



KOMISE EVROPSKÝCH SPOLEČENSTVÍ

V Bruselu dne 8.3.2005  
KOM(2005) 81 v konečném znění

2005/0017 (COD)

Návrh

**NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY**

**o zřízení Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů**

**(Text s významem pro EHP)**

(předložená Komisí)

{SEC(2005) 328}

## DŮVODOVÁ ZPRÁVA

### 1. SOUVISLOSTI

1. Evropská rada uznala v rámci Agendy sociální politiky<sup>1</sup>, že je zapotřebí zvyšovat povědomí, slučovat zdroje a vyměňovat si zkušenosti s cílem prosazovat rovné postavení žen a mužů, a to zejména prostřednictvím zřízení Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů (dále jen „institut“), a požádala o vyhotovení studie proveditelnosti týkající se této otázky.
2. Studie proveditelnosti<sup>2</sup> posoudila, zda je vytvoření institutu zapotřebí, a dále jeho cíle a organizační a administrativní strukturu. Rada na svém zasedání dne 2. prosince 2002 uvítala studii Komise a vyzvala Komisi k rychlému dokončení této práce jako základ pro další úvahy<sup>3</sup>.
3. Zasedání Rady ve složení pro zaměstnanost, sociální věci, zdraví a ochranu spotřebitele ve dnech 1.–2. června 2004<sup>4</sup>, vycházející z výsledků neformálního setkání ministrů pro rovné postavení dne 7. května 2004, plně podpořilo zásadu zřízení institutu a zároveň zdůraznilo, že je důležité, aby tato organizace přinesla přidanou hodnotu a neprováděla duplicitně stávající činnosti. Též bylo zmíněno, že je potřeba neutralita rozpočtu.
4. Evropská rada<sup>5</sup> v reakci na cíle lisabonské agendy týkající se rovného postavení žen a mužů<sup>6</sup> a s ohledem na předchozí diskuse vyjádřila v červnu 2004 svou podporu zřízení institutu a vyzvala Komisi, aby předložila návrh.
5. Zřízení institutu požadoval rovněž Evropský parlament<sup>7</sup> a zadal na toto téma studii<sup>8</sup>.
6. Na základě předběžného (ex-ante) hodnocení<sup>9</sup> a v souladu s výše uvedenými diskusemi předkládá Komise následující návrh nařízení Evropského parlamentu a Rady o zřízení institutu. Návrh bere v úvahu poznatky nedávných hodnocení činnosti dalších agentur Společenství, zejména agentur působících v oblasti sociální politiky<sup>10</sup>.

---

<sup>1</sup> Přijato v Nice v prosinci 2000.

<sup>2</sup> Studie proveditelnosti Evropské komise týkající se Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů (provedená společností PLS Ramboll Management, DK, 2002).

<sup>3</sup> Zasedání Rady ve složení pro zaměstnanost, sociální věci, zdraví a ochranu spotřebitele v Bruselu.

<sup>4</sup> Rada EU, tiskové prohlášení 9507/04, s. 11.

<sup>5</sup> Zasedání Evropské rady, 17.–18. června 2004, závěry předsednictví, odst. 43, s. 9.

<sup>6</sup> Evropská rada stanovila na svém zasedání v Lisabonu v roce 2000 cíl, aby Evropská unie do roku 2010 dosáhla minimálně 60% míry zaměstnanosti žen a 70% celkové zaměstnanosti.

<sup>7</sup> Usnesení Evropského parlamentu P5-TA (2002) 0372 ze dne 4.7.2002, P5-TA (2002) 0606 ze dne 17.12.2004, P5-TA (2004) 0023 ze dne 14. 1. 2004 a P5-TA (2004) 0167 ze dne 10.3.2004.

<sup>8</sup> „Úloha budoucího Evropského institutu“, studie pro Evropský parlament, konečná zpráva, 15.6.2004.

<sup>9</sup> Předběžné (ex-ante) hodnocení návrhu je připojeno jako příloha.

<sup>10</sup> Sdělení Komise o činnosti Evropského monitorovacího centra pro rasismus a xenofobii - KOM(2003) 483, 5.8.2003; sdělení Komise o hodnocení Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci - KOM(2004) 50, 23.4.2004; „Metahodnocení týkající se systému agentur Společenství“, konečná zpráva - dokument útvarů Společenství, GR pro rozpočet, 15.9.2003.

7. Rok 2005 představuje desáté výročí deklarace OSN a pekingské Platformy pro akci<sup>11</sup>, což je pro Společenství příhodná doba pro to, aby vytvořením Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů prokázalo, že se zasazuje o rovné postavení žen a mužů.

## 2. ODŮVODNĚNÍ NÁVRHU KOMISE

1. Rovné postavení žen a mužů je jedním ze základních práv a prioritní oblastí politiky Společenství, která je zakotvena ve Smlouvě a podpořena etablovaným *acquis* Společenství, které sestává ze třinácti směrnic<sup>12</sup> a obsáhlé judikatury (přibližně 200 rozsudků Evropského soudního dvora). Rovné postavení žen a mužů představuje zvláštní, dobře vymezenou politiku, která je ve Smlouvě stanovena konkrétními články (článek 2, čl. 3 odst. 2, články 13, 137, 141). Kromě článku 13, který dává Radě pravomoc přijmout opatření k boji proti všem formám diskriminace, včetně diskriminace na základě pohlaví, stanoví čl. 3 odst. 2 doplňkovou povinnost: podporovat rovné zacházení pro ženy a muže ve všech politikách Společenství. Tento přístup byl zachován i v návrhu ústavní smlouvy.
2. Právní předpisy a politiky Společenství týkající se rovného zacházení pro ženy a muže měly za následek výrazné snížení diskriminace, zejména v oblasti zaměstnání. Zpráva Komise o rovnosti žen a mužů<sup>13</sup> předložená Evropské radě a schválená v březnu 2004 potvrzuje pozitivní trend vedoucí ke snižování rozdílů mezi ženami a muži v několika oblastech politik. Zdůrazňuje však, že pokrok je příliš pomalý a že je zapotřebí zvýšeného úsilí. V posledních dvou letech se objevují náznaky toho, že se v řadě členských států zvyšuje platový rozdíl mezi muži a ženami.
3. Zajištění rovného postavení žen a mužů vyžaduje multidimenzionální přístup zahrnující ucelený soubor politických opatření ve všech oblastech včetně vzdělání, zaměstnání a postupu v zaměstnání, podnikání, stejné odměny za stejnou práci či za práci stejné hodnoty, lepšího sladění rodinného a pracovního života, včetně zajištění zařízení poskytujících péči o děti, a vyvážené účasti žen a mužů na politickém a ekonomickém rozhodování. Nedávným rozšířením vznikla rozmanitější Unie, což zahrnuje existenci různé míry zkušeností a vývoje v oblasti rovného postavení žen a mužů.

---

<sup>11</sup> Čtvrtá světová konference o ženách, Peking, 4.–15. září 1995.

<sup>12</sup> V oblasti rovného zacházení pro muže a ženy bylo přijato devět směrnic a jejich změn/rozšíření: směrnice 75/117/EHS týkající se uplatňování zásady stejné odměny za práci pro muže a ženy; směrnice 76/207/EHS o zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání, odbornému vzdělávání a postupu v zaměstnání a o pracovní podmínky, ve znění směrnice 2002/73/ES; směrnice 79/7/EHS o postupném zavedení zásady rovného zacházení pro muže a ženy v oblasti sociálního zabezpečení; směrnice 86/378/EHS týkající se rovného zacházení pro muže a ženy v systémech sociálního zabezpečení pracovníků, ve znění směrnice 96/97/ES; směrnice 97/80/ES o důkazním břemenu v případech diskriminace na základě pohlaví, rozšířená směrnicí 98/52/ES; směrnice 92/85/EHS týkající se zlepšení bezpečnosti a ochrany zdraví při práci těhotných zaměstnankyň; směrnice 96/34/ES týkající se rodičovské dovolené, rozšířená směrnicí 97/75/ES; směrnice 86/613/EHS týkající se rovného zacházení pro muže a ženy samostatně výdělečně činné a směrnice 2004/113/ES, kterou se zavádí zásada rovného zacházení s muži a ženami v přístupu ke zboží a službám a jejich poskytování.

<sup>13</sup> Zpráva o rovnosti žen a mužů - KOM(2004) 115, 19.2.2004.

4. Kromě toho jsou s prosazováním rovného postavení žen a mužů spojeny některé velmi důležité společensko-hospodářské aspekty: ženy představují 52 % evropské společnosti a jejich přínos je nezbytný pro dosažení lisabonských cílů; v kontextu stárnoucí populace jsou také klíčovým prvkem pro udržitelný rozvoj.
5. Řešení těchto otázek tudíž představuje nové výzvy a zvýší na úrovni Společenství a členských států požadavky na shromažďování a analýzu srovnatelných a spolehlivých údajů a informací a na vývoj vhodných metodologických nástrojů, které by orgánům Společenství, zejména Komisi, a členským státům pomáhaly zajišťovat pokrok a účinné provádění politiky Společenství v této oblasti. Rovněž je zapotřebí opatření zaměřených na zvyšování povědomí o této otázce a šíření informací mezi evropskými občany, a to nejen pokud jde o dosažené výsledky, ale i o překážky a budoucí úkoly.
6. Je proto zapotřebí agentury, která by sloužila jako špičkové středisko na evropské úrovni, která bude při plnění svých funkcí nezávislá, bude pro vykonávání těchto úkolů disponovat příslušnými odbornými znalostmi a bude pro orgány Společenství a členské státy sloužit jako technická podpora.

### **3. SUBSIDIARITA A PROPORCIONALITA**

1. Mezi hlavní činnosti institutu bude náležet shromažďování a slučování informací v rámci celého Společenství, vývoj metodologických nástrojů a šíření informací. Z této skutečně evropské dimenze těchto úkolů vyplývá, že cílů institutu nelze dosáhnout na úrovni členských států. Institut bude muset mimo jiné vybudovat a používat jednotný systém pro shromažďování a analýzu informací, jenž zajistí kompatibilitu a srovnatelnost těchto údajů, a který tudíž umožní metodologicky spolehlivé komparativní zkoumání situace v Evropě. To pochopitelně nelze úspěšně provádět na úrovni jednotlivých členských států.
2. V předběžném (ex-ante) hodnocení se zvažovala otázka vhodnosti začlenění navrhovaných úkolů do oblasti odpovědnosti jakékoliv budoucí agentury pro základní práva nebo rozšíření oblasti působnosti některé ze stávajících agentur. Pokročilý stav vývoje a specifčnost politiky rovného postavení žen a mužů, které překračují rámec boje proti diskriminaci a dodržování základního práva, jsou však takové povahy, že ospravedlňují zřízení samostatné agentury. Z těchto důvodů Evropská rada v červnu 2004 vyzvala Komisi, aby předložila návrh vytvoření zvláštního evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů, ačkoliv v prosinci 2003 požádala Komisi, aby připravila návrh agentury pro lidská práva rozšířením mandátu Evropského střediska pro sledování rasismu a xenofobie.
3. Mělo by být zdůrazněno, že pro jiná specifická základní práva (např. bezpečnost a ochrana zdraví při práci, životní prostředí) byly rovněž zřízeny specifické agentury. To ukazuje, že pro základní práva, pro která jsou vyvíjeny specifické politiky, je v některých případech zapotřebí specifických nástrojů. Rovněž na mezinárodní úrovni se lidskými právy v OSN zabývá Komise pro lidská práva, zatímco rovným postavením žen a mužů se zabývá samostatná Komise pro postavení žen.
4. Rozšíření funkcí některé ze stávajících agentur, např. Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, by si vyžádalo značné dodatečné odborné a

finanční zdroje, jinak by otázka rovného postavení žen a mužů zůstala okrajovou záležitostí a nedostalo by se jí potřebné pozornosti a priority, a proto by byl její dopad omezen.

5. Jakékoliv finanční úspory, které by vznikly na základě začlenění otázky rovného postavení žen a mužů do působnosti budoucí agentury pro lidská práva nebo některé ze stávajících agentur, by proto byly převáženy výše uvedenými nevýhodami.
6. Skutečnost, že těmito úkoly bude pověřena agentura, rovněž Komisi umožní zaměřit své úsilí na své klíčové úkoly, tj. na tvorbu politik a na sledování *acquis* Společenství. Aktivita institutu budou odlišné od aktivit navrhovaných v rámci části programu PROGRESS (2007–2013) týkající se rovného postavení žen a mužů<sup>14</sup>, jejichž cílem je podporovat Komisi při provádění jejích klíčových úkolů.

#### 4. PRÁVNÍ ZÁKLAD

Specifický základ opatření zaměřených na zajištění uplatňování zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro ženy a muže v zaměstnání a povolání je čl. 141 odst. 3. Ustanovení čl. 13 odst. 2 uvádí pravomoci pro přijetí opatření Společenství za účelem podporování a prosazování cíle boje proti diskriminaci z důvodu pohlaví mimo oblast zaměstnání. Ustanovení čl. 141 odst. 3 a čl. 13 odst. 2 proto společně vytvářejí příslušný právní základ pro tento návrh.

#### VYSVĚTLENÍ ČLÁNKŮ

##### *Články 1 a 2*

Tyto články stanoví zásadu zřízení institutu a definují jeho cíle, mezi něž patří poskytování technické podpory evropským orgánům, především Komisi, a členským státům v boji proti diskriminaci na základě pohlaví a při prosazování rovného postavení žen a mužů ve všech oblastech působnosti Společenství. Institut se bude též snažit zvyšovat povědomí o rovném postavení žen a mužů mezi občany EU.

##### *Článek 3*

Tento článek definuje specifické úkoly, jež lze seskupit do tří hlavních kategorií:

- úkoly, jejichž cílem je poskytovat technickou pomoc prostřednictvím shromažďování a analýzy výsledků výzkumu a relevantních údajů a prostřednictvím vývoje nástrojů pro začlenění rovného postavení žen a mužů do všech oblastí politik. Údaje by měly být objektivní, spolehlivé a srovnatelné na evropské úrovni a institut za tímto účelem vyvine specifická kritéria. V případě potřeby bude institut rovněž provádět průzkumy a organizovat setkání odborníků s cílem podpořit výzkumnou činnost (*písmena a), b), c), d) a f)*):

- úkoly zaměřené na organizaci činností za účelem podporovat výměnu zkušeností a rozvoj dialogu na evropské úrovni s příslušnými zainteresovanými stranami a mezi nimi, jako jsou

---

<sup>14</sup> Návrh rozhodnutí Evropského parlamentu a Rady, kterým se zavádí program Společenství pro zaměstnanost a sociální solidaritu – PROGRESS - KOM(2004) 488, 14.7.2004.

orgány Společenství a členských států, sociální partneři, nevládní organizace, výzkumná střediska apod. (*písmeno g*):

- úkoly týkající se šíření informací za účelem dalšího informování zainteresovaných stran a občanů prostřednictvím dokumentačního střediska, publikací, internetových stránek apod. (*písmeno h*):

Do shromažďování a analýzy informací by se měly zapojit i mezinárodní organizace a třetí země, včetně Evropského sdružení volného obchodu (ESVO) a kandidátských zemí, s cílem umožnit komplexnější chápání otázek rovného postavení žen a mužů, jež vyvstanou mimo EU a podpořit Společenství v jeho úsilí o začlenění rovného postavení žen a mužů do oblastí politik mezinárodních vztahů a rozvojové spolupráce. Poskytování objektivních, spolehlivých a srovnatelných údajů o rovném postavení žen a mužů ve všech členských státech představuje náročný úkol a přístupy k němu se liší. Za účelem dosažení optimálních výsledků, zavede institut stálou spolupráci s příslušnými akademickými, výzkumnými, vládními a nevládními organizacemi na vnitrostátní úrovni v každém členském státě (*písmeno a*).

Aby se zamezilo duplicitě a aby se zajistilo co nejlepší využívání zdrojů, by měl institut pro shromažďování a analýzu údajů co nejvíce využívat výsledky výzkumu, který již byl proveden výzkumnými ústavy a organizacemi, a měl by s nimi úzce spolupracovat. Nebudou-li příslušné informace k dispozici, může institut provádět průzkumy (*písmeno d*).

V neposlední řadě musí institut vypracovat výroční zprávu o své vlastní činnosti, která bude sloužit zejména ke zhodnocení výsledků jeho činnosti ve srovnání s ročním programem. Tato zpráva bude předána orgánům Společenství (*písmeno e*).

#### **Článek 4**

Tento článek definuje pracovní metody a oblasti činnosti. Prioritní oblasti činnosti institutu jsou v souladu s prioritami Společenství a s pracovním programem Komise týkajícím se rovného postavení žen a mužů. To je klíčové, neboť úlohou institutu je podporovat orgány Společenství a členské státy při prosazování rovného postavení žen a mužů. Informace, které budou shromažďovány a analyzovány, a všechny ostatní činnosti se budou týkat všech aspektů rovného postavení žen a mužů ve všech oblastech politik Společenství.

Aby institut zamezil duplicitě, bude brát v úvahu veškerou stávající práci na úrovni členských států, EU i na úrovni mezinárodní. Též musí úzce spolupracovat s příslušnými útvary Komise a koordinovaným způsobem spolupracovat se všemi agenturami Společenství, především s těmi, jež působí v souvisejících oblastech politik. Za účelem zajištění spolupráce mezi příslušnými agenturami budou v případě potřeby podepsána „memoranda o porozumění“. Ustanovení čl. 10 odst. 11 rovněž uvádí, že ředitelé příslušných agentur mohou být pozváni, aby se zúčastnili schůzí správní rady institutu. Tyto mechanismy jsou běžnou praxí, která byla například vyvinuta mezi Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek a Evropskou agenturou pro bezpečnost a zdraví při práci (*odstavce 1–3*).

*Odstavec 4* odráží jednu z klíčových otázek zdůrazněných v hodnoceních stávajících agentur Společenství, potřebu poskytovat konečným uživatelům (specializovaným útvarům v členských státech, subjektům zabývajícím se rovným postavením, sociálním partnerům, nevládním organizacím, výzkumným střediskům a veřejnosti) informace, jež jsou uživatelsky vstřícné, využitelné a srozumitelné.

Odstavec 5 dále uvádí, že institut může za účelem shromáždění údajů, provádění průzkumů a výzkumu uzavírat smlouvy.

### **Článek 5**

Tento článek stanoví, že institut je při výkonu svých funkcí nezávislý.

### **Článek 6**

Aby mohl institut na svou vlastní odpovědnost plnit své úkoly a byl schopen uzavírat smlouvy či provádět další úkony mající právní důsledky, stanoví tento článek, že institut má právní subjektivitu. Podmínky stanovené v tomto článku jsou podobné podmínkám v článku 281 Smlouvy o ES (bývalý článek 210) a článku 282 Smlouvy o ES (bývalý článek 211).

Institut má však omezenou právní způsobilost v oblasti mezinárodního práva, což je stanoveno v čl. 8 odst. 2.

### **Článek 7**

Tento článek stanoví, že nařízení Evropského parlamentu a Rady č. 1049/2001 se vztahuje na všechny dokumenty, které má institut v držení. V tomto nařízení se vymezují zásady, podmínky a omezení z důvodů veřejného nebo soukromého zájmu upravující právo na přístup k dokumentům Evropského parlamentu, Rady a Komise tak, aby byl zajištěn co nejširší přístup k dokumentům. Institut přijme opatření pro provedení uvedeného nařízení. V případě, že bude institut zpracovávat osobní údaje, bude nařízení týkající se takového zpracování uplatňovat jako orgán Společenství.

### **Článek 8**

Odstavec 1 stanoví typy organizací, s nimiž má institut za účelem plnění svých úkolů spolupracovat.

Odstavec 2 vychází z článku 300 Smlouvy o ES (bývalý článek 228) a stanoví pravidla týkající se oficiálních dohod s mezinárodními organizacemi nebo se třetími zeměmi.

### **Články 9–12**

Tyto články stanoví pravidla týkající se složení a fungování struktur institutu, tj. správní rady, ředitele a zaměstnanců a poradního sboru.

Organizační struktura by měla usnadnit zapojení rozličných zainteresovaných stran institutu, nezávislost na vnějších tlacích, transparentnost a odpovědnost demokratickým orgánům. Proto se navrhuje, aby se zřídila správní rada složená ze šesti členů jmenovaných Radou a z šesti členů jmenovaných Komisí z příslušných útvarů. Dále se navrhuje, že zde budou celkem tři zástupci příslušných nevládních organizací a sociálních partnerů na evropské úrovni. Tito zástupci, kteří nebudou mít hlasovací práva, budou jmenováni Komisí.

Institut bude řídit ředitel, který bude mít vysokou míru nezávislosti a flexibility a bude odpovídat za organizaci vnitřního fungování institutu. Ředitel bude rovněž odpovídat za přípravu a plnění rozpočtu a pracovního programu institutu a za personální otázky. Aby měl ředitel potřebnou legitimitu, měla by jej na základě návrhu Komise jmenovat správní rada.

Institut by měl jakožto subjekt Společenství při naplňování svého poslání zajišťovat nejlepší využívání odborných znalostí a zdrojů a měl by zároveň dodržovat zastřešující požadavek nezávislosti. Proto se navrhuje, aby byl součástí institutu poradní sbor složený z odborníků, jejichž úkolem bude usnadňovat spolupráci a výměnu informací mezi institutem a příslušnými orgány a subjekty v jednotlivých členských státech.

Aby byla zajištěna úzká spolupráce a koordinace s ostatními agenturami Společenství, zejména s agenturami působícími v souvisejících oblastech politik, měli by být ředitelé těchto agentur zváni, aby se účastnili schůzí správní rady jako pozorovatelé, jakožto dodatečný mechanismus k ustanovením článku 4.

### ***Článek 13***

Tento článek stanoví, že pravidla a nařízení, která se vztahují na úředníky a další zaměstnance Evropských společenství, se budou vztahovat i na zaměstnance institutu, přičemž prováděcí pravidla vymezí správní rada po dohodě s Komisí.

### ***Články 14 a 15***

Tyto články vymezují přípravu a plnění rozpočtu v souladu s nařízením Komise (ES, Euratom) č. 2343/2002 o rámcovém finanční nařízení pro subjekty uvedené v článku 185 nařízení Rady (ES, Euratom) č. 1605/2002, kterým se stanoví finanční nařízení o souhrnném rozpočtu Evropských společenství<sup>15</sup>.

### ***Články 16–18***

Tyto články představují standardní ustanovení pro agentury Společenství týkající se ujednání ohledně jazyka a překladu (článek 16), výsad a imunit (článek 17) a odpovědnosti (článek 18).

### ***Článek 19***

Tento článek obsahuje ustanovení týkající se účasti příslušných třetích zemí na činnosti institutu.

### ***Články 20 a 21***

Tyto články obsahují ustanovení týkající se externího hodnocení do konce třetího roku následujícího po zahájení činnosti institutu a potřebných následných opatření a dále standardní doložky o přezkumu.

### ***Článek 22***

Toto je standardní článek týkající se dohledu nad činností institutu ze strany veřejného ochránce práv.

---

<sup>15</sup> Úř. věst. L 357, 31.12.2002, s. 72; znění opravy: Úř. věst. L 2, 7.1.2003, s. 39.



### **Články 23 a 24**

Institut zahájí svou činnost rok poté, co nařízení vstoupí v platnost. Nařízení vstoupí v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*. V souladu s článkem 249 Smlouvy o ES je nařízení závazné a přímo použitelné. Součástí nařízení je i rozhodnutí o sídle institutu. Příslušné orgány by měly o umístění rozhodnout při nejbližší možné příležitosti a v každém případě nejpozději šest měsíců po vstupu nařízení v platnost.

Návrh

**NAŘÍZENÍ EVROPSKÉHO PARLAMENTU A RADY**  
**o zřízení Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů**  
**(Text s významem pro EHP)**

EVROPSKÝ PARLAMENT A RADA EVROPSKÉ UNIE,

s ohledem na Smlouvu o založení Evropského společenství, a zejména na čl. 13 odst. 2 a čl. 141 odst. 3 této smlouvy,

s ohledem na návrh Komise<sup>16</sup>,

s ohledem na stanovisko Evropského hospodářského a sociálního výboru<sup>17</sup>,

s ohledem na stanovisko Výboru regionů<sup>18</sup>,

v souladu s postupem stanoveným v článku 251 Smlouvy,

vzhledem k těmto důvodům:

- (1) Rovné postavení žen a mužů je základní zásadou Evropské unie. Články 21 a 23 Listiny základních práv Evropské unie zakazují jakoukoli diskriminaci na základě pohlaví a požadují, aby rovné postavení žen a mužů bylo zajištěno ve všech oblastech.
- (2) Článek 2 Smlouvy o založení Evropského společenství stanoví, že rovné zacházení pro muže a ženy je jedním z hlavních úkolů Společenství. Stejně tak čl. 3 odst. 2 Smlouvy požaduje, aby Společenství usilovalo o odstranění nerovností a aktivně podporovalo rovné zacházení pro muže a ženy ve všech svých činnostech a aby tudíž zajišťovalo začlenění dimenze rovného zacházení pro muže a ženy do všech politik Společenství.
- (3) Článek 13 Smlouvy dává Radě pravomoc přijmout v rámci všech oblastí působnosti Společenství vhodná opatření k boji proti diskriminaci mimo jiné z důvodu pohlaví.
- (4) V čl. 141 Smlouvy o ES je zakotvena zásada rovných příležitostí a rovného zacházení pro muže a ženy v otázkách zaměstnání a povolání a dále již existuje ucelený soubor právních předpisů o rovném zacházení pro muže a ženy, pokud jde o přístup k zaměstnání a pracovní podmínky včetně rovnosti odměňování.
- (5) Z první výroční zprávy Komise o rovnosti žen a mužů pro jarní zasedání Rady vyplynulo, že ve většině oblastí politik existují výrazné mezery mezi muži a ženami,

---

<sup>16</sup> Úř. věst. C, s.

<sup>17</sup> Úř. věst. C, s.

<sup>18</sup> Úř. věst. C, s.

že nerovnost žen a mužů představuje multidimenzionální jev, který se musí řešit prostřednictvím uceleného souboru politických opatření, a že pro splnění cílů stanovených v lisabonské strategii je zapotřebí zvýšeného úsilí.

- (6) Zasedání Evropské rady v Nice v prosinci 2000 požadovalo „vyšší povědomí, slučování zdrojů a výměnu zkušeností, zejména prostřednictvím zřízení Evropského institutu pro otázky rovného postavení žen a mužů...“.
- (7) Studie proveditelnosti vypracovaná pro Komisi<sup>19</sup> dospěla k závěru, že Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů má jasnou úlohu spočívající v provádění úkolů, jimiž se stávající orgány v současnosti nezabývají, zejména v oblastech koordinace, centralizace a šíření výzkumných údajů a informací, zvyšování viditelnosti rovného postavení žen a mužů a vývoje nástrojů pro lepší začlenění otázky rovného postavení žen a mužů do všech politik Společenství.
- (8) Evropský parlament vyzval Komisi ve svém usnesení ze dne 10. března 2004<sup>20</sup>, aby urychlila úsilí vedoucí k založení institutu.
- (9) Zřízení Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů podpořila Rada ve složení pro zaměstnanost, sociální věci, zdraví a ochranu spotřebitele na svém zasedání ve dnech 1.–2. června 2004<sup>21</sup> a též Evropská rada na svém zasedání ve dnech 17.–18. června 2004, která rovněž požádala Komisi, aby předložila konkrétní návrh.
- (10) K tomu, aby Společenství mohlo účinně prosazovat politiku rovného postavení žen a mužů, zejména v rozšířené Unii, je zapotřebí shromažďování, analýza a šíření objektivních, spolehlivých a srovnatelných informací a údajů o rovném postavení žen a mužů, vývoj vhodných nástrojů pro začlenění dimenze rovného postavení žen a mužů do všech oblastí politik, podpora dialogu mezi zainteresovanými stranami a zvyšování povědomí mezi občany EU; je tudíž vhodné zřídit Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů, který by orgánům Společenství a členským státům napomáhal tyto úkoly vykonávat.
- (11) Pro podporu shromažďování srovnatelných a spolehlivých údajů na evropské úrovni je zapotřebí spolupráce s příslušnými orgány členských států; informace o rovném postavení žen a mužů jsou relevantní pro všechny úrovně v rámci Společenství – místní, regionální, celostátní a komunitární – dostupnost takovýchto informací bude tudíž orgánům členských států užitečná při tvorbě politik a opatření na místní, regionální a celostátní úrovni v jejich vlastních oblastech působnosti.
- (12) Institut bude spolupracovat tak úzce, jak to bude možné, se všemi programy a subjekty Společenství, aby se zamezilo duplicitě, především s Evropskou nadací pro zlepšení životních a pracovních podmínek<sup>22</sup>, Evropskou agenturou pro bezpečnost a zdraví při

---

<sup>19</sup> Studie proveditelnosti týkající se Evropského institutu pro rovné postavení žen a mužů, zadaná Evropskou komisí (provedená společností PLS Ramboll Management, DK, 2002).

<sup>20</sup> Usnesení Evropského parlamentu o politikách Evropské unie týkajících se rovnosti mužů a žen (EP T5-0167/2004 ze dne 10. března 2004).

<sup>21</sup> Rada EU, tiskové prohlášení č. 9507/04, s. 11.

<sup>22</sup> Nařízení Rady (EHS) č. 1365/75 o založení Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, ve znění pozdějších předpisů.

práci<sup>23</sup>, Evropským střediskem pro rozvoj odborného vzdělávání<sup>24</sup> a jakoukoliv budoucí agenturou pro základní práva<sup>25</sup>.

- (13) V souladu s článkem 3 Smlouvy je vhodné přijmout ustanovení na podporu vyvážené účasti žen a mužů ve složení správní rady.
- (14) Institut musí mít při výkonu svých úkolů maximální nezávislost.
- (15) Institut by měl používat příslušné právní předpisy Společenství týkající se přístupu veřejnosti k dokumentům, který stanoví nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1049/2001<sup>26</sup> a ochrany fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů, kterou stanoví nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001<sup>27</sup>.
- (16) Na Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů se vztahuje nařízení Komise (ES, Euratom) č. 2343/2002 ze dne 23. prosince 2002 o rámcovém finančním nařízení pro subjekty uvedené v článku 185 nařízení Rady (ES, Euratom) č. 1605/2002<sup>28</sup>.
- (17) Pokud jde o smluvní odpovědnost institutu, jež se řídí právem vztahujícím se na smlouvy uzavřené institutem, Soudní dvůr by měl mít pravomoc vynést rozsudek podle jakékoli rozhodčí doložky obsažené ve smlouvě. Soudní dvůr by měl mít také pravomoc rozhodovat ve sporech týkajících se náhrady škody za jakoukoli újmu vzniklou na základě nesmluvní odpovědnosti institutu.
- (18) Za účelem posouzení dopadu institutu, případné potřeby změnit či rozšířit jeho úkoly a harmonogram dalších takových přezkumů by mělo být provedeno nezávislé externí hodnocení.
- (19) V souladu se zásadou subsidiarity a proporcionality stanovenou v článku 5 Smlouvy nelze cíle tohoto nařízení, jmenovitě poskytování srovnatelných a spolehlivých informací a údajů na evropské úrovni s cílem napomáhat orgánům Společenství a členských států při prosazování cíle Smlouvy spočívajícího v odstraňování nerovností a podpory rovného zacházení pro ženy a muže, uspokojivě dosáhnout na úrovni členských států, a proto, z důvodu rozsahu a dopadu navrhovaných opatření, ho může být lépe dosaženo na úrovni Společenství. Toto nařízení nepřekročí rámec toho, co je nezbytné pro dosažení těchto cílů.
- (20) Ustanovení čl. 141 odst. 3 představuje specifický právní základ pro opatření k uplatnění zásady rovných příležitostí a rovného zacházení pro ženy a muže v otázkách zaměstnání a povolání. Ustanovení čl. 13 odst. 2 povoluje přijetí opatření na úrovni

---

<sup>23</sup> Nařízení Rady (ES) č. 2062/94 o zřízení Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>24</sup> Nařízení Rady (EHS) č. 337/75 o zřízení Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání, ve znění pozdějších předpisů.

<sup>25</sup> Členské státy v rámci zasedání Evropské rady v prosinci 2003 požádaly Komisi, aby připravila návrh agentury pro lidská práva rozšířením mandátu Evropského střediska pro sledování rasismu a xenofobie.

<sup>26</sup> Nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1049/2001 ze dne 30. května 2001 o přístupu veřejnosti k dokumentům Evropského parlamentu, Rady a Komise (Úř. věst. L 145, 31.5.2001, s. 43).

<sup>27</sup> Nařízení (ES) č. 45/2001 Evropského parlamentu a Rady ze dne 18. prosince 2000 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů (Úř. věst. L 8, 12.1.2001, s. 1).

<sup>28</sup> Úř. věst. L 357, 31.12.2002, s. 72; znění opravy: Úř. věst. L 2, 7.1.2003, s. 39.

Společenství za účelem podpory a prosazování cíle boje proti diskriminaci z důvodu pohlaví nad rámec oblasti zaměstnání. Ustanovení čl. 141 odst. 3 a čl. 13 odst. 2 proto společně vytvářejí příslušný právní základ pro tento návrh,

PŘIJALY TOTO NAŘÍZENÍ:

### *Článek 1*

Zřizuje se Evropský institut pro rovné postavení žen a mužů (dále jen „institut“).

### *Článek 2*

#### **Cíle**

Hlavním cílem institutu je pomáhat orgánům Společenství, zejména Komisi, a orgánům členských států v boji proti diskriminaci na základě pohlaví a při prosazování rovného postavení žen a mužů a zvyšovat povědomí o takových otázkách mezi občany EU.

### *Článek 3*

#### **Úkoly**

1. Za účelem plnění cílů stanovených v článku 2 institut:
  - a) shromažďuje, zaznamenává, analyzuje a šíří příslušné objektivní, spolehlivé a srovnatelné informace týkající se rovného postavení žen a mužů, včetně výsledků výzkumu, které institutu sdělí členské státy, orgány Společenství, výzkumná střediska, vnitrostátní subjekty zabývající se rovným postavením, nevládní organizace, příslušné třetí země a mezinárodní organizace;
  - b) vyvíjí metody pro zlepšování srovnatelnosti, objektivity a spolehlivosti údajů na evropské úrovni vytvářením kritérií, která zlepší konzistentnost informací;
  - c) vyvíjí, analyzuje a hodnotí metodologické nástroje za účelem podpory začlenění otázky rovného postavení žen a mužů do všech politik Společenství;
  - d) provádí průzkumy situace v Evropě týkající se rovného postavení žen a mužů;
  - e) zveřejňuje výroční zprávu o vlastní činnosti institutu;
  - f) organizuje setkání odborníků s cílem podporovat výzkumnou činnost;
  - g) spolu s příslušnými zainteresovanými stranami organizuje konference, kampaně, kulaté stoly, semináře a setkání na evropské úrovni;
  - h) vytváří dokumentační zdroje přístupné pro veřejnost.

## *Článek 4*

### **Oblasti činnosti a pracovní metody**

1. Institut své úkoly provádí v rámci oblastí působnosti Společenství a vzhledem k přijatým cílům a oblastem priorit stanoveným v jeho ročním programu a s patřičným ohledem na dostupné rozpočtové prostředky.
2. Pracovní program institutu včetně jeho statistické a výzkumné činnosti je v souladu s prioritami Společenství a s pracovním programem Komise.
3. Aby institut zamezil duplicitě a zajistil co nejlepší využití zdrojů, bere při výkonu své činnosti v potaz stávající informace z jakéhokoli zdroje, a zejména činnosti, které již vykonaly orgány Společenství a další orgány, subjekty a příslušné vnitrostátní a mezinárodní organizace, a úzce spolupracuje s příslušnými útvary Komise. Institut zajistí přiměřenou koordinaci se všemi příslušnými agenturami Společenství a subjekty Unie, která bude případně stanovena v memorandu o porozumění.
4. Institut zajistí, aby byly šířené informace pro konečné uživatele srozumitelné.
5. Institut může vstupovat do smluvních vztahů, zejména subdodavatelských, s jinými organizacemi za účelem toho, aby mohly plnit jakékoliv úkoly, jež jim svěří.

## *Článek 5*

### **Nezávislost institutu**

Institut vykonává svou činnost nezávisle na vnitrostátních orgánech a občanské společnosti a ve vztahu k orgánům Společenství je autonomní.

## *Článek 6*

### **Právní subjektivita a způsobilost k právním úkonům**

Institut má právní subjektivitu. Má v každém z členských států nejširší způsobilost k právům a právním úkonům, jakou jejich vnitrostátní právo přiznává právníkům osobám. Může zejména nabývat a zcizovat movitý či nemovitý majetek a vystupovat před soudem.

## *Článek 7*

### **Přístup k dokumentům**

1. Na dokumenty, které má institut v držení, se vztahuje nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 1049/2001.
2. Správní rada institutu přijme do šesti měsíců od jeho zřízení ujednání pro provádění nařízení (ES) č. 1049/2001.

3. Proti rozhodnutím přijatým institutem podle článku 8 nařízení (ES) č. 1049/2001 může být podána stížnost veřejnému ochránci práv nebo žaloba k Soudnímu dvoru Evropských společenství podle podmínek stanovených v článku 195 a článku 230 Smlouvy.

4. Osobní údaje nesmí být zpracovávány či sdělovány s výhradou případů, kde je to bezpodmínečně nutné pro plnění poslání institutu. V takovýchto případech se použije nařízení Evropského parlamentu a Rady (ES) č. 45/2001 ze dne 18. prosince 2000 o ochraně fyzických osob v souvislosti se zpracováním osobních údajů orgány a institucemi Společenství a o volném pohybu těchto údajů.

#### *Článek 8*

### **Spolupráce s organizacemi na vnitrostátní a evropské úrovni a s mezinárodními organizacemi a třetími zeměmi**

1. Aby mohl institut snáze vykonávat své úkoly, spolupracuje s organizacemi ve členských státech, např. se subjekty zabývajícími se rovným postavením, výzkumnými středisky, nevládními organizacemi, sociálními partnery i s příslušnými organizacemi na evropské či mezinárodní úrovni a se třetími zeměmi.

2. Pokud by se ukázalo, že k tomu, aby institut mohl účinně vykonávat své úkoly, jsou zapotřebí dohody s mezinárodními organizacemi nebo se třetími zeměmi, uzavře Společenství v souladu s postupem stanoveným v článku 300 Smlouvy dohodu s mezinárodními organizacemi nebo se třetími zeměmi jménem institutu. Toto ustanovení nebrání *ad hoc* spolupráci s takovýmito organizacemi nebo třetími zeměmi.

#### *Článek 9*

### **Orgány institutu**

Institut se skládá z následujících složek:

- a) správní rady;
- b) ředitele a jeho zaměstnanců;
- c) poradního sboru.

#### *Článek 10*

### **Správní rada**

1. Správní rada se skládá ze šesti zástupců jmenovaných Radou, šesti zástupců jmenovaných Komisí a dále ze tří zástupců jmenovaných Komisí, kteří nemají hlasovací právo, z nichž každý zastupuje jednu z následujících skupin:

- a) příslušnou nevládní organizaci na úrovni Společenství, která má oprávněný zájem přispívat k boji proti diskriminaci z důvodu pohlaví a k prosazování rovného postavení žen a mužů;

- b) organizace zaměstnavatelů na úrovni Společenství; a
- c) organizace zaměstnanců na úrovni Společenství.

2. Členové správní rady jsou jmenováni tak, aby byly zajištěny nejvyšší standardy způsobilosti a široké spektrum příslušných odborných znalostí v oblasti rovného postavení žen a mužů.

Komise a Rada budou usilují o to, aby byli ve správní radě rovnoměrně zastoupeni muži i ženy.

Stejným postupem jsou jmenováni náhradníci, kteří členy zastupují v době jejich nepřítomnosti.

Funkční období je pětileté a může být jednou obnoveno.

Seznam členů správní rady zveřejní Rada v *Úředním věstníku Evropské unie* a na internetových stránkách institutu.

3. Správní rada volí předsedu a místopředsedu na období jednoho roku s možností prodloužení.

4. Každý člen správní rady nebo náhradník v době jeho nepřítomnosti má jeden hlas.

5. Správní rada přijímá rozhodnutí nezbytná pro fungování institutu. Vykonává zejména následující úkoly:

a) přijímá na základě návrhu vypracovaného ředitelem, uvedeným v článku 11, a po konzultaci s Komisí roční a střednědobé pracovní programy pokrývající tříleté období v souladu s rozpočtem a dostupnými zdroji; program lze v případě potřeby v průběhu roku přezkoumat; první roční pracovní program musí být přijat nejpozději devět měsíců po jmenování ředitele;

b) přijímá výroční zprávu uvedenou v čl. 3 písm. e), která zejména porovnává dosažené výsledky s cíli ročního pracovního programu; tato zpráva se nejpozději do 15. června předá Evropskému parlamentu, Radě, Komisi, Účetnímu dvoru, Hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů;

c) vykonává disciplinární funkci vůči řediteli a jmenuje ho nebo odvolává podle článku 11;

d) přijímá návrh ročního rozpočtu a konečný roční rozpočet institutu.

6. Správní rada přijímá na základě návrhu vypracovaného ředitelem a po konzultaci s Komisí vnitřní řád institutu.

7. Rozhodnutí správní rady se přijímají absolutní většinou odevzdaných hlasů. Při rovnosti hlasů má rozhodující hlas předseda.

8. Správní rada přijímá na základě návrhu vypracovaného ředitelem a po konzultaci s Komisí svůj jednací řád.



9. Předseda svolává správní radu minimálně dvakrát do roka. Další schůze svolává předseda ze svého vlastního podnětu nebo na žádost jedné třetiny členů správní rady.

10. Institut každoročně předává rozpočtovému orgánu jakékoli informace relevantní pro výsledek hodnotících postupů.

11. Ředitelé Evropské nadace pro zlepšení životních a pracovních podmínek, Evropské agentury pro bezpečnost a zdraví při práci, Evropského střediska pro rozvoj odborného vzdělávání a jakékoliv budoucí agentury pro základní práva mohou být případně pozváni, aby se schůzí správní rady zúčastnili jako pozorovatelé.

## *Článek 11*

### **Ředitel**

1. V čele institutu stojí ředitel jmenovaný správní radou na návrh Komise. Před svým jmenováním může být kandidát vybraný správní radou požádán, aby učinil prohlášení před příslušným výborem (příslušnými výbory) Evropského parlamentu a odpověděl na otázky jeho (jejich) členů.

2. Funkční období ředitele je pětileté. Na návrh Komise a po zhodnocení může být toto funkční období jednou prodlouženo, a to nejvýše o pět let. Při hodnocení vezme Komise v úvahu zejména:

výsledky dosažené během prvního funkčního období a způsob, jakým jich bylo dosaženo;

úkoly a potřeby institutu v následujících letech.

3. Ředitel pod dohledem správní rady odpovídá za:

a) plnění úkolů uvedených v článku 3;

b) přípravu a provádění ročních a střednědobých programů činnosti institutu;

c) přípravu schůzí správní rady;

d) přípravu a zveřejnění výroční zprávy uvedené v čl. 3 písm. e);

e) veškeré personální záležitosti, a zejména za výkon pravomocí stanovených v čl. 13 odst. 3;

f) záležitosti běžného provozu;

g) provádění účinných monitorovacích a hodnotících postupů týkajících se činnosti institutu ve srovnání s jeho cíli podle odborně uznávaných norem. Ředitel o výsledcích monitorovacího systému podává každoročně zprávu správní radě.

4. Ředitel za svou činnost odpovídá správní radě a účastní se jejích schůzí, avšak nemá hlasovací právo.

5. Ředitel je zákonným zástupcem institutu.

## Článek 12

### Poradní sbor

1. Poradní sbor se skládá z členů příslušných orgánů specializujících se na otázky rovného postavení žen a mužů, přičemž každý členský stát nominuje jednoho zástupce a Komise jmenuje tři členy bez hlasovacího práva, kteří zastupují zainteresované strany na evropské úrovni, např. nevládní organizace, jež mají oprávněný zájem přispívat k boji proti diskriminaci z důvodu pohlaví a k prosazování rovného postavení žen a mužů, a dále zástupce organizací zaměstnavatelů a zaměstnanců na úrovni Společenství. Zástupce mohou vystřídat náhradníci, kteří budou jmenováni ve stejnou dobu.
2. Členové poradního sbora nesmí být členy správní rady.
3. Poradní sbor podporuje ředitele při zajišťování vynikající kvality a nezávislosti činnosti institutu.
4. Poradní sbor představuje mechanismus pro výměnu informací týkajících se otázek rovného postavení žen a mužů a slučování poznatků. Zajišťuje úzkou spolupráci mezi institutem a příslušnými orgány členských států.
5. Poradnímu sboru předsedá ředitel nebo v jeho nepřítomnosti jeho zástupce z institutu. Poradní sbor se schází pravidelně na vyzvání ředitele nebo na žádost minimálně jedné třetiny svých členů, a to minimálně dvakrát do roka. Jeho pracovní postupy jsou uvedeny ve vnitřním řádu institutu a zveřejněny se.
6. Na práci poradního sboru se podílejí zástupci jednotlivých oddělení Komise.
7. Institut poskytne poradnímu sboru potřebnou technickou a logistickou podporu a pro jeho schůze zajistí sekretariát.
8. Ředitel může vyzvat odborníky či zástupce příslušných hospodářských odvětví, zaměstnavatelů, odborů, profesních či výzkumných subjektů nebo nevládních organizací mající prokazatelné zkušenosti v oblastech souvisejících s prací institutu ke spolupráci na specifických úkolech a k účasti na příslušných činnostech poradního sboru.

## Článek 13

### Personál

1. Na personál institutu se vztahuje služební řád úředníků Evropských společenství, pracovní řád ostatních zaměstnanců Evropských společenství a pravidla přijatá společně orgány Evropského společenství za účelem uplatňování tohoto služebního a pracovního řádu.
2. Správní rada přijme po dohodě s Komisí nezbytná prováděcí opatření v souladu s ustanoveními článku 110 služebního řádu úředníků Evropských společenství a pracovního řádu ostatních zaměstnanců Evropských společenství. Správní rada může přijmout ustanovení, na jejichž základě by mohli být zaměstnáváni odborníci ze členských států dočasně přidělení do institutu.

3. Ve vztahu ke svým zaměstnancům vykonává institut pravomoci převedené na orgán oprávněný ke jmenování.

#### Článek 14

### Příprava rozpočtu

1. Pro každý rozpočtový rok odpovídající kalendářnímu roku se připraví odhad příjmů a výdajů institutu; tento odhad příjmů a výdajů se uvede v rozpočtu institutu.

2. Příjmy a výdaje v rozpočtu institutu jsou vyvážené.

3. Aniž jsou dotčeny jiné zdroje, náleží mezi příjmy institutu následující:

a) dotace od Společenství uvedené v souhrnném rozpočtu Evropské unie (oddíl Komise);

b) platby obdržené za poskytnuté služby;

c) jakékoli finanční příspěvky od organizací nebo třetích zemí uvedených v článku 8;

d) jakékoli dobrovolné příspěvky od členských států.

4. Výdaje institutu zahrnují mzdy zaměstnanců, správní náklady a náklady na infrastrukturu a provozní výdaje.

5. Správní rada každý rok na základě návrhu vypracovaného ředitelem připraví odhad příjmů a výdajů institutu na následující rozpočtový rok. Tento odhad, který obsahuje návrh plánu pracovních míst, předá správní rada Komisi nejpozději do 31. března.

6. Komise odhad předá spolu s předběžným návrhem rozpočtu Evropské unie Evropskému parlamentu a Radě (dále jen „rozpočtový orgán“).

7. Na základě odhadu zařadí Komise odhady, jež považuje za nezbytné pro plán pracovních míst, a výši dotace ze souhrnného rozpočtu do předběžného návrhu souhrnného rozpočtu Evropské unie, který předloží rozpočtovému orgánu v souladu s článkem 272 Smlouvy.

8. Rozpočtový orgán schválí položky pro dotaci institutu. Rozpočtový orgán též přijme plán pracovních míst institutu.

9. Rozpočet institutu přijme správní rada. Rozpočet je konečný poté, co je schválen souhrnný rozpočet Evropské unie. V případě potřeby se rozpočet příslušným způsobem upraví.

10. Správní rada co nejdříve oznámí rozpočtovému orgánu záměr provést jakýkoli projekt, jenž by mohl mít významné finanční důsledky pro financování rozpočtu, zejména jakékoli projekty související s majetkem, jako je pronájem či koupě budov. O takovýchto projektech informuje správní rada Komisi.

Oznámí-li složka rozpočtového orgánu záměr předložit stanovisko, předá své stanovisko správní radě do šesti týdnů ode dne, kdy byl projekt oznámen.

## Plnění rozpočtu

1. Rozpočet institutu plní ředitel.
2. Nejpozději do 1. března po skončení každého rozpočtového roku sdělí účetní institutu prozatímní účty spolu se zprávou o rozpočtovém a finančním řízení za daný rozpočtový rok účetnímu Komise. Účetní Komise konsoliduje prozatímní účty orgánů a decentralizovaných subjektů v souladu s článkem 128 obecného finančního nařízení.
3. Nejpozději do 31. března po skončení každého rozpočtového roku předá účetní Komise prozatímní účty institutu spolu se zprávou o rozpočtovém a finančním řízení za daný rozpočtový rok Účetnímu dvoru. Zpráva o rozpočtovém a finančním řízení za daný rozpočtový rok se rovněž předává Evropskému parlamentu a Radě.
4. Poté, co ředitel podle článku 129 obecného finančního nařízení obdrží vyjádření Účetního dvora k prozatímním účtům institutu, vypracuje na vlastní odpovědnost konečnou účetní závěrku institutu a předá ji správní radě, aby k ní zaujala stanovisko.
5. Správní rada zaujme ke konečné účetní závěrce institutu stanovisko.
6. Nejpozději do 1. července po skončení každého rozpočtového roku předá ředitel konečnou účetní závěrku spolu se stanoviskem správní rady Evropskému parlamentu, Radě, Komisi a Účetnímu dvoru.
7. Konečná účetní závěrka se zveřejní.
8. Ředitel zašle Účetnímu dvoru odpověď na jeho vyjádření nejpozději do 30. září. Tuto odpověď zašle rovněž správní radě.
9. Ředitel předkládá Evropskému parlamentu na jeho žádost veškeré informace nezbytné pro řádný průběh udělení absolutoria za uvedený rozpočtový rok, jak je stanoveno v čl. 146 odst. 3 obecného finančního nařízení.
10. Evropský parlament uděluje na základě doporučení Rady přijatého kvalifikovanou většinou do 30. dubna roku  $n + 2$  řediteli absolutorium za plnění rozpočtu rozpočtového roku  $n$ .
11. Po konzultaci s Komisí přijme správní rada finanční pravidla vztahující se na institut. Tato pravidla se nesmějí odchýlit od nařízení Komise (ES, Euratom) č. 2343/2002 ze dne 23. prosince 2002 o rámcovém finančním nařízení pro subjekty uvedené v článku 185 nařízení Rady (ES, Euratom) č. 1605/2002, kterým se stanoví finanční nařízení o souhrnném rozpočtu Evropských společenství, není-li to výslovně vyžadováno pro fungování institutu a na základě předchozího souhlasu Komise.

## *Článek 16*

### **Jazyky**

1. Na institut se vztahují ustanovení uvedená v nařízení č. 1 ze dne 15. dubna 1958 o užívání jazyků v Evropském hospodářském společenství<sup>29</sup>.
2. Překladačské služby, jež jsou zapotřebí pro fungování institutu, v zásadě poskytuje Překladačské středisko pro instituce Evropské unie<sup>30</sup>.

## *Článek 17*

### **Výsady a imunity**

Na institut se vztahuje Protokol o výsadách a imunitách Evropských společenství.

## *Článek 18*

### **Odpovědnost**

1. Smluvní odpovědnost institutu se řídí právem rozhodným pro příslušnou smlouvu.

Soudní dvůr je příslušný rozhodovat na základě rozhodčí doložky obsažené ve smlouvě, kterou institut uzavřel.

2. V případě mimosmluvní odpovědnosti nahradí institut v souladu s obecnými zásadami společnými právním řádům členských států škody způsobené institutem nebo jeho zaměstnanci při výkonu jejich povinností.

Soudní dvůr je příslušný rozhodovat spory o náhradě těchto škod.

## *Článek 19*

### **Účast třetích zemí**

1. Institut je otevřen účasti zemí, jež s Evropským společenstvím uzavřely dohody, na jejichž základě přijaly a uplatnily právní předpisy Společenství v oblasti, na niž se toto nařízení vztahuje.
2. V rámci příslušných ustanovení těchto dohod se přijmou ujednání upřesňující zejména povahu, rozsah a způsob, jímž se tyto země budou podílet na práci institutu, a to včetně ustanovení týkajících se účasti na iniciativách, jež institut podniká, finančních příspěvků a zaměstnanců. Pokud jde o personální záležitosti, musí být tyto dohody v každém případě

---

<sup>29</sup> Úř. věst. 17, 6.10.1958, s. 385/58. Nařízení naposledy pozměněné aktem o přistoupení z roku 2003.

<sup>30</sup> Nařízení Rady (ES) č. 2965/94 ze dne 28. listopadu 1994 o zřízení Překladačského střediska pro instituce Evropské unie (Úř. věst. L 314, 7.12.1994, s. 1); naposledy pozměněné nařízením (ES) č. 1645/2003 (Úř. věst. L 245, 29.9.2003, s. 13).

v souladu se služebním řádem úředníků Evropských společenství a pracovním řádem ostatních zaměstnanců Evropských společenství.

#### *Článek 20*

### **Hodnocení**

1. Do konce třetího roku po vstupu tohoto nařízení v platnost si institut nechá na základě mandátu vydaného správní radou po dohodě s Komisí provést nezávislé externí hodnocení své činnosti. Hodnocení posoudí vliv institutu na prosazování rovného postavení žen a mužů a bude zahrnovat analýzu synergických účinků. Zejména se bude zabývat případnou potřebou upravit nebo rozšířit úkoly institutu, včetně finančních dopadů jakéhokoliv rozšíření úkolů. Hodnocení vezme v úvahu názory zainteresovaných stran jak na úrovni Společenství, tak na vnitrostátní úrovni.

2. Správní rada po dohodě s Komisí rozhodne o časovém harmonogramu budoucích hodnocení, přičemž vezme v úvahu výsledky hodnotící zprávy uvedené v předchozím odstavci.

#### *Článek 21*

### **Doložka o přezkumu**

Správní rada přezkoumá závěry hodnocení uvedeného v předchozím článku a v případě potřeby adresuje Komisi doporučení týkající se změny institutu, jeho pracovních metod a rozsahu jeho poslání. Komise předá hodnotící zprávu a doporučení Evropskému parlamentu, Radě, Evropskému hospodářskému a sociálnímu výboru a Výboru regionů a zveřejní je. Poté, co budou hodnotící zpráva a doporučení přezkoumány, může Komise předložit jakékoli pozměňovací návrhy tohoto nařízení, jež bude považovat za nezbytné.

#### *Článek 22*

### **Správní kontrola**

Činnost institutu podléhá dohledu veřejného ochránce práv v souladu s ustanoveními článku 195 Smlouvy.

#### *Článek 23*

### **Zahájení činnosti institutu**

Institut zahájí svou činnost do dvanácti měsíců od vstupu tohoto nařízení v platnost.

## *Článek 24*

### **Vstup v platnost**

Toto nařízení vstupuje v platnost dvacátým dnem po vyhlášení v *Úředním věstníku Evropské unie*.

Toto nařízení je závazné v celém rozsahu a přímo použitelné ve všech členských státech.

V Bruselu dne [...].

*Za Evropský parlament  
předseda/předsedkyně*

*Za Radu  
předseda/předsedkyně*

**LEGISLATIVE FINANCIAL STATEMENT**

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

**2. ABM / ABB FRAMEWORK**

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

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

**3. BUDGET LINES**

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

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

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

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

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

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

<sup>31</sup> Differentiated appropriations.



#### 4. SUMMARY OF RESOURCES

##### 4.1. Financial Resources

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

EUR million (to 3 decimal places)

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

##### Subsidy for Title 3 Schedule of commitment/payment appropriations

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

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

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

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

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

##### Administrative expenditure not included in reference amount<sup>32</sup>

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

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

### Total indicative financial cost of intervention

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

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

### Co-financing details

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

*EUR million (to 3 decimal places)*

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

#### 4.1.2. Compatibility with Financial Programming

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

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

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

#### 4.1.3. Financial impact on Revenue

Proposal has no financial implications on revenue

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

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

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

EUR million (to one decimal place)

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.