



COMMISSIE VAN DE EUROPESE GEMEENSCHAPPEN

Brussel, 8.3.2005  
COM(2005) 81 definitief

2005/0017 (COD)

**VOORSTEL VOOR EEN VERORDENING VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN  
DE RAAD**

**tot oprichting van een Europees Genderinstituut**

**(voor de EER relevante tekst)**

(door de Commissie ingediend)

{SEC(2005) 328}

## TOELICHTING

### 1. ACHTERGROND

1. In de Agenda voor het sociaal beleid<sup>1</sup> onderkende de Europese Raad de behoefte aan verbetering van de kennis, aan bundeling van de middelen en aan uitwisseling van de ervaringen, met name door de totstandbrenging van een Europees Genderinstituut, hierna “het Instituut” genoemd, en verzocht hij om een haalbaarheidsstudie over dit onderwerp.
2. In deze haalbaarheidsstudie<sup>2</sup> werd beoordeeld of er behoefte was aan de oprichting van een dergelijk instituut, wat de doelstellingen ervan zouden zijn en welke organisatorische en administratieve structuur het zou moeten krijgen. Op zijn bijeenkomst van 2 december 2002 verklaarde de Raad zich ingenomen met de studie van de Commissie en drong er bij de Commissie op aan deze werkzaamheden, die als achtergrond voor verdere beschouwingen konden dienen, snel af te ronden<sup>3</sup>.
3. Aan de hand van de uitkomsten van de informele bijeenkomst van de ministers belast met gelijkheid van 7 mei 2004 steunde de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken van 1-2 juni 2004<sup>4</sup> het beginsel van de oprichting van een instituut, en onderstreepte daarbij het belang van een structuur die een toegevoegde waarde zou bieden zonder de huidige activiteiten op dit gebied te dupliceren. Ook werd gewezen op de noodzaak van begrotingsneutraliteit.
4. In juni 2004 sprak de Europese Raad<sup>5</sup>, onder verwijzing naar de gelijkheidsdoelstellingen van de Lissabonagenda<sup>6</sup> en rekening houdend met de eerdere discussies, zijn steun uit voor de oprichting van een genderinstituut en verzocht hij de Commissie een voorstel in te dienen.
5. Ook het Europees Parlement verzocht om de oprichting van een instituut<sup>7</sup> en gaf opdracht tot een studie over het onderwerp<sup>8</sup>.
6. Op basis van de voorafgaande evaluatie<sup>9</sup> en in het licht van de eerdergenoemde discussies dient de Commissie dit voorstel in voor een verordening van het Europees Parlement en de Raad tot oprichting van een instituut. In het voorstel is ook rekening gehouden met de uitkomsten van recente evaluaties van het functioneren van andere

---

<sup>1</sup> In december 2000 goedgekeurd in Nice.

<sup>2</sup> European Commission Feasibility Study for a European Gender Institute (uitgevoerd door PLS Ramboll Management, DK, 2002).

<sup>3</sup> Bijeenkomst van de Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken.

<sup>4</sup> Raad van de EU, persmededeling 9507/04, blz. 11.

<sup>5</sup> Europese Raad van 17-18 juni 2004, conclusies van het Voorzitterschap, punt 43, blz. 9.

<sup>6</sup> In 2000 stelde de Europese Raad van Lissabon de Europese Unie ten doel tegen 2010 een arbeidsdeelname van vrouwen van ten minste 60% en een algemene arbeidsparticipatie van 70% te bereiken.

<sup>7</sup> Resoluties van het Europees Parlement P5-TA (2002)0372 van 4.7.2002, P5-TA (2002) 0606 van 17.12.2004, P5-TA (2004) 0023 van 14.1.2004 en P5-TA (2004) 0167 van 10.3.2004.

<sup>8</sup> "Rol van een toekomstig Europees Genderinstituut", een studie voor het Europees Parlement, Eindverslag, 15.6.2004.

<sup>9</sup> De voorafgaande evaluatie van het voorstel is als bijlage bijgevoegd.

communautaire agentschappen, met name de agentschappen die op sociaal gebied actief zijn<sup>10</sup>.

7. Het jaar 2005 markeert het tiende jubileum van de Verklaring van de Verenigde Naties en het Beijing-Platform voor Actie<sup>11</sup> en dit is het aangewezen moment voor de Gemeenschap om te bewijzen hoe hoog zij de gelijkheid van mannen en vrouwen in het vaandel heeft door een Europees Genderinstituut op te richten.

## 2. MOTIVERING VAN HET VOORSTEL VAN DE COMMISSIE

1. De gelijkheid van mannen en vrouwen is als grondrecht en beleidsprioriteit van de Gemeenschap verankerd in het Verdrag en steunt op een gedegen communautair acquis, bestaande uit dertien richtlijnen<sup>12</sup> en een uitgebreide jurisprudentie (circa 200 arresten van het Europees Hof van Justitie). Gendergelijkheid is een specifiek en duidelijk afgebakend beleidsgebied, waarvoor specifieke artikelen in het Verdrag zijn vastgelegd (de artikelen 2, 3, lid 2, 13, 137 en 141). Naast artikel 13, dat de Raad de bevoegdheid geeft maatregelen te nemen om alle vormen van discriminatie, onder andere op grond van geslacht, te bestrijden, bevat artikel 3, lid 2, nog een andere verplichting: het bevorderen van de gelijkheid van mannen en vrouwen in elk optreden van de Gemeenschap. Deze benadering is ook in de ontwerp-Grondwet aangehouden.
2. De Europese Unie is er met haar wetgeving en beleid op het gebied van de gelijke behandeling van mannen en vrouwen in geslaagd discriminatie, met name op het gebied van werkgelegenheid, aanzienlijk terug te dringen. Het verslag over gelijkheid van mannen en vrouwen van de Commissie<sup>13</sup>, dat in maart 2004 is ingediend bij en goedgekeurd door de Europese Raad, bevestigt een positieve trend, waarbij de kloof tussen mannen en vrouwen op verschillende beleidsterreinen steeds kleiner wordt. Maar, zo stelt het verslag, de vooruitgang gaat te langzaam en er is

---

<sup>10</sup> Mededeling van de Commissie over de werkzaamheden van het Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat - COM(2003) 483 van 5.8.2003; Mededeling van de Commissie over de evaluatie van het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk - COM(2004) 50 van 23.4.2004; "Meta-evaluation on the Community Agency System", Eindverslag - document van de diensten van de Europese Commissie, DG Begroting, 15.9.2003.

<sup>11</sup> Vierde Wereldvrouwenconferentie, Beijing, 4-15 september 1995.

<sup>12</sup> Er zijn negen richtlijnen en bijbehorende wijzigingen/verlengingen goedgekeurd op het gebied van gelijke behandeling van mannen en vrouwen: Richtlijn 75/117/EEG inzake de toepassing van het beginsel van gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers; Richtlijn 76/207/EEG betreffende de tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen ten aanzien van de toegang tot het arbeidsproces, de beroepsopleiding en de promotiekansen en ten aanzien van de arbeidsvoorwaarden, gewijzigd bij Richtlijn 2002/73/EG; Richtlijn 79/7/EEG betreffende de geleidelijke tenuitvoerlegging van het beginsel van gelijke behandeling van mannen en vrouwen op het gebied van de sociale zekerheid; Richtlijn 86/378/EEG inzake gelijke behandeling van mannen en vrouwen in ondernemings- en sectoriële regelingen inzake sociale zekerheid, gewijzigd bij Richtlijn 96/97/EG; Richtlijn 97/80/EG inzake de bewijslast in gevallen van discriminatie, uitgebreid bij Richtlijn 98/52/EG; Richtlijn 92/85/EEG inzake de verbetering van de veiligheid en de gezondheid op het werk van werkneemsters tijdens de zwangerschap; Richtlijn 96/34/EG inzake ouderschapsverlof, uitgebreid bij Richtlijn 97/75/EG; Richtlijn 86/613/EEG betreffende de gelijke behandeling van zelfstandig werkzame mannen en vrouwen en Richtlijn 2004/113/EG houdende toepassing van gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en het aanbod van goederen en diensten.

<sup>13</sup> Verslag over gelijkheid van mannen en vrouwen - COM(2004) 115 van 19.2.2004.

meer inspanning nodig. De genderkloof inzake beloning is in een aantal lidstaten de afgelopen twee jaar aan de stijgende hand geweest.

3. Het bewerkstelligen van gendergelijkheid vraagt om een meerdimensionale aanpak, waarbij gebruik wordt gemaakt van een combinatie van veel verschillende beleidsmaatregelen, met name op het gebied van onderwijs, werkgelegenheid en loopbaanontwikkeling, ondernemerschap, gelijke beloning voor gelijk of gelijkwaardig werk, betere mogelijkheden voor het combineren van gezin en werk, waaronder voorzieningen voor kinderopvang, en een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen aan de politieke en economische besluitvorming. Sinds de recente uitbreiding kent de Europese Unie nog meer onderlinge verschillen wat betreft ervaring en ontwikkeling op het gebied van gendergelijkheid.
4. Verder heeft de bevordering van gendergelijkheid een aantal zeer belangrijke sociaal-economische aspecten: vrouwen maken 52% van de Europese bevolking uit en hun bijdrage is essentieel voor het behalen van de doelstellingen van Lissabon; zij zijn ook cruciaal voor een duurzame ontwikkeling, gezien de vergrijzing in Europa.
5. Het te lijf gaan van deze problemen levert nieuwe uitdagingen op en daarom is het nodig op Europees en nationaal niveau vergelijkbare, betrouwbare gegevens en informatie te verzamelen en analyseren en goede methodologische instrumenten te ontwikkelen om de EU-instellingen – met name de Commissie – en de lidstaten bij te staan in hun streven naar vooruitgang in en een effectieve implementatie van het communautaire beleid op dit gebied. Er is ook behoefte aan meer bewustwordingsactiviteiten en een bredere informatieverspreiding onder Europese burgers, niet alleen over de resultaten maar ook over de obstakels en uitdagingen die in het verschiet liggen.
6. Daarom is er een agentschap nodig dat als zenuwcentrum op Europees niveau kan fungeren, onafhankelijk kan functioneren, de nodige expertise in huis heeft om zijn taken uit te voeren en technische ondersteuning aan de EU-instellingen en de lidstaten kan bieden.

### **3. SUBSIDIARITEIT EN EVENREDIGHEID**

1. De voornaamste werkzaamheden van het instituut zullen zijn: het verzamelen en bundelen van informatie uit de hele Gemeenschap, het ontwikkelen van methodologische instrumenten en het verspreiden van informatie. Uit het zuiver Europese karakter van deze werkzaamheden vloeit automatisch voort dat de doelstellingen van het instituut niet op het niveau van de lidstaten te verwezenlijken zijn. Het instituut moet onder andere één systeem voor het verzamelen en analyseren van informatie invoeren, zodat de gegevens compatibel en vergelijkbaar zijn en dus een methodologisch verantwoorde vergelijkende analyse van de Europese situatie kan worden gemaakt. Dit kan per definitie niet succesvol door de individuele lidstaten worden gedaan.
2. In de voorafgaande evaluatie is nagegaan of het gewenst was deze taken onder te brengen bij het toekomstige Bureau voor de grondrechten of het werkgebied van een bestaand agentschap uit te breiden. Het gendergelijkheidsbeleid bevindt zich echter in een dermate gevorderd stadium en is dusdanig specifiek – het gaat verder dan de

bestrijding van discriminatie en de eerbiediging van een grondrecht – dat een apart agentschap gerechtvaardigd is. Om deze redenen verzocht de Europese Raad de Commissie in juni 2004 om een voorstel voor de oprichting van een specifiek Europees Genderinstituut in te dienen, ondanks het feit dat de Raad de Commissie in december 2003 had gevraagd om een voorstel voor een agentschap voor mensenrechten in te dienen door het mandaat van het Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat uit te breiden.

3. Hierbij moet worden aangetekend dat voor andere specifieke grondrechten (bijvoorbeeld de gezondheid en veiligheid op het werk en het milieu) ook aparte agentschappen bestaan. Dit toont aan dat er in sommige gevallen behoefte is aan specifieke instrumenten voor die grondrechten waarvoor een specifiek beleid is ontwikkeld. Ook op internationaal niveau ziet men dit: binnen de Verenigde Naties bijvoorbeeld vallen de mensenrechten onder de VN-Mensenrechtencommissie en is er voor gendergelijkheid een aparte VN-Commissie voor de positie van de vrouw.
4. Uitbreiding van het takenpakket van een bestaand agentschap, zoals de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, zou veel nieuwe expertise en extra financiële middelen vergen; anders zou gendergelijkheid een marginaal thema blijven en niet de nodige aandacht en prioriteit krijgen, en als gevolg daarvan zou er bijzonder weinig worden bereikt.
5. De financiële besparingen die het onderbrengen van gendergelijkheid bij het toekomstige Bureau voor de grondrechten of een bestaand agentschap zouden kunnen opleveren, zouden daarom niet opwegen tegen deze bezwaren.
6. Door de genoemde taken aan een agentschap toe te vertrouwen, kan de Commissie zich bovendien concentreren op haar kerntaken, namelijk beleidsontwikkeling en de handhaving van het communautair acquis. De activiteiten van het instituut zullen verschillen van de gendergelijkheidsactiviteiten van het Progress-programma (2007-2013)<sup>14</sup>, die bedoeld zijn om de Commissie in de uitvoering van haar kerntaken te ondersteunen.

#### 4. RECHTSGROND

Artikel 141, lid 3, is de specifieke rechtsgrond voor maatregelen die beogen de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep. Artikel 13, lid 2, verleent de bevoegdheid om communautaire maatregelen vast te stellen om discriminatie op grond van geslacht op andere terreinen dan de werkgelegenheid te bestrijden. Artikel 141, lid 3, en artikel 13, lid 2, tezamen vormen daarom een passende rechtsgrond voor dit voorstel.

---

<sup>14</sup> Voorstel voor een besluit van het Europees Parlement en de Raad tot vaststelling van een communautair programma voor werkgelegenheid en maatschappelijke solidariteit – Progress - COM(2004) 488 van 14.7.2004.

## ARTIKELSGEWIJZE TOELICHTING

### *Artikelen 1 en 2*

Deze artikelen beschrijven het beginsel van de oprichting van het instituut en de doelstellingen ervan, namelijk het verlenen van technische bijstand aan de Europese instellingen, met name de Commissie, en de lidstaten in de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht, en de bevordering van gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden waarop de Gemeenschap bevoegd is. Het instituut zal zich ook richten op een grotere bewustwording van gendergelijkheid onder de EU-burgers.

### *Artikel 3*

Dit artikel definieert de specifieke taken, die in drie categorieën kunnen worden ingedeeld:

- technische ondersteuning middels het verzamelen en analyseren van onderzoeksresultaten en relevante gegevens en middels het ontwikkelen van instrumenten waarmee gendergelijkheid in alle beleidsgebieden kan worden geïntegreerd. De gegevens moeten objectief, betrouwbaar en op Europees niveau vergelijkbaar zijn en het instituut zal daarvoor criteria ontwikkelen. Het zal, indien nodig, ook enquêtes uitvoeren en bijeenkomsten van deskundigen organiseren ter ondersteuning van onderzoekswerkzaamheden (punt a, b, c, d en f);
- de organisatie van activiteiten die bedoeld zijn als stimulans voor het uitwisselen van ervaringen en het totstandbrengen van een dialoog op Europees niveau tussen alle belanghebbenden, waaronder instellingen van de EU en de lidstaten, sociale partners, niet-gouvernementele organisaties, onderzoekscentra enz. (punt g);
- de verspreiding van informatie, zodat belanghebbenden en burgers beter worden geïnformeerd, door middel van een documentatiecentrum, publicaties, een website enz. (punt h).

Bij het verzamelen en analyseren van informatie moet ook gebruik worden gemaakt van informatie van internationale organisaties en uit derde landen, waaronder de EVA-landen en de kandidaat-lidstaten; zo kan een breder inzicht in de genderproblematiek buiten de EU ontstaan en wordt de Gemeenschap ondersteund in haar streven om gendergelijkheid in het beleid voor buitenlandse betrekkingen en ontwikkelingssamenwerking te integreren. Het leveren van objectieve, betrouwbare en vergelijkbare gegevens over gendergelijkheid voor alle lidstaten is een uitdagende taak, omdat er in de verschillende landen verschillende methoden worden gebruikt. Voor een optimaal resultaat moet het instituut voortdurend samenwerken met de betrokken universiteiten, onderzoeksinstituten, overheidsorganen en niet-gouvernementele organisaties op nationaal niveau in elke lidstaat (punt a).

Om dubbel werk te voorkomen en de beschikbare middelen zo goed mogelijk te benutten, moet het instituut zo veel mogelijk gebruikmaken van bestaand onderzoek van onderzoeksinstellingen en organisaties die gegevens verzamelen en analyseren, en nauw daarmee samenwerken. Als relevante informatie ontbreekt, kan het instituut enquêtes uitvoeren (punt d).

Tot slot moet het instituut een jaarverslag over zijn eigen activiteiten opstellen, dat met name dient om de resultaten van de werkzaamheden ten opzichte van het jaarprogramma te evalueren. Dit verslag moet aan de Gemeenschapsinstellingen worden voorgelegd (punt e).

#### **Artikel 4**

Dit artikel definieert de werkmethoden en -gebieden. De prioritaire actiegebieden van het instituut moeten overeenkomen met de prioriteiten van de Gemeenschap en het werkprogramma voor de gelijkheid van mannen en vrouwen van de Commissie. Dit is essentieel, want de rol van het instituut is om de EU-instellingen en de lidstaten te ondersteunen in de bevordering van de gelijkheid van mannen en vrouwen. De verzamelde en geanalyseerde informatie en alle andere activiteiten moeten betrekking hebben op alle aspecten van gendergelijkheid, op alle beleidsgebieden van de Europese Gemeenschap.

Om dubbel werk te voorkomen moet het instituut rekening houden met alle lopende werkzaamheden op nationaal, EU- en internationaal niveau. Ook moet het nauw samenwerken met de betrokken diensten van de Commissie en zijn werkzaamheden coördineren met alle communautaire agentschappen, met name de agentschappen die op soortgelijke beleidsgebieden actief zijn. Om deze samenwerking tussen de betrokken agentschappen te formaliseren, worden waar nodig memoranda van overeenstemming ondertekend. Artikel 10, lid 11, bepaalt ook dat de directeurs van deze agentschappen kunnen worden uitgenodigd om vergaderingen van het bestuur van het instituut bij te wonen. Deze werkwijzen zijn gebruikelijk en werken uitstekend bij bijvoorbeeld de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden en het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk (leden 1 – 3).

Lid 4 heeft betrekking op een van de belangrijkste elementen die uit de evaluaties van de bestaande communautaire agentschappen naar voren zijn gekomen, namelijk het verstrekken van toegankelijke, bruikbare en begrijpelijke informatie aan de eindgebruikers (specialistische organen in de lidstaten, organisaties voor gelijke kansen, sociale partners, NGO's, onderzoekscentra en het grote publiek).

Tot slot verduidelijkt lid 5 dat het instituut overeenkomsten mag sluiten voor het verzamelen van gegevens en het verrichten van enquêtes en onderzoek.

#### **Artikel 5**

Dit artikel bepaalt dat het instituut zijn taken onafhankelijk zal vervullen.

#### **Artikel 6**

Om zijn taken te kunnen uitvoeren, overeenkomsten te kunnen sluiten en andere rechtshandelingen met juridische gevolgen onder eigen verantwoordelijkheid te kunnen verrichten, bepaalt dit artikel dat het instituut een rechtspersoonlijkheid moet bezitten. De bewoordingen van dit artikel lijken op die van artikel 281 EG (ex-210) en 282 EG (ex-211).

Het instituut heeft echter een beperkte handelingsbevoegdheid op het gebied van het internationaal recht, zoals bepaald in artikel 8, lid 2.

## *Artikel 7*

Dit artikel schrijft voor dat Verordening (EG) nr. 1049/2001 van het Europees Parlement en de Raad van toepassing is op alle documenten die bij het instituut berusten. Deze verordening bepaalt de beginselen, voorwaarden en beperkingen op grond van openbare of particuliere belangen betreffende het recht van toegang tot documenten van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie, en wel zodanig dat een zo ruim mogelijke toegang tot documenten wordt gewaarborgd. Het instituut zal regelingen voor de toepassing van de verordening goedkeuren. Als het instituut persoonsgegevens verwerkt, zal het als Gemeenschapsinstelling de hiervoor geldende regels in acht nemen.

## *Artikel 8*

*Lid 1* beschrijft met welk soort organisaties het instituut zal samenwerken om zijn taken uit te voeren.

*Lid 2* is gebaseerd op artikel 300 EG (ex-228) en bevat de regels voor formele overeenkomsten met internationale organisaties of derde landen.

## *Artikelen 9 – 12*

Deze artikelen bevatten de regels voor de samenstelling en het functioneren van de diverse structuren van het instituut, namelijk de raad van bestuur, de directeur en het personeel, en het adviesforum.

De organisatiestructuur moet de deelname vergemakkelijken van de verschillende belanghebbenden van het instituut en borg staan voor onafhankelijkheid tegenover druk van buitenaf, doorzichtigheid en verantwoordingsplicht tegenover de democratische instellingen. Daarom wordt voorgesteld dat de raad van bestuur bestaat uit zes door de Raad benoemde leden en zes door de Commissie benoemde leden, afkomstig van de betrokken diensten. Verder wordt voorgesteld dat in totaal drie vertegenwoordigers van de relevante NGO's en de sociale partners op Europees niveau in de raad van bestuur zitting nemen. Deze vertegenwoordigers, die geen stemrecht zullen hebben, zullen door de Commissie worden benoemd.

Het instituut zal geleid worden door een directeur, die een hoge mate van autonomie en flexibiliteit heeft en de organisatie van het interne functioneren van het instituut op zich neemt. De directeur zal ook verantwoordelijk zijn voor de voorbereiding en uitvoering van de begroting en het werkprogramma van het instituut en voor personeelszaken. Om de directeur de nodige legitimiteit te geven, moet deze worden benoemd door de raad van bestuur op voordracht van de Commissie.

Als communautair orgaan moet het instituut instaan voor een optimaal gebruik van de expertise en middelen bij de vervulling van zijn opdracht en tegelijkertijd voldoen aan de algemene eis van onafhankelijkheid. Derhalve wordt voorgesteld dat het instituut ook een adviesforum krijgt, bestaande uit experts die tot taak hebben de samenwerking en informatie-uitwisseling tussen het instituut en de bevoegde instellingen en organen in de lidstaten te faciliteren.

Voor een goede samenwerking en coördinatie met de andere communautaire agentschappen – met name de agentschappen die op soortgelijke beleidsgebieden actief zijn – moeten, als



aanvulling op de mogelijkheden die artikel 4 biedt, de directeurs van deze agentschappen worden uitgenodigd om de vergaderingen van de raad van bestuur als waarnemer bij te wonen.

### ***Artikel 13***

Dit artikel bepaalt dat de voorschriften en regelingen die gelden voor ambtenaren en andere personeelsleden van de Europese Gemeenschappen, van toepassing zijn op het personeel van het instituut; de uitvoeringsbepalingen worden in overleg met de Commissie vastgesteld door de raad van bestuur.

### ***Artikelen 14 en 15***

Deze artikelen bevatten de voorschriften voor de vaststelling en uitvoering van de begroting, overeenkomstig Verordening (EG, Euratom) nr. 2343/2002 van de Commissie waarin de financiële kaderregeling is vastgelegd van de communautaire organen, bedoeld in artikel 185 van Verordening (EG, Euratom) nr. 1605/2002 van de Raad houdende het Financieel Reglement van toepassing op de algemene begroting van de Europese Gemeenschappen<sup>15</sup>.

### ***Artikelen 16 – 18***

Dit zijn standaardbepalingen voor alle communautaire agentschappen betreffende de taal- en vertaalregelingen (artikel 16), voorrechten en immuniteiten (artikel 17) en aansprakelijkheid (artikel 18).

### ***Artikel 19***

Dit artikel voorziet in de deelname van betrokken derde landen aan de activiteiten van het instituut.

### ***Artikelen 20 en 21***

Deze artikelen voorzien in een externe evaluatie aan het einde van het derde jaar nadat het instituut met zijn werkzaamheden is aangevangen en de nodige follow-up, en bevatten de standaardherzieningsclausule.

### ***Artikel 22***

Dit is een standaardartikel over het toezicht van de Ombudsman op de activiteiten van het instituut.

### ***Artikelen 23 en 24***

Het instituut begint binnen één jaar na de datum van inwerkingtreding van de verordening met zijn werkzaamheden. De verordening zal in werking treden op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*. Overeenkomstig artikel 249 EG is de verordening verbindend en rechtstreeks toepasselijk. Het besluit over de vestigingsplaats van het instituut is een wezenlijk onderdeel van de verordening. De bevoegde autoriteiten moeten zo spoedig mogelijk, maar uiterlijk zes maanden na de inwerkingtreding van de verordening, een besluit nemen over de locatie.

---

<sup>15</sup> PB L 357 van 21.12.2002, blz. 72; rectificatie: PB L 2 van 7.1.2003, blz. 39.

**VOORSTEL VOOR EEN VERORDENING VAN HET EUROPEES PARLEMENT EN  
DE RAAD**

**tot oprichting van een Europees Genderinstituut**

**(voor de EER relevante tekst)**

HET EUROPEES PARLEMENT EN DE RAAD VAN DE EUROPESE UNIE,

Gelet op het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap, en met name op artikel 13, lid 2, en artikel 141, lid 3,

Gezien het voorstel van de Commissie<sup>16</sup>,

Gezien het advies van het Europees Economisch en Sociaal Comité<sup>17</sup>,

Gezien het advies van het Comité van de Regio's<sup>18</sup>,

Volgens de procedure van artikel 251 van het Verdrag,

Overwegende hetgeen volgt:

- (1) Gelijkheid tussen mannen en vrouwen is een grondbeginsel van de Europese Unie. De artikelen 21 en 23 van het Handvest van grondrechten van de Europese Unie verbieden discriminatie op grond van geslacht en bepalen dat de gelijkheid van mannen en vrouwen op alle gebieden moet worden gewaarborgd.
- (2) Artikel 2 van het Verdrag tot oprichting van de Europese Gemeenschap verheft dit beginsel tot een van de hoofdtaken van de Gemeenschap. Ook artikel 3, lid 2, van het Verdrag bepaalt dat de Gemeenschap bij elk optreden ernaar moet streven ongelijkheden op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen actief te bevorderen, zodat de dimensie van gendergelijkheid in al het communautaire beleid wordt geïntegreerd.
- (3) Artikel 13 van het Verdrag geeft de Raad de bevoegdheid passende maatregelen te nemen om discriminatie, onder andere op grond van geslacht, op alle gebieden waarop de Gemeenschap bevoegd is, te bestrijden.
- (4) Het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep is verankerd in artikel 141 van het EG-Verdrag en er bestaat al uitgebreide wetgeving voor de gelijke behandeling van mannen en vrouwen

---

<sup>16</sup> PB C, blz.

<sup>17</sup> PB C, blz.

<sup>18</sup> PB C, blz.

wat betreft toegang tot het arbeidsproces en arbeidsvoorwaarden, waaronder gelijke beloning.

- (5) The Commission's first annual report on equality between men and women to the Spring Council concluded that significant gender gaps exist in most policy fields; dat ongelijkheid van mannen en vrouwen een multidimensionaal verschijnsel is dat moet worden aangepakt door een combinatie van veel verschillende beleidsmaatregelen, en dat er meer inspanning vereist is om de doelen van de strategie van Lissabon te verwezenlijken.
- (6) De Europese Raad van Nice van december 2000 verklaarde dat er moest worden gewerkt aan “verbetering van de kennis, aan bundeling van de middelen en aan uitwisseling van de ervaringen, met name door een Europees Genderinstituut [...] tot stand te brengen”.
- (7) Uit de haalbaarheidsstudie die in opdracht van de Commissie is uitgevoerd,<sup>19</sup> kwam naar voren dat er een duidelijke rol is weggelegd voor een Europees Genderinstituut wat betreft de uitvoering van sommige van de taken die de bestaande instellingen thans niet verrichten, met name op het gebied van coördinatie, centralisatie en verspreiding van onderzoeksgegevens en informatie, het zichtbaarder maken van het vraagstuk van gendergelijkheid en de ontwikkeling van hulpmiddelen voor een betere integratie van gendergelijkheid in al het communautaire beleid.
- (8) Het Europees Parlement riep de Commissie in zijn resolutie van 10 maart 2004<sup>20</sup> op sneller werk te maken van de instelling van een instituut.
- (9) De Raad Werkgelegenheid, Sociaal Beleid, Volksgezondheid en Consumentenzaken van 1-2 juni 2004<sup>21</sup> en de Europese Raad van 17-18 juni 2004 steunden de oprichting van een Europees Genderinstituut en de laatstgenoemde verzocht de Commissie een specifiek voorstel in te dienen.
- (10) Het verzamelen, analyseren en verspreiden van objectieve, betrouwbare en vergelijkbare informatie en gegevens over de gelijkheid van mannen en vrouwen, het ontwikkelen van geschikte hulpmiddelen om de genderdimensie in alle beleidsgebieden te integreren, het stimuleren van een dialoog tussen de belanghebbenden en een grotere bewustwording van EU-burgers zijn noodzakelijk om de Gemeenschap in staat te stellen gendergelijkheid effectief te bevorderen, met name sinds de uitbreiding van de Unie; daarom is het wenselijk een Europees Genderinstituut op te richten, dat de instellingen van de Gemeenschap en de lidstaten kan bijstaan in de uitvoering van deze taken.
- (11) Samenwerking met de betrokken autoriteiten van de lidstaten is essentieel om de inzameling van vergelijkbare en betrouwbare gegevens op Europees niveau te bevorderen; informatie over de gelijkheid van mannen en vrouwen is relevant voor alle niveaus binnen de Gemeenschap – lokaal, regionaal, nationaal en communautair –

---

<sup>19</sup> European Commission Feasibility Study for a European Gender Institute (uitgevoerd door PLS Ramboll Management, DK, 2002).

<sup>20</sup> Resolutie van het Europees Parlement over het beleid van de Europese Unie inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen (EP T5-0167/2004, 10 maart 2004).

<sup>21</sup> Raad van de EU, persmededeling 9507/04, blz. 11.

en daarom is het voor de autoriteiten van de lidstaten nuttig over dergelijke informatie te beschikken bij het formuleren van beleid en maatregelen op lokaal, regionaal en nationaal niveau die onder hun eigen bevoegdheid vallen.

- (12) Om dubbel werk te voorkomen moet het Instituut zo nauw mogelijk samenwerken met alle communautaire programma's en organen, met name met de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden<sup>22</sup>, het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk<sup>23</sup>, het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding<sup>24</sup> en een eventueel op te zetten Bureau voor de grondrechten<sup>25</sup>.
- (13) Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag moet worden gestreefd naar een evenwichtige deelname van vrouwen en mannen in de raad van bestuur.
- (14) Het Instituut moet bij het uitvoeren van zijn taken de hoogst mogelijke onafhankelijkheid genieten.
- (15) Inzake toegang van het publiek tot documenten zoals bedoeld in Verordening (EG) nr. 1049/2001<sup>26</sup> van het Europees Parlement en de Raad en de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens zoals bedoeld in Verordening (EG) nr. 45/2001<sup>27</sup> van het Europees Parlement en de Raad dient het Instituut de desbetreffende Gemeenschapswetgeving toe te passen.
- (16) Verordening (EG, Euratom) nr. 2343/2002 van de Commissie houdende de financiële kaderregeling van de organen, bedoeld in artikel 185 van Verordening (EG, Euratom) nr. 1605/2002 van de Raad<sup>28</sup> is van toepassing op het Europees Genderinstituut.
- (17) Voor de contractuele aansprakelijkheid van het Instituut, waarvoor het recht geldt dat van toepassing is op de door het Instituut gesloten overeenkomsten, moet het Hof van Justitie bevoegd zijn uitspraak te doen overeenkomstig eventuele arbitragebedingen in de overeenkomst. Het Hof van Justitie moet eveneens bevoegd zijn in geschillen met betrekking tot de vergoeding van eventuele schade die uit de niet-contractuele aansprakelijkheid van het Instituut voortvloeit.

---

<sup>22</sup> Verordening (EEG) nr. 1365/75 van de Raad betreffende de oprichting van een Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, als gewijzigd.

<sup>23</sup> Verordening (EG) nr. 2062/94 van de Raad tot oprichting van een Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, als gewijzigd.

<sup>24</sup> Verordening (EEG) nr. 337/75 van de Raad houdende oprichting van een Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding, als gewijzigd.

<sup>25</sup> De lidstaten die in december 2003 in het kader van de Europese Raad bijeen waren, verzochten de Commissie een voorstel in te dienen voor een agentschap voor mensenrechten door uitbreiding van het mandaat van het Europees Waarnemingscentrum voor racisme en vreemdelingenhaat.

<sup>26</sup> Verordening (EG) nr. 1049/2001 van het Europees Parlement en de Raad van 30 mei 2001 inzake de toegang van het publiek tot documenten van het Europees Parlement, de Raad en de Commissie (PB L 145 van 31.5.2001, blz. 43).

<sup>27</sup> Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2000 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de bescherming van persoonsgegevens door de communautaire instellingen en organen en betreffende het vrije verkeer van die gegevens (PB L 8 van 12.1.2001, blz. 1).

<sup>28</sup> PB L 357 van 21.12.2002, blz. 72; rectificatie: PB L 2 van 7.1.2003, blz. 39.

- (18) Er moet een onafhankelijke externe evaluatie plaatsvinden om de uitwerking van het Instituut te beoordelen, de eventuele behoefte aan aanpassing of uitbreiding van zijn taken vast te stellen en het moment te bepalen waarop deze onderzoeken worden uitgevoerd.
- (19) In overeenstemming met het subsidiariteits- en het evenredigheidsbeginsel van artikel 5 van het Verdrag kan de doelstelling van deze verordening, namelijk het verschaffen van objectieve en betrouwbare informatie en gegevens op Europees niveau om de instellingen van de Gemeenschap en de lidstaten bij te staan in de bevordering van de doelstelling van het Verdrag om ongelijkheden op te heffen en de gelijkheid van mannen en vrouwen te bevorderen, niet voldoende door de lidstaten worden verwezenlijkt en kan deze derhalve vanwege de omvang of de gevolgen van het optreden beter door de Gemeenschap worden bereikt. Deze verordening gaat niet verder dan wat nodig is om deze doelstelling te bereiken.
- (20) Artikel 141, lid 3, is de specifieke rechtsgrond voor maatregelen die beogen de toepassing te waarborgen van het beginsel van gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in werkgelegenheid en beroep. Artikel 13, lid 2, biedt de mogelijkheid om communautaire maatregelen goed te keuren om discriminatie op grond van geslacht op andere terreinen dan de werkgelegenheid te bestrijden. Artikel 141, lid 3, en artikel 13, lid 2, tezamen vormen daarom een passende rechtsgrond voor dit voorstel,

HEBBEN DE VOLGENDE VERORDENING VASTGESTELD:

#### *Artikel 1*

Er wordt een Europees Genderinstituut, hierna “het Instituut” genoemd, opgericht.

#### *Artikel 2*

##### **Doel**

De algemene doelstelling van het Instituut is de Gemeenschapsinstellingen, met name de Commissie, en de autoriteiten van de lidstaten bij te staan in de bestrijding van discriminatie op grond van geslacht en de bevordering van gendergelijkheid en een grotere bewustwording van dit thema onder de burgers van de Unie te bewerkstelligen.

#### *Artikel 3*

##### **Taken**

1. Om de doelstellingen van artikel 2 te verwezenlijken:

a) verzamelt, registreert, analyseert en verspreidt het Instituut objectieve, betrouwbare en vergelijkbare informatie betreffende gendergelijkheid, met inbegrip van onderzoeksresultaten die door de lidstaten, de instellingen van de Gemeenschap, onderzoekscentra, nationale organisaties voor gelijke kansen, niet-gouvernementele organisaties, betrokken derde landen en internationale organisaties aan het Instituut worden meegedeeld;

- b) ontwikkelt het methoden ter verbetering van de vergelijkbaarheid, objectiviteit en betrouwbaarheid van de gegevens op Europees niveau, door criteria te definiëren die de samenhang van de informatie zullen vergroten;
- c) ontwikkelt, analyseert en evalueert het methodologische hulpmiddelen om de integratie van gendergelijkheid in al het communautaire beleid te ondersteunen;
- d) verricht het enquêtes over de situatie met betrekking tot gendergelijkheid in Europa;
- e) publiceert het een jaarverslag over de eigen activiteiten;
- f) organiseert het bijeenkomsten van deskundigen ter ondersteuning van onderzoekswerkzaamheden;
- g) organiseert het samen met de belanghebbenden conferenties, campagnes, rondetafelconferenties, seminars en bijeenkomsten op Europees niveau;
- h) zet het een voor het publiek toegankelijk bestand aan documentatie op.

#### *Artikel 4*

#### **Werkgebieden en -methoden**

1. Het Instituut vervult zijn taken binnen de bevoegdheden van de Gemeenschap en naar gelang van de doelstellingen en prioritaire actiegebieden van zijn jaarprogramma en de beschikbare begrotingsmiddelen.
2. Het werkprogramma van het Instituut komt overeen met de prioriteiten van de Gemeenschap en het werkprogramma van de Commissie, met inbegrip van statistische en onderzoekswerkzaamheden.
3. Ter vermindering van dubbel werk en om een optimaal gebruik van alle middelen te garanderen houdt het Instituut bij de uitoefening van zijn werkzaamheden rekening met bestaande informatie uit andere bronnen, met name het reeds door de Gemeenschapsinstellingen of andere bevoegde nationale en internationale instellingen en organisaties verrichte werk en werkt het nauw samen met de bevoegde diensten van de Commissie. Het Instituut zorgt voor een goede coördinatie met alle betrokken communautaire agentschappen en EU-organen, waar nodig in de vorm van een memorandum van overeenstemming.
4. Het Instituut zorgt ervoor dat de verspreide informatie begrijpelijk is voor de eindgebruikers.
5. Het Instituut kan met andere organisaties contractuele banden, met name onderaannestedingsovereenkomsten, aangaan voor de uitvoering van taken die het aan deze organisaties zou kunnen toevertrouwen.

## *Artikel 5*

### **Onafhankelijkheid van het Instituut**

Het Instituut verricht zijn taken onafhankelijk van nationale autoriteiten en maatschappelijke organisaties of groeperingen en is zelfstandig ten opzichte van de instellingen van de Gemeenschap.

## *Artikel 6*

### **Rechtspersoonlijkheid en rechtsbevoegdheid**

Het Instituut bezit rechtspersoonlijkheid. Het geniet in elke lidstaat de ruimste handelingsbevoegdheid die in de wetgeving van die lidstaat aan rechtspersonen wordt toegekend. Het kan met name roerende en onroerende goederen verkrijgen of vervreemden en in rechte optreden.

## *Artikel 7*

### **Toegang tot documenten**

1. Verordening (EG) nr. 1049/2001 van het Europees Parlement en de Raad is van toepassing op de documenten die bij het Instituut berusten.
2. De raad van bestuur stelt binnen zes maanden na de oprichting van het Instituut regelingen voor de uitvoering van Verordening (EG) nr. 1049/2001 vast.
3. Tegen de beslissingen van het Instituut uit hoofde van artikel 8 van Verordening (EG) nr. 1049/2001 kan beroep worden ingesteld, door middel van een klacht bij de Ombudsman of door middel van een beroep bij het Hof van Justitie, volgens de voorwaarden van respectievelijk artikel 195 en artikel 230 van het Verdrag.
4. Persoonsgegevens worden niet verwerkt of meegedeeld tenzij dit strikt noodzakelijk is om het Instituut in staat te stellen zijn taak te vervullen. In dergelijke gevallen geldt Verordening (EG) nr. 45/2001 van het Europees Parlement en de Raad van 18 december 2000 betreffende de bescherming van natuurlijke personen in verband met de verwerking van persoonsgegevens door de communautaire instellingen en organen en betreffende het vrije verkeer van die gegevens.

## *Artikel 8*

### **Samenwerking met organisaties op nationaal en Europees niveau, internationale organisaties en derde landen**

1. Voor de uitvoering van zijn taken werkt het Instituut samen met organisaties in de lidstaten, zoals organisaties voor gelijke kansen, onderzoekscentra, niet-gouvernementele organisaties en sociale partners, alsmede betrokken organisaties op Europees of internationaal niveau en derde landen.

2. Volgens de procedure van artikel 300 van het Verdrag sluit de Gemeenschap namens het Instituut overeenkomsten met internationale organisaties of derde landen, indien die nodig blijken om het Instituut in staat te stellen zijn taken doeltreffend te vervullen. Deze bepaling staat ad-hocsamenwerking met dergelijke organisaties of derde landen niet in de weg.

#### *Artikel 9*

### **Organen van het Instituut**

Het Instituut omvat:

- a) een raad van bestuur,
- b) een directeur en zijn/haar personeel,
- c) een adviesforum.

#### *Artikel 10*

### **Raad van bestuur**

1. De raad van bestuur bestaat uit zes door de Raad benoemde vertegenwoordigers, zes door de Commissie benoemde vertegenwoordigers alsmede drie door de Commissie benoemde vertegenwoordigers zonder stemrecht, die ieder één van de volgende groepen vertegenwoordigen:

- a) een geschikte niet-gouvernementele organisatie op communautair niveau die een legitiem belang heeft in het helpen bestrijden van discriminatie op grond van geslacht en de bevordering van gendergelijkheid;
- b) werkgeversorganisaties op communautair niveau; en
- c) werknemersorganisaties op communautair niveau.

2. De benoeming van de leden van de raad van bestuur geschiedt zodanig dat de hoogste graad van bekwaamheid en een uitgebreide deskundigheid op het gebied van gendergelijkheid verzekerd zijn.

De Commissie en de Raad streven naar een evenwichtige deelname van mannen en vrouwen in de raad van bestuur.

Volgens dezelfde procedure worden plaatsvervangers benoemd die de leden bij afwezigheid vertegenwoordigen.

De ambtstermijn bedraagt vijf jaar en kan eenmalig worden verlengd.

De namen van de leden van de raad van bestuur worden door de Raad in het *Publicatieblad van de Europese Unie* en op de website van het Instituut bekendgemaakt.

3. De raad van bestuur kiest uit zijn midden een voorzitter en een vice-voorzitter voor een periode van één jaar, die kan worden verlengd.



4. Ieder lid van de raad van bestuur, of bij afwezigheid diens plaatsvervanger, heeft één stem.
5. De raad van bestuur neemt de voor het functioneren van het Instituut vereiste besluiten. In het bijzonder:
  - a) stelt hij, op basis van het in artikel 11 bedoelde ontwerp van de directeur en na overleg met de Commissie, het jaarlijkse werkprogramma en het werkprogramma op middellange termijn vast voor een periode van drie jaar, naar gelang van de begroting en de beschikbare middelen; dit programma kan zo nodig in de loop van het jaar worden bijgesteld; het eerste jaarlijkse werkprogramma moet uiterlijk negen maanden na de benoeming van de directeur worden goedgekeurd;
  - b) keurt hij het in artikel 3, punt e), bedoelde jaarverslag goed, waarin met name de behaalde resultaten worden afgezet tegen de doelstellingen van het jaarlijkse werkprogramma; dit verslag wordt uiterlijk op 15 juni ingediend bij het Europees Parlement, de Raad, de Commissie, de Rekenkamer, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's;
  - c) treedt hij op als tuchtraad ten aanzien van de directeur en benoemt of ontslaat hem/haar overeenkomstig artikel 11;
  - d) keurt hij jaarlijks de ontwerp-begroting en de definitieve begroting van het Instituut goed.
6. De raad van bestuur stelt op basis van een voorstel van de directeur en na overleg met de Commissie het huishoudelijk reglement van het Instituut vast.
7. De besluiten van de raad van bestuur worden genomen met een absolute meerderheid van de uitgebrachte stemmen. De voorzitter heeft de beslissende stem.
8. De raad van bestuur stelt op basis van een voorstel van de directeur en na overleg met de Commissie zijn reglement van orde vast.
9. De voorzitter roept de raad van bestuur ten minste tweemaal per jaar in vergadering bijeen. De voorzitter roept op eigen initiatief of op verzoek van een derde van de leden van de raad van bestuur extra vergaderingen bijeen.
10. Het Instituut zendt de begrotingsautoriteit jaarlijks alle informatie die van belang is voor het resultaat van de evaluatieprocedures.
11. De directeurs van de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden, het Europees Agentschap voor de veiligheid en de gezondheid op het werk, het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding en een eventueel op te zetten Bureau voor de grondrechten kunnen worden uitgenodigd de vergaderingen van de raad van bestuur als waarnemer bij te wonen.

#### *Artikel 11*

#### **Directeur**

1. Het Instituut staat onder leiding van een directeur die op voordracht van de Commissie door de raad van bestuur wordt aangesteld. Vóór de benoeming kan de door de raad van bestuur gekozen kandidaat worden verzocht een verklaring tegenover de bevoegde

commissie(s) van het Europees Parlement af te leggen en de vragen van de commissieleden te beantwoorden.

2. De directeur wordt voor vijf jaar benoemd. Op basis van een voorstel van de Commissie en na evaluatie kan deze benoeming eenmalig met ten hoogste vijf jaar worden verlengd. In de evaluatie zal de Commissie met name de volgende punten beoordelen:

- de in de eerste ambtstermijn term behaalde resultaten en de wijze waarop die zijn bereikt;
- de taken en eisen waaraan het Instituut de komende jaren moet voldoen.

3. De directeur is, onder toezicht van de raad van bestuur, verantwoordelijk voor:

- a) de uitvoering van de in artikel 3 omschreven taken;
- b) de opstelling en uitvoering van het jaarlijkse werkprogramma en het werkprogramma op middellange termijn van het Instituut;
- c) de voorbereiding van de vergaderingen van de raad van bestuur;
- d) de opstelling en publicatie van het in artikel 3, onder e), bedoelde jaarverslag;
- e) alle personeelszaken, en met name de uitoefening van de in artikel 13, lid 3, vastgestelde bevoegdheden;
- e) alle aangelegenheden die verband houden met het dagelijks beheer;
- f) de uitvoering van doeltreffende monitoring- en evaluatieprocedures voor de prestaties van het Instituut in vergelijking met zijn doelstellingen, op basis van erkende normen. De directeur brengt jaarlijks aan de raad van bestuur verslag uit over de resultaten van de monitoring.

4 De directeur legt aan de raad van bestuur verantwoording af voor het beheer van zijn/haar activiteiten en woont diens vergaderingen zonder stemrecht bij.

5. De directeur is de wettige vertegenwoordiger van het Instituut.

## *Artikel 12*

### **Adviesforum**

1. Het adviesforum bestaat uit medewerkers van bevoegde instanties die gespecialiseerd zijn in gendergelijkheidszaken, waarbij elke lidstaat één vertegenwoordiger aanwijst, alsmede drie leden zonder stemrecht, die door de Commissie worden benoemd en de belanghebbenden op Europees niveau vertegenwoordigen, zoals niet-gouvernementele organisaties die een legitiem belang hebben in het helpen bestrijden van discriminatie op grond van geslacht en de bevordering van gendergelijkheid, en vertegenwoordigers van werknemers- en werkgeversorganisaties op communautair niveau. De vertegenwoordigers kunnen zich laten vervangen door gelijktijdig benoemde plaatsvervangers.

2. De leden van het adviesforum mogen geen lid van de raad van bestuur zijn.

3. Het adviesforum helpt de directeur het hoge niveau en de onafhankelijkheid van de werkzaamheden van het Instituut te waarborgen.
4. Het adviesforum vormt een instantie voor uitwisseling van informatie over gendergelijkheidskwesties en voor een bundeling van kennis. Het zorgt voor nauwe samenwerking tussen het Instituut en de bevoegde organen in de lidstaten.
5. Het adviesforum wordt voorgezeten door de directeur of, indien deze afwezig is, door een vervanger afkomstig van het Instituut. Het komt geregeld, ten minste tweemaal per jaar, bijeen, hetzij op uitnodiging van de directeur, hetzij op verzoek van ten minste een derde van de leden. De werkwijze van het adviesforum wordt vastgelegd in het huishoudelijk reglement van het Instituut en openbaar gemaakt.
6. Vertegenwoordigers van de diensten van de Commissie nemen deel aan de werkzaamheden van het adviesforum.
7. Het Instituut verschaft het adviesforum de nodige technische en logistieke ondersteuning en verzorgt het secretariaat van de vergaderingen.
8. De directeur kan deskundigen of vertegenwoordigers van relevante economische sectoren, werkgevers, vakbonden, beroeps- of wetenschappelijke organisaties, dan wel niet-gouvernementele organisaties met een bewezen ervaring in disciplines die verband houden met de werkzaamheden van het Instituut, uitnodigen om aan specifieke taken mee te werken en deel te nemen aan de relevante activiteiten van het adviesforum.

### *Artikel 13*

#### **Personeel**

1. Het Statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen, de Regeling die van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Gemeenschappen en de regels die de instellingen van de Europese Gemeenschappen gezamenlijk hebben goedgekeurd met het oog op de toepassing van dat statuut en die regeling, zijn van toepassing op het personeel van het Instituut.
2. De raad van bestuur stelt in overleg met de Commissie de nodige uitvoeringsmaatregelen vast volgens de regelingen van artikel 110 van het statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen en de regeling die van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Gemeenschappen. De raad van bestuur kan bepalingen goedkeuren waardoor uit de lidstaten gedetacheerde nationale deskundigen voor het Instituut kunnen werken.
3. Het Instituut oefent ten aanzien van zijn personeel de bevoegdheden uit die toekomen aan het tot aanstelling bevoegd gezag.

## *Artikel 14*

### **Opstelling van de begroting**

1. Voor elk begrotingsjaar, dat samenvalt met het kalenderjaar, worden alle ontvangsten en uitgaven van het Instituut geraamd en vervolgens opgenomen in de begroting van het Instituut.
2. De ontvangsten en uitgaven van de begroting van het Instituut zijn in evenwicht.
3. De inkomsten van het Instituut omvatten, afgezien van andere middelen:
  - a) een in de algemene begroting van de Europese Unie (afdeling Commissie) opgenomen subsidie van de Gemeenschap;
  - b) betalingen als vergoeding voor verleende diensten;
  - c) eventuele financiële bijdragen van de in artikel 8 bedoelde organisaties of derde landen;
  - d) eventuele vrijwillige financiële bijdragen van de lidstaten.
4. De uitgaven van het Instituut omvatten de bezoldiging van het personeel, uitgaven voor administratie en infrastructuur en huishoudelijke uitgaven.
5. De raad van bestuur maakt jaarlijks, op basis van een ontwerp van de directeur, een raming van de ontvangsten en uitgaven van het Instituut voor het volgende begrotingsjaar. Deze raming, die tevens een ontwerp-personeelsformatie bevat, wordt uiterlijk op 31 maart door de raad van bestuur bij de Commissie ingediend.
6. De Commissie zendt de raming samen met het voorontwerp van de algemene begroting van de Europese Unie naar het Europees Parlement en de Raad (hierna “de begrotingsautoriteit” genoemd).
7. Op basis van deze raming neemt de Commissie de geraamde bedragen die zij nodig acht met betrekking tot de personeelsformatie en het bedrag van de subsidie ten laste van de algemene begroting op in het voorontwerp van de algemene begroting van de Europese Unie, dat zij overeenkomstig artikel 272 van het Verdrag voorlegt aan de begrotingsautoriteit.
8. De begrotingsautoriteit keurt de kredieten voor de subsidie aan het Instituut goed. De begrotingsautoriteit stelt de personeelsformatie van het Instituut vast.
9. De begroting van het Instituut wordt vastgesteld door de raad van bestuur. Die begroting wordt definitief nadat de algemene begroting van de Europese Unie definitief is vastgesteld. De begroting wordt zo nodig dienovereenkomstig aangepast.
10. De raad van bestuur stelt de begrotingsautoriteit zo spoedig mogelijk in kennis van de projecten die hij voornemens is te realiseren en die aanzienlijke financiële gevolgen voor de financiering van de begroting kunnen hebben, met name onroerendgoedprojecten zoals de huur of aankoop van gebouwen. Hij brengt de Commissie daarvan op de hoogte.

Wanneer een tak van de begrotingsautoriteit kennis heeft gegeven van zijn voornemen om een advies te verstrekken, doet hij dit advies aan de raad van bestuur toekomen binnen een termijn van zes weken te rekenen vanaf de kennisgeving van het project.

### *Artikel 15*

#### **Uitvoering van de begroting**

1. De directeur is belast met de uitvoering van de begroting van het Instituut.
2. Uiterlijk op 1 maart van het jaar dat volgt op het afgesloten begrotingsjaar, dient de rekenplichtige van het Instituut de voorlopige rekeningen met het verslag over het budgettair en financieel beheer van het begrotingsjaar in bij de rekenplichtige van de Commissie. De rekenplichtige van de Commissie consolideert de voorlopige rekeningen van de instellingen en de gedecentraliseerde organen overeenkomstig artikel 128 van het algemeen Financieel Reglement.
3. Uiterlijk op 31 maart van het jaar dat volgt op het afgesloten begrotingsjaar, dient de rekenplichtige van de Commissie de voorlopige rekeningen van het Instituut met het verslag over het budgettair en financieel beheer van het begrotingsjaar in bij de Rekenkamer. Het verslag over het budgettair en financieel beheer van dat begrotingsjaar wordt ook toegezonden aan het Europees Parlement en de Raad.
4. Na ontvangst van de opmerkingen van de Rekenkamer over de voorlopige rekeningen van het Instituut overeenkomstig artikel 129 van het algemeen Financieel Reglement maakt de directeur onder zijn/haar eigen verantwoordelijkheid de definitieve rekeningen van het Instituut op en legt deze voor advies voor aan de raad van bestuur.
5. De raad van bestuur brengt advies uit over de definitieve rekeningen van het Instituut.
6. Uiterlijk op 1 juli van het jaar dat volgt op het afgesloten begrotingsjaar dient de directeur de definitieve rekeningen met het advies van de raad van bestuur in bij het Europees Parlement, de Raad, de Commissie en de Rekenkamer.
7. De definitieve rekeningen worden gepubliceerd.
8. De directeur dient uiterlijk op 30 september een antwoord op de opmerkingen van de Rekenkamer in bij deze instelling. Hij/zij dient dit antwoord ook in bij de raad van bestuur.
9. De directeur verstrekt het Europees Parlement op verzoek, overeenkomstig het bepaalde in artikel 146, lid 3, van het algemeen Financieel Reglement, alle inlichtingen die nodig zijn voor het goede verloop van de kwijtingsprocedure voor het betrokken begrotingsjaar.
10. Vóór 30 april van het jaar N + 2 verleent het Europees Parlement op aanbeveling van de Raad, die met gekwalificeerde meerderheid van stemmen besluit, de directeur kwijting voor de uitvoering van de begroting van het begrotingsjaar N.
11. De financiële regeling die van toepassing is op het Instituut wordt vastgesteld door de raad van bestuur, na raadpleging van de Commissie. Deze financiële regeling mag slechts afwijken van Verordening (EG, Euratom) nr. 2343/2002 van de Commissie van 23 december 2002 houdende de financiële kaderregeling van de organen, bedoeld in artikel 185 van Verordening

(EG, Euratom) nr. 1605/2002 van de Raad houdende het Financieel Reglement van toepassing op de algemene begroting van de Europese Gemeenschappen, indien de specifieke vereisten van de werking van het Instituut dit noodzakelijk maken en mits de Commissie hiermee van tevoren heeft ingestemd.

#### *Artikel 16*

##### **Talen**

1. Op het Instituut zijn de bepalingen van Verordening nr. 1 van 15 april 1958 tot regeling van het taalgebruik in de Europese Economische Gemeenschap<sup>29</sup> van toepassing.
2. De voor het functioneren van het Instituut noodzakelijke vertalingen worden in beginsel gemaakt door het Vertaalbureau voor de organen van de Europese Unie<sup>30</sup>.

#### *Artikel 17*

##### **Voorrechten en immuniteiten**

Het Protocol betreffende de voorrechten en immuniteiten van de Europese Gemeenschappen is op het Instituut van toepassing.

#### *Artikel 18*

##### **Aansprakelijkheid**

1. De contractuele aansprakelijkheid van het Instituut wordt beheerst door het recht dat op de betrokken overeenkomst van toepassing is.

Het Hof van Justitie is bevoegd een uitspraak te doen krachtens een arbitragebeding vervat in een door het Instituut gesloten overeenkomst.

2. Inzake de niet-contractuele aansprakelijkheid moet het Instituut overeenkomstig de algemene beginselen welke de rechtsstelsels van de lidstaten gemeen hebben, de schade vergoeden die door het Instituut of zijn personeelsleden in de uitoefening van hun functie is veroorzaakt.

Het Hof van Justitie is bevoegd uitspraak te doen in alle geschillen over vergoeding van deze schade.

#### *Artikel 19*

##### **Deelneming van derde landen**

---

<sup>29</sup> PB 17 van 6.10.1958, blz. 385/58. Verordening laatstelijk gewijzigd bij de Toetredingsakte van 2003.

<sup>30</sup> Verordening (EG) nr. 2965/94 van de Raad van 28 november 1994 tot oprichting van een Vertaalbureau voor de organen van de Europese Unie (PB L 314 van 7.12.1994, blz. 1); laatstelijk gewijzigd bij Verordening (EG) nr. 1645/2003 (PB L 245 van 29.9.2003, blz. 13).

1. Het Instituut staat open voor deelname van landen die met de Europese Gemeenschap overeenkomsten hebben gesloten uit hoofde waarvan zij de communautaire wetgeving op het onder deze verordening vallende gebied hebben overgenomen en toepassen.

2. Overeenkomstig de desbetreffende bepalingen van deze overeenkomsten worden regelingen getroffen waarin met name de aard, de omvang en de wijze van deelneming van deze landen aan de werkzaamheden van het Instituut worden uiteengezet, met inbegrip van bepalingen met betrekking tot de deelneming aan de door het Instituut ontwikkelde initiatieven, de financiële bijdragen en het personeel. Wat personeelszaken betreft voldoen deze overeenkomsten in elk geval aan het statuut van de ambtenaren van de Europese Gemeenschappen en de regeling die van toepassing is op de andere personeelsleden van de Europese Gemeenschappen.

#### *Artikel 20*

#### **Evaluatie**

1. Aan het einde van het derde jaar na de inwerkingtreding van deze verordening geeft het Instituut opdracht tot een onafhankelijke externe evaluatie van zijn functioneren op basis van de door de raad van bestuur in overleg met de Commissie vastgestelde richtsnoeren. Bij de evaluatie wordt bezien in hoeverre het Instituut heeft bijgedragen tot de bevordering van gendergelijkheid en wordt een analyse gemaakt van de effecten van de bereikte synergie. Hierbij wordt met name gekeken of het nodig is de taken van het Instituut aan te passen of uit te breiden, en wat de financiële gevolgen van een dergelijke taakuitbreiding zouden zijn. Bij de evaluatie wordt rekening gehouden met de opvattingen van de belanghebbenden op zowel communautair als nationaal niveau.

2. De raad van bestuur bepaalt, in overleg met de Commissie, wanneer de toekomstige evaluaties zullen plaatsvinden, waarbij rekening wordt gehouden met de resultaten van de in het vorige lid genoemde evaluatie.

#### *Artikel 21*

#### **Herziening**

De raad van bestuur bestudeert de conclusies van de in het vorige artikel genoemde evaluatie en doet de Commissie waar nodig aanbevelingen voor veranderingen in het Instituut, zijn werkmethoden en zijn opdracht. De Commissie zendt het evaluatieverslag en de aanbevelingen toe aan het Europees Parlement, de Raad, het Europees Economisch en Sociaal Comité en het Comité van de Regio's en maakt ze openbaar. Na bestudering van het evaluatieverslag en de aanbevelingen kan de Commissie voorstellen voor wijzigingen van deze verordening voorleggen indien zij die nodig acht.

#### *Artikel 22*

#### **Bestuurlijke controle**

De activiteiten van het Instituut staan onder het toezicht van de Ombudsman, overeenkomstig de bepalingen van artikel 195 van het Verdrag.

*Artikel 23*

**Begin van de werkzaamheden van het Instituut**

Het Instituut vangt binnen twaalf maanden na de inwerkingtreding van deze verordening zijn werkzaamheden aan.

*Artikel 24*

**Inwerkingtreding**

Deze verordening treedt in werking op de twintigste dag volgende op die van haar bekendmaking in het *Publicatieblad van de Europese Unie*.

Deze verordening is verbindend in al haar onderdelen en is rechtstreeks toepasselijk in elke lidstaat.

Gedaan te Brussel, .....

*Voor het Europees Parlement  
De Voorzitter*

*Voor de Raad  
De Voorzitter*



## LEGISLATIVE FINANCIAL STATEMENT

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

**2. ABM / ABB FRAMEWORK**

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

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

**3. BUDGET LINES**

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

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

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

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

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

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

---

<sup>31</sup> Differentiated appropriations.



### Total indicative financial cost of intervention

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

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

### Co-financing details

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

*EUR million (to 3 decimal places)*

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

#### 4.1.2. Compatibility with Financial Programming

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

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

Proposal may require application of the provisions of the Interinstitutional Agreement<sup>33</sup> (i.e. flexibility instrument or revision of the financial perspective).

#### 4.1.3. Financial impact on Revenue

Proposal has no financial implications on revenue

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

<sup>33</sup> See points 19 and 24 of the Interinstitutional agreement.

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

EUR million (to one decimal place)

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

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

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

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

## 5. CHARACTERISTICS AND OBJECTIVES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4. Method of Implementation (indicative)

Show below the method(s)<sup>36</sup> chosen for the implementation of the action.

- Centralised Management***
- Directly by the Commission
- Indirectly by delegation to:
  - Executive Agencies
  - Bodies set up by the Communities as referred to in art. 185 of the Financial Regulation
  - National public-sector bodies/bodies with public-service mission
- Shared or decentralised management***
- With Member states
- With Third countries
- Joint management with international organisations (please specify)***

---

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

## 6. MONITORING AND EVALUATION

### 6.1. Monitoring system

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

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

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

### 6.2. Evaluation

#### 6.2.1. *Ex-ante evaluation*

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

---

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### 6.2.3. *Terms and frequency of future evaluation*

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

## 7. ANTI-FRAUD MEASURES

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

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

---

<sup>44</sup> OJ L 357, 21.12.2002, p. 72; Corrigendum: OJ L 2, 7.1.2003, p. 39.



## 8. DETAILS OF RESOURCES

Commitments (in € million to three decimal places)

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

This table is based on the following assumptions:

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

### Overall financial impact of Institute human's resources

#### Year 2007

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

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

## Year 2008

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

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

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

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

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

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

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

**Description of tasks:**

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

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

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

*Commitment appropriations in EUR million (to 3 decimal places)*

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

<sup>45</sup> As described under Section 5.3.

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

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

## 8.2. Administrative Expenditure

### 8.2.1. Number and type of human resources

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

### 8.2.2. Description of tasks deriving from the action

### 8.2.3. Sources of human resources (statutory)

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

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

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

EUR million (to 3 decimal places)

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

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

<sup>48</sup> Cost of which is included within the reference amount.



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

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

*EUR million (to 3 decimal places)*

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

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

Calculation – *Officials and Temporary agents*

*Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable*

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

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

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

*Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable*

8.2.6 *Other administrative expenditure not included in reference amount*

EUR million (to 3 decimal places)

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

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

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

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