

## Yttrande från Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om "Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut"

(KOM(2005) 81 slutlig – 2005/0017 COD)

(2006/C 24/10)

Den 22 mars 2005 beslutade rådet i enlighet med artikel 262 i EG-fördraget att rådfråga Europeiska ekonomiska och sociala kommittén om ovannämnda yttrande.

Facksektionen för sysselsättning, sociala frågor och medborgarna, som svarat för kommitténs beredning av ärendet, antog sitt yttrande den 5 september 2005. Föredragande var **Dana Štechová**.

Vid sin 420:e plenarsession den 28–29 september 2005 (sammanträdet den 28 september 2005) antog Europeiska ekonomiska och sociala kommittén följande yttrande med 166 röster för, 5 röster emot och 7 nedlagda röster.

### 1. Kommitténs slutsatser och rekommendationer <sup>(1)</sup>

1.1 Europeiska ekonomiska och sociala kommittén vill återigen framhäva vikten av mer kännbara framsteg i jämställdhetsarbetet. Detta är också något som kommittén på senare tid understrukit i sina yttranden i denna fråga <sup>(2)</sup>. Jämställdheten mellan kvinnor och män är och måste även i fortsättningen vara en prioritering i EU:s politik. Även om man på senare år satsat allt mer på att främja jämställdheten mellan män och kvinnor i EU, är kvinnorna på det stora flertalet områden fortfarande förfördelade <sup>(3)</sup> – och här måste det ske en förändring. Det finns också situationer, om än i väsentligt mindre utsträckning, där män könsdiskrimineras. Detta problem måste också lösas. Lösas måste dessutom en rad andra problem (diskriminering på grund av sexuell läggning, ålder, hälsotillstånd, funktionshinder, etniskt ursprung) som förstärks av könsdiskrimineringen.

1.1.1 Könsdiskrimineringen förekommer i hela EU och antar alltså många olika former som måste identifieras och dokumenteras. Man måste samla in exempel på fall, analysera och dra lärdom av dem på gemenskapsnivå och söka efter lösningar.

<sup>(1)</sup> Samtliga positioner och funktioner som nämns i denna text kan avse både män och kvinnor.

<sup>(2)</sup> EESK:s yttrande av den 10 december 2003 "Jämställdhet mellan kvinnor och män – främjande av europeiska organisationer", föredragande Christina Wahrolin, EUT C 80, 30.3.2004.

EESK:s yttrande av den 3 juni 2004 "Likabehandling av kvinnor och män/tillgång till varor och tjänster", föredragande Clare Carroll, EUT C 241, 28.9.2004.

Yttrande av den 15 december 2004 "Omarbetning av gemenskapens jämställdhetsdirektiv", föredragande Madi Sharma, CESE 1641/2004. EESK:s yttrande av den 9 februari 2005 "10 år efter Peking: Vilka framsteg på jämställdhetsområdet?", föredragande Susanna Florio, EUT C 221, 8.9.2005.

<sup>(3)</sup> KOM(2005) 44.

1.1.2 Kommittén gläder sig därför åt varje effektivt verktyg som kan bidra till att jämställdheten mellan kvinnor och män snabbare omsätts i praktiken.

1.1.3 Kommittén stöder förslaget om att inrätta ett europeiskt jämställdhetsinstitut <sup>(4)</sup> (nedan kallat "institutet"), eftersom den anser att detta kan – och har en stor potential att – bli ett effektivt verktyg för EU:s och medlemsstaternas ansträngningar att främja jämställdheten mellan kvinnor och män både i lag och i praktiken.

1.2 EESK instämmer i skälen till att en självständig institution bör skapas och beslutet att institutet inte får ersätta eller försvaga de erfarna specialiserade organ som finns eller de organ som håller på att inrättas på gemenskapsnivå <sup>(5)</sup>. Inrättandet av institutet får inte heller leda till att tillämpningen av principen om integrering av jämställdhetsaspekter (*gender mainstreaming*) försvagas inom gemenskapens organ, politik och program. Kommittén är övertygad om att denna princip tvärtom kommer att förstärkas.

1.3 EESK tror att institutet kommer att vinna anseende genom sin objektivitet, sin neutralitet, sitt oberoende, sin erfarenhet och möjligheten att samla relevant information på ett enda ställe och att institutet kan bli ett viktigt verktyg för en lång rad olika användare. Genom att systematiskt tillämpa principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv kan institutet vara till gagn för många olika slags "klienter" – från det civila samhällets bredaste skikt ända upp till EU:s beslutsfattande organ.

1.3.1 Institutet kommer dessutom inte bara att verka inom EU utan också i ett bredare europeiskt sammanhang, t.ex. i samband med förberedelserna för EU:s framtida utvidgningar, och internationellt. Institutet kommer alltså även att verka för multikulturella band och utbyten.

<sup>(4)</sup> Detta namn stämmer inte helt och hållet överens med den tjeckiska officiella översättningen – se kommentaren under punkt 3.3.

<sup>(5)</sup> Dublinfonden, byrån i Bilbao, Cedefop, byrån för grundläggande mänskliga rättigheter.

1.4 Med tanke på denna ambitiösa målsättning och på vilka uppgifter som väntas institutet anser EESK att dess befogenheter och skyldigheter i fråga om forskning, spridning av information, utbildning m.m. bör definieras tydligare än i kommissionens förslag. Målen för insamlingen och bearbetningen av data måste preciseras på ett sådant sätt att institutet helt och fullt kan fullgöra sin roll i den europeiska beslutsprocessen. I samband med detta bör det påpekas att alla gemenskapsinstanser måste förlita sig på de enskilda medlemsstaternas statistiska instrument. Institutet bör ha en möjlighet att klargöra sin ståndpunkt angående de projekt som utarbetas. Institutet bör också ha en informerande roll i frågor rörande integrering av ett jämställdhetsperspektiv och en möjlighet att framföra sina åsikter i fråga om gemenskapens initiativ och åtgärder på jämställdhetsområdet.

1.4.1 EESK anser att man genom att precisera institutets mål och uppgifter kommer att kunna se hur viktigt institutet är och att det inte kan klara sig utan de medel som det behöver för att kunna uppfylla dessa mål.

1.5 Institutet måste ha stark moralisk auktoritet. Det är absolut nödvändigt att verksamheten präglas av öppenhet, så att institutet kan utveckla verkligt effektiva förbindelser med de berörda grupper inom det civila samhället som avses i artikel 10.1a–c, grupper som har stora analytiska färdigheter och sakkunskaper i fråga om jämställdhet och mer direkt kan avspeglade EU-medborgarnas behov. EESK vill varmt rekommendera att företrädare för dessa grupper inom det civila samhället ges fler platser i institutets styrelse (se punkterna 3.7.2, 3.7.3 nedan). EESK vill i detta sammanhang återigen peka på vilken viktig roll arbetsmarknadens parter har att spela på olika nivåer när det gäller att lösa jämställdhetsproblem på arbetsmarknaden.

1.6 EESK anser också att företrädarna för arbetsmarknadens parter i Europa och den representativa icke-statliga organisationen i fråga måste ges samma ställning i styrelsen som de övriga medlemmarna, dvs. rösträtt (se punkt 3.7.4 nedan).

1.7 EESK anser att det är mycket viktigt att institutet kan fullgöra sitt uppdrag med de finansiella medel som det tilldelas, vid sidan om men dock inte på bekostnad av andra jämställdhetsrelaterade gemenskapsorgan eller gemenskapsprogram.

1.8 Förslaget till förordning anger inte var institutet skall ha sitt säte. EESK stöder icke desto mindre förslaget att inrätta det i något av de länder som anslöt sig till EU 2004. Anledningen är det intresse som vissa av dessa länder redan visat, behovet av en välavvägd decentralisering av institutionerna i EU, möjligheten till mer direktkontakt med medborgarna i det land som väljs ut och möjligheten att ta del av deras erfarenheter på jämställdhetsområdet.

1.9 Kommittén är övertygad om att ett nära samarbete med institutet kommer att vara till gagn för båda parter och förklarar sig beredd att samarbeta med det framtida institutet inom ramen för gemenskapens bestämmelser.

## 2. Inledning och allmänna synpunkter

2.1 Den 8 mars 2005 lade Europeiska kommissionen fram ett förslag till Europaparlamentets och rådets förordning om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut<sup>(6)</sup>, och i sitt pressmeddelande<sup>(7)</sup> nämnde kommissionen bland annat att

”Institutet kommer att vara ett oberoende kunskapscentrum på europeisk nivå. Det kommer att samla in, analysera och sprida forskningsdata samt tillförlitliga och jämförbara uppgifter som beslutsfattarna i Bryssel och medlemsstaterna behöver. Institutet kommer att ha ett dokumentationscentrum och ett bibliotek som kommer att vara öppna för allmänheten.

Institutet kommer att stimulera forskning och utbyte av erfarenheter genom att organisera möten för beslutsfattare, experter och deltagande parter och det kommer att uppmärksamma jämställdhetsfrämjande åtgärder genom att anordna bl.a. konferenser, kampanjer och seminarier. En annan viktig uppgift är att utarbeta verktyg för en bättre integrering av jämställdheten i all gemenskapspolitik.”

2.2 Den långa tid som gått mellan det första förslaget om att skapa ett europeiskt institut 1995<sup>(8)</sup> och förslaget till förordning i mars 2005 har ägnats åt expertundersökningar och politiska efterforskningar, som gjort det möjligt att utarbeta ett väl övervägt beslut.

2.3 Rådet (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) uttryckte vid sitt sammanträde den 1–2 juni 2004 sitt enhälliga stöd till inrättandet av det europeiska institutet<sup>(9)</sup>:

”Principiellt gav delegationerna sitt fulla stöd till inrättandet av ett institut, men de betonade att det är viktigt att upprätta en struktur som tillför ett mervärde och inte ägnar sig åt verksamhet som redan utförs på detta område. Det påpekades också att budgetbalansen inte får påverkas.”

Rådet gav institutet följande uppgifter:

— Samordningsfrågor.

— Centralisering och spridning av information.

<sup>(6)</sup> Se fotnot nr 3, alltså även punkt 3.3.

<sup>(7)</sup> Europeiska kommissionens pressmeddelande IP/05/266 av den 8 mars 2005, publicerat endast på engelska, franska och tyska.

<sup>(8)</sup> ”Role of a Future European Gender Institute”, studie åt Europaparlamentet, slutrapport av den 15 juni 2004.

<sup>(9)</sup> Europeiska unionens råd, pressmeddelande 9507/04, 1. –2.6.2004, publicerat endast på engelska, franska och tyska.

- Ökat framhävande av jämställdhetsfrågor.
- Tillhandahållande av verktyg för integrering av ett jämställdhetsperspektiv.

2.3.1 Europeiska rådet uppmanade därefter kommissionen att lägga fram sitt förslag <sup>(10)</sup>.

2.4 Beslutet om att inrätta institutet fattades efter EU:s utvidgning med tio nya länder, och EESK anser det vara viktigt att institutets arbete redan från början riktas in på det utvidgade EU. Detta kommer att göra det möjligt att ta hänsyn till mycket olika erfarenheter, situationer och *know how*.

2.5 EESK sammanfattade nyligen utvecklingen av och bredden på EU:s jämställdhetsarbete i sitt yttrande "10 år efter Peking: Vilka framsteg på jämställdhetsområdet?" <sup>(11)</sup>. Kommittén önskar hänvisa till detta yttrande och peka på att man kan konstatera ett allt större behov av expertutlåtanden, analyser och information och allt större kvalitetskrav tack vare – och detta är något som EESK gläder sig åt – den allt mer omfattande tillämpningen av principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv.

2.6 Praxis visar att EU och dess medlemsstater står inför både gamla och nya problem som det är viktigt att lösa. De hänger direkt samman med jämställdhetsproblematiken och institutet måste ägna sig åt dem:

- Bristande jämställdhet på arbetsmarknaden, framför allt i form av yrkessegregering, löneklyftor och risker på arbetsmarknaden.
- Kvinnors karriärsutveckling och deras tillträde till befattningar på högre tjänstemannanivå eller chefsnivå, uppföljning av kvinnors situation inom ledande och högre funktioner.
- Möjligheterna att förena yrkes- och privatliv.
- Möjligheter till livslångt lärande, uppföljning av kvinnors möjligheter till vidareutbildning.
- Den demografiska utvecklingen i EU.
- Handel med och sexuellt utnyttjande av kvinnor (och barn).
- Alla könsrelaterade former av våld.
- Bristen på kvinnor i beslutsprocessen.
- En allmän bristande medvetenhet om jämställdhetsproblem och en fortsatt bristfällig tillämpning av principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv.

<sup>(10)</sup> Ordförandeskapets slutsatser, Europeiska rådet den 17–18 2004, punkt 43, s. 10.

<sup>(11)</sup> Föredragande Susanna Florio, punkt 4, C 221, 8.9.2005.

— Stereotyp framställning av mans- och kvinnoroller (inom utbildning, media, det offentliga livet, arbetslivet).

— "Bristande medvetenhet" hos kvinnorna själva om vilken roll de kan spela i samhället.

— Interkulturella problem.

— Jämställdhet inom olika institutioner, organ och organisationer, däribland organisationerna i det civila samhället

— m.m.

2.6.1 EESK har i sitt yttrande "10 år efter Peking: Vilka framsteg på jämställdhetsområdet?" redan i detalj pekat ut en rad områden där man bör agera och vill här hänvisa till detta <sup>(12)</sup>.

2.7 Som redan framhållits ovan är kommittén medveten om att tillämpningen av principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv får allt större spridning och utvecklas. EESK håller därför med om att uppgiften att samla insatserna från medlemsstaterna och de deltagande parterna inom det civila samhället för att hjälpa gemenskapsorganen i denna sak bör anförtros en oberoende institution, och att detta kommer att bidra till samordningsvinster. EESK anser också att man bör se till att institutet och gemenskapsorganen kompletterar varandra och att principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv fortsätter att utvecklas inom ramen för organen, i gott samarbete med det framtida institutet. På samma sätt måste samarbete med institutionella mekanismer för jämställdhet mellan kvinnor och män vara en regel.

2.8 EESK påminner om att grundandet av institutet innebär ett framsteg, vilket dock inte betyder att det inte krävs andra åtgärder för att jämställdheten skall kunna främjas i praxis och vid arbetet med att fullgöra alla de mål som antagits i gemenskapens dokument. Det är utomordentligt viktigt att institutet aktivt deltar i arbetet med att uppfylla Lissabonmålen, som syftar till att stimulera tillväxten och skapandet av arbetstillfällen.

2.9 Kommittén ställer sig positiv till att institutet inrättas. Kommittén anser det dock vara nödvändigt att institutet får ett så positivt bemötande som möjligt av det civila samhället på europeisk, nationell och lokal nivå. Utan detta stöd kan dess arbete inte få någon bra start. Denna nya institution måste alltså få de medel som krävs för att den skall kunna vinna trovärdighet och förtroende. På så sätt kan institutet utveckla alla de verksamhetsformer och väcka det intresse som det förtjänar.

### 3. Särskilda kommentarer

3.1 Kommittén är införstådd med den rättsliga grunden för inrättandet av institutet, dvs. artiklarna 141.3 och 13.2 i EG-fördraget. EESK instämmer också i de skäl som anges i ingressen, som även förklarar tillämpningen av artikel 5 i fördraget.

<sup>(12)</sup> Dito, punkt 6, Slutsatser och förslag till insatser.

3.2 EESK håller också med om att ett samarbete med befintliga strukturer – fonder och andra organ – ligger i linje med rådets önskan att undvika dubbelarbete. EESK noterar att skäl 12 i ingressen implicit avser andra institutioner och instanser, som verkar inom EU:s ramar, t.ex. Eurostat. EESK hänvisar till kommissionens meddelanden om "Rambestämmelser för EU:s tillsynsmyndigheter" <sup>(13)</sup> och "Utkast till interinstitutionellt avtal om rambestämmelser för EU:s tillsynsmyndigheter" <sup>(14)</sup> och noterar att institutets ställning bland de befintliga institutionerna också kommer att fastställas mot denna bakgrund.

3.3 EESK pekar på att institutets uppdrag tydligt framgår av dess engelska namn (artikel 1), *European Institute for Gender Equality*, men att detta namn också möjliggör de bredaste av tolkningar (etiska, moraliska, estetiska, sexuella m.m.). Erfarenheter har visat att ordet *gender* saknar en exakt motsvarighet i vissa EU-språk. Man bör därför försöka finna en översättning som ligger så nära originalet som möjligt.

3.4 När det gäller institutets mål anser EESK att artikel 2 bör innehålla en tydlig hänvisning till främjandet av principen om integrering av ett jämställdhetsperspektiv.

3.4.1 EESK anser vidare att institutet bör få i uppgift att hjälpa arbetsgivarnas och arbetstagarnas organisationer och andra grupper inom det organiserade civila samhället i deras jämställdhetsarbete. Detta mål bör anges tydligt och beaktas.

3.5 EESK anser att uppgifterna i artikel 3 är lika viktiga som målen. Uppgifterna bör kompletteras i enlighet med punkt 1.4 i detta yttrande.

3.5.1 EESK anser att arbetsmarknadens parter bör nämnas explicit i artikel 3.1 a. Kommittén vill i detta sammanhang påminna om att arbetsmarknadens parter i Europa nyligen antog ett åtgärds paket för jämställdhet.

3.5.2 EESK understryker att institutet kan bevisa sitt mervärde genom att inte bara lägga fram en årsrapport utan även regelbundet presentera sitt arbete och därmed bidra till att fullgöra de uppgifter som följer av t.ex. ramstrategin för jämställdhet mellan kvinnor och män. Utöver sin årsrapport bör institutet också offentliggöra bl.a. sitt arbetsprogram (artikel 3.1 e).

3.5.3 De frågor som institutet kommer att ägna sig åt kommer också att kräva adekvata arbetsmetoder. Dessa bör anpassas till de olika former av bristande jämställdhet och könsdiskriminering som finns, och därför bör man använda sig av bland annat jämförande metoder (*benchmarking*), fallstudier, vertikal (sektoriell) insamling av data, jämställdhetshänsyn vid budgetering, uppföljning osv. Samarbete med specialiserade

organ och institutioner måste vara en självklarhet på detta område.

3.5.4 EESK noterar att institutet enligt samma artikel (3.1 d) skall genomföra undersökningar i "Europa". Härmed åsyftas bredare verksamhet inom EES, inför en framtida utvidgning och gentemot länderna i Europarådet.

3.5.5 EESK skulle i artikel 3.1 g vilja lägga till den nationella eller regionala nivån, vilket skulle möjliggöra en öppning mot andra berörda parter, t.ex. regionala och lokala myndigheter som har en viktig roll att spela när det gäller att öka allmänhetens kännedom om jämställdhetsfrågor i enlighet med de mål som nämns i artikel 2 och i enlighet med ingressen.

3.6 EESK håller med om att institutet bör vara oberoende (artikel 5) gentemot nationella myndigheter och det civila samhället. Kommittén anser dock att institutet bör vara oberoende också gentemot gemenskapens organ, så att det kan inta en mer objektiv hållning gentemot dessa. Därför föreslår EESK att antalet företrädare för det civila samhället i styrelsen ökas, så att institutet blir mer oberoende.

3.6.1 EESK instämmer i och stöder principen att institutet skall samarbeta fritt och oberoende med institutioner i medlemsstaterna. Kommittén anser att medlemmarna av rådgivningsgruppen bör få i uppdrag att samla in och vid behov tillhandahålla information (se nedan punkt 3.8.2). Det skulle kunna vara en lämplig uppgift för de institutioner som skall verka i medlemsstaterna inom ramen för direktivet om omarbetsning av direktivet om lika möjligheter. <sup>(15)</sup>

3.7 När det gäller institutets organ uppskattar EESK ansträngningarna för att göra styrelsen till ett operativt organ som effektivt skall kunna leda institutet på ett sådant sätt att det flexibelt kan reagera på förändringar och efterfrågan.

3.7.1 EESK anser dock att kommissionen endast skall kunna utnämna styrelsemedlemmar, som företräder grupperna i fråga, på förslag av nämnda organisationer. Detta bör nämnas i artikel 10.

3.7.2 För att styrelsen på ett adekvat sätt skall kunna leva upp till kraven, dvs. fullgöra sina skyldigheter gentemot Europeiska kommissionen och medlemsstaterna, och erhålla den återkoppling som krävs från det civila samhället, måste enligt EESK arbetsmarknadens parter på gemenskapsnivå och den relevanta icke-statliga organisation på gemenskapsnivå som – för att använda en formulering i förordningen – "har ett legitimt intresse av att bidra till att bekämpa könsdiskriminering och främja jämställdhet" vara effektivt och tydligt representerade på gemenskapsnivå. Dessutom finns det ingen anledning att inte föreslå att företrädare för det civila samhället skall

<sup>(13)</sup> KOM(2002) 718, 11.12.2002.

<sup>(14)</sup> KOM(2005) 59, 25.2.2005.

<sup>(15)</sup> KOM(2004) 279, 21.4.2004.



finnas med. Till skillnad från fallet i gemenskapens trepartsinstanser kommer arbetsmarknadens parter på nationell nivå inte att vara representerade. Det är därför önskvärt att man åtminstone på detta sätt ser till att arbetsmarknadens parter och berörda icke-statliga organisationer kan delta aktivt.

3.7.3 EESK anser det därför angeläget att antalet styrelsemedlemmar utökas. Kommittén anser att antalet företrädare bör utökas till sex för varje part (rådet, kommissionen samt arbetsmarknadens parter och berörd icke-statlig organisation på gemenskapsnivå). Detta skulle också göra det möjligt för de organisationer som avses i artikel 10.1a–c att välja ut sina kandidater på ett sådant sätt att kvinnor och män blir lika representerade. Nämda organisationer skulle alltså få två platser vardera.

3.7.4 Det finns inte heller någonting som motiverar att företrädarna för arbetsmarknadens parter och berörd icke-statlig organisation inte skall ha rösträtt. För att institutet skall bli mer oberoende och kunna agera mer autonomt och objektivt uppmanar EESK kommissionen att föra in en ändring, så att varje företrädare för arbetsgivar- och arbetstagarorganisationerna och berörd icke-statlig organisation får full rösträtt. Detta ligger i linje med artikel 10.4, där det sägs att "varje ledamot av styrelsen, eller dennes suppleant vid ledamotens frånvaro, har en röst".

3.7.5 EESK anser att direktörerna för Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Europeiska arbetsmiljöbyrån, Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning och Europeiska byrån för mänskliga rättigheter i förekommande fall skall kunna delta direkt i styrelsens möten som observatörer (art. 10.11). Institutets direktör bör också få en möjlighet att delta i dessa institutioners verksamhet (på uppdrag av styrelsen och/eller på grundval av samförståndsavtal).

3.8 EESK ser inget hinder för att rådgivningsgruppen får till uppgift att göra det möjligt för medlemsstaterna att involvera relevanta organ och skapa nät av experter. Detta organ kommer enligt artikel 12 inte att ha någon behörighet att fatta beslut när det gäller institutet, och det behöver därför inte nämnas att de tre medlemmar som företräder de berörda parterna på europeisk nivå inte har någon rösträtt. På samma sätt uppstår frågan varför de skall utnämnas av kommissionen. Det vore önskvärt att de utnämndes direkt av de organisationer som nämns i artikel 10.1a–c.

3.8.1 Man måste hitta ett sätt att uppnå balans mellan antalet män och kvinnor i rådgivningsgruppen.

3.8.2 Som nämns ovan i punkt 3.6.1 vore det lämpligt att medlemmarna i rådgivningsgruppen fick ansvar för samarbetet mellan institutionerna i sina länder och institutet (artikel 12.4).

3.9 EESK har invändningar när det gäller tilldelningen av finansiella medel till institutet. EESK anser att anvisningarna i det uttalande från rådet som citeras (punkt 2.3 i detta yttrande) är självmötsägande: Institutet skall klara av uppgiften att tillföra mervärde, alltså utföra svåra uppgifter, utan att budgetbalansen påverkas.

3.9.1 Finansieringen av institutet beräknas delvis tas från Progress-programmet. I punkt 3.6 i motiveringsdelen i förslaget till förordning står det att "institutets verksamhet kommer att skilja sig från den verksamhet som föreslås i jämställdhetsdelen av Progress-programmet (2007–2013)". EESK ser i detta ett argument till stöd för den ståndpunkt som kommittén gav uttryck för i sitt yttrande om Progress-programmet:

"EESK anser i detta sammanhang att man vid upprättandet av den övergripande finansiella ramen för PROGRESS inte bör låta medlen för jämställdhetsinstitutet dra ner budgeten på det sätt som verkar ske i detta utkast, utan istället föreskriver institutet en oberoende budget <sup>(16)</sup>."

3.9.2 EESK anser därför att man vid förhandlingarna om EU:s budgetplan bör ta hänsyn till vilka finansiella medel institutet behöver för att fungera och, åtminstone gradvis, beviljar dessa så att institutet kan leva upp till de krav på rättslig och ekonomisk trovärdighet som ställs på det.

3.9.3 EESK anser att man genom att samla jämställdhetsarbetet på en plats kan göra besparingar på både gemenskapsnivå och nationell nivå. Den beräknade budgeten för Progress-programmet skulle alltså inte behöva reduceras med detta belopp utan tvärtom utökas för den händelse man inte beslutar att institutet skall ha en självständig budget.

3.9.4 Inrättandet av institutet får i vilket fall som helst inte användas som förevändning för att minska budgetanslagen till andra institutioner, t.ex. Dublinfonden, som i sin verksamhet också bland annat ägnar sig åt problem som hänger samman med bristen på lika möjligheter.

Bryssel den 28 september 2005

Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs

ordförande

Anne-Marie SIGMUND

<sup>(16)</sup> Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande av den 6 april 2005 om gemenskapsprogrammet för sysselsättning och social solidaritet – PROGRESS, föredragande: Wolfgang Greif, (EUT C 255, 14.10.2005, s. 39.)