga utvecklingsnivå talar för att ett särskilt organ inrättas. Därför uppmanade Europeiska rådet i juni 2004 kommissionen att lägga fram ett förslag om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut, trots att man i december 2003 hade bett kommissionen att utarbeta ett förslag om inrättande av ett organ för mänskliga rättigheter genom att utvidga mandatet för Europeiskt centrum för övervakning av rasism och främlingsfientlighet.

3. Det bör framhållas att särskilda organ har inrättats även för andra specifika grundläggande rättigheter (t.ex. arbetsmiljö och miljö). Detta visar att det ibland finns ett behov av särskilda instrument för grundläggande rättigheter som omfattas av särskilda politiska riktlinjer. En sådan uppdelning tillämpas även på det

internationella planet – mänskliga rättigheter behandlas inom FN:s kommission för mänskliga rättigheter, medan jämställdhetsfrågor behandlas inom FN:s kvinnokommission.

4. Att utvidga verksamhetsområdet för ett befintligt organ – t.ex. Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor – skulle kräva betydande ytterligare sakkunskap och ekonomiska medel. Jämställdhetsfrågorna skulle annars riskera att hamna i periferin, få mindre uppmärksamhet och prioriteras lägre, vilket i sin tur skulle leda till att jämställdhetspolitiken får ett mycket begränsat genomslag.

5. Stora nackdelar av detta slag skulle därför väga tyngre än eventuella besparingar av att föra in jämställdhetsfrågorna under det planerade organet för mänskliga rättigheter eller ett befintligt organ.

6. Om ett särskilt organ sköter dessa uppgifter kan kommissionen också fokusera på sina kärnuppgifter, dvs. utarbeta politiska riktlinjer och övervaka att gemenskapens regelverk följs. Institutets verksamhet kommer att skilja sig från den verksamhet som föreslås i jämställdhetsdelen av Progress-programmet (2007-2013)[14], vars uppgift är att stödja kommissionen i genomförandet av dess kärnuppgifter.

4. RÄTTSLIG GRUND

Artikel 141.3 är den särskilda rättsliga grunden för åtgärder som syftar till att säkerställa tillämpningen av principen om lika möjligheter och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Artikel 13.2 ger gemenskapen befogenheter att vidta åtgärder för att stödja och främja målet att bekämpa könsdiskriminering på andra områden än arbetslivet. Därför utgör artikel 141.3 och artikel 13.2 tillsammans den lämpliga rättsliga grunden för detta förslag.

FÖRKLARING TILL ARTIKLARNA

Artiklarna 1 och 2

I dessa artiklar förklaras varför institutet inrättas och där fastställs också dess mål, dvs. att ge tekniskt stöd till EU-institutionerna (särskilt kommissionen) och medlemsstaterna i syfte att bekämpa könsdiskriminering och främja jämställdhet på gemenskapens alla befogenhetsområden. Institutet kommer också att sträva efter att öka medvetenheten om jämställdhetsfrågor bland unionsmedborgarna.

Artikel 3

I denna artikel fastställs de särskilda arbetsuppgifterna, som kan delas in i följande tre huvudkategorier:

- De som avser tillhandahållande av tekniskt stöd genom insamling och analys av forskningsresultat och relevanta uppgifter samt genom utarbetande av verktyg för integrering av jämställdhetsfrågor på alla politikområden. Uppgifterna skall vara objektiva, tillförlitliga och jämförbara på europeisk nivå, och institutet kommer att utarbeta särskilda kriterier för

[14] Förslag till Europaparlamentets och rådets beslut om inrättande av ett gemenskapsprogram för sysselsättning och social solidaritet - PROGRESS - KOM(2004) 488, 14.7.2004.

detta. Institutet kommer också i förekommande fall att göra undersökningar och anordna möten för experter för att stödja forskningsarbetet *(punkterna a, b, c, d och f).*

- De som avser organisation av verksamhet som syftar till att främja erfarenhetsutbyte och dialogutveckling på europeisk nivå med och mellan alla intressenter, t.ex EU-institutionerna och medlemsstaternas institutioner, arbetsmarknadens parter, icke-statliga organisationer och forskningscentrum *(punkt g)*.

- De som avser spridning av information för att ge ytterligare information till intressenter och medborgare genom ett dokumentationscentrum, publikationer, en webbplats osv. *(punkt h).*

Insamlingen och analysen av information skall även omfatta internationella organisationer och tredjeländer (inbegripet Efta-länderna och kandidatländerna) för att göra det möjligt att utveckla fördjupade kunskaper om jämställdhetsfrågor utanför EU och för att stödja gemenskapens insatser för jämställdhetsintegrering inom politikområdena yttre förbindelser och utvecklingssamarbete. Att tillhandahålla objektiva, tillförlitliga och jämförbara uppgifter om jämställdhet i alla medlemsstaterna är en stor utmaning, eftersom strategierna varierar. För att få bästa möjliga resultat skall institutet ha ett ständigt samarbete med relevanta organisationer inom högre utbildning och forskning samt statliga och icke statliga organisationer på nationell nivå i alla medlemsstater *(punkt a).*

För att undvika överlappning och säkerställa bästa möjliga resursanvändning skall institutet i största möjliga utsträckning använda befintliga forskningsresultat från forskningsinstitut och forskningsorganisationer när det gäller att samla in och analysera uppgifter. Institutet skall också verka i nära samarbete med dessa organisationer. Om relevant information inte finns tillgänglig kan institutet utföra undersökningar (*punkt d).*

Institutet måste också utarbeta en årlig verksamhetsrapport som särskilt kommer att ligga till grund för en utvärdering av de resultat institutet uppnått i förhållande till dess mål. Rapporten kommer att överlämnas till EU-institutionerna *(punkt e).*

Artikel 4

I denna artikel fastställs institutets arbetsmetoder och verksamhetsområden. Institutets prioriterade verksamhetsområden skall vara i linje med gemenskapens prioriteringar och kommissionens arbetsprogram på jämställdhetsområdet. Detta är nödvändigt, eftersom institutets roll är att stödja EU-institutionerna och medlemsstaterna när det gäller att främja jämställdhet. Den information som skall samlas in och analyseras skall, liksom all annan verksamhet, avse alla aspekter av jämställdhet på gemenskapens alla politikområden.

För att undvika överlappning skall institutet beakta det arbete som redan utförs på nationell, europeisk och internationell nivå. Institutets skall också ha ett nära samarbete med relevanta avdelningar inom kommissionen och samordna sin verksamhet med övriga EU-organ, särskilt de som verkar inom närliggande politikområden. För att få till stånd ett sådant samarbete mellan berörda organ kommer samförståndsavtal vid behov att slutas. I artikel 10.11 föreskrivs också att direktörerna vid relevanta organ kan bjudas in att delta i institutets styrelsemöten. Detta är väletablerade mekanismer som har utvecklats med gott resultat för samarbetet mellan Europeiska fonden för förbättning av levnads- och arbetsvillkor och Europeiska arbetsmiljöbyrån *(punkterna 1–3).*

Punkt 4 avspeglar en av de viktiga frågor som framhålls i utvärderingarna av befintliga EU-organ, dvs. behovet av att tillhandahålla information till slutanvändarna (medlemsstaternas specialiserade tjänster, jämställdhetsorgan, arbetsmarknadens parter, icke-statliga organisationer, forskningscentrum och allmänheten) som är användarvänlig och lättbegriplig och faktiskt kan utnyttjas.

I *punkt 5* anges att institutet får sluta avtal för insamling av uppgifter och utförande av undersökningar och forskning.

Artikel 5

I denna artikel fastställs att institutet har en oberoende ställning vid utförandet av sina uppgifter.

Artikel 6

I denna artikel föreskrivs att institutet skall vara en juridisk person för att det skall kunna utföra sina uppgifter och sluta avtal eller vidta andra åtgärder med juridiska konsekvenser på eget ansvar. Bestämmelserna i denna artikel liknar bestämmelserna i artiklarna 281 (f.d. artikel 210) och 282 (f.d. artikel 211) i EG-fördraget.

Enligt artikel 8.2 har institutet dock begränsade befogenheter i fråga om internationell rätt.

Artikel 7

I denna artikel föreskrivs att Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1049/2001 skall tillämpas på alla handlingar som finns hos institutet. I den förordningen fastställs principer, villkor och gränser till följd av offentliga eller privata intressen för rätten till tillgång till Europaparlamentets, rådets och kommissionens handlingar så att största möjliga insyn garanteras. Institutet kommer att vidta åtgärder för att genomföra förordningen. Om institutet behandlar personuppgifter skall detta ske i enlighet med de bestämmelser som gäller för en EU-institution som behandlar sådana uppgifter.

Artikel 8

I *punkt 1* anges vilka slag av organisationer som institutet skall samarbeta med vid utförandet av sina uppgifter.

I *punkt 2*, som grundar sig på artikel 300 i EG-fördraget (f.d artikel 228), fastställs reglerna för formella överenskommelser med internationella organisationer och tredjeländer.

Artiklarna 9–12

I dessa artiklar fastställs bestämmelserna för hur institutets strukturer skall vara sammansatta och hur de skall arbeta, dvs. styrelsen, direktören och personalen samt rådgivningsgruppen.

Organisationsmodellen skall främja medverkan av institutets olika intressenter, oberoende av yttre påtryckningar, insyn och ansvarsskyldighet gentemot de demokratiska organen. Det föreslås därför att en styrelse inrättas bestående av sex ledamöter som utses av rådet och sex ledamöter som utses av kommissionen från relevanta avdelningar. Det föreslås också att det skall finnas totalt tre representanter för relevanta icke-statliga organisationer och

arbetsmarknadens parter på europeisk nivå. Dessa representanter, som inte kommer att ha rösträtt, kommer att utses av kommissionen.

Institutet kommer att ledas av en direktör som har en hög grad av oberoende och flexibilitet och som skall ansvara för att organisera institutets interna arbete. Direktören kommer också att ansvara för personalfrågor samt för utarbetande och genomförande av institutets budget och arbetsprogram. För att skapa den legitimitet som krävs bör direktören utses av styrelsen på förslag av kommissionen.

Institutet bör som ett EU-organ säkerställa bästa möjliga användning av sakkunskaper och resurser vid fullföljandet av sitt uppdrag, samtidigt som det övergripande kravet på oberoende uppfylls. Det föreslås därför att institutet innefattar en rådgivningsgrupp bestående av experter, vars uppgift är att underlätta samarbete och informationsutbyte mellan institutet och behöriga institutioner och organ i de olika medlemsstaterna.

För att få till stånd ett nära samarbete och samordning med övriga EU-organ – särskilt de som verkar inom närliggande politikområden – skall direktörerna för dessa organ, utöver de mekanismer som föreskrivs i artikel 4, bjudas in att delta i institutets styrelsemöten som observatörer.

Artikel 13

I denna artikel anges att tjänsteföreskrifterna för tjänstemän och andra anställda i Europeiska gemenskaperna skall tillämpas på institutets personal, samtidigt som tillämpningsföreskrifterna utarbetas av styrelsen i samråd med kommissionen.

Artiklarna 14 och 15

I dessa artiklar fastställs bestämmelser för utarbetande och genomförande av budgeten i enlighet med kommissionens förordning (EG, Euratom) nr 2343/2002 med rambudgetförordning för de gemenskapsorgan som avses i artikel 185 i rådets förordning (EG, Euratom) nr 1605/2002 med budgetförordning för Europeiska gemenskapernas allmänna budget[15].

Artiklarna 16–18

Detta är standardbestämmelser för alla EU-organ och avser språkanvändning och översättning (artikel 16), privilegier och immuniteter (artikel 17) samt ansvar (artikel 18)

Artikel 19

Denna artikel gör det möjligt för relevanta tredjeländer att delta i institutets verksamhet.

Artikel 20 och 21

I dessa artiklar fastställs att en extern utvärdering skall göras i slutet av det tredje året efter det att institutet inlett sin verksamhet och att denna skall följas upp på lämpligt sätt. Här finns också standardklausulen om översyn.

---

[15] EGT L 357, 31.12.2002, s. 72 med rättelse i EGT L 2, 7.1.2003, s. 39.

Artikel 22

Detta är en standardartikel om att institutets verksamhet övervakas av Ombudsmannen.

Artiklarna 23 och 24

Institutet kommer att inleda sin verksamhet inom ett år efter det att förordningen trätt i kraft. Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*. Enligt artikel 249 i EG-fördraget är förordningen bindande och direkt tillämplig. Beslutet om institutets säte behandlas i förordningen. De behöriga myndigheterna skall så snart som möjligt fatta beslut om institutets lokalisering, dock senast sex månader efter det att förordningen trätt i kraft.

2005/0017 (COD)

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS OCH RÅDETS DIREKTIV

om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut

(Text av betydelse för EES)

EUROPAPARLAMENTET OCH EUROPEISKA UNIONENS RÅD HAR ANTAGIT DENNA FÖRORDNING

med beaktande av Fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen, särskilt artiklarna 13.2 och 141.3 i detta,

med beaktande av kommissionens förslag[16],

med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande[17],

med beaktande av Regionkommitténs yttrande[18],

i enlighet med förfarandet i artikel 251 i fördraget, och

av följande skäl:

(1) Jämställdhet mellan kvinnor och män är en grundläggande princip i Europeiska unionen. Artiklarna 21 och 23 i Europeiska unionens stadga om grundläggande rättigheter förbjuder könsdiskriminering och fastställer att jämställdhet skall säkerställas på alla områden.

(2) I artikel 2 i fördraget om upprättandet av Europeiska gemenskapen föreskrivs att främjande av jämställdhet mellan kvinnor och män är en av gemenskapens väsentliga uppgifter. I artikel 3.2 i fördraget föreskrivs också att gemenskapen i all verksamhet skall syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och därigenom se till att jämställdhetsaspekten integreras i gemenskapens hela politik.

(3) Artikel 13 i fördraget ger rådet befogenhet att vidta lämpliga åtgärder för att bekämpa diskriminering bland annat på grund av kön på gemenskapens alla befogenhetsområden.

(4) Principen om lika möjligheter för och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet finns inskriven i artikel 141 i EG-fördraget och det finns redan ett omfattande regelverk för likabehandling av kvinnor och män i fråga om tillgång till anställning och arbetsvillkor, inbegripet lika lön.

---

16 EUT C, s. .
17 EUT C, s. .
18 EUT C, s. .

(5) I kommissionens första årliga jämställdhetsrapport till rådets vårmöte konstateras att det fortfarande finns betydande skillnader mellan kvinnor och män på de flesta politikområden, att bristande jämställdhet är ett flerdimensionellt problem som måste angripas med ett brett spektrum av politiska åtgärder samt att det krävs ökade insatser för att uppfylla de strategiska Lissabonmålen.

(6) Europeiska rådet ansåg vid sitt möte i Nice i december 2000 att man skulla ”utveckla kunskapen, sammanslagningen av resurser och erfarenhetsutbytet, bland annat genom att ett europeiskt institut för genusfrågor… inrättas”.

(7) I den genomförbarhetsstudie som utfördes för kommissionen[19] konstateras att det finns en tydlig roll för ett europeiskt jämställdhetsinstitut avseende vissa uppgifter som för närvarande inte utförs av befintliga organ, särskilt när det gäller att samordna, centralisera och sprida forskningsresultat, lyfta fram jämställdhetsfrågorna samt utarbeta verktyg för bättre jämställdhetsintegrering i gemenskapens hela politik.

(8) Europaparlamentet uppmanade i sin resolution av den 10 mars 2004[20] kommissionen att påskynda arbetet för att inrätta ett institut.

(9) Tanken på att inrätta ett europeiskt jämställdhetsinstitut stöddes av rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) vid dess möte den 1–2 juni 2004[21] och Europeiska rådet vid dess möte den 17–18 juni 2004, och Europeiska rådet uppmanade kommissionen att lägga fram ett särskilt förslag om detta.

(10) Insamling, analys och spridning av objektiva, tillförlitliga och jämförbara uppgifter om jämställdhet, utarbetande av lämpliga verktyg för att integrera jämställdhetsdimensionen på alla politikområden, främjande av en dialog mellan intressenterna och åtgärder för att öka medvetenheten bland unionsmedborgarna är nödvändiga insatser för att gemenskapen på ett effektivt sätt skall kunna främja jämställdhet, särskilt i den utvidgade unionen. Det är därför lämpligt att inrätta ett europeiskt jämställdhetsinstitut som kan bistå EU-institutionerna och medlemsstaterna genom att utföra dessa uppgifter.

(11) Samarbete med berörda myndigheter i medlemsstaterna är nödvändigt för att man skall kunna främja insamling av jämförbara och tillförlitliga uppgifter på europeisk nivå. Information om jämställdhet är relevant på alla nivåer inom gemenskapen – den lokala, regionala, nationella och europeiska – och tillgång till sådan information kommer därför att vara värdefull för medlemsstaternas myndigheter när de utarbetar riktlinjer och åtgärder på lokal, regional och nationell nivå inom sina respektive befogenhetsområden.

(12) Institutet skall samarbeta så nära som möjligt med alla gemenskapens program och organ för att undvika överlappning, särskilt med Europeiska fonden för förbättring av

---

[19] ”European Commission Feasibility Study for a European Gender Institute” (utförd av PLS Ramboll Management, DK, 2002).

[20] Europaparlamentets resolution om Europeiska unionens jämställdhetspolitik (EP T5-0167/2004, 10 mars 2004).

[21] Europeiska unionens råd, pressmeddelande 9507/04, s. 11.

levnads- och arbetsvillkor[22], Europeiska arbetsmiljöbyrån[23], Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop)[24] och det planerade organet för mänskliga rättigheter[25].

(13) I enlighet med artikel 3 i fördraget är det lämpligt att införa bestämmelser som främjar en jämnare könsfördelning i styrelsen.

(14) Institutet skall åtnjuta största möjliga oberoende vid utförandet av sina uppgifter.

(15) Byrån bör tillämpa relevant gemenskapslagstiftning om allmänhetens tillgång till handlingar i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1049/2001[26] och om skydd för enskilda personer med avseende på behandling av personuppgifter i enlighet med Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001[27].

(16) Kommissionens förordning (EG, Euratom) nr 2343/2002 av den 23 december 2002 med rambudgetförordning för de gemenskapsorgan som avses i artikel 185 i rådets förordning (EG, Euratom) nr 1605/2002 med budgetförordning för Europeiska gemenskapernas allmänna budget[28] skall tillämpas på Europeiska jämställdhetsinstitutet.

(17) När det gäller institutets avtalsrättsliga ansvar, som regleras av den lagstiftning som är tillämplig på det avtal som institutet ingått, bör EG-domstolen vara behörig att träffa avgöranden med stöd av en skiljedomsklausul i avtalet. Domstolen skall också vara behörig i tvister som gäller byråns utomobligatoriska ersättningsansvar.

(18) En oberoende extern utvärdering skall göras för att bedöma resultatet av institutets arbete, undersöka om det finns behov av att ändra eller utvidga dess uppdrag samt fastställa tidpunkten för ytterligare översyner.

(19) I linje med subsidiaritetsprincipen och proportionalitetsprincipen enligt artikel 5 i fördraget kan målet med denna förordning – dvs. att tillhandahålla jämförbara och tillförlitliga uppgifter på europeisk nivå för att bistå EU-institutionerna och medlemsstaterna när det gäller att främja fördragsmålet om att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och främja jämställdhet – inte uppnås i tillräcklig utsträckning av medlemsstaterna och kan därför, på grund av den planerade åtgärdens

---

22 Rådets förordning (EEG) nr 1365/75 av den 26 maj 1975 om bildande av en europeisk fond för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, med ändringar.

23 Rådets förordning (EG) nr 2062/94 av den 18 juli 1994 om upprättande av en europeisk arbetsmiljöbyrå, med ändringar.

24 Rådets förordning (EEG) nr 337/75 av den 10 februari 1975 om uppbyggnaden av ett europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning, med ändringar.

25 Medlemsstaterna framförde vid Europeiska rådets möte i december 2003 önskemålet att kommissionen skulle utarbeta ett förslag om inrättande av ett organ för mänskliga rättigheter genom att utvidga mandatet för Europeiska centrumet för övervakning av rasism och främlingsfientlighet.

26 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1049/2001 av den 30 maj 2001 om allmänhetens tillgång till Europaparlamentets, rådets och kommissionens handlingar (EGT L 145, 31.5.2001, s. 43).

27 Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 av den 18 december 2000 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter (EGT L 8, 12.1.2001, s. 1).

28 EGT L 357, 31.12.2002, s. 72 med rättelse i EGT L 2, 7.1.2003, s. 39.

omfattning eller verkningar, bättre uppnås på gemenskapsnivå. Förordningen går inte utöver vad som är nödvändigt för att uppnå dessa mål.

(20) Artikel 141.3 är den särskilda rättsliga grunden för åtgärder som syftar till att säkerställa tillämpning av principen om lika möjligheter för och likabehandling av kvinnor och män i arbetslivet. Artikel 13.2 gör det möjligt att vidta gemenskapsåtgärder för att stödja och främja målet att bekämpa könsdiskriminering på andra områden än arbetslivet. Därför utgör artikel 141.3 och artikel 13.2 tillsammans den lämpliga rättsliga grunden för detta förslag.

HÄRIGENOM FÖRESKRIVS FÖLJANDE.

Artikel 1

Ett europeiskt jämställdhetsinstitut (nedan kallad ”institutet”) skall härmed inrättas.

Artikel 2

Mål

De övergripande målen för institutet skall vara att bistå gemenskapens institutioner, särskilt kommissionen, och medlemsstaternas myndigheter när det gäller att bekämpa könsdiskriminering och främja jämställdhet samt att öka medvetenheten om dessa frågor bland unionsmedborgarna.

Artikel 3

Uppgifter

1. För att uppnå målen i artikel 2 skall institutet

(a) samla in, registrera, analysera och sprida relevanta objektiva, tillförlitliga och jämförbara uppgifter som rör jämställdhet, inbegripet forskningsresultat från medlemsstaterna, EU-institutionerna, forskningscentrum, nationella jämställdhetsorgan, icke-statliga organisationer, relevanta tredjeländer samt internationella organisationer,

(b) utveckla metoder att förbättra jämförbarheten, objektiviteten och tillförlitligheten av uppgifterna på europeisk nivå genom att fastställa kriterier som förbättrar informationens enhetlighet,

(c) utveckla, analysera och utvärdera metodverktyg för att stödja jämställdhetsintegrering i gemenskapens hela politik.

(d) utföra undersökningar om jämställdhetssituationen i EU,

(e) publicera en årlig rapport om den egna verksamheten,

(f) anordna expertmöten för att stödja forskning,

(g) tillsammans med relevanta intressenter anordna konferenser, kampanjer, rundabordssamtal, seminarier och möten på europeisk nivå, och

(h) bygga upp dokumentationsresurser som är tillgängliga för allmänheten.

Artikel 4

Verksamhetsområden och arbetsmetoder

1. Institutet skall utföra sina uppgifter inom ramen för gemenskapens befogenheter och med hänsyn till de mål och prioriterade områden som antas i det årliga programmet och med vederbörlig hänsyn till tillgängliga budgetmedel.

2. Institutets arbetsprogram skall vara i linje med gemenskapens prioriteringar och kommissionens arbetsprogram, inbegripet dess arbete inom statistik och forskning.

3. För att undvika överlappning och säkerställa bästa möjliga resursanvändning skall institutet vid utförandet av sina uppgifter beakta befintlig information från olika källor och särskilt det arbete som redan utförs av EU-institutionerna och andra institutioner, organ och behöriga nationella och internationella organisationer samt ha ett nära samarbete med behöriga avdelningar inom kommissionen. Institutet skall säkerställa lämplig samordning med alla relevanta EU-organ, och vid behov skall samförståndsavtal slutas.

4. Institutet skall säkerställa att den information som sprids är begriplig för slutanvändarna.

5. Institutet får ingå avtal, bl.a. om underentreprenad, med andra organisationer för genomförandet av olika uppgifter.

Artikel 5

Institutets oberoende

Institutet skall utföra sina uppgifter oberoende av nationella myndigheter och det civila samhället och skall vara självständigt i förhållande till EU-institutionerna.

Artikel 6

Rättslig status och rättskapacitet

Institutet skall vara en juridisk person. I varje medlemsstat skall det ha den mest vittgående rättskapacitet som tillerkänns juridiska personer enligt den nationella lagstiftningen. Institutet får bland annat förvärva eller avyttra fast och lös egendom och föra talan inför domstol och andra myndigheter.

Artikel 7

Tillgång till handlingar

1. Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 1049/2001 skall tillämpas på de handlingar som finns hos institutet.

2. Styrelsen skall vidta åtgärder för att tillämpa förordning (EG) nr 1049/2001 inom sex månader från det att institutet inrättats.

3. Beslut som institutet fattar enligt artikel 8 i förordning (EG) nr 1049/2001 kan leda till att klagomål lämnas in till Europeiska ombudsmannen eller till att ett förfarande inleds vid Europeiska gemenskapernas domstol, enligt bestämmelserna i artiklarna 195 och 230 i fördraget.

4. Personuppgifter får inte bearbetas eller överföras utom då detta är absolut nödvändigt med tanke på fullföljandet av institutets uppdrag. I sådana fall skall Europaparlamentets och rådets förordning (EG) nr 45/2001 av den 18 december 2000 om skydd för enskilda då gemenskapsinstitutionerna och gemenskapsorganen behandlar personuppgifter och om den fria rörligheten för sådana uppgifter tillämpas.

Artikel 8

Samarbete med organisationer på nationell och europeisk nivå samt med internationella organisationer och tredjeländer

1. För att underlätta utförandet av sina uppgifter skall institutet samarbeta med organisationer i medlemsstaterna, till exempel jämställdhetsorgan, forskningscentrum, icke-statliga organisationer och arbetsmarknadens parter samt med relevanta organisationer på europeisk och internationell nivå och i tredjeländer.

2. Om avtal behöver slutas med internationella organisationer eller tredjeländer för att institutet skall kunna utföra sina uppgifter effektivt skall gemenskapen enligt det förfarande som föreskrivs i artikel 300 i fördraget sluta avtal med berörda internationella organisationer eller tredjeländer på institutets vägnar. Denna bestämmelse skall inte hindra tillfälligt samarbete med sådana organisationer eller tredjeländer.

Artikel 9

Institutets organ

Institutet kommer att omfatta följande:

(a) en styrelse,

(b) en direktör med egen personal, och

(c) en rådgivningsgrupp.

Artikel 10

Styrelsen

1. Styrelsen skall bestå av sex ledamöter som utses av rådet, sex ledamöter som utses av kommissionen samt tre ledamöter utan rösträtt som utses av kommissionen och som representerar en av följande grupper:

(a) En relevant icke-statlig organisation på gemenskapsnivå som har ett legitimt intresse av att bidra till att bekämpa könsdiskriminering och främja jämställdhet.

(b) Arbetsgivarorganisationer på gemenskapsnivå.

(c) Arbetstagarorganisationer på gemenskapsnivå.

2. Styrelseledamöterna skall utses på ett sådant sätt att högsta kompetens och en bred och relevant sakkunskap på jämställdhetsområdet garanteras.

Kommissionen och rådet skall syfta till att eftersträva en jämn könsfördelning i styrelsen.

Suppleanter som företräder ledamöterna när de inte är närvarande skall utses enligt samma förfarande.

Mandattiden skall vara fem år och kan förnyas en gång.

Förteckningen över styrelsemedlemmar skall publiceras av rådet i *Europeiska unionens officiella tidning* samt på institutets webbplats.

3. Styrelsen skall välja sin ordförande och vice ordförande för en period om ett år med möjlighet till omval.

4. Varje ledamot av styrelsen, eller dennes suppleant vid ledamotens frånvaro, har en röst.

5. Styrelsen skall fatta de beslut som är nödvändiga för institutets verksamhet. Styrelsen skall särskilt göra följande:

(a) På grundval av ett utkast utarbetat av den direktör som avses i artikel 11 och efter samråd med kommissionen anta det årliga arbetsprogrammet och arbetsprogrammet på medellång sikt för en treårsperiod i enlighet med budgeten och tillgängliga resurser. Programmet kan vid behov revideras under året, och det första årliga arbetsprogrammet skall antas högst nio månader efter utnämningen av direktören.

(b) Anta den årliga rapport som avses i artikel 3.e och som jämför resultaten med målen i det årliga arbetsprogrammet. Rapporten skall senast den 15 juni överlämnas till Europaparlamentet, rådet, kommissionen, revisionsrätten, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén.

(c) Granska direktören i disciplinärenden samt utse och avskeda honom eller henne i enlighet med artikel 11.

(d) Godkänna institutets budgetförslag och slutliga budgetar.

6. Styrelsen skall anta institutets interna regler på grundval av ett förslag utarbetat av direktören efter samråd med kommissionen.

7. Beslut skall fattas av styrelsen med absolut majoritet av de avgivna rösterna. Ordföranden skall ha utslagsröst.

8. Styrelsen skall anta sin arbetsordning på grundval av ett förslag utarbetat av direktören efter samråd med kommissionen.

9. Ordföranden skall sammankalla styrelsen minst två gånger per år. Ordföranden skall kalla till ytterligare möten på eget initiativ eller på begäran av minst en tredjedel av styrelsemedlemmarna.

10. Institutet skall varje år överlämna all information som är av betydelse för resultatet av granskningsförfarandena till budgetmyndigheten.

11. Direktörerna för Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Europeiska arbetsmiljöbyrån, Europeiska centrum för utveckling av yrkesutbildning och det organ för mänskliga rättigheter som kan komma att inrättas i framtiden kan i förekommande fall bjudas in att delta i styrelsens möten som observatörer.

Artikel 11

Direktören

1. Institutet skall ledas av en direktör som utses av styrelsen på förslag av kommissionen. Den sökande som styrelsen valt ut kan före utnämningen bli ombedd att avlägga en försäkran inför behöriga utskott i Europaparlamentet och besvara frågor från parlaments- eller utskottsledamöterna.

2. Direktörens mandattid skall vara fem år. Mandattiden kan på förslag från kommissionen och efter utvärdering förlängas en gång med högst fem år. Kommissionen skall i utvärderingen särskilt bedöma

- resultaten under den första mandatperioden och hur dessa uppnåtts, och

- institutets uppgifter och behov under kommande år.

3. Direktören skall under överinsyn av styrelsen ansvara för följande:

(a) Utföra de uppgifter som avses i artikel 3.

(b) Utarbeta och genomföra institutets årliga arbetsprogram och arbetsprogram på medellång sikt.

(c) Förbereda styrelsemöten.

(d) Utarbeta och publicera den årliga rapport som avses i artikel 3.e.

(e) Handlägga alla personalfrågor, och särskilt utöva de befogenheter som fastställs i artikel 13.3.

(f) Sköta den löpande administrationen.

(g) Införa effektiva förfaranden för övervakning och utvärdering av institutet i förhållande till dess mål i enlighet med erkända standarder. Direktören skall varje år rapportera till styrelsen om övervakningssystemets resultat.

4. Direktören skall ansvara för utförandet av sina uppgifter inför styrelsen och skall delta i styrelsemötena utan att ha rösträtt.

5. Direktören skall vara institutets lagliga företrädare.

Artikel 12

Rådgivningsgrupp

1. Rådgivningsgruppen skall bestå av medlemmar från behöriga organ som arbetar med jämställdhetsfrågor, och en sådan representant skall utses av varje medlemsstat, samt tre medlemmar utan rösträtt som skall utses av kommissionen och representerar intressenter på europeisk nivå, till exempel icke-statliga organisationer som har ett legitimt intresse av att bidra till att bekämpa könsdiskriminering och främja jämställdhet samt representanter för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationer på gemenskapsnivå. Företrädarna får ersättas av suppleanter, vilka skall utses vid samma tillfälle.

2. Medlemmarna i rådgivningsgruppen får inte vara styrelseledamöter.

3. Rådgivningsgruppen skall stödja direktören när det gäller att garantera institutets kompetens och oberoende vid utförandet av dess uppgifter.

4. Rådgivningsgruppen skall vara ett forum för informationsutbyte om jämställdhetsfrågor och för sammanförande av kunskap. Gruppen skall se till att institutet har ett nära samarbete med behöriga organ i medlemsstaterna.

5. Direktören skall vara ordförande i rådgivningsgruppen; i direktörens frånvaro skall en företrädare för institutet vara tillförordnad ordförande. Gruppen skall hålla regelbundna sammanträden minst två gånger per år efter kallelse från direktören eller på begäran av minst en tredjedel av gruppens medlemmar. Dess arbetsformer skall anges i institutets interna regler och skall offentliggöras.

6. Företrädare för kommissionens avdelningar skall delta i rådgivningsgruppens arbete.

7. Institutet skall tillhandahålla rådgivningsgruppen tekniskt och logistiskt stöd, samt sekretariatshjälp vid dess möten.

8. Direktören får bjuda in experter eller företrädare för relevanta näringsgrenar, arbetsgivare, fackliga organisationer, yrkesorganisationer, vetenskapliga organ eller icke-statliga organisationer med erkänd erfarenhet på områden där institutet verkar till samarbete i fråga om särskilda uppgifter och till deltagande i relevant verksamhet inom rådgivningsgruppen.

Artikel 13

Personal

1. Tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska gemenskaperna, anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna och bestämmelser som antagits gemensamt av Europeiska gemenskapernas institutioner för tillämpningen av dessa tjänsteföreskrifter och anställningsvillkor skall gälla för institutets personal.

2. Styrelsen skall i samråd med kommissionen anta de genomförandebestämmelser som krävs i enlighet med bestämmelserna i artikel 110 i tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska gemenskaperna och anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna. Styrelsen får införa bestämmelser som gör det möjligt för institutet att anställa nationella experter utsända från medlemsstaterna.

3. Institutet skall gentemot sin personal utöva de befogenheter som åligger tillsättningsmyndigheten.

Artikel 14

Upprättande av budgeten

1. För varje budgetår, vilket skall motsvara ett kalenderår, skall det utarbetas beräkningar över alla institutets inkomster och utgifter, vilka skall uppföras i institutets budget.

2. Inkomsterna och utgifterna i institutets budget skall vara i balans.

3. Utan att det påverkar andra resurser, skall institutets inkomster inbegripa

(a) ett bidrag från gemenskapen som tas upp i Europeiska unionens allmänna budget (kommissionens avsnitt),

(b) betalningar för tjänster som tillhandahållits,

(c) eventuella ekonomiska bidrag från de organisationer eller tredjeländer som avses i artikel 8, och

(d) eventuella frivilliga bidrag från medlemsstaterna.

4. Institutets utgifter skall omfatta löner, utgifter för administration och infrastruktur samt driftsutgifter.

5. Styrelsen skall varje år, på grundval av ett förslag utarbetat av direktören, upprätta en beräkning av institutets inkomster och utgifter för nästkommande budgetår. Denna beräkning, som skall inbegripa ett utkast till tjänsteförteckning, skall överlämnas av styrelsen till kommissionen senast den 31 mars.

6. Kommissionen skall vidarebefordra beräkningarna till Europaparlamentet och rådet (nedan ”budgetmyndigheten”) tillsammans med det preliminära förslaget till Europeiska unionens budget.

7. På grundval av den upprättade beräkningen skall kommissionen i det preliminära förslaget till Europeiska unionens allmänna budget ta upp de medel som den betraktar som nödvändiga med avseende på tjänsteförteckningen och storleken på det bidrag som skall belasta den allmänna budgeten, och som den skall förelägga budgetmyndigheten enligt artikel 272 i fördraget.

8. Budgetmyndigheten skall fastställa de anslag som skall stå till förfogande som bidrag till institutet. Budgetmyndigheten skall anta institutets tjänsteförteckning.

9. Institutets budget skall antas av styrelsen. Budgeten skall bli slutgiltig efter det att Europeiska unionens allmänna budget slutgiltigt har antagits. Vid behov skall den justeras på motsvarande sätt.

10. Styrelsen skall så snart som möjligt underrätta budgetmyndigheten om att den har för avsikt att genomföra eventuella projekt som kan få betydande konsekvenser för finansieringen av dess budget, särskilt projekt som rör egendom som exempelvis hyra eller köp av byggnader. Den skall underrätta kommissionen om detta.

Om en gren av budgetmyndigheten har meddelat att den har för avsikt att lämna ett yttrande skall den överlämna sitt yttrande till styrelsen inom sex veckor från och med den dag då meddelandet om projektet gjordes.

Artikel 15

Genomförande av budgeten

1. Direktören skall genomföra institutets budget.

2. Institutets räkenskapsförare skall senast den 1 mars efter det budgetår som löpt ut överlämna den preliminära redovisningen till kommissionens räkenskapsförare tillsammans med en rapport om budgetförvaltningen och den ekonomiska förvaltningen för samma budgetår. Kommissionens räkenskapsförare skall sammanställa institutionernas och de decentraliserade organens preliminära redovisningar i enlighet med artikel 128 i budgetförordningen för Europeiska gemenskapernas allmänna budget.

3. Senast den 31 mars efter utgången av det berörda budgetåret skall kommissionens räkenskapsförare förse revisionsrätten med institutets preliminära räkenskaper samt med en rapport om budgetförvaltningen och den ekonomiska förvaltningen under budgetåret. Rapporten om budgetförvaltningen och den ekonomiska förvaltningen för det budgetåret skall också överlämnas till Europaparlamentet och rådet.

4. Efter det att revisionsrättens synpunkter på institutets preliminära räkenskaper enligt bestämmelserna i artikel 129 i den allmänna budgetförordningen inkommit, skall direktören ansvara för upprättandet av de slutliga räkenskaperna och översända dem till styrelsen för yttrande.

5. Styrelsen skall lämna ett yttrande om institutets slutredovisning.

6. Direktören skall senast den 1 juli efter varje budgetår som löpt ut överlämna slutredovisningen till Europaparlamentet, rådet, kommissionen och revisionsrätten tillsammans med yttrandet från styrelsen.

7. Den slutliga redovisningen skall offentliggöras.

8. Direktören skall skicka ett svar på revisionsrättens synpunkter senast den 30 september. Han eller hon skall även översända detta svar till styrelsen.

9. Direktören skall på Europaparlamentets begäran lämna den information som behövs för en smidig tillämpning av förfarandet för beviljande av ansvarsfrihet för det berörda budgetåret, i enlighet med artikel 146.3 i budgetförordningen för Europeiska gemenskapernas allmänna budget.

10. Europaparlamentet skall före den 30 april år n+2, på rekommendation av rådet som skall fatta sitt beslut med kvalificerad majoritet, bevilja institutets direktör ansvarsfrihet för budgetens genomförande budgetår n.

11. Styrelsen skall anta institutets finansiella bestämmelser efter samråd med kommissionen. Vid utformningen av dessa bestämmelser får styrelsen avvika från kommissionens förordning (EG, Euratom) nr 2343/2002 av den 23 december 2002 med rambudgetförordning för de gemenskapsorgan som avses i artikel 185 i rådets förordning (EG, Euratom) nr 1605/2002 med budgetförordning för Europeiska gemenskapernas allmänna budget endast om institutets särskilda förvaltningsbehov kräver detta, och efter att kommissionen gett sitt godkännande.

Artikel 16

Språk

1. Bestämmelserna i förordning nr 1 av den 15 april 1958 om vilka språk som skall användas i Europeiska ekonomiska gemenskapen[29] skall gälla för institutet. 2. De översättningar som krävs för institutets arbete skall utföras av Översättningscentrum för Europeiska unionens organ[30].

Artikel 17

Immunitet och privilegier

Protokollet om immunitet och privilegier för Europeiska gemenskaperna skall tillämpas på institutet.

Artikel 18

Ansvar

1. Institutets kontraktsrättsliga ansvar skall regleras av den lagstiftning som är tillämplig på avtalet i fråga.

---

29 EGT 17, 6.10.1958, s. 385/58. Förordningen senast ändrad genom 2003 års anslutningsakt.

30 Rådets förordning (EG) nr 2965/94 av den 28 november 1994 om upprättande av ett översättningscentrum för Europeiska unionens organ (EGT L 314, 7.12.1994, s. 1). Förordningen senast ändrad genom förordning (EG) nr 1645/2003 (EUT L 245, 29.9.2003, s. 13).

Domstolen skall vara behörig enligt skiljedomsklausuler i avtal som ingås av institutet.

2. I fråga om icke avtalsenligt ansvar skall institutet i enlighet med de allmänna principer som är gemensamma för medlemsstaternas lagstiftning gottgöra skada som orsakats av institutet eller dess tjänstemän i utförandet av deras åligganden.

Domstolen skall vara behörig att avgöra tvister om sådant skadestånd.

Artikel 19

Medverkan av tredjeländer

1. Institutet skall låta de länder delta som slutit avtal med Europeiska gemenskapen enligt vilka de har antagit och tillämpat gemenskapslagstiftningen på det område som täcks av denna förordning.

2. Det skall, i enlighet med tillämpliga bestämmelser i dessa avtal, fastställas främst på vilket sätt och i vilken omfattning dessa länder skall delta i institutets arbete, även de bestämmelser som gäller deltagande i de initiativ som institutet tar, finansiella bidrag och personal. När det gäller personalfrågor skall dessa avtal under alla förhållanden vara i överensstämmelse med tjänsteföreskrifterna för tjänstemän i Europeiska gemenskaperna och anställningsvillkoren för övriga anställda i Europeiska gemenskaperna.

Artikel 20

Utvärdering

1. I slutet av tredje året efter det att denna förordning har trätt i kraft skall institutet beställa en oberoende extern utvärdering av de resultat institutet har uppnått på grundval av den uppdragsbeskrivning som styrelsen antagit i samverkan med kommissionen. Utvärderingen skall även innehålla en bedömning av institutets betydelse när det gäller att främja jämställdhet, och den skall omfatta en analys av synergieffekterna. Dessutom skall det eventuella behovet av att ändra eller utvidga institutets uppdrag behandlas, inbegripet de ekonomiska konsekvenserna av en sådan utvidgning. I utvärderingen skall de viktigaste aktörernas synpunkter beaktas, såväl på gemenskapsnivå som på nationell nivå.

2. Styrelsen skall i samråd med kommissionen fastställa tidpunkt för framtida utvärderingar med beaktande av resultaten av den utvärderingsrapport som avses i föregående stycke.

Artikel 21

Översynsklausul

Styrelsen skall granska slutsatserna av den utvärdering som avses i föregående artikel och lämna sådana rekommendationer till kommissionen som kan behövas avseende förändringar av institutet, dess arbetsmetoder och dess uppdrag. Kommissionen skall vidarebefordra utvärderingsrapporten och rekommendationerna till Europaparlamentet, rådet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén och Regionkommittén samt offentliggöra dessa handlingar. Efter granskning av utvärderingsrapporten och rekommendationerna får

kommissionen lägga fram förslag till de ändringar av denna förordning som den anser nödvändiga.

Artikel 22

Administrativ kontroll

Institutets verksamhet skall övervakas av ombudsmannen i enlighet med bestämmelserna i artikel 195 i fördraget.

Artikel 23

Inledande av institutets verksamhet

Institutet skall inleda sin verksamhet inom tolv månader efter det att förordningen trätt i kraft.

Artikel 24

Ikraftträdande

Denna förordning träder i kraft den tjugonde dagen efter det att den har offentliggjorts i *Europeiska unionens officiella tidning*.

Denna förordning är till alla delar bindande och direkt tillämplig i alla medlemsstater.

Utfärdad i Bryssel den .....

På Europaparlamentets vägnar	*På rådets vägnar*
Ordförande	*Ordförande*

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.