



KOMISIJA EVROPSKIH SKUPNOSTI

Bruselj, 8.3.2005  
KOM(2005) 81 končno

2005/0017 (COD)

**PREDLOG UREDBE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**o ustanovitvi Evropskega inštituta za enakost med spoloma**

**(Besedilo velja za EGP)**

(predložena s strani Komisije)

{SEC(2005) 328}

## OBRAZLOŽITVENI MEMORANDUM

### 1. OZADJE

1. Evropski svet je kot del programa socialne politike<sup>1</sup> priznal potrebo po širjenju ozaveščenosti, združevanju sredstev in izmenjavi izkušenj, da se uveljavi enakost med moškimi in ženskami, zlasti z ustanovitvijo Evropskega inštituta za vprašanja enakosti med spoloma, v nadaljevanju „Inštitut“, in zahteval izvedbo študije izvedljivosti.
2. Študija izvedljivosti<sup>2</sup> je presodila potrebo po ustanovitvi Inštituta, njegove cilje ter organizacijsko in upravno strukturo. Svet je na svoji seji 2. decembra 2002 pozdravil študijo Komisije in Komisijo pozval, da to delo hitro zaključi in tako pripravi ozadje za nadaljnje proučevanje<sup>3</sup>.
3. Svet za zaposlovanje, socialne zadeve, zdravje in varstvo potrošnikov je 1. in 2. junija 2004<sup>4</sup> na podlagi izida neuradnega srečanja ministrov za vprašanja enakosti med spoloma dne 7. maja 2004 v celoti podprl načelo ustanovitve Inštituta, hkrati pa je poudaril pomen ustanove, ki bi prinesla dodano vrednost in ne bi podvajala obstoječih dejavnosti. Izrečena je bila tudi potreba po proračunski nevtralnosti.
4. Evropski svet<sup>5</sup> je junija 2004 v skladu s cilji Lizbonske strategije v zvezi z enakostjo med moškimi in ženskami<sup>6</sup> in ob upoštevanju prejšnjih razprav izrazil podporo ustanovitvi Inštituta in pozval Komisijo, da predloži predlog.
5. Evropski parlament je tudi zahteval ustanovitev Inštituta<sup>7</sup> in je naročil izvedbo študije o tem vprašanju<sup>8</sup>.
6. Komisija na podlagi predhodne ocene<sup>9</sup> in v skladu z zgoraj navedenimi razpravami predloži ta predlog Uredbe Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi Inštituta. V predlogu so upošteevane tudi ugotovitve najnovjših ocen delovanja drugih agencij Skupnosti, zlasti tistih, ki delujejo na področju socialne politike<sup>10</sup>.

---

<sup>1</sup> Sprejet v Nici decembra 2000.

<sup>2</sup> Študija izvedljivosti Evropske komisije za Evropski inštitut za enakost med spoloma (ki jo je opravila agencija PLS Ramboll Management, DK, 2002).

<sup>3</sup> Zasedanje Sveta za zaposlovanje, socialno politiko, zdravje in varstvo potrošnikov v Bruslju.

<sup>4</sup> Svet EU, sporočilo za javnost 9507/04, str. 11.

<sup>5</sup> Evropski Svet, 17.–18. junij 2004, sklepi predsedstva, odstavek 43, str. 9.

<sup>6</sup> Evropski svet si je v Lizboni leta 2000 za cilj zastavil, da Evropska unija doseže najmanj 60-odstotni delež zaposlenih žensk in 70-odstotno skupno stopnjo zaposlenosti do leta 2010.

<sup>7</sup> Resolucije Evropskega parlamenta P5-TA (2002)0372 z dne 4.7.2002, P5-TA (2002) 0606 z dne 17.12.2004, P5-TA (2004) 0023 z dne 14.1.2004 in P5-TA (2004) 0167 z dne 10.3.2004.

<sup>8</sup> „Vloga prihodnjega Evropskega inštituta“, študija za Evropski parlament, končno poročilo, 15.6.2004.

<sup>9</sup> Predhodna ocena predlogov je priložena kot priloga.

<sup>10</sup> Sporočilo Komisije o dejavnostih Evropskega centra za spremljanje in nadzorovanje rasizma in ksenofobije - KOM(2003) 483, 5.8.2003; sporočilo Komisije o oceni Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu - KOM(2004) 50, 23.4.2004; „Metaocena sistema agencij v Skupnosti“, končno poročilo - dokument služb Komisije, GD za proračun, 15.9.2003.

7. Leto 2005 zaznamuje deseta obletnica Deklaracije Združenih narodov in Pekinških izhodišč za ukrepanje<sup>11</sup> in to je ustrezna priložnost, da Skupnost pokaže svojo zavezanost načelu enakosti med moškimi in ženskami in ustanovi Evropski inštitut za enakost med spoloma.

## 2. UPRAVIČENOST PREDLOGA KOMISIJE

1. Enakost med moškimi in ženskami je temeljna pravica in prednostna naloga Skupnosti, zapisana v Pogodbi in podprta z uveljavljenim pravnim redom Skupnosti, ki obsega trinajst direktiv<sup>12</sup> in obsežno sodno prakso (približno 200 sodb Sodišča Evropskih skupnosti). Enakost med spoloma je posebna, dobro dopredeljena politika, za katero so v Pogodbi določeni posebni členi (členi 2, 3(2), 13, 137, 141). Poleg člena 13, ki pooblašča Svet, da sprejme ukrepe za boj proti vsem oblikam diskriminacije, tudi spolne diskriminacije, člen 3(2) predvideva dodatno obveznost: spodbujanje enakosti med moškimi in ženskami na vseh področjih politike Skupnosti. Ta pristop je ohranjen v osnutku Ustavne pogodbe.
2. Zaradi zakonodaje in politike Skupnosti glede enake obravnave moških in žensk se je diskriminacija znatno zmanjšala, zlasti na področju zaposlovanja. Poročilo Komisije o enakosti med ženskami in moškimi<sup>13</sup>, ki je bilo marca 2004 predloženo Evropskemu svetu in ga je ta podprl, potrjuje zmanjševanje razlik med ženskami in moškimi na številnih političnih področjih. Vendar pa poudarja, da je napredek prepočasen in da so potrebna močnejša prizadevanja. V številnih državah članicah se v zadnjih dveh letih spet večajo razlike v plačah med spoloma.
3. Enakost med spoloma je treba zagotoviti z večrazsežnostnim pristopom, ki obsega celovito prepletanje političnih ukrepov na vseh področjih, vključno zlasti z izobraževanjem, zaposlovanjem in poklicnim razvojem, podjetništvom, enakim plačilom za enako ali enakovredno delo, boljšo uskladitvijo poklicnega in družinskega življenja, tudi z zagotovitvijo zmogljivosti otroškega varstva, ter uravnoteženo udeležbo žensk in moških pri političnem in gospodarskem odločanju. Posledica nedavne širitve Unije je bolj raznolika Unija z različnimi stopnjami izkušenj in razvoja na področju enakosti med spoloma.
4. Spodbujanje enakosti med spoloma je poleg tega povezano z nekaterimi izjemno pomembnimi socialno-ekonomskimi vidiki: ženske predstavljajo 52 % evropske

---

<sup>11</sup> Četrta svetovna konferenca o ženskah, Peking, 4.–15. september 1995.

<sup>12</sup> Na področju enake obravnave moških in žensk je bilo sprejetih 9 direktiv in njihovih sprememb/razširitev: Direktiva 75/117/EGS o uporabi načela enakega plačila za moške in ženske; Direktiva sveta 76/207/EGS o uresničevanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve, poklicnega izobraževanja in napredovanja ter delovnih pogojev, kakor je bila spremenjena z Direktivo 2002/73/ES; Direktiva 79/7/EGS o postopnem izvrševanju načela enakega obravnavanja moških in žensk v zadevah socialne varnosti; Direktiva 86/378/EGS o enakem obravnavanju moških in žensk v poklicnih sistemih socialne varnosti, kakor je bila spremenjena z Direktivo 96/97/ES; Direktiva 97/80/ES o dokaznem bremenu v primerih diskriminacije, kakor je bila razširjena z 98/52/ES; Direktiva 92/85/EGS o izboljšavah na področju varnosti in zdravja pri delu nosečih delavk; Direktiva 96/34/ES o starševskem dopustu, kakor je bila razširjena z 97/75/ES; Direktiva 86/613/EGS o enakem obravnavanju moških in žensk, ki se ukvarjajo z dejavnostjo ali pa so samozaposleni; in Direktiva 2004/113/ES o izvajanju načela enakega obravnavanja moških in žensk pri dostopu do blaga in storitev ter oskrbi z njimi.

<sup>13</sup> Poročilo o enakosti med ženskami in moškimi - KOM(2004) 115, 19.2.2004.

družbe in njihov prispevek je ključnega pomena za uresničevanje lizbonskih ciljev; ženske so tudi ključna prvina trajnostnega razvoja v okviru staranja prebivalstva v Evropi.

5. Obravnava teh vprašanj pomeni torej nove izzive, na ravni Skupnosti in držav članic pa nove zahteve po zbiranju in analizi primerljivih in zanesljivih podatkov in informacij ter razvoju ustreznih metodoloških orodij, ki naj institucijam Skupnosti, zlasti Komisiji, in državam članicam pomagajo zagotoviti napredek in učinkovito izvajanje politike Skupnosti na tem področju. Potrebne so tudi obsežnejše dejavnosti za dviganje ozaveščenosti in širjenje podatkov med evropskimi državljani, ne le v zvezi z dosežki, ampak tudi s prihodnjimi ovirami in izzivi.
6. Potrebna je torej agencija, ki bo delovala kot center odličnosti na evropski ravni in bo neodvisno opravljala svoje naloge, razpolagala z ustreznim strokovnim znanjem za opravljanje teh nalog in bo služila kot tehnična podpora institucijam Skupnosti in državam članicam.

### **3. SUBSIDIARNOST IN SORAZMERNOST**

1. Glavne dejavnosti Inštituta bodo zbiranje in združevanje podatkov, razvoj metodoloških orodij in širjenje podatkov na ozemlju Skupnosti. Prav zaradi resnično evropske razsežnosti teh nalog države članice ne morejo izpolniti ciljev Inštituta. Inštitut bo moral med drugim oblikovati in uporabljati enoten sistem zbiranja in analiziranja podatkov, ki bo zagotovil združljivost in primerljivost navedenih podatkov in tako omogočil metodološko ustrezen primerjalni pregled nad razmerami v Evropi. To se že po definiciji ne da uspešno narediti na ravni posameznih držav članic.
2. V predhodni oceni se je proučila ustreznost vključitve predlaganih nalog v pristojnost prihodnje Agencije za temeljne pravice ali razširitev nalog obstoječe agencije. Vendar stopnja razvoja in posebnost politike enakosti med spoloma, ki ne zajema zgolj boja proti diskriminaciji in spoštovanja temeljne pravice, upravičujeta nastanek ločene agencije. Zato je Evropski svet junija 2004 povabil Komisijo, naj predloži predlog za ustanovitev posebnega Evropskega inštituta za enakost med spoloma, čeprav je decembra 2003 od Komisije zahteval, naj pripravi predlog za ustanovitev Agencije za človekove pravice z razširitvijo pooblastil Evropskega centra za spremljanje rasizma in ksenofobije.
3. Poudariti je treba, da so se tudi za druge posebne temeljne pravice (npr. za zdravje in varnost pri delu, okolje) ustanovile posebne agencije. To kaže, da so v nekaterih primerih potrebni posebni instrumenti za temeljne pravice, za katere se oblikujejo posebne politike. Podobno na mednarodni ravni človekove pravice v Združenih narodih obravnava Komisij za človekove pravice, z enakostjo med spoloma pa se ukvarja ločena Komisija za položaj žensk.
4. Za razširitev nalog obstoječe agencije, denimo Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev, bi bilo potrebno znatno dodatno strokovno znanje in finančna sredstva, saj bi sicer politika enakosti med spoloma ostala obrobna zadeva, ki ne bi bila deležna potrebne pozornosti in prednosti, njen vpliv pa bi bil zato zelo omejen.

5. Kakršen koli finančni prihranek kot posledica vključitve enakosti med spoloma v okvir prihodnje Agencije za temeljne pravice ali obstoječe agencije, bi zato izničile pomanjkljivosti, poudarjene zgoraj.
6. Dodelitev teh nalog agenciji bo Komisiji omogočilo, da usmeri svoja prizadevanja v ključne naloge, tj. oblikovanje politike in spremljanje pravnega reda Skupnosti. Dejavnosti Inštituta se bodo razlikovale od tistih, ki so bile na področju enakosti med spoloma predlagane v programu PROGRESS (2007–2013)<sup>14</sup> in so namenjene zagotavljanju podpore Komisiji pri izvajanju njenih ključnih nalog.

#### 4. PRAVNA PODLAGA

Člen 141(3) je posebna podlaga za ukrepe, katerih cilj je zavarovati uporabo načela enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk na področju zaposlovanja in dela. Člen 13(2) zagotavlja pooblastila za sprejetje ukrepov Skupnosti za podpiranje in spodbujanje boja proti diskriminaciji glede na spol zunaj področja zaposlovanja. Zato je člen 141(3) skupaj s členom 13(2) ustrezna pravna podlaga za ta predlog.

#### RAZLAGA ČLENOV

##### *Člena 1 in 2*

Ta člena določata načelo ustanovitve Inštituta in opredeljujeta njegov cilj, ki je zagotavljanje tehnične pomoči evropskim institucijam, zlasti Komisiji, in državam članicam pri boju proti diskriminaciji glede na spol in pri spodbujanju enakosti med moškimi in ženskami na vseh področjih pristojnosti Skupnosti. Cilj Inštituta bo tudi dvig ozaveščenosti glede enakosti spolov pri državljanih EU.

##### *Člen 3*

Ta člen določa posebne naloge, ki se lahko razvrstijo v tri glavne skupine:

– naloge, katerih namen je zagotavljanje tehnične pomoči z zbiranjem in analizo rezultatov raziskav in ustreznih podatkov ter razvojem orodij za vključevanje enakosti spolov na vseh področjih politike. Podatki morajo biti objektivni, zanesljivi in primerljivi na evropski ravni in v ta namen Inštitut razvije posebna merila. Kadar to ustreza, izvaja tudi raziskovanja in pripravi srečanja strokovnjakov v podporo raziskovalnemu delu (*točke a, b, c, d in f*):

– naloge, ki so povezane s pripravo dejavnosti za spodbujanje izmenjave izkušenj in razvoj dialoga na evropski ravni z vsemi zainteresiranimi stranmi, kot so institucije Skupnosti in držav članic, socialni partnerji, nevladne organizacije, raziskovalni centri itd., kakor tudi med njimi (*točka g*):

– naloge, ki so povezane s širjenjem podatkov za nadaljnje obveščanje zainteresiranih strani in državljanov prek dokumentacijskega centra, objav, spletne strani itd. (*točka h*).

---

<sup>14</sup> Predlog Sklepa Evropskega parlamenta in Sveta o ustanovitvi programa Skupnosti za zaposlovanje in socialno solidarnost – PROGRESS - KOM (2004) 488, 14.7.2004.

Zbiranje in analizo podatkov je treba razširiti tudi na mednarodne organizacije in tretje države, vključno z EFTO in državami kandidatkami, da se omogoči bolj vsestransko razumevanje vprašanja enakosti med spoloma zunaj EU in se zagotovi pomoč Skupnosti pri njenem prizadevanju za vključevanje načela enakosti spolov na področju zunanjih odnosov in razvojnega sodelovanja. Zagotavljanje objektivnih, zanesljivih in primerljivih podatkov o enakosti med spoloma v vseh državah članicah je zahtevna naloga, saj se pristopi razlikujejo. Da bi bili rezultati čim boljši, Inštitut vzpostavi stalno sodelovanje z ustreznimi akademskimi, raziskovalnimi, vladnimi in nevladnimi organizacijami na nacionalni ravni v vseh državah članicah (točka a).

Da se prepreči podvajanje in se zagotovi najboljša izraba sredstev, mora Inštitut, kolikor je mogoče, uporabiti rezultate raziskav, ki so jih že opravile raziskovalne ustanove in organizacije za zbiranje in analizo podatkov, ter z navedenimi tesno sodelovati. Kadar ustreznih podatkov ni, lahko raziskovanja izvede Inštitut (točka d).

Inštitut mora pripraviti letno poročilo o svojih dejavnostih, ki se bo uporabljalo zlasti pri oceni rezultatov njegovega dela glede na letni program. To poročilo bo predloženo institucijam Skupnosti (točka e).

#### **Člen 4**

Ta člen opredeli delovne metode in področja delovanja. Prednostna področja dejavnosti Inštituta so v skladu s prednostnimi nalogami Skupnosti in delovnim programom Skupnosti o enakosti med spoloma. To je bistveno, saj je vloga Inštituta zagotavljanje pomoči institucijam Skupnosti in državam članicam pri spodbujanju enakosti med moškimi in ženskami. Podatki, ki se zbirajo in analizirajo, ter vse druge dejavnosti zadevajo vse vidike enakosti med spoloma na vseh področjih politike Skupnosti.

Da se prepreči podvajanje, Inštitut upošteva vse delo, ki poteka na ravni držav članic, ravni EU in mednarodni ravni. Zaželeno je tudi tesno sodelovanje z ustreznimi službami Komisije in usklajeno sodelovanje z vsemi agencijami Skupnosti, zlasti s tistimi, ki delujejo na podobnih področjih politike. To sodelovanje med ustreznimi agencijami se zagotovi s podpisom „memoranduma o soglasju“, kadar to ustreza. Člen 10(11) tudi določa, da so direktorji ustreznih agencij lahko vabljeni na seje odbora Inštituta. Ti mehanizmi so običajna praksa, uspešno razvita na primer med Evropsko fundacijo za izboljšanje življenjskih in delovnih pogojev ter Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu (odstavki 1 – 3).

Odstavek 4 izraža eno od ključnih vprašanj, poudarjenih v ocenah obstoječih agencij Skupnosti, tj. potrebo, da se končnim uporabnikom (strokovnim službam držav članic, organom za enakost med spoloma, socialnim partnerjem, NVO, raziskovalnim centrom in javnosti) zagotovijo uporabnikom prijazni, uporabni in razumljivi podatki.

Odstavek 5 pojasnjuje, da Inštitut lahko sklene pogodbe za zbiranje podatkov, izvajanje anket in raziskav.

#### **Člen 5**

Ta člen določa, da je Inštitut pri izvajanju svojih nalog neodvisen.

## **Člen 6**

Ta člen določa, da je Inštitut pravna oseba in da zato v okviru svoje pristojnosti opravlja naloge ter sklepa pogodbe ali sprejme druge akte s pravnimi posledicami. Pogoji tega člena so podobni tistim iz členov 281 ES (prej člen 210) in 282 ES (prej člen 211).

Vendar ima Inštitut omejeno moč na področju mednarodne zakonodaje, kot je predvideno s členom 8 (2).

## **Člen 7**

Člen določa, da se Uredba (ES) št. 1049/2001 Evropskega parlamenta in Sveta uporablja za vse dokumente Inštituta. Ta uredba na podlagi javnega ali zasebnega interesa določa načela, pogoje in omejitve, ki urejajo pravico do vpogleda v dokumente Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije tako, da zagotovijo kar največjo dostopnost dokumentov. Inštitut bo sprejel ukrepe za izvajanje Uredbe. Če bo Inštitut obdeloval osebne podatke, bo uporabljal predpise, ki za takšno obdelavo veljajo za institucije Skupnosti.

## **Člen 8**

Odstavek 1 določa vrste organizacij, s katerimi sodeluje Inštitut, da izpolni svoje naloge.

Odstavek 2 temelji na členu 300 ES (prej člen 228) in določa pravila v zvezi z uradnimi sporazumi z mednarodnimi organizacijami ali tretjimi državami.

## **Členi 9–12**

Ti členi določajo pravila v zvezi s sestavo in delovanjem struktur Inštituta, tj. upravnega odbora, direktorja in osebja ter svetovalnega foruma.

Organizacijski ustroj mora omogočiti udejstvovanje različnih zainteresiranih strani Inštituta, neodvisnost od zunanjih pritiskov, preglednost in odgovornost do demokratičnih ustanov. Zato se predlaga ustanovitev upravnega odbora, sestavljenega iz 6 članov, ki jih imenuje Svet, in 6 članov, ki jih imenuje Komisija iz ustreznih služb. Poleg tega se predlaga skupno 3 predstavnike ustreznih NVO in socialnih partnerjev na evropski ravni. Te predstavnike, ki ne bodo imeli glasovalne pravice, bo imenovala Komisija.

Inštitut bo vodil direktor, ki bo premogel visoko stopnjo neodvisnosti in prilagodljivosti ter bo odgovoren za organizacijo notranjega delovanja Inštituta. Direktor bo odgovoren tudi za pripravo in izvajanje proračuna in delovnega programa Inštituta ter za kadrovske zadeve. Direktorja mora imenovati upravni odbor na predlog Komisije, da se zagotovi potrebna legitimnost.

Inštitut mora kot organ Skupnosti pri uresničevanju svojega poslanstva zagotoviti kar najboljše izkoriščanje strokovnega znanja in sredstev, hkrati pa mora spoštovati najpomembnejšo zahtevo po neodvisnosti. Zato se predlaga, da Inštitut obsega tudi svetovalni forum, sestavljen iz strokovnjakov, katerih naloga je olajšati sodelovanje in izmenjavo podatkov med Inštitutom ter pristojnimi ustanovami in organi v različnih državah članicah.

Za zagotovitev tesnega sodelovanja in usklajevanja z drugimi agencijami Skupnosti, zlasti tistimi, ki delujejo na podobnih področjih politike, in kot dodatni mehanizem poleg tistih iz

člena 4 je treba direktorje teh agencij povabiti, da se kot opazovalci udeležijo sej upravnega odbora.

### **Člen 13**

Ta člen določa, da pravila in predpisi, ki veljajo za uradnike in druge uslužbence Evropskih skupnosti, veljajo tudi za osebe Inštituta, medtem ko bo izvedbena pravila določil upravni odbor v dogovoru s Komisijo.

### **Člena 14 in 15**

Ta člena določata pravila za določitev in izvrševanje proračuna v skladu z Uredbo Komisije (ES, Euratom) št. 2343/2002 o okvirni finančni uredbi za organe iz člena 185 Uredbe Sveta (ES, Euratom) št. 1605/2002 o Finančni uredbi, ki velja za splošni proračun Evropskih skupnosti<sup>15</sup>.

### **Členi 16–18**

To so standardne določbe za vse agencije Skupnosti v zvezi z jezikovno ureditvijo in prevajanjem (člen 16), privilegiji in imunitetami (člen 17) ter določbami o odgovornosti (člen 18).

### **Člen 19**

Ta člen predvideva sodelovanje zadevnih tretjih držav pri dejavnostih Inštituta.

### **Člen 20 in 21**

Ta člena predvidevata zunanjo oceno pred iztekom tretjega leta od začetka dejavnosti Inštituta in ustrezno nadaljnje ukrepanje, kakor tudi običajno klavzulo o reviziji.

### **Člen 22**

To je običajen člen o nadzoru dejavnosti Inštituta s strani varuha človekovih pravic.

### **Člena 23 in 24**

Inštitut bo začel delovati eno leto po začetku veljavnosti Uredbe. Uredba začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*. Uredba je v skladu s členom 249 ES zavezujoča in se uporablja neposredno. Odločitev o sedežu Inštituta je sestavni element Uredbe. Pristojni organi morajo o kraju sedeža odločiti kar najhitreje, vsekakor pa najpozneje v šestih mesecih po začetku veljavnosti Uredbe.

---

<sup>15</sup> UL L 357, 31.12.2002, str. 72 s popravkom v UL L 2, 7.1.2003, str. 39.

**PREDLOG UREDBE EVROPSKEGA PARLAMENTA IN SVETA**

**o ustanovitvi Evropskega inštituta za enakost med spoloma**

**(Besedilo velja za EGP)**

EVROPSKI PARLAMENT IN SVET EVROPSKE UNIJE STA –

ob upoštevanju Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti, zlasti člena 13(2) in člena 141(3) Pogodbe,

ob upoštevanju predloga Komisije<sup>16</sup>,

ob upoštevanju mnenja Evropskega ekonomsko-socialnega odbora<sup>17</sup>,

ob upoštevanju mnenja Odbora regij<sup>18</sup>,

v skladu s postopkom, določenim v členu 251 Pogodbe,

ob upoštevanju naslednjega:

- (1) Enakost med moškimi in ženskami je temeljno načelo Evropske unije. Člena 21 in 23 Listine o temeljnih pravicah Evropske unije prepovedujeta sleherno diskriminacijo glede na spol in zahtevata zagotavljanje enakosti med moškimi in ženskami na vseh področjih.
- (2) Člen 2 Pogodbe o ustanovitvi Evropske skupnosti določa, da je enakost med moškimi in ženskami ena od glavnih nalog Skupnosti. Podobno člen 3(2) Pogodbe zahteva, da si Skupnost prizadeva odpraviti neenakost in da dejavno spodbuja enakost med moškimi in ženskami pri vseh svojih dejavnostih ter tako zagotovi vključevanje načela enakosti med moškimi in ženskami v vsa področja politike Skupnosti.
- (3) Člen 13 Pogodbe pooblašča Svet, da sprejme ustrezne ukrepe za boj proti diskriminaciji, med drugim tudi glede na spol, na vseh področjih pristojnosti Skupnosti.
- (4) Načelo enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk na področju zaposlovanja in dela je zapisano v členu 141 Pogodbe ES in vzpostavljena je že obsežna zakonodaja glede enake obravnave moških in žensk v zvezi z dostopom do zaposlitve in delovnimi pogoji, vključno z enakim plačilom.

---

<sup>16</sup> UL C, str.

<sup>17</sup> UL C str.

<sup>18</sup> UL C, str.

- (5) V prvem letnem poročilu o enakosti med moškimi in ženskami, ki ga je Komisija predložila na spomladanskem zasedanju Sveta, je zaključila, da na večini političnih področij obstajajo velike razlike med spoloma; da je neenakost med moškimi in ženskami večrazsežnosten pojav, ki se ga je treba lotiti s celovitim prepletanjem političnih ukrepov, in da si je treba bolj prizadevati za uresničevanje ciljev lizbonske strategije.
- (6) Evropski svet je na zasedanju v Nici decembra 2000 pozval k „večanju ozaveščenosti, združevanju sredstev in izmenjavi izkušenj, zlasti z ustanovitvijo Evropskega inštituta za enakost med spoloma ...“.
- (7) Študija o izvedljivosti, ki jo je naročila Komisija<sup>19</sup>, je pokazala, da ima Evropski inštitut za enakost med spoloma jasno vlogo pri uresničevanju nekaterih nalog, s katerimi se obstoječe ustanove trenutno ne ukvarjajo, zlasti na področju usklajevanja, centralizacije ter širjenja podatkov in informacij raziskovanj, izpostavljanja vprašanja enakosti med moškimi in ženskami ter oblikovanja orodij za večjo vključenost načela enakosti med spoloma v vseh politikah Skupnosti.
- (8) Evropski parlament je v svoji Resoluciji z dne 10. marca 2004<sup>20</sup> pozval Komisijo, naj si pospešeno prizadeva za ustanovitev Inštituta.
- (9) Svet za zaposlovanje, socialne zadeve, zdravje in varstvo potrošnikov, ki je zasedal 1. in 2. junija 2004<sup>21</sup>, in Evropski svet, ki je zasedal 17. in 18. junija 2004, sta podprla ustanovitev Evropskega inštituta za enakost med spoloma, slednji pa je Komisijo pozval, naj predloži poseben predlog.
- (10) Treba je zbirati, analizirati in širiti objektivne, zanesljive in primerljive informacije ter podatke o enakosti med moškimi in ženskami, oblikovati ustrezna orodja za vključevanje načela enakosti med spoloma v vsa politična področja, spodbujati dialog med zainteresiranimi stranmi in povečati ozaveščenosti med državljani EU, da bo Skupnost lahko učinkovito spodbujala politiko enakosti med spoloma, zlasti v razširjeni Uniji; zato je primerno ustanoviti Evropski inštitut za enakost med spoloma, ki bo institucijam Skupnosti in državam članicam pomagal uresničevati te naloge.
- (11) Sodelovanje z ustreznimi organi držav članic je bistvenega pomena pri zbiranju primerljivih in zanesljivih podatkov na evropski ravni; podatki o enakosti med moškimi in ženskami so pomembni za vse ravni Skupnosti – lokalno, regionalno, nacionalno in raven Skupnosti – zato bo razpoložljivost takšnih podatkov v pomoč organom oblasti v državah članicah pri oblikovanju politike in ukrepov na področjih njihove pristojnosti na lokalni, regionalni in nacionalni ravni.
- (12) Inštitut je kar najtesneje povezan z vsemi programi in organi Skupnosti, da se prepreči podvajanje, zlasti v zvezi z Evropsko fundacijo za izboljšanje življenjskih in delovnih

---

<sup>19</sup> Študija izvedljivosti Evropske komisije za Evropski inštitut za enakost med spoloma (ki jo je opravila agencija PLS Ramboll Management, DK, 2002).

<sup>20</sup> Resolucija Evropskega parlamenta o politiki Evropske unije v zvezi z enakostjo med moškimi in ženskami (EP T5-0167/2004, 10. marec 2004).

<sup>21</sup> Svet EU, sporočilo za javnost 9507/04, str. 11.

razmer<sup>22</sup>, Evropsko agencijo za varnost in zdravje pri delu<sup>23</sup>, Evropskim centrom za razvoj poklicnega usposabljanja<sup>24</sup> in katero koli prihodnjo agencijo za temeljne pravice<sup>25</sup>.

- (13) V skladu s členom 3 Pogodbe je ustrezno zagotoviti spodbujanje uravnotežene zastopanosti moških in žensk v upravnem odboru.
- (14) Inštitut mora biti pri izvajanju svojih nalog kar najbolj neodvisen.
- (15) Inštitut mora uporabljati ustrezno zakonodajo Skupnosti glede vpogleda javnosti v dokumente, kakor je določeno v Uredbi (ES) št. 1049/2001<sup>26</sup> Evropskega parlamenta in Sveta, ter glede varstva posameznika v zvezi z obdelavo osebnih podatkov, kakor je določeno v Uredbi (ES) št. 45/2001<sup>27</sup> Evropskega parlamenta in Sveta.
- (16) Uredba Komisije (ES, Euratom) št. 2343/2002 z dne 23. decembra 2002 o okvirni finančni uredbi za organe iz člena 185 Uredbe Sveta (ES, Euratom) št. 1605/2002<sup>28</sup> se uporablja za Evropski inštitut za enakost med spoloma.
- (17) Glede pogodbene odgovornosti Inštituta, ki jo ureja zakonodaja, veljavna za pogodbe, sklenjene s strani Inštituta, je za sodbo pristojno Sodišče na podlagi katere koli arbitražne klavzule iz pogodbe. Sodišče mora biti pristojno tudi za spore v zvezi z nadomestilom škode, ki izhaja iz nepogodbene odgovornosti agencije.
- (18) Z neodvisno zunanjo oceno je treba presoditi vpliv Inštituta, morebitne potrebe po spreminjanju ali razširitvi njegovih nalog ter časovni razpored novih takšnih revizij.
- (19) V skladu z načeli subsidiarnosti in sorazmernosti, določenimi v členu 5 Pogodbe, cilj te uredbe, in sicer zagotavljanje primerljivih in zanesljivih podatkov na evropski ravni, ki naj pomagajo institucijam Skupnosti in državam članicam pri uveljavljanju cilja Pogodbe v zvezi z odpravljanjem neenakosti in spodbujanjem enakosti med moškimi in ženskami, ne more biti zadovoljivo uresničen na ravni držav članic, zato ga je, prav zaradi obsega in učinka predlaganih ukrepov, lažje uresničiti na ravni Skupnosti. Ta uredba ne sega prek meja tega, kar je potrebno za uresničitev teh ciljev.
- (20) Člen 141 (3) je posebna pravna podlaga za ukrepe, katerih cilj je zavarovati uporabo načela enakih možnosti in enake obravnave moških in žensk na področju zaposlovanja in poklicnega dela. Člen 13 (2) dovoljuje sprejetje ukrepov Skupnosti, ki naj podprejo

---

<sup>22</sup> Uredba Sveta (EGS) št. 1365/75 o spremembi Uredbe (EGS) št. 1365/75 o ustanovitvi Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, kakor je bila spremenjena.

<sup>23</sup> Uredba Sveta (ES) št. 2062/94 o ustanovitvi Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, kakor je bila spremenjena.

<sup>24</sup> Uredba Sveta (EGS) št. 337/75 o ustanovitvi Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja, kakor je bila spremenjena.

<sup>25</sup> Države članice so na srečanju v okviru Evropskega sveta decembra 2003 zahtevale, naj Komisija pripravi predlog za ustanovitev agencije za človekove pravice z razširitvijo pristojnosti Evropskega centra za spremljanje rasizma in ksenofobije.

<sup>26</sup> Uredba (ES) št. 1049/2001 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 30. maja 2001 o dostopu javnosti do dokumentov Evropskega parlamenta, Sveta in Komisije (UL L 145, 31.5.2001, str. 43).

<sup>27</sup> Uredba (ES) št. 45/2001 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. decembra 2000 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah in organih Skupnosti in o prostem pretoku takih podatkov (UL L 8, 12.1.2001, str. 1).

<sup>28</sup> UL L 357, 31.12.2002, str. 72 s popravkom v UL L 2, 7.1.2003, str. 39.

in spodbujajo boj proti diskriminaciji glede na spol zunaj področja zaposlovanja. Zato je člen 141(3) skupaj s členom 13 (2) ustrezna pravna podlaga za ta predlog.

SPREJELA TO UREDBO:

### *Člen 1*

Ustanovi se Evropski inštitut za enakost med spoloma (v nadaljnjem besedilu „Inštitut“).

### *Člen 2*

#### **Cilji**

Glavni cilj Inštituta je pomagati institucijam Skupnosti, zlasti Komisiji, in organom držav članic pri boju proti diskriminaciji glede na spol ter opozarjati državljane EU na takšna vprašanja.

### *Člen 3*

#### **Naloge**

1. Da bi uresničil cilje, določene v členu 2, Inštitut:

(a) zbira, evidentira, analizira in razširja ustrezne objektivne, zanesljive in primerljive podatke v zvezi z enakostjo med spoloma, vključno z rezultati raziskav, ki mu jih sporočijo države članice, institucije Skupnosti, raziskovalni centri, nacionalni organi za vprašanja enakosti med spoloma, nevladne organizacije, ustrezne tretje države in mednarodne organizacije;

(b) razvija metode za večjo primerljivost, objektivnost in zanesljivost podatkov na ravni Skupnosti z oblikovanjem meril, ki bodo povečala doslednost podatkov;

(c) razvija, analizira in ocenjuje metodološka orodja, ki podpirajo vključevanje načela enakosti med spoloma v vse politike Skupnosti;

(d) opravlja raziskovanja o razmerah v Evropi v zvezi z enakostjo spolov;

(e) objavi letno poročilo o dejavnostih Inštituta;

(f) pripravlja srečanja strokovnjakov v podporo raziskovalnemu delu;

(g) pripravlja skupaj z ustreznimi zainteresiranimi stranmi konference, kampanje, okrogle mize, seminarje in srečanja na evropski ravni;

(h) omogoči vpogled javnosti v dokumente.

#### *Člen 4*

##### **Področja delovanja in delovne metode**

1. Inštitut opravlja svoje naloge v okviru pristojnosti Skupnosti in glede na cilje in prednostna področja, določene v letnem programu, ter z ustreznim upoštevanjem razpoložljivih proračunskih sredstev.
2. Delovni program Inštituta je v skladu s prednostnimi nalogami Skupnosti in delovnim programom Komisije, vključno s statističnim in raziskovalnim delom.
3. Pri izvajanju svojih dejavnosti Inštitut, da bi se izognil podvajanju in zagotovil kar najboljšo izrabo sredstev, upošteva obstoječe podatke iz vseh virov in še zlasti dejavnosti, ki jih že izvajajo institucije Skupnosti ter druge ustanove, organi in pristojne nacionalne in mednarodne organizacije, ter tesno sodeluje s pristojnimi službami Komisije. Inštitut zagotovi primerno usklajevanje z vsemi ustreznimi agencijami Skupnosti in organi Unije, ki se določijo v memorandumu o soglasju, kadar to ustreza.
4. Inštitut zagotovi, da so posredovani podatki razumljivi končnim uporabnikom.
5. Inštitut lahko vzpostavi pogodbene odnose, zlasti podpogodbene dogovore, z drugimi organizacijami, da bi izpolnile vse naloge, ki jim jih morebiti zaupa.

#### *Člen 5*

##### **Neodvisnost Inštituta**

Inštitut izvaja svoje dejavnosti neodvisno od nacionalnih organov in civilne družbe ter je neodvisen od ustanov Skupnosti.

#### *Člen 6*

##### **Status pravne osebe in pravna sposobnost**

Inštitut je pravna oseba. V vseh državah članicah ima najširšo pravno sposobnost, ki jo pravnim osebam priznava nacionalna zakonodaja. Zlasti lahko pridobiva premično in nepremično premoženje ali z njim razpolaga ter je lahko stranka v sodnem postopku.

#### *Člen 7*

##### **Vpogled v dokumente**

1. Uredba (ES) št. 1049/2001 Evropskega parlamenta in Sveta se uporablja za vse dokumente, ki jih ima Inštitut.
2. Upravni odbor sprejme postopke za izvajanje Uredbe (ES) št. 1049/2001 v šestih mesecih po ustanovitvi Inštituta.

3. Pod pogoji, določenimi v členih 195 in 230 Pogodbe, se lahko proti odločitvam Inštituta, ki jih sprejme na podlagi člena 8 Uredbe (ES) št. 1049/2001, vložijo pritožba pri varuhu človekovih pravic ali tožba na Sodišču Evropskih skupnosti.

4. Osebni podatki se ne obdelujejo ali posredujejo naprej, razen v primerih, ko je to nujno potrebno za izpolnjevanje poslanstva Inštituta. V teh primerih se uporablja Uredba (ES) št. 45/2001 Evropskega parlamenta in Sveta z dne 18. decembra 2000 o varstvu posameznikov pri obdelavi osebnih podatkov v institucijah in organih Skupnosti in o prostem pretoku takih podatkov.

#### *Člen 8*

### **Sodelovanje z organizacijami na nacionalni in evropski ravni ter z mednarodnimi organizacijami in tretjimi državami**

1. Inštitut pri izvajanju nalog sodeluje z organizacijami v državah članicah, kot so organi za vprašanja enakosti, raziskovalni centri, nevladne organizacije, socialni partnerji, ter z ustreznimi organizacijami na evropski ali mednarodni ravni in s tretjimi državami.

2. Če so za učinkovito opravljanje nalog Inštituta potrebni sporazumi z mednarodnimi organizacijami ali tretjimi državami, Skupnost v skladu s postopkom, predvidenim v členu 300 Pogodbe, sklene sporazum z mednarodnimi organizacijami ali tretjimi državami v imenu Inštituta. Ta določba ne preprečuje priložnostnega sodelovanja s takšnimi organizacijami ali tretjimi državami.

#### *Člen 9*

### **Organi Inštituta**

Inštitut sestavljajo:

- (a) upravni odbor;
- (b) direktor in njegovo osebje;
- (c) svetovalni forum.

#### *Člen 10*

### **Upravni odbor**

1. Upravni odbor sestavlja šest predstavnikov, ki jih imenuje Svet, šest predstavnikov, ki jih imenuje Komisija, ter trije predstavniki, ki jih imenuje Komisija in nimajo pravice glasovanja in od katerih vsak zastopa eno od naslednjih skupin:

- (a) ustrezno nevladno organizacijo na ravni Skupnosti, ki ima legitimen interes za prispevanje k boju proti diskriminaciji glede na spol in spodbujanje enakosti med spoloma;
- (b) organizacije delodajalcev na ravni Skupnosti in

(c) delavske organizacije na ravni Skupnosti.

2. Člani upravnega odbora so imenovani tako, da se zavarujejo najvišji standardi usposobljenosti in široko ustrezno strokovno znanje na področju enakosti med spoloma.

Komisija in Svet si prizadevata doseči enakovredno zastopanost moških in žensk v odboru.

Namestniki, ki zastopajo člana med njegovo odsotnostjo, so imenovani po istem postopku.

Mandat traja pet let in se lahko enkrat podaljša.

Seznam članov odbora objavi Svet v *Uradnem listu Evropske unije* in na spletni strani Inštituta.

3. Upravni odbor izvoli predsednika in podpredsednika za dobo enega leta, ki se lahko podaljša.

4. Vsak član upravnega odbora ali njegov namestnik med njegovo odsotnostjo ima en glas.

5. Upravni odbor sprejema odločitve, potrebne za delovanje Inštituta. Zlasti pa:

(a) sprejme na osnovi osnutka, ki ga pripravi direktor, naveden v členu 11, ter po posvetovanju s Komisijo letne in srednjeročne programe dela, ki zajemajo triletno obdobje v skladu s proračunom in razpoložljivimi sredstvi; program lahko med letom po potrebi pregleda in spremeni; prvi letni program dela mora sprejeti najpozneje v devetih mesecih po imenovanju direktorja;

(b) sprejme letno poročilo, omenjeno v členu 3, točka (e), ki primerja zlasti dosežene rezultate in cilje letnega programa dela; to poročilo predloži najpozneje do 15. junija Evropskemu parlamentu, Svetu, Komisiji, Računskemu sodišču, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij;

(c) opravlja disciplinski nadzor nad direktorjem ter ga imenuje ali razreši v skladu s členom 11;

(d) sprejme predlog proračuna in končni letni proračun Inštituta.

6. Upravni odbor sprejme notranja pravila Inštituta na podlagi predloga, ki ga pripravi direktor po posvetovanju s Komisijo.

7. Upravni odbor sprejema sklepe z absolutno večino oddanih glasov. Predsednik ima odločilni glas.

8. Upravni odbor sprejme poslovnik na podlagi predloga, ki ga pripravi direktor po posvetovanju s Komisijo.

9. Predsednik skliče odbor vsaj dvakrat na leto. Predsednik skliče dodatne seje na svojo pobudo ali na zahtevo ene tretjine članov upravnega odbora.

10. Inštitut proračunskemu organu vsako leto predloži vse podatke, pomembne za izid ocenjevalnih postopkov.

11. Direktorji Evropske fundacije za izboljšanje življenjskih in delovnih razmer, Evropske agencije za varnost in zdravje pri delu, Evropskega centra za razvoj poklicnega usposabljanja in katere koli prihodnje agencije za temeljne pravice so lahko, kakor ustreza, vabljeni na seje upravnega odbora kot opazovalci.

### *Člen 11*

#### **Direktor**

1. Inštitut vodi direktor, ki ga imenuje upravni odbor na predlog Komisije. Mandat direktorja traja 5 let. Od kandidata, ki ga izbere upravni odbor, se lahko pred imenovanjem zahteva, da pred ustreznim odborom (ustreznimi odbori) Evropskega parlamenta da izjavo in odgovarja na vprašanja članov odbora/odborov.

2. Mandat direktorja traja 5 let. Na predlog Komisije in po opravljeni oceni se ta mandat lahko podaljša enkrat največ za 5 let. Pri ocenjevanju Komisija presoja zlasti:

– rezultate, dosežene med prvim mandatom, in način, kako so se dosegli;

– naloge in potrebe Inštituta v prihodnjih letih.

3. Direktor, ki ga nadzoruje upravni odbor, je odgovoren za:

(a) izvajanje nalog iz člena 3;

(b) pripravo ter izvajanje letnega in srednjeročnega programa dejavnosti Inštituta;

(c) pripravo sej upravnega odbora;

(c) pripravo in objavo poročila iz člena 3, točka (e);

(d) vse zadeve v zvezi z osebjem in zlasti za izvajanje pooblastil, predvidenih v členu 13, odstavek 3;

(e) tekoče upravljanje;

(e) izvajanje učinkovitih postopkov spremljanja in ocenjevanja delovanja Inštituta glede na njegove cilje, in sicer v skladu s strokovno priznanimi standardi. Direktor vsako leto poroča upravnemu odboru o rezultatih sistema spremljanja.

4. Direktor je pri opravljanju svojih dejavnosti odgovoren upravnemu odboru in se udeležuje njegovih sej brez pravice glasovanja.

5. Direktor je pravni zastopnik Inštituta.

### *Člen 12*

#### **Svetovalni forum**

1. Svetovalni forum sestavljajo člani pristojnih organov, specializiranih za vprašanja enakosti med spoloma, izmed katerih po enega predstavnika imenuje vsaka država članica, tri člane

imenuje Komisija in so brez pravice glasovanja, zastopajo pa zainteresirane strani na evropski ravni, kot so nevladne organizacije, ki imajo legitimni interes za prispevanje k boju proti diskriminaciji glede na spol in spodbujanje enakosti med spoloma, predstavniki organizacij delodajalcev in delavskih organizacij na ravni Skupnosti. Predstavnike lahko nadomestijo namestniki, ki so imenovani istočasno.

2. Člani svetovalnega foruma niso člani upravnega odbora.

3. Svetovalni forum skupaj z direktorjem zagotavlja odličnost delovanja in neodvisnost Inštituta.

4. Svetovalni forum predstavlja mehanizem za izmenjavo podatkov v zvezi z vprašanji enakosti med spoloma in zbiranjem znanja. Zagotavlja tesno sodelovanje med Inštitutom in ustreznimi organi v državah članicah.

5. Svetovalnemu forumu predseduje direktor, v njegovi odsotnosti pa namestnik iz Inštituta. Sestaja se redno na zahtevo direktorja ali na zahtevo najmanj tretjine članov, in sicer vsaj dvakrat na leto. Njegovi postopki delovanja se določijo z notranjimi pravili Inštituta in se javno objavijo.

6. Predstavniki služb Komisije sodelujejo pri delu svetovalnega odbora.

7. Inštitut svetovalnemu forumu zagotovi ustrezno tehnično in logistično podporo ter sekretariat za njegove seje.

8. Direktor lahko povabi strokovnjake ali predstavnike ustreznih gospodarskih sektorjev, delodajalcev, sindikatov, strokovnih ali raziskovalnih organov ali nevladnih organizacij s priznanimi izkušnjami v strokah, povezanih z delom Inštituta, da sodelujejo pri posebnih nalogah in se udeležijo ustreznih dejavnosti svetovalnega foruma.

### *Člen 13*

#### **Osebj**

1. Za osebj Inštituta veljajo kadrovske predpisi za uradnike Evropskih skupnosti, pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev Evropskih skupnosti in pravila, ki so jih skupaj sprejele institucije Evropske skupnosti za namene uporabe teh kadrovskih predpisov in pogojev za zaposlitev.

2. Upravni odbor v dogovoru s Komisijo sprejme potrebne izvedbene ukrepe v skladu z določbami iz člena 110 kadrovskih predpisov za uradnike Evropskih skupnosti in pogojev za zaposlitev drugih uslužbencev Evropskih skupnosti. Upravni odbor lahko sprejme določbe, ki Inštitutu omogočajo zaposlitev nacionalnih strokovnjakov, ki so dodeljeni iz držav članic.

3. Inštitut v zvezi s svojimi uslužbenci izvaja pooblastila, naložena organu za imenovanja.

## Člen 14

### Priprava proračuna

1. Za vsako proračunsko leto, ki je enako koledarskemu, se pripravijo ocene vseh prihodkov in odhodkov ter se prikažejo v proračunu Inštituta.
  2. Prihodki in odhodki, prikazani v proračunu Inštituta, so uravnoteženi.
  3. Prihodki Inštituta, ne glede na druge vire, zajemajo:
    - (a) subvencijo Skupnosti, navedeno v splošnem proračunu Evropske unije (oddelek „Komisija“);
    - (b) plačila za izvedene storitve;
    - (c) vse finančne prispevke organizacij ali tretjih držav iz člena 8;
    - (d) vse prostovoljne finančne prispevke držav članic.
  4. Med odhodke Inštituta sodijo prejemki osebja, stroški administracije in infrastrukture ter stroški poslovanja.
  5. Vsako leto upravni odbor na podlagi osnutka, ki ga pripravi direktor, izdela oceno prihodkov in odhodkov Inštituta za naslednje proračunsko leto. Upravni odbor to oceno, ki vsebuje organizacijsko shemo, pošlje Komisiji vsako leto najpozneje do 31. marca.
  6. Komisija Evropskemu parlamentu in Svetu (v nadaljnjem besedilu „proračunski organ“) pošlje oceno skupaj s predhodnim predlogom proračuna Evropske unije.
  7. Na podlagi ocene Komisija v predhodni predlog splošnega proračuna Evropske unije vključi ocene, za katere meni, da so potrebne glede na organizacijsko shemo, in znesek subvencije, ki bremeni splošni proračun, ter ga predloži proračunskemu organu v skladu s členom 272 Pogodbe.
  8. Proračunski organ odobri proračunska sredstva za subvencijo Inštitutu. Proračunski organ sprejme organizacijsko shemo Inštituta.
  9. Upravni organ sprejme proračun Inštituta. Proračun postane končen po dokončnem sprejetju splošnega proračuna Evropske unije. Kadar to ustreza, se temu primerno prilagodi.
  10. Upravni odbor čim prej obvesti proračunski organ o nameravani izvedbi projekta, ki ima lahko znatne finančne posledice za financiranje njegovega proračuna, zlasti projektov v zvezi s premoženjem, denimo najem ali nakup stavb. O tem obvesti Komisijo.
- Kadar oddelek proračunskega organa obvesti upravni odbor, da namerava dati mnenje, to mnenje predloži upravnemu odboru v šestih tednih od datuma obvestila o projektu.

## Člen 15

### Izvrševanje proračuna

1. Proračun Inštituta izvršuje direktor.
2. Najpozneje do 1. marca po vsakem proračunskem letu računovodja Inštituta predloži računovodji Komisije začasni zaključni račun skupaj s poročilom o upravljanju proračuna in finančnem poslovanju za navedeno proračunsko leto. Računovodja Komisije konsolidira začasne zaključne račune institucij in decentraliziranih organov v skladu s členom 128 splošne Finančne uredbe.
3. Najpozneje do 31. marca po vsakem proračunskem letu računovodja Komisije predloži začasne zaključne račune Inštituta Računskemu sodišču skupaj s poročilom o upravljanju proračuna in finančnem poslovanju za navedeno proračunsko leto. Poročilo o upravljanju proračuna in finančnem poslovanju za navedeno proračunsko leto se predloži tudi Evropskemu parlamentu in Svetu.
4. Po prejemu pripomb Računskega sodišča o začasnem zaključnem računu Inštituta in na podlagi člena 129 splošne Finančne uredbe direktor po svoji dolžnosti pripravi zaključni račun Inštituta in ga predloži upravnemu odboru v mnenje.
5. Upravni odbor pripravi mnenje o zaključnem računu Inštituta.
6. Direktor najpozneje do 1. julija po vsakem proračunskem letu predloži zaključni račun in mnenje upravnega odbora Evropskemu parlamentu, Svetu, Komisiji in Računskemu sodišču.
7. Zaključni račun se objavi.
8. Direktor pošlje Računskemu sodišču odgovor na njegove pripombe najpozneje do 30. septembra. Ta odgovor pošlje tudi upravnemu odboru.
9. Direktor Evropskemu parlamentu na njegovo zahtevo predloži vse podatke, potrebne za nemoteno uporabo postopka razrešnice za zadevno proračunsko leto, kakor je predpisano v členu 146 (3) splošne Finančne uredbe.
10. Na priporočilo Sveta, ki odloča s kvalificirano večino, Evropski parlament do 30. aprila leta N + 2 direktorju da razrešnico glede izvrševanja proračuna za leto N.
11. Finančna pravila, ki se uporabljajo za Inštitut, sprejme upravni odbor po posvetovanju s Komisijo. Ne smejo odstopati od Uredbe Komisije (ES, Euratom) št. 2343/2002 z dne 23. decembra 2002 o okvirni finančni uredbi za institucije in organe iz člena 185 Uredbe Sveta (ES, Euratom) št. 1605/2002 o Finančni uredbi, ki velja za splošni proračun Evropskih skupnosti, razen če ni to izrecno potrebno za delovanje Inštituta in s predhodnim soglasjem Komisije.

## *Člen 16*

### **Jeziki**

1. Za Inštitut se uporabljajo določbe iz Uredbe št. 1 z dne 15. aprila 1958 o določitvi jezikov, ki se uporabljajo v Evropski gospodarski skupnosti<sup>29</sup>.
2. Prevajalske storitve, ki so potrebne za delovanje Inštituta, načeloma zagotavlja Prevajalski center za organe Evropske unije<sup>30</sup>.

## *Člen 17*

### **Privilegiji in imunitete**

Za Inštitut se uporablja Protokol o privilegijih in imunitetah Evropskih skupnosti.

## *Člen 18*

### **Odgovornost**

1. Pogodbena odgovornost Inštituta ureja pravo, ki se uporablja za zadevno pogodbo.  
Sodišče Evropskih skupnosti je pristojno na podlagi arbitražne klavzule, vsebovane v pogodbi, ki jo sklene Inštitut.
2. Pri nepogodbeni odgovornosti Inštitut v skladu s splošnimi načeli, ki so skupna zakonodajam držav članic, poravna kakršno koli škodo, ki jo povzroči Inštitut ali njegovi uslužbenci pri opravljanju dolžnosti.  
Sodišče Evropskih skupnosti je pristojno za spore v zvezi z odškodnino za vsako takšno škodo.

## *Člen 19*

### **Sodelovanje tretjih držav**

1. Inštitut je odprt za sodelovanje držav, ki sklenejo sporazume z Evropsko skupnostjo, na podlagi katerih sprejmejo in uporabljajo zakonodajo Skupnosti na področju, ki ga pokriva ta uredba.
2. Na podlagi ustreznih določb navedenih sporazumov se uredi zlasti naravo, obseg in način sodelovanja teh držav pri delu Inštituta, vključno z določbami v zvezi s sodelovanjem pri

---

<sup>29</sup> UL 17, 6.10.1958, str. 385/58. Uredba, kakor je bila nazadnje spremenjena z Aktom o pristopu iz leta 2003.

<sup>30</sup> Uredba Sveta (ES) št. 2965/94 z dne 28. novembra 1994 o ustanovitvi Prevajalskega centra za organe Evropske unije (UL L 314, 7.12.1994, str. 1). Uredba, kakor je bila nazadnje spremenjena z Uredbo (ES) št. 1645/2003 (UL L 245, 29.9.2003, str. 13).

pobudah Inštituta, finančnimi prispevki in osebjem. Kar zadeva kadrovske zadeve morajo biti ti sporazumi v vsakem primeru v skladu s kadrovskimi predpisi za uradnike Evropskih skupnosti in pogoji za zaposlitev drugih uslužbencev Evropskih skupnosti.

#### *Člen 20*

### **Ocenjevanje**

1. Inštitut pred iztekom tretjega leta po začetku veljavnosti te uredbe naroči neodvisno zunanjo oceno svojih dosežkov na podlagi pooblastil, ki jih izda upravni odbor v dogovoru s Komisijo. Z ocenjevanjem se presodi vpliv Inštituta na uveljavljanje enakosti med spoloma, vključi se tudi analizo učinka sinergije. Zlasti se obravnava morebitno potrebo po spremembi ali razširitvi nalog Inštituta, vključno s finančnimi posledicami sleherne razširitve nalog. Pri oceni se upošteva mnenje zainteresiranih strani na ravni Skupnosti in nacionalni ravni.

2. Upravni odbor bo v soglasju s Komisijo odločil o časovnem razporedu prihodnjih ocenjevanj, pri čemer bo upošteval ugotovitve poročila o oceni, navedeni v prejšnjem odstavku.

#### *Člen 21*

### **Klavzula o reviziji**

Upravni odbor prouči ugotovitve ocene, navedene v prejšnjem členu, in Komisiji predloži takšna priporočila, kakršna so morebiti potrebna v zvezi s spremembami v Inštitutu, njegovimi delovnimi praksami in obsegom njegovega poslanstva. Komisija pošlje poročilo o oceni in priporočila Evropskemu parlamentu, Svetu, Evropskemu ekonomsko-socialnemu odboru in Odboru regij ter jih objavi. Komisija lahko po proučitvi poročila o oceni in priporočil predloži kakršen koli predlog za spremembo te uredbe, ki je po njenem mnenju potreben.

#### *Člen 22*

### **Upravni nadzor**

Dejavnosti Inštituta so pod nadzorom varuha človekovh pravic v skladu z določbami iz člena 195 Pogodbe.

#### *Člen 23*

### **Začetek dejavnosti Inštituta**

Inštitut začne delovati v dvanajstih mesecih od začetka veljavnosti te uredbe.

*Člen 24*

**Začetek veljavnosti**

Ta uredba začne veljati dvajseti dan po objavi v *Uradnem listu Evropske unije*.

Ta uredba je v celoti zavezujoča in se neposredno uporablja v vseh državah članicah.

V Bruslju, .....

*Za Evropski parlament*  
*Predsednik*

*Za Svet*  
*Predsednik*

## 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 <sup>31</sup>	NO	YES/NO  (open, decision of the Management Board)	YES/NO  (open, decision of the Management Board)	No [1A]

---

<sup>31</sup> 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<sup>32</sup>

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

<sup>32</sup> Expenditure within chapter xx 01 other than articles xx 01 04 or xx 01 05.

### Total indicative financial cost of intervention

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

<b>TOTAL PA including cost of Human Resources</b>	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								
<b>TOTAL CA including co-financing</b>		a+c+d+e+f								

#### 4.1.2. Compatibility with Financial Programming

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<sup>33</sup> (i.e. flexibility instrument or revision of the financial perspective).

#### 4.1.3. Financial impact on Revenue

Proposal has no financial implications on revenue

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

<sup>33</sup> 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 [Year n-1]	Situation following action					
Budget line	Revenue		[Year n]	[n+1]	[n+2]	[n+3]	[n+4]	[n+5] <sup>34</sup>
	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<sup>35</sup> 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

<sup>34</sup> Additional columns should be added if necessary i.e. if the duration of the action exceeds 6 years.

<sup>35</sup> 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)<sup>36</sup> chosen for the implementation of the action.

- Centralised Management***
- Directly by the Commission
- Indirectly by delegation to:
  - Executive Agencies
  - 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)***

---

<sup>36</sup> 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<sup>37</sup>, carried out on behalf of the Commission, the Commission Annual Report on equality between women and men, 2004<sup>38</sup>, the European Parliament report on the Role of a Future European Gender Institute, 2004<sup>39</sup>, the external evaluation and the Commission interim evaluation of the Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality 2001-2005<sup>40</sup>, as well as the Meta-Evaluation Report on the Community Agency System, 2003<sup>41</sup> and the evaluations of the functioning of other agencies mainly the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia<sup>42</sup> and the European Agency for Safety and Health at Work<sup>43</sup>.

---

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

<sup>38</sup> 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.

<sup>39</sup> 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.

<sup>40</sup> 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.

<sup>41</sup> European Commission, Budget Directorate General, 15.9.2004.

<sup>42</sup> 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.

<sup>43</sup> 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<sup>44</sup> 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.

---

<sup>44</sup> 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 cost <sup>1</sup>	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
<u>Total Titles 1 and 2</u>	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
<b>TOTAL</b>	<b>4,5</b>	<b>6,425</b>	<b>7.2</b>	<b>7.5</b>	<b>7.9</b>	<b>8.2</b>	<b>8.5</b>	<b>50,225</b>

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
<b>Total</b>	<b>810 000</b>	

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
<b>Total</b>	<b>1 925 000</b>	

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
<b>Annual cost of human resources</b>	<b>1 080 000</b>	<b>1 925 000</b>	<b>2 576 000</b>	<b>5 311 000</b>
<b>Other administrative expenditure</b>				
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
<b>Total</b>	<b>2 310 000</b>	<b>9 925 000</b>	<b>3 575 000</b>	<b>8 810 000</b>

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

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

**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 <sup>45</sup> ... <b>Provision of technical support to Community Institutions, mainly the Commission and the Member States: the European Institute will in particular:</b>									
<b>Action 1:</b> 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	<b>7.232</b>
- 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.									
<b>Action 2:</b> 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	<b>0.723</b>
- 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	<b>7.955</b>
OPERATIONAL OBJECTIVE No.2 ... <b>Promotion of networking of stakeholders and dialogue at European level: the European Institute will:</b>									
<b>Action</b> 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	<b>5.424</b>

<sup>45</sup> 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
<b>OPERATIONAL OBJECTIVE No3 : Promotion of dissemination of information and awareness - raising activities to enhance visibility on gender equality: the European Institute will:</b>									
<b>Action:</b> 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
<b>OPERATIONAL OBJECTIVE No.4 : Effective functioning of management structure</b>									
<b>Action 1</b> 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
<b>OPERATIONAL OBJECTIVE No.5 : Costs related to effective implementation of operations</b>									
<b>Action 1</b> 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									
<b>Action 2</b> 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									
<b>Action 3</b> 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
<b>TOTAL COST</b>	<b>2.190</b>	<b>3.500</b>	<b>3.624</b>	<b>3.625</b>	<b>3.741</b>	<b>3.630</b>	<b>3.830</b>		<b>24;140</b>

## 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 ( <b>number of posts/FTEs</b> )					
		Year n	Year n+1	Year n+2	Year n+3	Year n+4	Year n+5
Officials or temporary staff <sup>46</sup> (XX 01 01)	A*/AD						
	B*,C*/AST						
Staff financed <sup>47</sup> by art. XX 01 02							
Other staff <sup>48</sup> financed by art. XX 01 04/05							
<b>TOTAL</b>							

### 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)

<sup>46</sup> Cost of which is NOT covered by the reference amount.

<sup>47</sup> Cost of which is NOT covered by the reference amount.

<sup>48</sup> 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
<b>1 Technical and administrative assistance (including related staff costs)</b>							
Executive agencies <sup>49</sup>							
Other technical and administrative assistance							
- <i>intra muros</i>							
- <i>extra muros</i>							
<b>Total Technical and administrative assistance</b>							

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) <sup>2</sup>
Staff financed by Art XX 01 02 (auxiliary, END, contract staff, etc.)  (specify budget line)						
<b>Total cost of Human Resources and associated costs (NOT in reference amount)</b>	<b>0.162</b>	<b>0.165</b>	<b>0.168</b>	<b>0.23</b>	<b>0.234</b>	<b>0.238</b>

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*

<sup>49</sup> 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 <sup>50</sup>							
XX 01 02 11 04 – Studies & consultations							
XX 01 02 11 05 - Information systems							
<b>Total Other Management Expenditure (XX 01 02 11)</b>							
<b>Other expenditure of an administrative nature</b> (specify including reference to budget line)							
<b>Total Administrative expenditure, other than human resources and associated costs (NOT included in reference amount)</b>	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.

<sup>50</sup> Specify the type of committee and the group to which it belongs.