



KOMMISSIONEN FOR DE EUROPÆISKE FÆLLESSKABER

Bruxelles, den 8.3.2005
KOM(2005) 81 endelig

2005/0017 (COD)

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING

om oprettelse af et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder

(EØS-relevant tekst)

(forelagt af Kommissionen)

{SEC(2005) 328 }

DA

DA

BEGRUNDELSE

1. BAGGRUND

1. Som del af den social- og arbejdsmarkedspolitiske dagsorden¹ anerkendte Det Europæiske Råd behovet for at øge bevidstheden, forene ressourcerne og udveksle erfaring med henblik på at fremme ligestilling mellem mænd og kvinder, navnlig gennem oprettelse af et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder, i det følgende benævnt ”instituttet”, og det anmodede om udarbejdelse af en gennemførlighedsundersøgelse vedrørende dette emne.
2. Inden for rammerne af gennemførlighedsundersøgelsen² blev behovet for at oprette et institut, dets mål og organisatoriske og administrative struktur vurderet. Rådet hilste på sit møde den 2. december 2002 Kommissionens undersøgelse velkommen og opfordrede indtrængende Kommissionen til at færdiggøre dette arbejde hurtigt som baggrund for yderligere overvejelser³.
3. På grundlag af resultaterne af ligestillingsministrenes uformelle møde den 7. maj 2004 gav Rådet (beskæftigelse, social- og arbejdsmarkedsforhold samt sundhed og forbrugerbeskyttelse) på sit møde den 1.-2. juni 2004⁴ udtryk for sin fulde støtte til tanken om oprettelse af et institut, samtidig med at det understregede betydningen af en struktur, som giver en merværdi og ikke medfører en gentagelse af aktiviteter, som allerede gennemføres på nuværende tidspunkt. Behovet for budgetneutralitet blev også nævnt.
4. Som afspejling af målsætningerne vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder på Lissabon-dagsordenen⁵ og under hensyntagen til de tidligere drøftelser gav Det Europæiske Råd i juni 2004⁶ udtryk for sin støtte til oprettelsen af et institut og opfordrede Kommissionen til at fremsætte et forslag.
5. Europa-Parlamentet har også opfordret til, at der oprettes et institut⁷, og har foranlediget gennemførelse af en undersøgelse af emnet⁸.
6. På grundlag af forhåndsevalueringen⁹ og i tråd med de ovennævnte drøftelser forelægger Kommissionen dette forslag til Europa-Parlamentets og Rådets

¹ Vedtaget i Nice i december 2000.

² Europa-Kommissionens gennemførlighedsundersøgelse vedrørende et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder (gennemført af PLS Rambøll Management, DK, 2002).

³ Det Europæiske Råds møde i Bruxelles (beskæftigelse, social- og arbejdsmarkedspolitik samt sundhed og forbrugerbeskyttelse).

⁴ Rådet for Den Europæiske Union, pressemeddelelse 9507/04, s. 11.

⁵ På Det Europæiske Råds møde i Lissabon i 2000 blev det fastsat som mål, at EU skal opnå en erhvervsfrekvens for kvinder på mindst 60 % og en samlet erhvervsfrekvens på 70 % inden udgangen af 2010.

⁶ Det Europæiske Råd, 17.-18. juni 2004, formandskabets konklusioner, pkt. 43, s. 9.

⁷ Europa-Parlamentets beslutning P5-TA (2002)0372 af 4.7.2002, P5-TA (2002) 0606 af 17.12.2004, P5-TA (2004) 0023 af 14.1.2004 og P5-TA (2004) 0167 af 10.3.2004.

⁸ "Role of a future European Institute", en undersøgelse gennemført for Europa-Parlamentet, endelig rapport, 15.6.2004.

⁹ Forhåndsevalueringen vedrørende forslaget er vedlagt som bilag.

forordning om oprettelse af et institut. Forslaget tager også hensyn til resultaterne af nyligt gennemførte evalueringer af andre fællesskabsorganers funktion, navnlig organer, som er aktive inden for social- og arbejdsmarkedspolitik¹⁰.

7. I 2005 er det ti år siden, at FN's erklæring blev fremsat, og at Beijing-handlingsplanen¹¹ blev udarbejdet, og tiden er derfor inde til, at Fællesskabet viser sit engagement i at tilvejebringe ligestilling mellem mænd og kvinder gennem oprettelse af et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder.

2. BEGRUNDELSE FOR KOMMISSIONENS FORSLAG

1. Ligestilling mellem mænd og kvinder er en grundlæggende rettighed og et af Fællesskabets prioriterede områder, som er nedfældet i traktaten og støttes af gældende fællesskabsret, som er godt indarbejdet på området og består af 13 direktiver¹² og en omfattende retspraksis (ca. 200 domme fra EF-Domstolen). Ligestilling mellem mænd og kvinder er en specifik veldefineret politik, som er underlagt bestemmelserne i en række specifikke artikler i traktaten (artikel 2, artikel 3, stk. 2, og artikel 13, 137 og 141). Ud over bestemmelserne i artikel 13, som giver Rådet beføjelser til at træffe foranstaltninger til at bekæmpe alle former for forskelsbehandling, herunder forskelsbehandling på grundlag af køn, indeholder artikel 3, stk. 2, en supplerende forpligtelse: fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder i alle fællesskabspolitikker. Denne tilgang er blevet bevaret i udkastet til forfatningstraktaten.
2. Fællesskabets lovgivning og politikker vedrørende lige behandling af mænd og kvinder har medført, at forekomsten af forskelsbehandling, navnlig inden for beskæftigelse, er blevet stærkt reduceret. Kommissionens rapport om ligestilling mellem mænd og kvinder¹³, som blev forelagt for og godkendt af Det Europæiske Råd i marts 2004, bekræfter en positiv tendens i retning af reduktion af forskellene mellem mænd og kvinder inden for en række politikområder. Det understreges dog også, at udviklingen går for langsomt, og at der er behov for en øget indsats. Lønforskellen mellem mænd og kvinder har vist tegn på forøgelse de seneste to år.

¹⁰ Kommissionens meddelelse om aktiviteterne under Det Europæiske Observatorium for Racisme og Fremmedhad - KOM(2003) 483 af 5.8.2003; Kommissionens meddelelse om evalueringen af Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur - KOM(2004) 50 af 23.4.2004; "Meta-evaluation on the Community Agency System", endelig rapport - dokument fra Kommissionens tjenestegrene, GD Budget, 15.9.2003.

¹¹ Fjerde internationale kvindekongress, Beijing, 4.-15.9.1995.

¹² Der er blevet vedtaget 9 direktiver med senere ændringer/udvidelser inden for området lige behandling af mænd og kvinder: direktiv 75/117/EØF om gennemførelse af princippet om lige løn til mænd og kvinder, direktiv 76/207/EØF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder for så vidt angår adgang til beskæftigelse, erhvervsuddannelse, forfremmelse samt arbejdsvilkår, ændret ved direktiv 2002/73/EF, direktiv 79/7/EØF om gradvis gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder med hensyn til social sikring, direktiv 86/378/EØF om ligebehandling af mænd og kvinder i de erhvervstilknyttede sociale sikringsordninger, ændret ved direktiv 96/97/EF, direktiv 97/80/EF om bevisbyrden i forbindelse med forskelsbehandling på grundlag af køn, udvidet ved direktiv 98/52/EF, direktiv 92/85/EØF om forbedring af sikkerheden og sundheden under arbejdet for arbejdstagere, som er gravide, direktiv 96/34/EF om forældreorlov, udvidet ved direktiv 97/75/EF, direktiv 86/613/EØF om ligebehandling af mænd og kvinder i selvstændige erhverv og direktiv 2004/113/EF om gennemførelse af princippet om ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med adgang til og levering af varer og tjenesteydelser.

¹³ Rapport om ligestilling mellem mænd og kvinder, 2004 - KOM(2004) 115 af 19.2.2004.

3. Sikring af ligestilling mellem mænd og kvinder nødvendiggør en mangesidet tilgang med en omfattende kombination af politiske foranstaltninger inden for alle områder, herunder navnlig uddannelse, beskæftigelse og karriereudvikling, iværksætterkultur, lige løn for lige arbejde eller for arbejde af samme værdi, bedre muligheder for at forene arbejds- og familieliv, herunder børnepasningsmuligheder, og lige deltagelse af mænd og kvinder i de politiske og økonomiske beslutningstagningsprocesser. Den udvidelse af EU, som er blevet gennemført for nylig, har medført et mere forskelligartet EU, hvor erfaringerne med og udviklingen inden for ligestilling er forskellige.
4. Endvidere er der sammenhæng mellem fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder og en række betydningsfulde socio-økonomiske aspekter: kvinder repræsenterer 52 % af det europæiske samfund, og deres bidrag er af afgørende betydning for gennemførelse af Lissabon-målene; de spiller også en nøglerolle, hvad angår bæredygtig udvikling i sammenhæng med befolkningens aldring i Europa.
5. Behandling af disse emner medfører derfor nye udfordringer og vil øge kravene til Fællesskabet og medlemsstaterne om indsamling og analyse af sammenlignelige og pålidelige data og oplysninger samt udvikling af hensigtsmæssige metodiske redskaber til støtte for Fællesskabets institutioners, navnlig Kommissionens, og medlemsstaternes indsats for at sikre fremskridt og effektiv gennemførelse af fællesskabspolitikken på dette område. Der er også behov for en øget indsats inden for bevidstgørelse og spredning af oplysninger blandt borgerne i Europa, ikke kun hvad angår resultaterne, men også hvad angår de fremtidige hindringer og udfordringer.
6. Der er derfor behov for et ekspertcenter på europæisk plan, som arbejder uafhængigt, og som råder over den ekspertise, der er nødvendig for, at det kan varetage sine opgaver og fungere som teknisk støtte for Fællesskabets institutioner og medlemsstaterne.

3. SUBSIDIARITET OG PROPORCIONALITET

1. Instituttets hovedaktiviteter vil være indsamling og udveksling af oplysninger på fællesskabsplan, udvikling af metodiske redskaber og spredning af oplysninger. Disse opgavers helt igennem europæiske dimension medfører, at instituttets målsætninger ikke kan opfyldes uden samarbejde mellem medlemsstaterne. Instituttet vil bl.a. skulle oprette og anvende et system for indsamling og analyse af oplysninger, som sikrer ensartethed og sammenlignelighed af disse data, således at der på grundlag af en hensigtsmæssig metode kan gennemføres sammenlignende analyser af forholdene i Europa. Dette kan pr. definition ikke gøres på vellykket vis af de enkelte medlemsstater.
2. I forbindelse med forhåndsevalueringen blev det undersøgt, om det er hensigtsmæssigt at lade de foreslåede opgaver være omfattet af ansvarsområdet for det fremtidigeagentur for grundlæggende rettigheder eller at udvide et eksisterende organs ansvarsområde. Den fremskredne udvikling og den specifikke karakter af ligestillingspolitikken, som går videre end til bekæmpelse af forskelsbehandling og overholdelse af grundlæggende rettigheder, retfærdiggør oprettelse af et separat organ. Af disse grunde opfordrede Det Europæiske Råd i juni 2004 Kommissionen til

at forelægge et forslag til oprettelse af et specifikt europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder, selv om det i december 2003 havde anmodet Kommissionen om at udarbejde et forslag til oprettelse af et menneskerettighedsagentur gennem udvidelse af mandatet for Det Europæiske Observationscenter for Racisme og Fremmedhad.

3. Det bør understreges, at der også på andre specifikke områder, hvor grundlæggende rettigheder er involveret (f.eks. arbejdsmiljø og miljø), er blevet oprettet specifikke agenturer. Dette viser, at der i visse tilfælde er behov for specifikke instrumenter, som vedrører grundlæggende rettigheder, som er blevet gjort til genstand for udvikling af specifikke politikker. På internationalt plan ser man også, at FN behandler menneskerettigheder inden for rammerne af Kommissionen for Menneskerettigheder, mens ligestilling behandles separat i Kommissionen for Kvinders Status.
4. Udvidelse af et eksisterende organs ansvarsområde, f.eks. udvidelse af ansvarsområdet for Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, ville kræve yderligere ekspertise og økonomiske ressourcer af et betragteligt omfang, ellers ville ligestilling mellem mænd og kvinder forblive et perifert spørgsmål, og det ville ikke få den nødvendige opmærksomhed og prioritering, og som følge heraf ville betydningen blive meget begrænset.
5. De besparelser, som det ville medføre at lade ligestilling mellem mænd og kvinder være omfattet af ansvarsområdet for det fremtidigeagentur for grundlæggende rettigheder eller et eksisterende organ, ville derfor blive modsvaret af de ulemper, der peges på ovenfor.
6. Hvis disse opgaver pålægges etagentur, vil Kommissionen også kunne fokusere sin indsats på sine hovedopgaver, dvs. udvikling af politikker og overvågning af gældende fællesskabsret. Instituttets aktiviteter vil klart adskille sig fra de aktiviteter, der er blevet foreslået under punktet om ligestilling mellem mænd og kvinder i Progress-programmet (2007-2013)¹⁴, som har til formål at støtte Kommissionen under udførelsen af dens hovedopgaver.

4. RETSGRUNDLAG

Artikel 141, stk. 3, er det specifikke grundlag for foranstaltninger, som har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Artikel 13, stk. 2, giver beføjelser til at vedtage fællesskabsforanstaltninger, som har til formål at støtte og fremme målsætningen om bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af køn uden for beskæftigelsesområdet. Artikel 141, stk. 3, og artikel 13, stk. 2, udgør derfor tilsammen det korrekte retsgrundlag for dette forslag.

¹⁴ Forslag til Europa-Parlamentets og Rådets afgørelse om et fællesskabsprogram for beskæftigelse og social solidaritet – Progress - KOM(2004) 488 af 14.7.2004.

REDEGØRELSE FOR DE ENKELTE ARTIKLER

Artikel 1 og 2

Disse artikler beskriver principperne for oprettelse af instituttet og definerer dets mål, som er at give teknisk bistand til de europæiske institutioner, navnlig Kommissionen, og medlemsstaterne i forbindelse med bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af køn og fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder inden for alle Fællesskabets kompetenceområder. Instituttet vil også have til formål at oplyse borgerne i EU om ligestilling mellem mænd og kvinder.

Artikel 3

I denne artikel defineres de specifikke opgaver, som kan inddeles i tre hovedkategorier:

- Teknisk bistand gennem indsamling og analyse af forskningsresultater og relevante data og gennem udvikling af redskaber til integration af ligestilling i alle politikområder. Disse data bør være objektive, pålidelige og sammenlignelige på europæisk plan, og med henblik herpå udvikler instituttet specifikke kriterier. Det gennemfører om nødvendigt også undersøgelser og tilrettelægger ekspertmøder til støtte for forskningsarbejde (*litra a, b, c, d og f*).
- Tilrettelæggelse af aktiviteter, som har til formål at fremme erfaringsudveksling og udvikling af en dialog på europæisk plan blandt alle relevante berørte parter, herunder fællesskabsinstitutioner og medlemsstaternes institutioner, arbejdsmarkedets parter, ikke-statslige organisationer, forskningscentre osv. (*litra g*).
- Spredning af oplysninger med henblik på forøgelse af oplysningsindsatsen blandt de berørte parter og borgerne gennem et dokumentationscenter, publikationer, et websted osv. (*litra h*).

Indsamlingen og analysen af oplysninger bør også omfatte internationale organisationer og tredjelande, herunder EFTA- og kandidatlandene, med henblik på at opnå en øget forståelse for de ligestillingsspørgsmål, der rejses uden for EU, og støtte Fællesskabets indsats for at integrere ligestilling mellem mænd og kvinder i de to politikområder EU's forbindelser med tredjelande og udviklingssamarbejde. At tilvejebringe objektive, pålidelige og sammenlignelige oplysninger om ligestilling i alle EU's medlemsstater er en betydelig udfordring, da tilgangene er forskellige. Med henblik på at opnå de bedste resultater etablerer instituttet et permanent samarbejde med de relevante forskningsinstitutioner og akademiske, statslige og ikke-statslige organisationer på nationalt plan i hver enkelt medlemsstat (*litra a*).

For at undgå overlappning og for at sikre den bedst mulige ressourceudnyttelse skal instituttet så vidt muligt tage hensyn til resultaterne af forskning, som allerede er gennemført af forskningsinstitutioner og organisationer for indsamling og analyse af data, og det skal arbejde tæt sammen med disse. Hvis der ikke allerede foreligger relevante oplysninger, kan instituttet gennemføre undersøgelser (*litra d*).

Sluttelig skal instituttet udarbejde en årsrapport om sine egne aktiviteter, som navnlig skal anvendes til en evaluering af resultaterne af instituttets arbejde på baggrund af det årlige program. Denne rapport vil blive forelagt Fællesskabets institutioner (*litra e*).

Artikel 4

I denne artikel defineres arbejdsmetoderne og aktivitetsområderne. Instituttets højst prioriterede aktivitetsområder skal være i tråd med Fællesskabets prioriterede områder og Kommissionens arbejdsprogram for ligestilling mellem mænd og kvinder. Dette er af afgørende betydning, da instituttets rolle er at bistå Fællesskabets institutioner og medlemsstaterne med fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder. De oplysninger, som skal indsamles og analyseres, samt alle øvrige aktiviteter skal vedrøre alle aspekter af ligestilling mellem mænd og kvinder inden for alle fællesskabspolitikområder.

For at undgå overlapning skal instituttet tage hensyn til alt eksisterende arbejde på medlemsstatsplan, EU-plan og internationalt plan. Det skal også arbejde tæt sammen med relevante tjenestegrene i Kommissionen og indgå i et koordineret samarbejde med alle fællesskabsorganer, navnlig organer, der beskæftiger sig med relaterede politikområder. For at sikre dette samarbejde mellem de relevante agenturer vil der i nødvendigt omfang blive underskrevet aftalememoranda. Artikel 10, stk. 11, bestemmer også, at direktørerne for de relevante organer kan blive inviteret til at deltage i instituttets bestyrelsesmøder. Disse mekanismer er en almindelig praksis, som på vellykket vis er blevet udviklet mellem f.eks. Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene og Det Europæiske Arbejds miljøagentur (*stk. 1-3*).

Stk. 4 afspejler et af de nøgleområder, der er blevet understreget i forbindelse med evalueringerne af eksisterende fællesskabsorganer: behovet for at forsyne de endelige brugere (medlemsstaternes specialiserede institutioner, ligestillingsorganer, arbejdsmarkedets parter, ngo'er, forskningscentre og offentligheden) med oplysninger, som er brugervenlige, anvendelige og forståelige.

Sluttelig specificeres det i *stk. 5*, at instituttet kan indgå aftaler om indsamling af data samt gennemførelse af undersøgelser og forskning.

Artikel 5

Denne artikel bestemmer, at instituttet skal have selvstændighed i udøvelsen af sit arbejde.

Artikel 6

Denne artikel bestemmer, at instituttet skal være en juridisk person for, at det skal kunne udføre sine opgaver og være i stand til at indgå aftaler og påtage sig forpligtelser af juridisk bindende karakter på eget ansvar. Bestemmelserne i denne artikel svarer til bestemmelserne i artikel 281 (tidligere artikel 210) og 282 (tidligere artikel 211) i EF-traktaten.

Det bestemmes dog i artikel 8, stk. 2, at instituttet kun skal have begrænsede beføjelser, hvad angår forhold, som falder ind under international ret.

Artikel 7

Denne artikel bestemmer, at Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1049/2001 finder anvendelse på alle instituttets dokumenter. Denne forordning fastlægger de principper, betingelser og begrænsninger, der af hensyn til offentlige og private interesser gælder for retten til aktindsigt i Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens dokumenter, således at der sikres den videst mulige aktindsigt i dokumenter. Instituttet vil vedtage ordninger for

gennemførelse af forordningen. Hvis instituttet behandler personoplysninger, vil det anvende de forordninger, der gælder på dette område, på samme måde som en fællesskabsinstitution.

Artikel 8

De organisationstyper, som instituttet skal samarbejde med for at udføre sine opgaver, er beskrevet i stk. 1.

Stk. 2 er baseret på EF-traktatens artikel 300 (tidligere artikel 228) og indeholder bestemmelser om formelle aftaler med internationale organisationer og tredjelande.

Artikel 9-12

Disse artikler indeholder bestemmelser om sammensætningen af og arbejdet i instituttets forskellige strukturer, dvs. bestyrelsen, ledelsen og personalet samt det rådgivende forum.

Organisationsstrukturen bør fremme inddragelse af instituttets forskellige interesser, uafhængighed af pres udefra, gennemsigtighed og ansvarlighed over for de demokratiske institutioner. Det foreslås derfor, at der oprettes en bestyrelse bestående af 6 medlemmer udpeget af Rådet og 6 udpeget af Kommissionen fra de relevante tjenestegrene. Det foreslås endvidere, at der skal være i alt 3 repræsentanter fra relevante ngo'er og arbejdsmarkedets parter på europæisk plan. Disse repræsentanter, som ikke vil have stemmeret, vil blive udpeget af Kommissionen.

Instituttet vil blive ledet af en direktør, der råder over vid uafhængighed og fleksibilitet, og som er ansvarlig for tilrettelæggelsen af instituttets interne drift. Direktøren vil endvidere være ansvarlig for at forberede og gennemføre instituttets budget og arbejdsprogram og for alle personaleanliggender. For at give direktøren den nødvendige legitimitet bør vedkommende udpeges af bestyrelsen efter forslag fra Kommissionen.

Som en fællesskabsinstitution bør instituttet sikre, at dets ekspertise og ressourcer udnyttes bedst muligt under udførelsen af de pålagte opgaver, samtidig med at det overordnede krav om uafhængighed opfyldes. Derfor foreslås det, at instituttet nedsætter et rådgivende forum bestående af eksperter, hvis opgave det er at lette samarbejde og informationsudveksling mellem instituttet og de kompetente institutioner i medlemsstaterne.

For at sikre tæt samarbejde og koordinering med de øvrige fællesskabsorganer, navnlig organer, som beskæftiger sig med relaterede politikområder, bør disse organers direktører inviteres til at deltage som observatører i bestyrelsens møder som en mekanisme, der supplerer de mekanismer, som artikel 4 indeholder bestemmelser om.

Artikel 13

Denne artikel bestemmer, at de forordninger og ordninger, der gælder for tjenestemænd og øvrige ansatte i De Europæiske Fællesskaber, ligeledes finder anvendelse på instituttets personale, mens gennemførelsesbestemmelserne vil blive fastlagt af bestyrelsen efter aftale med Kommissionen.

Artikel 14 og 15

Disse artikler omhandler reglerne for udarbejdelse og gennemførelse af budgettet i overensstemmelse med Kommissionens forordning (EF, Euratom) nr. 2343/2002, som

indeholder bestemmelser om rammefinansforordningen for de organer, der er omhandlet i artikel 185 i Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 1605/2002 om finansforordningen vedrørende De Europæiske Fællesskabers almindelige budget¹⁵.

Artikel 16-18

Der er her tale om standardbestemmelser for alle fællesskabsorganer vedrørende sprog- og oversættelsesordninger (artikel 16) og privilegier og immuniteter (artikel 17) samt bestemmelser om erstatningsansvar (artikel 18).

Artikel 19

Denne artikel indeholder bestemmelser om relevante tredjelands deltagelse i instituttets aktiviteter.

Artikel 20 og 21

Disse artikler indeholder bestemmelser om ekstern evaluering, tre år efter at instituttet er begyndt sit arbejde, og den nødvendige opfølgning samt standardrevisionsbestemmelsen.

Artikel 22

Dette er en standardartikel om ombudsmandens overvågning af instituttets aktiviteter.

Artikel 23 og 24

Instituttet påbegynder sit arbejde et år efter forordningens ikrafttræden. Forordningen træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i Den Europæiske Unions Tidende. Forordningen er bindende og gælder umiddelbart i overensstemmelse med EF-traktatens artikel 249. Afgørelsen om instituttets hjemsted er et grundlæggende element i forordningen. De kompetente myndigheder bør træffe afgørelse om hjemstedet for instituttet så hurtigt som muligt og under alle omstændigheder senest seks måneder efter forordningens ikrafttræden.

¹⁵ EFT L 357 af 31.12.2002, s. 72; berigtigelse: EFT L 2 af 7.1.2003, s. 39.

FORSLAG TIL EUROPA-PARLAMENTETS OG RÅDETS FORORDNING

om oprettelse af et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder

(EØS-relevant tekst)

EUROPA-PARLAMENTET OG RÅDET FOR DEN EUROPÆISKE UNION HAR -

under henvisning til traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab, særlig artikel 13, stk. 2, og artikel 141, stk. 3,

under henvisning til forslag fra Kommissionen¹⁶,

under henvisning til udtalelse fra Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg¹⁷,

under henvisning til udtalelse fra Regionsudvalget¹⁸,

efter proceduren i traktatens artikel 251, og

ud fra følgende betragtninger:

- (1) Ligestilling mellem mænd og kvinder er et grundlæggende princip i Den Europæiske Union. Artikel 21 og 23 i Den Europæiske Unions charter om grundlæggende rettigheder forbyder enhver forskelsbehandling på grundlag af køn og kræver, at ligestilling mellem mænd og kvinder skal sikres inden for alle områder.
- (2) Artikel 2 i traktaten om oprettelse af Det Europæiske Fællesskab bestemmer, at fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder er en af Fællesskabets væsentlige opgaver. Ligeledes bestemmer artikel 3, stk. 2, i traktaten, at Fællesskabet i alle aktiviteter skal tilstræbe at fjerne uligheder og aktivt fremme ligestilling mellem mænd og kvinder og således sikre integration af ligestillingsdimensionen i alle fællesskabspolitikker.
- (3) I henhold til artikel 13 i traktaten kan Rådet træffe hensigtsmæssige foranstaltninger til at bekæmpe forskelsbehandling bl.a. på grund af køn inden for rammerne af Fællesskabets beføjelser.
- (4) Princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv er nedfældet i artikel 141 i EF-traktaten, og der findes allerede en omfattende mængde lovgivning om ligebehandling af mænd og kvinder, hvad angår adgang til beskæftigelse og arbejdsvilkår, herunder ligeløn.

¹⁶ EUT C [] af [], s. [].

¹⁷ EUT C [] af [], s. [].

¹⁸ EUT C [] af [], s. [].

- (5) I Kommissionens første årlige rapport om ligestilling mellem mænd og kvinder, som blev forelagt på Det Europæiske Råds møde i foråret, blev det konkluderet, at der stadig er betragtelige forskelle mellem kønnene på de fleste områder, at uligheder mellem mænd og kvinder er et fænomen med mange dimensioner, der skal bekæmpes ved hjælp af en blanding af omfattende politiske foranstaltninger, og at der er brug for en øget indsats for at opfylde målene for Lissabon-strategien.
- (6) På Det Europæiske Råds møde i Nice i december 2000 blev der krævet øget bevidsthed, forening af ressourcerne og udveksling af erfaring, navnlig gennem oprettelse af et institut for ligestilling mellem mænd og kvinder.
- (7) I den gennemførlighedsundersøgelse, der blev gennemført for Kommissionen¹⁹, blev det konkluderet, at et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder uden tvivl kan spille en rolle med hensyn til at varetage nogle af de opgaver, som de eksisterende institutioner ikke varetager på nuværende tidspunkt, navnlig på områderne koordinering, centralisering og spredning af forskningsdata og -oplysninger, øget fokus på ligestilling mellem mænd og kvinder og udvikling af redskaber til forbedring af integrationen af ligestilling i alle fællesskabspolitikker.
- (8) I sin beslutning af 10. marts 2004²⁰ opfordrede Europa-Parlamentet Kommissionen til at fremskynde indsatsen for at oprette et institut.
- (9) På Rådets møde (beskæftigelse, social- og arbejdsmarkedsforhold samt sundhed og forbrugerbeskyttelse) den 1.-2. juni 2004²¹ og Det Europæiske Råds møde den 17.-18. juni 2004 blev der givet udtryk for støtte til oprettelsen af et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder, og sidstnævnte anmodede Kommissionen om at fremlægge et forslag.
- (10) Indsamling, analyse og spredning af objektive, pålidelige og sammenlignelige oplysninger og data om ligestilling mellem mænd og kvinder, udvikling af hensigtsmæssige redskaber til integration af kønsaspektet i alle politikområder, fremme af dialog blandt de berørte parter og bedre oplysning af borgerne i EU er nødvendig for at sætte Fællesskabet i stand til at fremme ligestillingspolitikken effektivt, navnlig i et udvidet EU; det er derfor hensigtsmæssigt at oprette et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder, som skal bistå Fællesskabets institutioner og medlemsstaterne ved at udføre disse opgaver.
- (11) Samarbejde med de relevante myndigheder i medlemsstaterne er af afgørende betydning for at fremme indsamling af sammenlignelige og pålidelige data på europæisk plan; der er brug for oplysninger om ligestilling mellem mænd og kvinder på alle niveauer i Fællesskabet, på lokalt, regionalt og nationalt plan samt på fællesskabsplan, og derfor vil adgangen til sådanne oplysninger være nyttig for myndighederne i medlemsstaterne, når de inden for deres egne kompetenceområder udarbejder og gennemfører politikker og foranstaltninger på lokalt, regionalt og nationalt plan.

¹⁹ Europa-Kommissionens gennemførlighedsundersøgelse vedrørende et europæisk institut for ligestilling mellem mænd og kvinder (gennemført af PLS Rambøll Management, DK, 2002).

²⁰ Europa-Parlamentets beslutning om Den Europæiske Unions politik om ligestilling mellem kønnene (EP T5-0167/2004, 10.3.2004).

²¹ Rådet for Den Europæiske Union, pressemeddelelse 9507/04, s. 11.

- (12) Institutet skal tage størst muligt hensyn til alle fællesskabsprogrammer og –organer for at undgå overlappning, navnlig i samarbejdet med Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene²², Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur²³, Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse²⁴ og et eventuelt fremtidigt agentur for grundlæggende rettigheder²⁵.
- (13) I overensstemmelse med artikel 3 i traktaten er det hensigtsmæssigt at fastsætte bestemmelser for fremme af ligelig deltagelse af mænd og kvinder i forbindelse med sammensætningen af bestyrelsen.
- (14) Institutet skal have den størst mulige uafhængighed ved udførelsen af sine opgaver.
- (15) Institutet skal være underlagt den relevante fællesskabslovgivning vedrørende offentlighedens adgang til dokumenter som fastsat i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1049/2001²⁶ og vedrørende behandling af personoplysninger som fastsat i Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001²⁷.
- (16) Kommissionens forordning (EF, Euratom) nr. 2343/2002 af 23. december 2002 om rammefinansforordning for de organer, der er omhandlet i artikel 185 i Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 1605/2002 om finansforordningen vedrørende De Europæiske Fællesskabers almindelige budget²⁸, finder anvendelse på det europæiske institut for ligestilling mellem mænd og kvinder.
- (17) Hvad angår instituttets ansvar i kontraktforhold, som er underlagt den lovgivning, der finder anvendelse på kontrakter indgået af instituttet, bør Domstolen have kompetence til at træffe afgørelse i henhold til enhver voldgiftsbestemmelse, som indgår i en af instituttet indgået kontrakt. Domstolen bør også have kompetence i tvister vedrørende skadeserstatning opstået i forbindelse med instituttets ansvar uden for kontraktforhold.
- (18) Der bør gennemføres en ekstern evaluering for at vurdere instituttets betydning, det eventuelle behov for at ændre eller udvide dets ansvarsområde samt tidsplanen for yderligere evalueringer.
- (19) I henhold til subsidiaritets- og proportionalitetsprincippet, der er nedfældet i EF-traktatens artikel 5, kan målsætningen med denne forordning, nemlig tilvejebringelse af sammenlignelige og pålidelige oplysninger og data på europæiske plan med henblik på at bistå Fællesskabets institutioner og medlemsstaterne med fremme af traktatens

²² Forordning (EØF) nr. 1365/75 om oprettelse af et europæisk institut til forbedring af livs- og arbejdsvilkårene, som ændret.

²³ Rådets forordning (EF) nr. 2062/94 om oprettelse af et europæisk arbejdsmiljøagentur, som ændret.

²⁴ Rådets forordning (EØF) nr. 337/75 om oprettelse af et europæisk center for udvikling af erhvervsuddannelse, som ændret.

²⁵ På medlemsstaternes møde inden for rammerne af Det Europæiske Råds møde i december 2003 blev Kommissionen anmodet om at udarbejde et forslag til et menneskerettighedsagentur gennem udvidelse af mandatet for Det Europæiske Observationscenter for Racisme og Fremmedhad.

²⁶ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1049/2001 af 30.5.2001 om aktindsigt i Europa-Parlamentets, Rådets og Kommissionens dokumenter (EFT L 145 af 31.5.2001, s. 43).

²⁷ Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 af 18. december 2000 handler om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i fællesskabsinstitutionerne og -organerne og om fri udveksling af sådanne oplysninger (EFT L 8 af 12.1.2001, s. 1).

²⁸ EFT L 357 af 31.12.2002, s. 72; berigtigelse: EFT L 2 af 7.1.2003, s. 39.

målsætning om fjernelse af uligheder og fremme af ligestilling mellem kvinder og mænd, ikke i tilstrækkelig grad opfyldes af medlemsstaterne og kan derfor, på grund af den påtænkte handlingens omfang eller virkninger, bedre gennemføres på fællesskabsplan. Denne forordning går ikke ud over, hvad der er nødvendigt for at nå disse mål.

- (20) Artikel 141, stk. 3, er det specifikke retsgrundlag for foranstaltninger, som har til formål at sikre anvendelsen af princippet om lige muligheder for og ligebehandling af mænd og kvinder i forbindelse med beskæftigelse og erhverv. Artikel 13, stk. 2, tillader vedtagelse af fællesskabsforanstaltninger, som har til formål at støtte og fremme målsætningen om bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af køn uden for beskæftigelsesområdet. Artikel 141, stk. 3, og artikel 13, stk. 2, udgør derfor tilsammen det korrekte retsgrundlag for dette forslag -

UDSTEDT FØLGENDE FORORDNING:

Artikel 1

Der oprettes et Institut for Ligestilling mellem Mænd og Kvinder (herefter benævnt instituttet).

Artikel 2

Formål

Instituttets overordnede formål er at bistå Fællesskabets institutioner, navnlig Kommissionen, og medlemsstaternes myndigheder i forbindelse med bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af køn og fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder og at øge bevidstheden om sådanne emner blandt borgerne i EU.

Artikel 3

Opgaver

1. Med henblik på at nå de i artikel 2 opstillede mål skal instituttet:

- a) indsamle, registrere, analysere og sprede relevante objektive, pålidelige og sammenlignelige oplysninger vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder, herunder resultaterne af forskning indsendt af medlemsstater, Fællesskabets institutioner, forskningscentre, nationale ligestillingsorganer, ikke-statslige organisationer, relevante tredjelands og internationale organisationer
- b) udvikle metoder til forbedring af sammenligneligheden, objektiviteten og pålideligheden af data på europæisk plan gennem fastlæggelse af kriterier, der vil forbedre oplysningernes ensartethed
- c) udvikle, analysere og evaluere metodiske redskaber for at støtte integrationen af ligestilling mellem mænd og kvinder i alle fællesskabspolitikker

- d) gennemføre undersøgelser af situationen i Europa, hvad angår ligestilling mellem kønnene
- e) offentliggøre en årlig rapport om instituttets egne aktiviteter
- f) tilrettelægge ekspertmøder for at støtte forskningsarbejde
- g) tilrettelægge konferencer, kampagner, rundbordssamtaler, seminarer og møder med de relevante berørte parter på europæisk plan
- h) tilvejebringe dokumentationskilder og gøre dem tilgængelige for offentligheden.

Artikel 4

Aktivitetsområder og arbejdsmetoder

1. Instituttet udfører sine opgaver inden for rammerne af Fællesskabets kompetence og på grundlag af de mål og prioriterede områder, der er fastsat i dets årlige arbejdsprogram, og de budgetmidler, der er til rådighed.
2. Instituttets arbejdsprogram skal være i tråd med Fællesskabets prioriterede områder og Kommissionens arbejdsprogram, herunder dens statistiske arbejde og forskningsarbejde.
3. For at undgå overlappning og for at sikre den bedst mulige ressourceudnyttelse skal instituttet under udøvelsen af sine aktiviteter tage hensyn til eksisterende oplysninger, uanset kilden, og navnlig de aktiviteter, der allerede udføres af Fællesskabets institutioner og andre institutioner, organer og kompetente nationale og internationale institutioner, og arbejde tæt sammen med de kompetente tjenestegrene under Kommissionen. Instituttet sikrer, hvor det er relevant, en passende koordinering med alle relevante fællesskabsagenturer og –organer, og der oprettes i den forbindelse aftalememoranda.
4. Instituttet sikrer, at de oplysninger, der spredes, er forståelige for de endelige brugere.
5. Instituttet kan indgå kontrakter, navnlig om underleverancer, med andre organisationer for at få udført de opgaver, som det måtte overdrage dem.

Artikel 5

Instituttets uafhængighed

Instituttet udøver sine aktiviteter uafhængigt af nationale myndigheder og civilsamfundet og er uafhængigt i forhold til Fællesskabets institutioner.

Artikel 6

Retlig status

Instituttet har status som juridisk person. Det har i hver medlemsstat den mest vidtgående rets- og handleevne, som vedkommende stats lovgivning tillægger juridiske personer. Det kan i særdeleshed erhverve og afhænde løsøre og fast ejendom og optræde som part i retssager.

Artikel 7

Aktindsigt

1. Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 1049/2001 finder anvendelse på instituttets dokumenter.
2. Bestyrelsen vedtager ordninger for gennemførelse af forordning (EF) nr. 1049/2001 senest seks måneder efter instituttets oprettelse.
3. Beslutninger truffet af instituttet efter artikel 8 i forordning (EF) nr. 1049/2001 kan påklages til ombudsmanden eller indbringes for Domstolen efter bestemmelserne i traktaten, henholdsvis artikel 195 og artikel 230.
4. Personoplysninger behandles eller videregives ikke med undtagelse af tilfælde, hvor gennemførelsen af centrets kommissorium gør det strengt nødvendigt. I sådanne tilfælde finder Europa-Parlamentets og Rådets forordning (EF) nr. 45/2001 af 18. december 2000 om beskyttelse af fysiske personer i forbindelse med behandling af personoplysninger i fællesskabsinstitutionerne og -organerne og om fri udveksling af sådanne oplysninger anvendelse.

Artikel 8

Samarbejde med organisationer på nationalt og europæisk plan samt internationale organisationer og tredjelande

1. Med henblik på udførelsen af sine opgaver samarbejder instituttet med organisationer i medlemsstaterne som f.eks. ligestillingsorganer, forskningscentre, ikke-statslige organisationer, arbejdsmarkedets parter samt relevante organisationer på europæisk eller internationalt plan og tredjelande.
2. Såfremt aftaler med internationale organisationer eller med tredjelande viser sig nødvendige for, at instituttet kan udføre sine opgaver effektivt, indgår Fællesskabet i overensstemmelse med proceduren i traktatens artikel 300 sådanne aftaler på instituttets vegne. Denne bestemmelse er ikke til hinder for ad hoc-samarbejde med sådanne organisationer eller tredjelande.

Artikel 9

Instituttets organer

Instituttet omfatter:

- a) en bestyrelse
- b) en direktør og dennes personale
- c) et rådgivende forum.

Artikel 10

Bestyrelsen

1. Bestyrelsen består af seks medlemmer, der udpeges af Rådet, seks medlemmer, der udpeges af Kommissionen, samt tre repræsentanter, som udpeges af Kommissionen, som ikke har stemmeret, og som hver især repræsenterer en af følgende grupper:

a) relevante ikke-statslige organisationer på fællesskabsplan, som har en legitim interesse i at bidrage til bekæmpelse af forskelsbehandling på grundlag af køn og fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder

b) arbejdsgiverorganisationer på fællesskabsplan og

c) arbejdstagerorganisationer på fællesskabsplan.

2. Bestyrelsen bør udpeges således, at der sikres det højest mulige kompetenceniveau og en bred vifte af relevant ekspertise inden for ligestilling mellem mænd og kvinder.

Kommissionen og Rådet tilstræber at opnå ligelig repræsentation af mænd og kvinder i bestyrelsen.

Suppleanter, der repræsenterer medlemmet i tilfælde af dennes fravær, udpeges efter samme procedure.

Mandatperioden er fem år og kan fornyes én gang.

Rådet offentliggør listen over bestyrelsesmedlemmer i *Den Europæiske Unions Tidende* og på instituttets websted.

3. Bestyrelsen vælger blandt sine medlemmer en formand og en næstformand med en mandatperiode på et år, som kan fornyes.

4. Hvert medlem af bestyrelsen eller, ved medlemmets fravær, suppleanten har én stemme.

5. Bestyrelsen træffer de beslutninger, der er nødvendige for instituttets virksomhed. Den skal blandt andet:

a) på grundlag af et udkast udarbejdet af direktøren, jf. artikel 11, og efter høring af Kommissionen vedtage instituttets årlige og treårige arbejdsprogram på grundlag af budgettet og de midler, der er til rådighed; programmet kan om nødvendigt justeres i løbet af året; det første årlige arbejdsprogram skal vedtages senest ni måneder efter udpegelse af direktøren

b) godkende den årlige rapport, der er omhandlet i artikel 3, litra e), idet navnlig de opnåede resultater sammenlignes med målene i det årlige arbejdsprogram; denne rapport sendes senest den 15. juni til Europa-Parlamentet, Rådet, Kommissionen, Revisionsretten, Det Europæiske Økonomiske og Sociale Udvalg og Regionsudvalget

c) have disciplinær myndighed over direktøren og udnævne og afskedige ham i overensstemmelse med artikel 11

d) vedtage instituttets budgetforslag og endelige årsbudget.

6. Bestyrelsen vedtager instituttets forretningsorden på grundlag af et forslag udarbejdet af direktøren efter høring af Kommissionen.
7. Bestyrelsens beslutninger træffes med absolut flertal blandt de afgivne stemmer. Formandens stemme er udslagsgivende i tilfælde af stemmelighed.
8. Bestyrelsen vedtager instituttets forretningsorden på grundlag af et forslag udarbejdet af direktøren efter høring af Kommissionen.
9. Formanden indkalder bestyrelsen til møde mindst to gange om året. Formanden indkalder til yderligere møder på eget initiativ eller efter anmodning fra mindst en tredjedel af medlemmerne af bestyrelsen.
10. Institutet forelægger hvert år budgetmyndigheden alle relevante oplysninger om resultaterne af evalueringsprocedurene.
11. Direktørerne for Det Europæiske Institut til Forbedring af Leve- og Arbejdsvilkårene, Det Europæiske Arbejdsmiljøagentur, Det Europæiske Center for Udvikling af Erhvervsuddannelse og agenturet for grundlæggende rettigheder, hvis et sådant oprettes, kan, hvor det er hensigtsmæssigt, inviteres til at deltage i bestyrelsens møder som observatører.

Artikel 11

Direktøren

1. Institutet ledes af en direktør udpeget af bestyrelsen efter forslag fra Kommissionen. Inden udnævnelsen kan den ansøger, bestyrelsen vælger, indkaldes til høring i Europa-Parlamentets kompetente udvalg for at afgive en erklæring og besvare spørgsmål fra udvalgsmedlemmerne.
2. Direktørens mandat er fem år. Efter forslag fra Kommissionen og efter evaluering kan mandatet forlænges en gang med højst fem år. I forbindelse med evalueringen skal Kommissionen navnlig vurdere:
 - de resultater, der er opnået i den første mandatperiode, og måden, hvorpå de er opnået
 - instituttets opgaver og behov de kommende år.
3. Under bestyrelsens tilsyn er direktøren ansvarlig for:
 - a) gennemførelse af de i artikel 3 omhandlede opgaver
 - b) udarbejdelse og gennemførelse af instituttets treårige og årlige arbejdsprogrammer
 - c) forberedelse af bestyrelsens møder
 - d) udarbejdelse og offentliggørelse af den årlige rapport, der er omhandlet i artikel 3, litra e)
 - e) alle personaleanliggender, herunder navnlig udøvelse af de beføjelser, som artikel 13, stk. 3, indeholder bestemmelser om
 - f) instituttets daglige ledelse

g) gennemførelse af effektive overvågnings- og evalueringsprocedurer vedrørende instituttets resultater set i forhold til målene ved anvendelse af fagligt anerkendte standarder. Direktøren aflægger årligt beretning over for bestyrelsen om resultaterne af denne overvågning.

4. Direktøren er, for så vidt angår forvaltningen af sine opgaver, ansvarlig over for bestyrelsen, og deltager i dens møder uden stemmeret.

5. Direktøren er instituttets repræsentant i retlig henseende.

Artikel 12

Det rådgivende forum

1. Det rådgivende forum skal bestå af medlemmer fra kompetente organer, som har specialiseret sig i spørgsmål vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder, idet hver enkelt medlemsstat skal udpege én repræsentant, og Kommissionen skal udpege tre medlemmer uden stemmeret, som repræsenterer berørte parter på europæisk plan som f.eks. ikke-statslige organisationer med en legitim interesse i bekæmpelse af forskelsbehandling på grund af køn og fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder samt repræsentanter for arbejdsgiver- og arbejdstagerorganisationer på fællesskabsplan. Repræsentanterne kan erstattes med suppleanter, som udpeges samtidig.

2. Medlemmerne af det rådgivende forum kan ikke være medlem af bestyrelsen.

3. Det rådgivende forum bistår direktøren med at sikre kompetence og uafhængighed i forbindelse med instituttets aktiviteter.

4. Det rådgivende forum opretter en mekanisme til udveksling af oplysninger vedrørende ligestilling mellem mænd og kvinder og samling af viden. Det sikrer tæt samarbejde mellem instituttet og kompetente myndigheder i medlemsstaterne.

5. Det rådgivende forum har direktøren som formand eller, i dennes fravær, en stedfortræder fra instituttet. Det mødes regelmæssigt efter indkaldelse fra direktøren eller efter anmodning fra mindst en tredjedel af dets medlemmer, dog mindst to gange om året. Procedurer for instituttets virksomhed fastsættes i instituttets forretningsorden og offentliggøres.

6. Repræsentanter fra Kommissionens tjenestegrene deltager i det rådgivende forums arbejde.

7. Instituttet yder det rådgivende forum den nødvendige tekniske og logistiske bistand og varetager sekretariatsfunktionen i forbindelse med møderne.

8. Direktøren kan indbyde eksperter eller repræsentanter for relevante økonomiske sektorer, arbejdsgivere, fagforeninger, faglige eller videnskabelige organer eller ikke-statslige organisationer med anerkendt ekspertise af relevans for instituttets arbejde til at samarbejde om bestemte opgaver og til at deltage i de relevante aktiviteter i det rådgivende forum.

Artikel 13

Personale

1. Vedtægten for tjenestemænd ved De Europæiske Fællesskaber og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte ved De Europæiske Fællesskaber og de regler, som De Europæiske Fællesskabers institutioner sammen har vedtaget om anvendelsen af denne vedtægt og disse ansættelsesvilkår, finder anvendelse på instituttets personale.
2. Bestyrelsen vedtager efter aftale med Kommissionen de nødvendige gennemførelsesbestemmelser under iagttagelse af artikel 110 i vedtægten for tjenestemænd ved De Europæiske Fællesskaber og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte ved De Europæiske Fællesskaber. Bestyrelsen kan vedtage bestemmelser, der gør det muligt at ansætte nationale eksperter, som medlemsstaterne udsender til instituttet.
3. Over for sit personale udøver instituttet de beføjelser, der tilkommer ansættelsesmyndigheden.

Artikel 14

Opstilling af budget

1. Alle instituttets indtægter og udgifter skal anslås for hvert regnskabsår, der er sammenfaldende med kalenderåret, og opføres på instituttets driftsbudget.
2. Indtægterne og udgifterne på instituttets budget skal balancere.
3. Instituttets indtægter omfatter ud over andre indtægter:
 - a) et tilskud fra Fællesskabet, der opføres på Den Europæiske Unions almindelige budget (sektion "Kommissionen")
 - b) betaling for udførte tjenesteydelser
 - c) eventuelle finansielle bidrag fra de i artikel 8 omhandlede organisationer eller tredjelande
 - d) eventuelle frivillige bidrag fra medlemsstaterne.
4. Instituttets udgifter omfatter bl.a. vederlag til personale, administrations- og infrastrukturudgifter samt driftsudgifter.
5. Bestyrelsen udarbejder hvert år på grundlag af et udkast fra direktøren et overslag over instituttets indtægter og udgifter for det kommende regnskabsår. Bestyrelsen sender senest den 31. marts overslaget, som skal omfatte en foreløbig stillingsfortegnelse, til Kommissionen.
6. Kommissionen sender overslaget til Europa-Parlamentet og Rådet (i det følgende benævnt "budgetmyndigheden") sammen med det foreløbige forslag til Den Europæiske Unions budget.

7. På grundlag af overslaget opfører Kommissionen de beløb, som den anser for nødvendige på baggrund af stillingsfortegnelsen, og det tilskud, der ydes over det almindelige budget i det foreløbige forslag til Den Europæiske Unions almindelige budget, som forelægges for budgetmyndigheden i overensstemmelse med traktatens artikel 272.

8. Budgetmyndigheden fastsætter de bevillinger, der er til rådighed i form af tilskud til instituttet. Budgetmyndigheden vedtager instituttets stillingsfortegnelse.

9. Bestyrelsen vedtager instituttets budget. Det bliver endeligt, når Den Europæiske Unions almindelige budget er endeligt vedtaget. Om nødvendigt tilpasses det i overensstemmelse hermed.

10. Bestyrelsen underretter snarest muligt budgetmyndigheden om eventuelle projekter, som den har til hensigt at gennemføre, og som kan få væsentlige finansielle følger for finansieringen af instituttets budget, navnlig projekter, som vedrører fast ejendom, såsom leje eller køb af bygninger. Den underretter Kommissionen herom.

Når en af budgetmyndighedens parter har meddelt, at den agter at fremsætte en udtalelse, sender den bestyrelsen denne inden for en frist på seks uger regnet fra underretningen om projektet.

Artikel 15

Gennemførelse af budgettet

1. Direktøren gennemfører instituttets budget.

2. Instituttets regnskabsfører sender senest den 1. marts efter det afsluttede regnskabsår det foreløbige regnskab ledsaget af en beretning om budgetforvaltningen og den økonomiske forvaltning i regnskabsåret til Kommissionens regnskabsfører. Kommissionens regnskabsfører konsoliderer de foreløbige årsregnskaber for institutionerne og de decentraliserede organer i overensstemmelse med artikel 128 i den almindelige finansforordning.

3. Senest den 31. marts efter det afsluttede regnskabsår sender Kommissionens regnskabsfører instituttets foreløbige årsregnskab ledsaget af beretningen om budgetforvaltningen og den økonomiske forvaltning i regnskabsåret til Revisionsretten. Beretningen om budgetforvaltningen og den økonomiske forvaltning sendes tillige til Europa-Parlamentet og Rådet.

4. Ved modtagelsen af Revisionsrettens bemærkninger om instituttets foreløbige årsregnskab, opstiller direktøren, i medfør af bestemmelserne i artikel 129 i den almindelige finansforordning, på eget ansvar instituttets endelige årsregnskab og sender det til bestyrelsen med henblik på udtalelse.

5. Bestyrelsen afgiver udtalelse om instituttets endelige årsregnskab.

6. Direktøren sender senest den 1. juli efter det afsluttede regnskabsår det endelige årsregnskab ledsaget af bestyrelsens udtalelse til Europa-Parlamentet, Rådet, Kommissionen og Revisionsretten.

7. Det endelige årsregnskab offentliggøres.

8. Direktøren sender senest den 30. september Revisionsretten et svar på dennes bemærkninger. Dette svar sendes ligeledes til bestyrelsen.

9. Hvis Europa-Parlamentet anmoder om det, forelægger direktøren det alle de oplysninger, der er nødvendige for, at dechargeproceduren vedrørende det pågældende regnskabsår kan forløbe tilfredsstillende, jf. finansforordningens artikel 146, stk. 3.

10. Efter henstilling fra Rådet, der træffer afgørelse med kvalificeret flertal, meddeler Europa-Parlamentet inden den 30. april i år N + 2 direktøren decharge for gennemførelsen af budgettet for regnskabsåret N.

11. Instituttets finansielle bestemmelser vedtages af bestyrelsen efter høring af Kommissionen. De må kun afvige fra Kommissionens forordning (EF, Euratom) nr. 2343/2002 af 23. december 2002 om rammefinansforordning for de organer, der er omhandlet i artikel 185 i Rådets forordning (EF, Euratom) nr. 1605/2002 om finansforordningen vedrørende De Europæiske Fællesskabers almindelige budget, såfremt dette er nødvendigt som følge af instituttets særlige behov, og kun hvis Kommissionen på forhånd giver sit samtykke.

Artikel 16

Sprog

1. Bestemmelserne i forordning nr. 1 af 15. april 1958 om den ordning, der skal gælde for Det Europæiske Økonomiske Fællesskab på det sproglige område²⁹, finder anvendelse på instituttet.

2. Det for agenturets virksomhed nødvendige oversættelsesarbejde udføres i princippet af Oversættelsescentret for Den Europæiske Unions Organer³⁰.

Artikel 17

Privilegier og immuniteter

Protokollen vedrørende De Europæiske Fællesskabers privilegier og immuniteter gælder for instituttet.

Artikel 18

Erstatningsansvar

²⁹ EFT 17 af 6.10.1958, s. 385/58. Senest ændret ved tiltrædelsesakten af 2003.

³⁰ Rådets forordning (EF) nr. 2965/94 af 28. november 1994 om oprettelse af et oversættelsescenter for Den Europæiske Unions organer (EFT L 314 af 7.12.1994, s. 1). Senest ændret ved forordning (EF) nr. 1645/2003 (EUT L 245 af 29.9.2003, s. 13).

1. Instituttets ansvar i kontraktforhold bestemmes efter den lovgivning, der finder anvendelse på den pågældende kontrakt.

De Europæiske Fællesskabers Domstol har kompetence til at træffe afgørelse i henhold til voldgiftsbestemmelser i de af instituttet indgåede aftaler.

2. For så vidt angår ansvar uden for kontraktforhold skal instituttet i overensstemmelse med de almindelige retsgrundsætninger, der er fælles for medlemsstaternes retssystemer, erstatte skader forvoldt af instituttet eller af dets ansatte under udøvelsen af deres hverv.

Domstolen har kompetence til at afgøre enhver tvist vedrørende erstatning for sådanne skader.

Artikel 19

Tredjelandes deltagelse

1. Lande, som har indgået aftaler med Det Europæiske Fællesskab, der indebærer, at de har indført og anvender fællesskabsretten på de områder, der omfattes af denne forordning, kan deltage i instituttets arbejde.

2. I de relevante bestemmelser i sådanne aftaler fastsættes de nærmere bestemmelser om bl.a. karakteren, omfanget og udformningen af disse landes deltagelse i instituttets arbejde, herunder bestemmelser om deltagelse i initiativer, der iværksættes af instituttet, samt med hensyn til finansielle bidrag og personale. Hvad angår personaleanligger, skal disse aftaler under alle omstændigheder være i overensstemmelse med vedtægten for tjenestemænd ved De Europæiske Fællesskaber og ansættelsesvilkårene for de øvrige ansatte ved De Europæiske Fællesskaber.

Artikel 20

Evaluering

1. Senest 3 år efter nærværende forordnings ikrafttræden lader centret foretage en uafhængig ekstern evaluering af sine resultater på grundlag af retningslinjer, der fastlægges af bestyrelsen efter aftale med Kommissionen. Evalueringen omfatter instituttets indvirkning på fremme af ligestilling mellem mænd og kvinder og en analyse af synergivirkningerne. Den dækker navnlig det eventuelle behov for at ændre eller udvide instituttets opgaver, herunder de finansielle følger af en eventuel udvidelse af opgaverne. I evalueringen tages der hensyn til de berørte parters synspunkter, både på fællesskabsplan og på nationalt plan.

2. Bestyrelsen træffer efter aftale med Kommissionen afgørelse om tidspunktet for fremtidige evalueringer under hensyntagen til den evaluering, der er nævnt i foregående stykke.

Artikel 21

Revisionsklausul

Bestyrelsen gennemgår de konklusioner af evalueringen, som er nævnt i foregående artikel, og retter i givet fald henstillinger til Kommissionen om ændringer i instituttet, dets arbejdsgange og dets kommissorium. Kommissionen sender evalueringsrapporten og henstillingerne til Europa-Parlamentet, Rådet, Det Europæiske Økonomiske og Sociale

Udvalg og Regionsudvalget og offentliggør dem. Efter at have gennemgået evalueringsrapporten og henstillingerne kan Kommissionen forelægge de forslag til ændringer af denne forordning, som den finder nødvendige.

Artikel 22

Administrativ kontrol

Instituttets virke er underlagt ombudsmandens tilsyn i overensstemmelse med traktatens artikel 195.

Artikel 23

Påbegyndelse af instituttets virksomhed

Instituttet skal være operationelt senest 12 måneder efter nærværende forordnings ikrafttræden.

Artikel 24

Ikrafttræden

Denne forordning træder i kraft på tyvendedagen efter offentliggørelsen i *Den Europæiske Unions Tidende*.

Denne forordning er bindende i alle enkeltheder og gælder umiddelbart i hver medlemsstat.

Udfærdiget i Bruxelles, den

På Europa-Parlamentets vegne
Formand

På Rådets vegne
Formand

LEGISLATIVE FINANCIAL STATEMENT

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

2. ABM / ABB FRAMEWORK

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

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

3. BUDGET LINES

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

- 04 05 04 01 : European Institute for gender equality - Subsidy to titles 1 & 2
- 04 05 04 02 : European Institute for gender equality – Subsidy to title 3

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

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

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

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

³¹ Differentiated appropriations.

4. SUMMARY OF RESOURCES

4.1. Financial Resources

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

EUR million (to 3 decimal places)

Expenditure type	Section no.		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
------------------	-------------	--	------	------	------	------	------	------	------	-------

Subsidy for Title 3 Schedule of commitment/payment appropriations

Commitment/Payments Appropriations (CA/PA)	8.1	a	2,19	3,5	3,625	3,625	3,741	3,63	3,83	24,141
--	-----	---	------	-----	-------	-------	-------	------	------	--------

Subsidy for Titles 1 and 2 Schedule of commitment/payment appropriations

	8.	c	2,31	2,925	3,575	3,875	4,159	4,57	4,67	26,084
--	----	---	------	-------	-------	-------	-------	------	------	--------

TOTAL REFERENCE AMOUNT **4,5 6,425 7,2 7,5 7,9 8,2 8,5 50,225**

Commitment appropriations			4,5	6,425	7,2	7,5	7,9	8,2	8,5	50,225
Payment appropriations			4,5	6,425	7,2	7,5	7,9	8,2	8,5	50,225

Administrative expenditure not included in reference amount³²

Human resources and associated expenditure (NDA)	8.2.5	d	0,162	0,165	0,168	0,23	0,234	0,238	0,238	1,435
Administrative costs, other than human resources and associated costs, not included in reference amount (NDA)	8.2.6	e	0,2	0,1	0,1	0,1	0,11	0,11	0,12	0,84

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

Total indicative financial cost of intervention

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

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

Co-financing details

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

EUR million (to 3 decimal places)

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

4.1.2. Compatibility with Financial Programming

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 Agreement³³ (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:

³³ See points 19 and 24 of the Interinstitutional agreement.

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

EUR million (to one decimal place)

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

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

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

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

5. CHARACTERISTICS AND OBJECTIVES

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

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

The Commission Report on equality between women and men³⁵ presented to and endorsed by the European Council in March 2004 confirms that there is a positive trend towards narrowing the gaps between women and men in several policy areas, however progress is too slow and enhanced efforts are necessary as significant gender gaps still exist in most policy fields. In order to assist the Community institutions and the Member States to make further progress in the area of gender equality policy, in particular in an enlarged Union, reliable and comparable data, dialogue at European level, appropriate methodological tools, awareness raising activities and collection and dissemination of information across the Union, are essential.

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

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

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

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

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

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

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

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

- the proposed Regulation will provide for co-operation between the Institute and other relevant Community agencies. For example, the Directors of these agencies will be invited to attend the meetings of the Management Board of the Institute, as observers. In addition, "memoranda of understanding" could also be signed to define possible areas of synergies among the agencies. These are common practices, successfully developed for ex. between the Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions and the European Agency for Safety and Health at Work.
- the work programme of the Institute will be in line with the Community priorities in this policy area and the work of the Commission, including its statistical and research work.
- the Institute's activities will be distinct from those proposed under the gender equality strand of PROGRESS, which are intended to support the Commission in the carrying out of its core tasks (shaping new policies and ensuring the effective implementation of the *acquis*). The Commission proposed a relatively modest amount for the activities under Progress (8% of the total budget, € 54.5m over 7 years), in order to make provision for the budget of the Institute (€ 52.5m over 7 years). These two amounts together represent the current level of expenditure in the area of gender equality in the field of employment and

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

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

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

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

5.4. Method of Implementation (indicative)

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

x ***Centralised Management***

Directly by the Commission

x Indirectly by delegation to:

Executive Agencies

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

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

Shared or decentralised management

With Member states

With Third countries

Joint management with international organisations (please specify)

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

6. MONITORING AND EVALUATION

6.1. Monitoring system

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

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

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

6.2. Evaluation

6.2.1. *Ex-ante evaluation*

The ex-ante evaluation supporting this proposal has been conducted, in the second semester of 2004, by the Commission Services in charge of the policy area of equality between men and women, in particular DG Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. It is based mainly on the Feasibility Study for a European Gender Institute, 2002³⁷, carried out on behalf of the Commission, the Commission Annual Report on equality between women and men, 2004³⁸, the European Parliament report on the Role of a Future European Gender Institute, 2004³⁹, the external evaluation and the Commission interim evaluation of the Programme relating to the Community Framework Strategy on Gender Equality 2001-2005⁴⁰, as well as the Meta-Evaluation Report on the Community Agency System, 2003⁴¹ and the evaluations of the functioning of other agencies mainly the European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia⁴² and the European Agency for Safety and Health at Work⁴³.

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

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

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

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

⁴¹ European Commission, Budget Directorate General, 15.9.2004.

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

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

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

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

6.2.3. Terms and frequency of future evaluation

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

7. ANTI-FRAUD MEASURES

The financial rules applicable to the Institute shall be adopted by the Management Board following consultation with the Commission. They may not depart from Commission Regulation (EC, Euratom) No 2343/2002 of 19 November 2002 on the framework Financial Regulation for the bodies referred to in Article 185 of Council Regulation (EC, Euratom) No 1605/2002 on the Financial Regulation applicable to the general budget of the European Communities⁴⁴ unless specifically required for the Institute's effective operation and with the Commission's prior consent. In accordance with Art.71 of Commission Regulation 2343/2002, the Institute shall have an internal auditing function which must be performed in compliance with the relevant international standards while the Commission's internal auditor will exercise the same powers with respect to the Institute as with respect to Commission departments.

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

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

8. DETAILS OF RESOURCES

Commitments (in € million to three decimal places)

Breakdown	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Total
Staff full cost ¹	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
TOTAL	4,5	6,425	7.2	7.5	7.9	8.2	8.5	50,225

This table is based on the following assumptions:

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

Overall financial impact of Institute human's resources

Year 2007

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

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

Year 2008

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

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

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

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

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

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

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

Description of tasks:

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

- Prepare and organise meetings of experts on legal, economical and social aspects of gender equality;
- Organise conferences, round tables and meetings at European level on topics directly relevant for gender equality;
- Organise campaigns for gender equality promotion in the European medias;
- Edit, publish and distribute results of studies and other information (annual report, magazine, posters, videos, CD ROM, etc.) and organise a public library on gender equality research;
- Edit publish and distribute reports and conclusions based on the results of the studies and meetings organised,
- Set and coordinate on internet an information network on issues related to equality between women and men: the Institute shall establish permanent co-operation with the relevant academic, research, governmental and non- governmental organisations at national level in each Member State;
- Disseminate best practices and the results of concrete cooperation, be it through the organization of conferences and seminars, the publication of booklets or other information materials and/ or the use of electronic means of communication;
- Develop training material on gender equality aspects for Member states administrations and organisations involved in gender equality policies or wishing to develop actions in this field,
- Launch call for tenders and proposals for the relevant actions, manage contracts and grant agreements, proceed to commitments and payments, evaluate results and outputs,
- Organise meetings of the Management Board and the Advisory Forum.

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

Commitment appropriations in EUR million (to 3 decimal places)

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

⁴⁵ As described under Section 5.3.

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

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

8.2. Administrative Expenditure

8.2.1. Number and type of human resources

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

8.2.2. Description of tasks deriving from the action

8.2.3. Sources of human resources (statutory)

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

- Posts currently allocated to the management of the programme to be replaced or extended
- Posts pre-allocated within the APS/PDB exercise for year n
- Posts to be requested in the next APS/PDB procedure
- Posts to be redeployed using existing resources within the managing service (internal redeployment)
- Posts required for year n although not foreseen in the APS/PDB exercise of the year in question

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

EUR million (to 3 decimal places)

⁴⁶ Cost of which is NOT covered by the reference amount.

⁴⁷ Cost of which is NOT covered by the reference amount.

⁴⁸ Cost of which is included within the reference amount.

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

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

EUR million (to 3 decimal places)

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

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

Calculation – *Officials and Temporary agents*

Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable

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

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

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

Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable

8.2.6 *Other administrative expenditure not included in reference amount*

EUR million (to 3 decimal places)

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

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

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

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