



COMMISSIONE DELLE COMUNITÀ EUROPEE

Bruxelles, 8.3.2005
COM(2005) 81 definitivo

2005/0017 (COD)

**PROPOSTA DI REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL
CONSIGLIO**

che costituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

(Testo rilevante ai fini del SEE)

(presentata dalla Commissione)

{SEC(2005) 328}

RELAZIONE

1. CONTESTO

1. Nel quadro dell'Agenda per la politica sociale¹, il Consiglio europeo ha riconosciuto l'esigenza di sviluppare la consapevolezza, mettere in comune le risorse e scambiare le esperienze al fine di promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne, in particolare tramite la costituzione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, successivamente denominato "l'Istituto", e ha chiesto che venisse realizzato uno studio di fattibilità.
2. Lo studio di fattibilità² ha valutato sia l'esigenza di creare l'Istituto che i suoi scopi e la sua struttura organizzativa ed amministrativa. Durante la riunione del 2 dicembre 2002 il Consiglio ha accolto favorevolmente lo studio della Commissione e l'ha invitata a completare rapidamente il lavoro come premessa ad ulteriori riflessioni³.
3. Il Consiglio Occupazione, politica sociale, salute e consumatori dell'1-2 giugno 2004⁴, sulla base dei risultati della riunione informale dei ministri per le pari opportunità svoltasi il 7 maggio 2004, ha espresso pieno sostegno al principio di costituire un istituto e ne ha sottolineato l'importanza come struttura capace di creare valore aggiunto e di non essere un doppione delle attività già esistenti. È stata inoltre rilevata la necessità della sua neutralità in termini di bilancio.
4. Nel giugno 2004, il Consiglio europeo⁵ - richiamandosi agli obiettivi della parità tra uomini e donne dell'agenda di Lisbona⁶ e tenendo conto delle precedenti discussioni - ha espresso il suo sostegno alla creazione dell'Istituto e ha invitato la Commissione a presentare una proposta al riguardo.
5. Anche il Parlamento europeo ha chiesto che venisse creato un Istituto⁷ e ha commissionato uno studio in proposito⁸.
6. Sulla base della valutazione ex-ante⁹ e conformemente alle suddette discussioni, la Commissione presenta la propria proposta di regolamento del Parlamento europeo e del Consiglio relativo alla costituzione dell'Istituto. La proposta tiene conto anche

¹ Adottata a Nizza nel dicembre 2000.

² Studio di fattibilità della Commissione europea per un Istituto europeo del genere (eseguito da PLS Ramboll Management, DK, 2002).

³ Riunione di Bruxelles del Consiglio Occupazione, politica sociale, salute e consumatori.

⁴ Consiglio dell'UE, comunicato stampa 9507/04, pag. 11.

⁵ Consiglio europeo, 17-18 giugno 2004, conclusioni della Presidenza, paragrafo 43, pag. 9.

⁶ Il Consiglio europeo di Lisbona del 2000 ha assegnato all'Unione europea l'obiettivo di conseguire un tasso di occupazione femminile almeno del 60% e un tasso di occupazione globale del 70% entro il 2010.

⁷ Risoluzioni del Parlamento europeo P5-TA (2002)0372 del 4.7.2002, P5-TA (2002) 0606 del 17.12.2004, P5-TA (2004) 0023 del 14.1.2004 e P5-TA (2004) 0167 del 10.3.2004.

⁸ "Ruolo di un futuro Istituto europeo", studio per il Parlamento europeo, relazione finale, 1506.2004.

⁹ La valutazione ex-ante della proposta viene acclusa come allegato.

dei risultati di recenti valutazioni del funzionamento di altre agenzie comunitarie, in particolare di quelle che operano nel campo della politica sociale¹⁰.

7. Nel 2005 ricorre il decennale della dichiarazione delle Nazioni Unite e della piattaforma d'azione di Pechino¹¹. Per la Comunità è il momento opportuno per dimostrare il proprio impegno a favore dell'uguaglianza tra uomini e donne con la costituzione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.

2. MOTIVAZIONE DELLA PROPOSTA DELLA COMMISSIONE

1. L'uguaglianza tra uomini e donne è un diritto fondamentale nonché una politica prioritaria della Comunità iscritta nel trattato e sostenuta da un consolidato acquis comunitario costituito da tredici direttive¹² e da una vasta giurisprudenza (circa 200 sentenze della Corte di Giustizia delle Comunità europee). L'uguaglianza di genere è una politica specifica ben definita, che si basa su specifici articoli del trattato (articoli 2; 3, paragrafo 2; 13; 137; 141). Oltre all'articolo 13 – secondo il quale il Consiglio può prendere provvedimenti per combattere tutte le forme di discriminazione, comprese quelle fondate sul sesso – l'articolo 3, paragrafo 2 stabilisce l'obbligo supplementare di promuovere la parità tra uomini e donne in tutte le politiche della Comunità. La stessa impostazione è stata mantenuta nel progetto di trattato costituzionale.
2. La legislazione e le politiche comunitarie sulla parità di trattamento tra uomini e donne hanno ottenuto una consistente riduzione della discriminazione, soprattutto in materia di occupazione. La relazione della Commissione sulla parità tra uomini e donne¹³ – presentata e approvata dal Consiglio europeo del marzo 2004 – conferma da un lato una tendenza positiva alla riduzione dei divari tra donne e uomini in diverse aree d'intervento, ma sottolinea dall'altro che i progressi sono troppo lenti ed

¹⁰ Comunicazione della Commissione sulle attività dell'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia - COM(2003) 483 del 5.8.2003; comunicazione della Commissione sulla valutazione dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro - COM(2004) 50 del 23.4.2004; "Metavalutazione del sistema comunitario delle agenzie", relazione finale - documento dei servizi della Commissione, DG Bilancio, 15.9.2003.

¹¹ Quarta conferenza mondiale sulle donne, Pechino, 4-15 settembre 1995.

¹² Nel campo dell'uguaglianza di trattamento tra uomini e donne sono state adottate nove direttive e relative modifiche/estensioni: direttiva 75/117/CEE relativa all'applicazione del principio della parità delle retribuzioni tra i lavoratori di sesso maschile e quelli di sesso femminile; direttiva 76/207/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne per quanto riguarda l'accesso al lavoro, alla formazione e alla promozione professionali e le condizioni di lavoro, modificata dalla direttiva 2002/73/CE; direttiva 79/7/CEE relativa alla graduale attuazione del principio di parità di trattamento tra gli uomini e le donne in materia di sicurezza sociale; direttiva 86/378/CEE relativa all'attuazione del principio della parità di trattamento tra gli uomini e le donne nel settore dei regimi professionali di sicurezza sociale, modificata dalla direttiva 96/97/CE; direttiva 97/80/CE riguardante l'onere della prova nei casi di discriminazione basata sul sesso, estesa dalla direttiva 98/52/CE; direttiva 92/85/CEE concernente il miglioramento della sicurezza e della salute sul lavoro delle lavoratrici gestanti, puerpere o in periodo di allattamento; direttiva 96/34/CE sul congedo parentale, estesa dalla direttiva 97/75/CE; direttiva 86/613/CEE relativa alla parità di trattamento tra gli uomini e le donne che esercitano un'attività autonoma e direttiva 2004/113/CE che attua il principio della parità di trattamento tra uomini e donne per quanto riguarda l'accesso a beni e servizi e la loro fornitura.

¹³ Relazione sulla parità tra uomini e donne - COM(2004) 115 del 19.2.2004.

è necessario un impegno maggiore. Negli ultimi due anni la disparità di retribuzione tra i sessi ha teso ad aggravarsi in vari Stati membri.

3. Per garantire l'uguaglianza di genere occorre un'impostazione a più dimensioni che operi mediante una combinazione complessiva di misure politiche in tutti gli ambiti, in particolare nell'istruzione, nell'occupazione e nello sviluppo della carriera, nell'imprenditorialità, nella parità di retribuzione per pari lavoro o per lavoro di pari valore, nella miglior conciliazione della vita familiare con quella lavorativa, compresa l'offerta di strutture assistenziali per l'infanzia, e nella partecipazione equilibrata delle donne e degli uomini al processo decisionale politico ed economico. Il recente allargamento ha generato un'Unione più varia, con livelli diversi di esperienza e sviluppo nel campo dell'uguaglianza di genere.
4. Alla promozione dell'uguaglianza di genere sono connessi alcuni aspetti socioeconomici molto importanti: le donne costituiscono il 52% della società europea e il loro contributo al raggiungimento degli obiettivi di Lisbona è indispensabile; esse danno anche un contributo essenziale allo sviluppo sostenibile nel contesto dell'invecchiamento della popolazione europea.
5. La soluzione di questi problemi solleva nuove sfide ed a livello di Comunità e di Stati membri incrementa la domanda, sia di raccolta e di analisi di dati e informazioni comparabili e attendibili, che di messa a punto di strumenti metodologici adeguati che aiutino le istituzioni della Comunità – in particolare la Commissione – e gli Stati membri a garantire passi avanti ed attuazione efficace della politica comunitaria in questo campo. Occorre inoltre un maggior impegno in attività di sensibilizzazione e nella diffusione tra i cittadini europei di informazioni concernenti non solo i successi ma anche gli ostacoli e le sfide da affrontare.
6. È quindi opportuno costituire un'agenzia operante come centro di eccellenza a livello europeo, autonoma nell'adempimento dei propri compiti e dotata delle competenze necessarie a svolgere tali compiti e ad operare come sostegno tecnico delle istituzioni della Comunità e degli Stati membri .

3. SUSSIDIARIETÀ E PROPORZIONALITÀ

1. Le principali attività dell'Istituto saranno la raccolta e la messa in comune di informazioni a livello comunitario, la predisposizione di strumenti metodologici e la diffusione di informazioni. Corollario della dimensione autenticamente europea di questi compiti è l'impossibilità per gli Stati membri di realizzare gli obiettivi dell'Istituto. L'Istituto dovrà tra l'altro definire ed applicare un sistema uniforme di organizzazione della raccolta ed analisi delle informazioni che garantisca la compatibilità e confrontabilità dei dati e consenta quindi un esame comparativo metodologicamente valido della situazione in Europa. Per definizione non è un'attività che si possa svolgere con successo a livello di singoli Stati membri .
2. Nella valutazione ex-ante si è esaminata l'opportunità di includere i compiti proposti nel mandato di un'eventuale futura Agenzia per i diritti fondamentali, oppure di estendere la competenza di un'agenzia esistente. Lo stadio di sviluppo avanzato e la specificità della politica dell'uguaglianza di genere – che va oltre la lotta contro la discriminazione e il rispetto di un diritto fondamentale – sono atti a giustificare

un'agenzia autonoma. Per tali motivi nel giugno 2004 il Consiglio europeo ha invitato la Commissione a presentare una proposta di creazione di uno specifico Istituto europeo per l'uguaglianza di genere, anche se nel dicembre 2003 aveva chiesto alla Commissione di elaborare una proposta di Agenzia per i diritti umani tramite l'estensione del mandato dell'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia.

3. Occorre sottolineare che anche per altri diritti fondamentali specifici (ad es. salute e sicurezza sul lavoro, ambiente) sono state costituite agenzie autonome, a dimostrazione della necessità, in alcuni casi, di strumenti specifici per diritti fondamentali in merito ai quali vengono elaborate politiche specifiche. Anche su un piano internazionale più ampio, nell'ambito delle Nazioni Unite i diritti umani sono di competenza della commissione per i diritti umani, mentre l'uguaglianza di genere rientra nelle competenze dell'autonoma commissione sulla condizione delle donne.
4. Per estendere le funzioni di un'agenzia esistente, come la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, occorrerebbe un consistente aumento di competenze e risorse finanziarie. Altrimenti l'uguaglianza di genere rimarrebbe un tema marginale, non otterrebbe l'attenzione e la priorità necessarie ed avrebbe un impatto molto limitato.
5. Le eventuali economie finanziarie derivanti dall'inclusione dell'uguaglianza di genere nella competenza di una futura Agenzia per i diritti fondamentali o di un'agenzia esistente non compenserebbero gli svantaggi precedentemente evidenziati.
6. Il passaggio di questi compiti ad un'agenzia consentirebbe inoltre alla Commissione di concentrarsi sui propri compiti fondamentali, cioè progettare politiche e vigilare sull'acquis comunitario. Le attività dell'Istituto si distingueranno da quelle proposte a titolo della componente "uguaglianza di genere" del programma PROGRESS (2007-2013)¹⁴, che hanno il compito di sostenere la Commissione nello svolgimento dei propri compiti fondamentali.

4. BASE GIURIDICA

L'articolo 141, paragrafo 3, è la base specifica delle misure intese ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego. L'articolo 13, paragrafo 2, conferisce il potere di adottare provvedimenti comunitari per sostenere e promuovere l'obiettivo di combattere le discriminazioni fondate sul sesso al di fuori dell'ambiente di lavoro. Il combinato disposto dell'articolo 141, paragrafo 3, e dell'articolo 13, paragrafo 2, fornisce un'adeguata base giuridica alla presente proposta.

¹⁴ Proposta di decisione del Parlamento europeo e del Consiglio che istituisce un programma comunitario per l'occupazione e la solidarietà sociale – PROGRESS - COM(2004) 488 del 14.7.2004.

COMMENTO AGLI ARTICOLI

Articoli 1 e 2

Gli articoli enunciano il principio della costituzione dell'Istituto e ne definiscono gli obiettivi, che sono: operare come sostegno tecnico delle istituzioni europee, in particolare della Commissione e degli Stati membri, nella lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso e promuovere l'uguaglianza tra uomini e donne in tutti gli ambiti di competenza della Comunità. L'Istituto persegue anche una maggior sensibilizzazione dei cittadini europei in merito all'uguaglianza di genere.

Articolo 3

L'articolo definisce i compiti specifici, che si possono raggruppare in tre categorie principali:

- quelli intesi a fornire assistenza tecnica, sia con la raccolta e l'analisi di risultati di ricerca e dati significativi, che con l'allestimento di strumenti per integrare in tutte le politiche l'uguaglianza di genere. I dati devono essere obiettivi, attendibili e comparabili a livello europeo e a questo scopo l'Istituto elaborerà criteri specifici. Se del caso condurrà indagini e organizzerà riunioni di esperti a sostegno del lavoro di ricerca (*lettere a, b, c, d e f*);
- quelli attinenti all'organizzazione di attività volte a promuovere gli scambi di esperienze e lo sviluppo del dialogo a livello europeo con e tra tutte le pertinenti parti in causa, come le istituzioni della Comunità e degli Stati membri, le parti sociali, le organizzazioni non governative, i centri di ricerca, ecc. (*lettera g*);
- quelli concernenti l'ulteriore diffusione di informazioni tra le parti in causa e i cittadini mediante un centro di documentazione, pubblicazioni, un sito web, ecc. (*lettera h*);

La raccolta e l'analisi di informazioni dovrebbero estendersi anche alle organizzazioni internazionali e ai paesi terzi, compresi i paesi dell'EFTA e quelli candidati, al fine sia di favorire una comprensione più globale delle questioni di genere che si pongono al di fuori dell'UE che di sostenere l'impegno della Comunità a favore dell'integrazione dell'uguaglianza di genere nelle politiche delle relazioni esterne e della cooperazione allo sviluppo. Fornire dati oggettivi, attendibili e comparabili sull'uguaglianza di genere in tutti gli Stati membri è un compito impegnativo, perché le impostazioni differiscono. Per raggiungere risultati ottimali, l'Istituto deve stabilire rapporti di collaborazione permanente con tutte le pertinenti organizzazioni accademiche e di ricerca, governative e non governative, a livello nazionale in ognuno degli Stati membri (*lettera a*).

Al fine di evitare duplicazioni e di garantire un uso ottimale delle risorse, per la raccolta e l'analisi dei dati l'Istituto dovrebbe ricorrere per quanto possibile ai risultati di ricerche già svolte da istituzioni e organizzazioni pertinenti, operando in stretta collaborazione con le medesime. In assenza di informazioni significative, l'Istituto può condurre indagini (*lettera d*).

L'Istituto deve infine redigere una relazione annuale delle attività svolte, specificamente finalizzata a valutare risultati del suo lavoro rapportati al programma annuale. La relazione verrà trasmessa alle istituzioni della Comunità (*lettera e*).

Articolo 4

L'articolo definisce i metodi di lavoro e gli ambiti di attività. Gli ambiti prioritari di attività dell'Istituto devono essere conformi alle priorità della Comunità e al programma di lavoro sull'uguaglianza di genere della Commissione. Si tratta di un aspetto essenziale, in quanto il ruolo dell'Istituto consiste nel sostenere le istituzioni comunitarie e gli Stati membri nella promozione dell'uguaglianza tra uomini e donne. Le informazioni da raccogliere e analizzare, nonché tutte le altre attività, devono riguardare tutti gli aspetti dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche comunitarie.

Al fine di evitare duplicazioni, l'Istituto deve tener conto di tutte le attività svolte a livello di Stati membri, di UE ed internazionale. Deve anche lavorare a stretto contatto con tutti i pertinenti servizi della Commissione e collaborare in modo coordinato con tutte le agenzie comunitarie, in particolare quelle che operano in campi d'intervento collegati. Per garantire tale collaborazione tra le agenzie interessate verranno, se del caso, sottoscritti memorandum di intesa. L'articolo 10, paragrafo 11 stabilisce anche che i direttori delle agenzie interessate possano essere invitati ad assistere alle riunioni del consiglio d'amministrazione dell'Istituto. Si tratta di una prassi abituale, che è stata ad esempio promossa con successo dalla Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro insieme all'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro (*paragrafi 1 - 3*).

Il *paragrafo 4* richiama uno dei principali temi emersi dalle valutazioni delle attuali agenzie comunitarie, cioè l'esigenza di fornire agli utenti finali (servizi specializzati degli Stati membri, enti per le pari opportunità, parti sociali, ONG, centri di ricerca e il pubblico in genere) informazioni conviviali, fruibili e comprensibili.

Il *paragrafo 5* infine chiarisce che l'Istituto può stipulare contratti per la raccolta di dati e l'esecuzione di indagini e ricerche.

Articolo 5

L'articolo stabilisce che l'Istituto è indipendente nello svolgimento delle proprie funzioni.

Articolo 6

L'articolo stabilisce che, al fine di poter svolgere i propri compiti e essere in grado di concludere contratti o di intraprendere sotto la propria responsabilità atti produttivi di effetti giuridici, l'Istituto ha personalità giuridica. I termini dell'articolo sono analoghi a quelli degli articoli 281 CE (ex 210) e 282 CE (ex 211).

La capacità dell'Istituto in materia di diritto internazionale è tuttavia limitata, come stabilisce l'articolo 8, paragrafo 2.

Articolo 7

L'articolo stabilisce che il regolamento (CE) n. 1049/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio si applica ai documenti in possesso dell'Istituto. Il regolamento definisce i principi, le condizioni e le limitazioni, per motivi di interesse pubblico o privato, che disciplinano il diritto di accesso ai documenti del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione in modo tale da garantire il più ampio accesso possibile. L'Istituto adotterà disposizioni per

l'attuazione del regolamento. Qualora debba trattare dati personali, applicherà i regolamenti che disciplinano tale trattamento ad opera delle istituzioni comunitarie.

Articolo 8

Il paragrafo 1 individua i tipi di organizzazione con cui l'Istituto deve cooperare per svolgere i propri compiti.

Il paragrafo 2 si basa sull'articolo 300 CE (ex 228) e stabilisce le norme riguardanti gli accordi formali con le organizzazioni internazionali o i paesi terzi.

Articoli 9-12

Gli articoli precisano le norme concernenti la composizione e il funzionamento delle strutture dell'Istituto: il consiglio d'amministrazione, il direttore e il personale alle sue dipendenze, nonché il forum consultivo.

La struttura organizzativa deve agevolare la partecipazione delle diverse parti interessate all'Istituto, l'indipendenza da pressioni esterne, la trasparenza e l'assunzione di responsabilità nei confronti delle istituzioni democratiche. Di conseguenza si propone di istituire un consiglio d'amministrazione composto da 6 membri nominati dal Consiglio e 6 nominati dalla Commissione e provenienti dai servizi competenti. Si propone inoltre un totale di 3 rappresentanti delle ONG e delle parti sociali del settore a livello europeo. Detti rappresentanti sono privi del diritto di voto e vengono nominati dalla Commissione.

L'Istituto sarà gestito da un direttore, dotato di grande indipendenza e flessibilità, che avrà la responsabilità di organizzarne il funzionamento interno. Competeranno al direttore anche la preparazione e l'esecuzione del bilancio e del programma di lavoro dell'Istituto e le questioni del personale. Per ottenere la necessaria legittimazione, il direttore deve essere nominato dal consiglio d'amministrazione su proposta della Commissione.

In quanto organismo comunitario, nel perseguire la propria missione l'Istituto deve garantire l'uso ottimale delle competenze e delle risorse, rispettando nel contempo il sovrastante requisito di indipendenza. Si propone pertanto che l'Istituto sia dotato di un forum consultivo composto da esperti, cui spetta agevolare la cooperazione e lo scambio di informazioni tra l'Istituto e le istituzioni e gli enti competenti nei diversi Stati membri .

Per garantire lo stretto coordinamento e la cooperazione con le altre agenzie comunitarie, in particolare con quelle che operano in aree d'intervento collegate, in aggiunta agli strumenti di cui all'articolo 4, i direttori delle agenzie devono essere invitati ad assistere alle riunioni del consiglio d'amministrazione come osservatori.

Articolo 13

L'articolo stabilisce che al personale dell'Istituto si applicano i regolamenti e le regolamentazioni applicabili ai funzionari e agli altri agenti delle Comunità europee. Le modalità di applicazione verranno definite dal consiglio d'amministrazione di concerto con la Commissione.

Articoli 14 e 15

Gli articoli definiscono le norme relative alla relazione e all'esecuzione del bilancio, ai sensi del regolamento (CE, Euratom) n. 2343/2002 che reca regolamento finanziario quadro degli organismi di cui all'articolo 185 del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002 del Consiglio che stabilisce il regolamento finanziario applicabile al bilancio generale delle Comunità europee¹⁵.

Articoli 16-18

Si tratta di disposizioni standard per tutte le agenzie comunitarie, che si riferiscono ai servizi linguistici e di traduzione (articolo 16), ai privilegi e immunità (articolo 17) e alla responsabilità (articolo 18).

Articolo 19

L'articolo disciplina la partecipazione dei paesi terzi interessati alle attività dell'Istituto.

Articoli 20 e 21

Gli articoli prevedono sia una valutazione esterna entro la fine del terzo anno successivo all'inizio delle attività dell'Istituto, con le eventuali necessarie conseguenze, sia la clausola di revisione standard.

Articolo 22

Si tratta di una disposizione standard sul controllo delle attività dell'Istituto da parte del mediatore.

Articoli 23 e 24

L'Istituto diverrà operativo un anno dopo l'entrata in vigore del regolamento. Il regolamento entrerà in vigore il ventesimo giorno successivo a quello della sua pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*. Ai sensi dell'articolo 249 CE, il regolamento è obbligatorio e direttamente applicabile. La decisione relativa alla sede dell'Istituto è elemento costitutivo del regolamento. Le autorità competenti devono stabilire l'ubicazione dell'Istituto al più presto, e comunque non oltre sei mesi dall'entrata in vigore del presente regolamento.

¹⁵ GU L 357 del 31.12.2002, pag. 72; rettifica nella GU L 2 del 7.1.2003, pag. 39.

**PROPOSTA DI REGOLAMENTO DEL PARLAMENTO EUROPEO E DEL
CONSIGLIO**

che costituisce un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere

(Testo rilevante ai fini del SEE)

IL PARLAMENTO EUROPEO E IL CONSIGLIO DELL'UNIONE EUROPEA,

visto il trattato che istituisce la Comunità europea, in particolare gli articoli 13, paragrafo 2, e 141, paragrafo 3,

visto il parere della Commissione¹⁶,

visto il parere del Comitato economico e sociale europeo¹⁷,

visto il parere del Comitato delle regioni¹⁸,

deliberando secondo la procedura di cui all'articolo 251 del trattato,

considerando quanto segue:

- (1) L'uguaglianza tra uomini e donne è un principio fondamentale dell'Unione europea. La carta dei diritti fondamentali, agli articoli 21 e 23, vieta ogni discriminazione fondata sul sesso e prescrive che sia garantita la parità tra gli uomini e le donne in tutti i campi.
- (2) L'articolo 2 del trattato che istituisce la Comunità europea stabilisce che la parità tra uomini e donne è uno dei compiti fondamentali della Comunità. Analogamente l'articolo 3, paragrafo 2, del trattato stabilisce che la Comunità mira ad eliminare le ineguaglianze e a promuovere attivamente la parità tra uomini e donne in tutte le sue attività, nonché a garantire l'integrazione della dimensione dell'uguaglianza tra uomini e donne in tutte le politiche della Comunità.
- (3) L'articolo 13 del trattato conferisce al Consiglio il potere di prendere i provvedimenti opportuni per combattere le discriminazioni fondate, tra l'altro, sul sesso in tutti gli ambiti di competenza della Comunità.
- (4) Il principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e impiego è iscritto nell'articolo 141 del trattato CE ed è attualmente in vigore un quadro legislativo completo sulla parità di trattamento tra

¹⁶ GU C, pag.

¹⁷ GU C, pag.

¹⁸ GU C, pag.

uomini e donne in materia di accesso all'occupazione e di condizioni di lavoro, compresa la parità delle retribuzioni.

- (5) Secondo la prima relazione annuale della Commissione al Consiglio di primavera sull'uguaglianza tra uomini e donne, divari significativi tra i sessi permangono nella maggior parte dei campi d'intervento; la disuguaglianza tra uomini e donne è un fenomeno a più dimensioni, che va affrontato con una combinazione complessiva di misure politiche; occorre un impegno maggiore per raggiungere gli obiettivi della strategia di Lisbona.
- (6) Il Consiglio europeo di Nizza del dicembre 2000 ha chiesto di "Sviluppare la consapevolezza, la messa in comune delle risorse e lo scambio di esperienze, in particolare tramite la creazione di un Istituto europeo del genere...".
- (7) Secondo lo studio di fattibilità eseguito per la Commissione¹⁹, ad un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere spetta evidentemente il ruolo di svolgere alcuni dei compiti che non vengono attualmente affrontati dalle istituzioni esistenti, in particolare nei campi del coordinamento, della centralizzazione e della diffusione dei dati e delle informazioni e delle ricerche, della crescente visibilità dell'uguaglianza tra uomini e donne e dello sviluppo di strumenti per migliorare l'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche della Comunità.
- (8) Nella sua risoluzione del 10 marzo 2004²⁰ il Parlamento europeo ha chiesto alla Commissione di accelerare gli sforzi tesi alla creazione di un Istituto.
- (9) Il Consiglio Occupazione, politica sociale, salute e consumatori dell'1-2 giugno 2004²¹ e il Consiglio europeo del 17-18 giugno 2004 si sono espressi a favore della costituzione di un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere e il Consiglio europeo ha chiesto alla Commissione di presentare una proposta specifica.
- (10) La raccolta, l'analisi e la diffusione di informazioni e dati obiettivi, attendibili e comparabili sull'uguaglianza tra uomini e donne, la progettazione di strumenti adeguati per integrare la dimensione di genere in tutte le politiche, la promozione del dialogo tra le parti in causa e una maggior sensibilizzazione dei cittadini europei sono necessari per consentire alla Comunità di promuovere efficacemente la politica dell'uguaglianza di genere, in particolare nell'Unione allargata. E' pertanto opportuno costituire un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere che assista le istituzioni della Comunità e gli Stati membri nello svolgimento di questi compiti.
- (11) La cooperazione con le autorità competenti degli Stati membri è essenziale per promuovere la raccolta di dati comparabili e attendibili a livello europeo. Poiché le informazioni sull'uguaglianza tra uomini e donne concernono la Comunità a tutti i livelli – locale, regionale, nazionale e comunitario – le autorità degli Stati membri potranno servirsi di tali informazioni per formulare politiche e provvedimenti a livello locale, regionale e nazionale, in funzione della propria sfera di competenza.

¹⁹ Studio di fattibilità della Commissione europea per un Istituto europeo del genere (eseguito da PLS Ramboll Management, DK, 2002).

²⁰ Risoluzione del Parlamento europeo sulle politiche dell'Unione europea per l'uguaglianza tra uomini e donne (EP T5-0167/2004, 10 marzo 2004).

²¹ Consiglio dell'UE, comunicato stampa 9507/04, pag. 11.

- (12) Per evitare duplicazioni l'Istituto dovrà lavorare a stretto contatto sia con i programmi che con gli organismi della Comunità, in particolare con la Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro²², con l'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro²³, con il Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale²⁴ e con un'eventuale futura Agenzia per i diritti fondamentali²⁵.
- (13) A norma dell'articolo 3 del trattato, è opportuno adottare disposizioni per favorire una partecipazione equilibrata di uomini e donne alla composizione del Consiglio di amministrazione.
- (14) L'Istituto deve avere la massima autonomia nell'adempimento dei propri compiti.
- (15) L'Istituto deve applicare la legislazione comunitaria pertinente sia all'accesso del pubblico ai documenti di cui al regolamento (CE) n. 1049/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio²⁶ che alla tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali, di cui al regolamento (CE) n. 45/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio²⁷.
- (16) Il regolamento (CE, Euratom) n. 2343/2002 della Commissione che reca regolamento finanziario quadro degli organismi di cui all'articolo 185 del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002²⁸, si applica all'Istituto europeo per l'uguaglianza di genere.
- (17) In materia di responsabilità contrattuale dell'Istituto, che è disciplinata dal diritto applicabile ai contratti da esso conclusi, la competenza a giudicare spetta alla Corte di giustizia in forza di una clausola compromissoria contenuta nel contratto. Deve altresì spettare alla Corte di giustizia la competenza a conoscere delle controversie relative al risarcimento dei danni derivanti dalla responsabilità extracontrattuale dell'Agenzia.
- (18) E' opportuno effettuare una valutazione esterna indipendente per accertare l'impatto dell'Istituto, l'eventuale necessità di modificarne o estenderne i compiti e le scadenze di ulteriori revisioni analoghe.
- (19) Conformemente ai principi di sussidiarietà e di proporzionalità di cui all'articolo 5 del trattato, l'obiettivo del presente regolamento – cioè la fornitura di dati e informazioni

²² Regolamento (CEE) n. 1365/75 del Consiglio concernente l'istituzione di una Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, modificato.

²³ Regolamento (CE) n. 2062/94 del Consiglio relativo all'istituzione di un'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, modificato.

²⁴ Regolamento (CE) n. 337/75 del Consiglio relativo all'istituzione di un Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale, modificato.

²⁵ Gli Stati membri, riuniti nel quadro del Consiglio europeo nel dicembre 2003, hanno chiesto alla Commissione di elaborare una proposta di agenzia per i diritti umani tramite l'estensione del mandato dell'Osservatorio europeo dei fenomeni di razzismo e xenofobia.

²⁶ Regolamento (CE) n. 1049/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 30 maggio 2001, relativo all'accesso del pubblico ai documenti del Parlamento europeo, del Consiglio e della Commissione (GU L 145 del 31.5.2001, pag. 43).

²⁷ Regolamento (CE) n. 45/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2000, concernente la tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni e degli organismi comunitari, nonché la libera circolazione di tali dati (GU L 8 del 12.1.2001, pag. 1).

²⁸ GU L 357 del 31.12.2002, pag. 72; rettifica nella GU L 2 del 7.1.2003, pag. 39.

comparabili e attendibili a livello europeo per aiutare le istituzioni della Comunità e gli Stati membri a promuovere l'obiettivo del trattato di eliminare le disuguaglianze e di affermare la parità tra uomini e donne – non può essere sufficientemente realizzato dagli Stati membri e può dunque, a motivo delle dimensioni o degli effetti dell'azione in questione, essere realizzato meglio a livello comunitario. Il presente regolamento non va al di là di quanto necessario per il raggiungimento di tali obiettivi.

- (20) L'articolo 141, paragrafo 3 è la base giuridica specifica delle misure intese ad assicurare l'applicazione del principio delle pari opportunità e della parità di trattamento tra uomini e donne in materia di occupazione e di impiego. L'articolo 13, paragrafo 2 conferisce il potere di adottare provvedimenti comunitari per sostenere e promuovere l'obiettivo di combattere le discriminazioni fondate sul sesso al di fuori dell'ambiente di lavoro. Il combinato disposto dell'articolo 141, paragrafo 3 e dell'articolo 13, paragrafo 2 fornisce un'adeguata base giuridica alla presente proposta,

HANNO ADOTTATO IL PRESENTE REGOLAMENTO:

Articolo 1

E' costituito un Istituto europeo per l'uguaglianza di genere (successivamente denominato "l'Istituto").

Articolo 2

Obiettivi

Gli obiettivi generali dell'Istituto sono assistere le istituzioni della Comunità, in particolare la Commissione, e le autorità degli Stati membri nella lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso e nella promozione dell'uguaglianza di genere e dare maggior rilievo a queste tematiche tra i cittadini dell'UE.

Articolo 3

Compiti

1. Per conseguire gli obiettivi di cui all'articolo 2 l'Istituto:

(a) raccoglie, registra, analizza e diffonde informazioni obiettive, attendibili e comparabili pertinenti all'uguaglianza di genere, compresi i risultati delle ricerche che gli vengono comunicati dagli Stati membri, dalle istituzioni della Comunità, dai centri di ricerca, da enti nazionali per le pari opportunità, da organizzazioni non governative, da paesi terzi e da organizzazioni internazionali interessati;

(b) appresta metodi per migliorare la comparabilità, l'obiettività e l'attendibilità dei dati a livello europeo, definendo criteri atti a migliorare la coerenza delle informazioni;

(c) appresta, analizza e valuta strumenti metodologici a sostegno dell'integrazione dell'uguaglianza di genere in tutte le politiche della Comunità;

- (d) conduce indagini sulla situazione dell'uguaglianza di genere in Europa;
- (e) pubblica una relazione annuale sulle proprie attività;
- (f) organizza riunioni di esperti a sostegno del lavoro di ricerca;
- (g) organizza, insieme alle pertinenti parti in causa, conferenze, campagne, tavole rotonde, seminari e riunioni a livello europeo;
- (h) costituisce un fondo di documentazione accessibile al pubblico.

Articolo 4

Ambiti di attività e metodi di lavoro

1. L'Istituto adempie ai propri compiti nel quadro delle competenze della Comunità, conformemente agli obiettivi fissati e agli ambiti prioritari individuati nel suo programma annuale, tenendo debito conto delle risorse di bilancio a sua disposizione.
2. Il programma di lavoro dell'Istituto è conforme alle priorità della Comunità e al programma di lavoro della Commissione, compreso il suo lavoro statistico e di ricerca.
3. Al fine di evitare duplicazioni e per garantire il miglior uso possibile delle risorse, nello svolgimento delle proprie attività l'Istituto tiene conto delle informazioni esistenti di qualsiasi provenienza ed in particolare del lavoro già svolto dalle istituzioni della Comunità e da altre istituzioni, da enti e organizzazioni nazionali e internazionali competenti e opera a stretto contatto con i pertinenti servizi della Commissione. L'Istituto garantisce un coordinamento adeguato con tutte le agenzie comunitarie e gli organismi dell'Unione interessati, che va, se del caso, definito in un memorandum d'intesa.
4. L'Istituto garantisce che le informazioni diffuse risultino comprensibili agli utenti finali.
5. L'Istituto può instaurare rapporti contrattuali, in particolare stipulare contratti d'appalto, con altre organizzazioni al fine dell'esecuzione di compiti che esso intenda loro affidare.

Articolo 5

Indipendenza dell'Istituto

L'Istituto svolge le proprie attività indipendentemente dalle autorità nazionali e dalla società civile ed è autonomo rispetto alle istituzioni della Comunità.

Articolo 6

Personalità e capacità giuridica

L'Istituto è dotato di personalità giuridica. In ciascuno degli Stati membri esso ha la più ampia capacità giuridica riconosciuta dal diritto nazionale alle persone giuridiche. In particolare esso può acquistare o alienare beni mobili ed immobili e stare in giudizio.

Articolo 7

Accesso ai documenti

1. Ai documenti in possesso dell'Istituto si applica il regolamento (CE) n. 1049/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio.
2. Entro sei mesi dalla costituzione dell'Istituto, il Consiglio di amministrazione adotta disposizioni per l'attuazione del regolamento (CE) n. 1049/2001.
3. Le decisioni adottate dall'Istituto ai sensi dell'articolo 8 del regolamento (CE) n. 1049/2001 possono costituire oggetto di denuncia al mediatore o di azione giudiziaria dinanzi alla Corte di giustizia delle Comunità europee, alle condizioni di cui rispettivamente agli articoli 195 e 230 del trattato.
4. I dati personali non sono trattati né comunicati, ad eccezione dei casi in cui ciò sia strettamente necessario per adempiere alla missione dell'Istituto. In tali casi si applica il regolamento (CE) n. 45/2001 del Parlamento europeo e del Consiglio, del 18 dicembre 2000, concernente la tutela delle persone fisiche in relazione al trattamento dei dati personali da parte delle istituzioni e degli organismi comunitari, nonché la libera circolazione di tali dati.

Articolo 8

Cooperazione con le organizzazioni a livello nazionale ed europeo, le organizzazioni internazionali e i paesi terzi

1. Per l'adempimento dei propri compiti l'Istituto collabora con organizzazioni degli Stati membri, come gli enti per le pari opportunità, i centri di ricerca, le organizzazioni non governative e le parti sociali, nonché con tutte le pertinenti organizzazioni a livello europeo o internazionale e con i paesi terzi.
2. Qualora diventi necessario concludere accordi con organizzazioni internazionali o paesi terzi, affinché l'Istituto adempia con efficienza ai propri compiti, la Comunità conclude tali accordi con le organizzazioni internazionali o i paesi terzi a nome dell'Istituto conformemente alla procedura di cui all'articolo 300 del trattato. Questa disposizione non osta a una cooperazione ad hoc con tali organizzazioni o con i paesi terzi.

Articolo 9

Organi dell'Istituto

L'Istituto si compone:

- (a) di un consiglio di amministrazione;
- (b) di un direttore e del personale alle sue dipendenze;
- (c) di un forum consultivo.

Articolo 10

Consiglio di amministrazione

1. Il consiglio di amministrazione si compone di sei rappresentanti del Consiglio, di sei rappresentanti della Commissione, nonché di tre rappresentanti privi del diritto di voto nominati dalla Commissione, ciascuno dei quali rappresenta uno dei seguenti gruppi:

- (a) una pertinente organizzazione non governativa di livello comunitario, con un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso e alla promozione dell'uguaglianza di genere;
- (b) le organizzazioni dei datori di lavoro di livello comunitario;
- (c) le organizzazioni dei lavoratori di livello comunitario.

2. I membri del consiglio di amministrazione sono selezionati in modo che garantiscano i massimi livelli di competenza e un'ampia serie di capacità in materia di uguaglianza di genere.

Nel consiglio di amministrazione la Commissione ed il Consiglio mirano a realizzare una pari rappresentanza di uomini e donne.

I supplenti, che rappresentano i membri in loro assenza, sono nominati nello stesso modo.

Il mandato dei membri è di cinque anni e può essere rinnovato una sola volta.

L'elenco dei membri del consiglio di amministrazione è pubblicato dal Consiglio nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea* e sul sito web dell'Istituto.

3. Il consiglio di amministrazione elegge un presidente e un vicepresidente con mandato di un anno, rinnovabile.

4. Ogni membro del consiglio di amministrazione o, in sua assenza, il supplente, dispone di un voto.

5. Il consiglio di amministrazione adotta le decisioni necessarie al funzionamento dell'Istituto. In particolare:

(a) adotta, sulla base di un progetto del direttore ai sensi dell'articolo 11, previa consultazione della Commissione, i programmi di lavoro annuale e a medio termine per un periodo triennale, in funzione del bilancio e delle risorse disponibili; in caso di necessità, il programma può essere rivisto nel corso dell'anno; il primo programma di lavoro annuale viene adottato entro i nove mesi successivi alla nomina del direttore;

(b) adotta la relazione annuale, di cui all'articolo 3, lettera e), nella quale i risultati conseguiti vengono specificamente confrontati con gli obiettivi del programma di lavoro annuale; la relazione viene trasmessa entro il 15 giugno al Parlamento europeo, al Consiglio, alla Commissione, alla Corte dei conti, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni;

(c) esercita l'autorità disciplinare sul direttore e lo nomina o revoca ai sensi dell'articolo 11;

(d) adotta il progetto di bilancio e il bilancio definitivo annuali dell'Istituto.

6. Il consiglio di amministrazione adotta il regolamento interno dell'Istituto sulla base di una proposta del direttore, previa consultazione con la Commissione.

7. Le decisioni del consiglio di amministrazione sono adottate a maggioranza assoluta dei voti espressi. Il presidente esprime il voto decisivo.

8. Il consiglio di amministrazione adotta il proprio regolamento interno sulla base di una proposta del direttore, previa consultazione con la Commissione.

9. Il presidente convoca il consiglio di amministrazione almeno due volte l'anno. Egli convoca riunioni supplementari di propria iniziativa o su richiesta di almeno un terzo dei membri del consiglio di amministrazione.

10. L'Istituto trasmette ogni anno all'autorità di bilancio tutte le informazioni pertinenti all'esito delle procedure di valutazione.

11. I direttori della Fondazione europea per il miglioramento delle condizioni di vita e di lavoro, dell'Agenzia europea per la sicurezza e la salute sul lavoro, del Centro europeo per lo sviluppo della formazione professionale e di un'eventuale futura Agenzia per i diritti fondamentali possono essere, se del caso, invitati ad assistere alle riunioni come osservatori.

Articolo 11

Direttore

1. A capo dell'Istituto il consiglio di amministrazione, su proposta della Commissione, nomina il direttore. Prima della nomina, il candidato prescelto dal consiglio di amministrazione può essere invitato a rendere una dichiarazione dinanzi alla/e commissione/i competente/i del Parlamento europeo e a rispondere alle domande dei membri di tale/i commissione/i.

2. Il mandato del direttore è di cinque anni. Su proposta della Commissione e previa valutazione, il mandato può essere prorogato una sola volta per un massimo di 5 anni. Nella valutazione la Commissione esamina in particolare:

- i risultati ottenuti durante il primo mandato e il modo in cui sono stati ottenuti;
- i compiti e le necessità dell'Istituto per gli anni successivi.

3. Al direttore, sotto la supervisione del consiglio di amministrazione, competono:

- (a) l'adempimento dei compiti di cui all'articolo 3;
- (b) l'elaborazione e l'esecuzione dei programmi di attività annuale e a medio termine;
- (c) la preparazione delle riunioni del consiglio di amministrazione;
- (d) la redazione e la pubblicazione della relazione annuale di cui all'articolo 3, lettera e);
- (e) tutte le questioni riguardanti il personale, in particolare l'esercizio dei poteri di cui all'articolo 13, paragrafo 3;
- (f) le questioni riguardanti l'amministrazione corrente;
- (g) l'applicazione di efficaci procedure di sorveglianza e valutazione dei risultati dell'Istituto rapportati ai suoi obiettivi, sulla base di standard riconosciuti a livello professionale. Il direttore riferisce annualmente al consiglio di amministrazione sui risultati del sistema di sorveglianza.

4 Il direttore rende conto della gestione delle proprie attività al consiglio di amministrazione ed assiste alle sue riunioni senza diritto di voto.

5. Il direttore è il rappresentante legale dell'Istituto.

Articolo 12

Forum consultivo

1. Il forum consultivo si compone di membri di enti competenti in materia di uguaglianza di genere, in ragione di un rappresentante designato da ciascun Stato membro, nonché di tre membri senza diritto di voto nominati dalla Commissione per rappresentare le parti interessate a livello europeo, quali le organizzazioni non governative con un interesse legittimo a contribuire alla lotta contro le discriminazioni fondate sul sesso e a promuovere l'uguaglianza di genere, nonché i rappresentanti delle organizzazioni sia dei datori di lavoro che dei lavoratori a livello europeo. I rappresentanti possono essere sostituiti da supplenti che sono nominati contestualmente.

2. I membri del forum consultivo non possono appartenere al consiglio di amministrazione.

3. Il forum consultivo aiuta il direttore a garantire l'eccellenza e l'indipendenza delle attività dell'Istituto.

4. Il forum consultivo costituisce un meccanismo di scambio di informazioni sui temi dell'uguaglianza di genere e di messa in comune di conoscenze. Garantisce una stretta collaborazione tra l'Istituto e gli enti competenti negli Stati membri.

5. Il forum consultivo è presieduto dal direttore o, in sua assenza, da un sostituto proveniente dall'Istituto. Si riunisce regolarmente, e almeno due volte l'anno, su invito del direttore o a richiesta di almeno un terzo dei suoi membri. Le sue modalità di funzionamento vengono precisate nel regolamento interno dell'Istituto e rese pubbliche.

6. Ai lavori del forum consultivo partecipano rappresentanti dei servizi della Commissione.

7. L'Istituto fornisce al forum consultivo il necessario sostegno tecnico e logistico nonché il servizio di segreteria per le sue riunioni.

8. Il direttore può invitare esperti o rappresentanti di pertinenti settori economici, datori di lavoro, sindacati, enti professionali o di ricerca, o organizzazioni non governative, con esperienza riconosciuta in materie attinenti alle attività dell'Istituto, a collaborare a compiti specifici e a partecipare alle afferenti attività del forum consultivo.

Articolo 13

Personale

1. Al personale dell'Istituto si applicano lo statuto dei funzionari delle Comunità europee, il regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee e le regole adottate congiuntamente dalle istituzioni delle Comunità europee per l'applicazione di detti statuto e regime.

2. Il consiglio di amministrazione, di concerto con la Commissione, adotta le necessarie disposizioni di esecuzione, secondo le modalità di cui all'articolo 110 dello statuto dei funzionari delle Comunità europee e del regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee. Il consiglio di amministrazione può adottare disposizioni che consentano di assumere esperti nazionali distaccati dagli Stati membri presso l'Istituto.

3. Nei confronti del proprio personale l'Istituto esercita i poteri conferiti all'autorità investita del potere di nomina.

Articolo 14

Redazione del bilancio

1. Tutte le entrate e le spese dell'Istituto formano oggetto di previsioni per ciascun esercizio finanziario, che coincide con l'anno civile, e sono iscritte nel bilancio dell'Istituto.

2. Le entrate e le spese iscritte nel bilancio dell'Istituto sono in pareggio.

3. Fatte salve altre risorse, le entrate dell'Istituto comprendono:

(a) un contributo della Comunità iscritto nel bilancio generale dell'Unione europea (sezione "Commissione");

(b) pagamenti ricevuti come corrispettivo di servizi resi;

(c) gli eventuali contributi finanziari delle organizzazioni o dei paesi terzi di cui all'articolo 8;

(d) gli eventuali contributi volontari degli Stati membri.

4. Le spese dell'Istituto comprendono le retribuzioni del personale, le spese amministrative e di infrastruttura e le spese di esercizio.

5. Ogni anno il consiglio di amministrazione, sulla base di un progetto del direttore, adotta lo stato di previsione delle entrate e delle spese dell'Istituto per l'esercizio successivo. Entro il 31 marzo il consiglio di amministrazione trasmette alla Commissione lo stato di previsione, accompagnato da un progetto di tabella dell'organico.

6. La Commissione trasmette lo stato di previsione al Parlamento europeo e al Consiglio (successivamente denominati "autorità di bilancio") insieme al progetto preliminare di bilancio generale dell'Unione europea.

7. Sulla base dello stato di previsione, la Commissione iscrive nel progetto preliminare di bilancio generale dell'Unione europea le stime che ritiene necessarie per quanto concerne la tabella dell'organico e l'importo del contributo a carico del bilancio generale. Essa trasmette le stime all'autorità di bilancio ai sensi dell'articolo 272 del trattato.

8. L'autorità di bilancio autorizza gli stanziamenti a titolo del contributo destinato all'Istituto. L'autorità di bilancio adotta la tabella dell'organico dell'Istituto.

9. Il consiglio d'amministrazione adotta il bilancio dell'Istituto. Esso diventa definitivo dopo l'adozione definitiva del bilancio generale dell'Unione europea. Se del caso, esso viene adeguato di conseguenza.

10. Il consiglio di amministrazione comunica quanto prima all'autorità di bilancio la sua intenzione di realizzare qualsiasi progetto che possa avere incidenze finanziarie significative sul finanziamento del bilancio, in particolare i progetti di natura immobiliare, quali l'affitto o l'acquisto di edifici. Esso ne informa la Commissione.

Qualora un ramo dell'autorità di bilancio abbia comunicato l'intenzione di emettere un parere, esso lo trasmette al consiglio di amministrazione entro il termine di sei settimane a decorrere dalla notifica del progetto.

Articolo 15

Esecuzione del bilancio

1. Il direttore cura l'esecuzione del bilancio dell'Istituto.

2. Entro il 1° marzo successivo alla chiusura dell'esercizio finanziario, il contabile dell'Istituto comunica i conti provvisori, insieme alla relazione sulla gestione finanziaria e di bilancio dell'esercizio, al contabile della Commissione, il quale procede al consolidamento dei conti provvisori delle istituzioni e degli organismi decentrati ai sensi dell'articolo 128 del regolamento finanziario generale.

3. Entro il 31 marzo successivo alla chiusura dell'esercizio finanziario, il contabile della Commissione trasmette i conti provvisori dell'Istituto, insieme alla relazione sulla gestione finanziaria e di bilancio dell'esercizio, alla Corte dei conti. La relazione sulla gestione

finanziaria e di bilancio dell'esercizio viene trasmessa anche al Parlamento europeo e al Consiglio.

4. Al ricevimento delle osservazioni formulate dalla Corte dei conti in merito ai conti provvisori dell'Istituto, ai sensi dell'articolo 129 del regolamento finanziario generale, il direttore redige, sotto la propria responsabilità, i conti definitivi dell'Istituto e li trasmette per parere al consiglio di amministrazione.

5. Il consiglio d'amministrazione esprime un parere sui conti definitivi dell'Istituto.

6. Entro il 1° luglio successivo alla chiusura dell'esercizio finanziario, il direttore trasmette i conti definitivi, accompagnati dal parere del consiglio d'amministrazione, al Parlamento europeo, al Consiglio, alla Commissione e alla Corte dei conti.

7. I conti definitivi vengono pubblicati.

8. Entro il 30 settembre, il direttore invia alla Corte dei conti una risposta alle osservazioni da essa formulate. Trasmette tale risposta anche al consiglio di amministrazione.

9. Il direttore presenta al Parlamento europeo, su richiesta di quest'ultimo e a norma dall'articolo 146, paragrafo 3 del regolamento finanziario generale, tutte le informazioni necessarie al corretto svolgimento della procedura di discarico per l'esercizio in oggetto.

10. Il Parlamento europeo, su raccomandazione del Consiglio che delibera a maggioranza qualificata, dà discarico al direttore, anteriormente al 30 aprile dell'anno n + 2, dell'esecuzione del bilancio dell'esercizio n.

11. Il regolamento finanziario applicabile all'Istituto è adottato dal consiglio di amministrazione, previa consultazione della Commissione. Può discostarsi dal regolamento (CE, Euratom) n. 2343/2002 della Commissione, del 23 dicembre 2002, che reca regolamento finanziario quadro degli organismi di cui all'articolo 185 del regolamento (CE, Euratom) n. 1605/2002 del Consiglio che stabilisce il regolamento finanziario applicabile al bilancio generale delle Comunità europee, solo se lo richiedono le esigenze specifiche di funzionamento dell'Istituto e previo accordo della Commissione.

Articolo 16

Lingue

1. All'Istituto si applicano le disposizioni di cui al regolamento n. 1 del 15 aprile 1958 che stabilisce il regime linguistico della Comunità economica europea²⁹.

2. I servizi di traduzione necessari per il funzionamento dell'Istituto sono forniti dal Centro di traduzione degli organismi dell'Unione europea³⁰.

²⁹ GU L 17 del 6.10.1958, pag. 385/58; modificato da ultimo dall'atto di adesione del 2003.

³⁰ Regolamento (CE) n. 2965/94 del Consiglio, del 28 novembre 1994, relativo all'istituzione di un Centro di traduzione degli organismi dell'Unione europea (GU L 314 del 7.12.1994, pag. 1); modificato da ultimo dal regolamento (CE) n. 1645/2003 (GU L 245 del 29.9.2003, pag. 13).

Articolo 17

Privilegi e immunità

All'Istituto si applica il protocollo sui privilegi e sulle immunità delle Comunità europee.

Articolo 18

Responsabilità

1. La responsabilità contrattuale dell'Istituto è disciplinata dalla legge applicabile al contratto di cui trattasi.

La Corte di giustizia è competente a giudicare in forza di una clausola compromissoria contenuta nel contratto stipulato dall'Istituto.

2. In materia di responsabilità extra contrattuale, sulla base dei principi generali comuni agli ordinamenti degli Stati membri, l'Istituto deve risarcire i danni cagionati da esso stesso o dai suoi agenti nell'esercizio delle loro funzioni.

La Corte di giustizia è competente a conoscere delle controversie relative al risarcimento di tali danni.

Articolo 19

Partecipazione di paesi terzi

1. Alle attività dell'Istituto possono partecipare i paesi che hanno concluso con la Comunità accordi a norma dei quali hanno adottato e applicano la normativa comunitaria nel campo disciplinato dal presente regolamento.

2. Nel quadro delle pertinenti disposizioni di tali accordi vengono concordate clausole che specificano in particolare la natura, la portata e le modalità di partecipazione di tali paesi ai lavori dell'Istituto, comprese prescrizioni relative alla partecipazione alle iniziative dell'Istituto, ai contributi finanziari e al personale. Quanto ai problemi di personale, si applicano lo statuto dei funzionari delle Comunità europee e il regime applicabile agli altri agenti delle Comunità europee.

Articolo 20

Valutazione

1. Entro il terzo anno successivo all'entrata in vigore del presente regolamento, l'Istituto commissiona una valutazione esterna indipendente dei propri risultati sulla base del mandato formulato dal consiglio di amministrazione di concerto con la Commissione. La valutazione concerne l'efficacia dell'Istituto nel promuovere l'uguaglianza di genere e comprende un'analisi degli effetti sinergici. Essa affronta in particolare l'eventuale necessità di modificare o estendere i compiti dell'Istituto e le relative conseguenze finanziarie di una

simile estensione. La valutazione tiene conto dei pareri delle parti in causa sia a livello comunitario che nazionale.

2. Il consiglio di amministrazione, di concerto con la Commissione, decide le scadenze delle valutazioni future, tenendo conto dei risultati contenuti nella relazione della valutazione di cui al paragrafo precedente.

Articolo 21

Clausola di revisione

Il consiglio di amministrazione esamina le conclusioni della valutazione di cui all'articolo precedente e rivolge alla Commissione le raccomandazioni ritenute necessarie concernenti le modifiche all'Istituto, le sue prassi di lavoro e la portata della sua missione. La Commissione trasmette la relazione della valutazione e le raccomandazioni al Parlamento europeo, al Consiglio, al Comitato economico e sociale europeo e al Comitato delle regioni, e le rende pubbliche. Dopo aver esaminato la relazione della valutazione e le raccomandazioni, la Commissione può presentare le eventuali proposte di modifica del presente regolamento che ritenga necessarie.

Articolo 22

Controllo amministrativo

L'operato dell'Istituto è sottoposto al controllo del mediatore, ai sensi delle disposizioni di cui all'articolo 195 del trattato.

Articolo 23

Inizio dell'attività dell'Istituto

L'Istituto diventa operativo entro 12 mesi dall'entrata in vigore del presente regolamento.

Articolo 24

Entrata in vigore

Il presente regolamento entra in vigore il 20° giorno successivo alla pubblicazione nella *Gazzetta ufficiale dell'Unione europea*.

Il presente regolamento è obbligatorio in tutti i suoi elementi e direttamente applicabile in ciascuno degli Stati membri.

Fatto a Bruxelles, il

Per il Parlamento europeo
Il Presidente

Per il Consiglio
Il Presidente

LEGISLATIVE FINANCIAL STATEMENT

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

2. ABM / ABB FRAMEWORK

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

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

3. BUDGET LINES

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

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

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

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

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

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

³¹ Differentiated appropriations.

4. SUMMARY OF RESOURCES

4.1. Financial Resources

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

EUR million (to 3 decimal places)

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

Subsidy for Title 3 Schedule of commitment/payment appropriations

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

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

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

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

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

Administrative expenditure not included in reference amount³²

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

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

Total indicative financial cost of intervention

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

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

Co-financing details

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

EUR million (to 3 decimal places)

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

4.1.2. Compatibility with Financial Programming

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

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

Proposal may require application of the provisions of the Interinstitutional Agreement³³ (i.e. flexibility instrument or revision of the financial perspective).

4.1.3. Financial impact on Revenue

Proposal has no financial implications on revenue

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

³³ See points 19 and 24 of the Interinstitutional agreement.

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

EUR million (to one decimal place)

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

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

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

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

5. CHARACTERISTICS AND OBJECTIVES

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5.4. Method of Implementation (indicative)

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

- 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)***

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

6. MONITORING AND EVALUATION

6.1. Monitoring system

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

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

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

6.2. Evaluation

6.2.1. *Ex-ante evaluation*

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

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

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

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

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

⁴¹ European Commission, Budget Directorate General, 15.9.2004.

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

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

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

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

6.2.3. *Terms and frequency of future evaluation*

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

7. ANTI-FRAUD MEASURES

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

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

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

8. DETAILS OF RESOURCES

Commitments (in € million to three decimal places)

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

This table is based on the following assumptions:

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

Overall financial impact of Institute human's resources

Year 2007

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

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

Year 2008

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

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

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

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

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

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

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

Description of tasks:

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

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

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

Commitment appropriations in EUR million (to 3 decimal places)

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

⁴⁵ As described under Section 5.3.

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

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

8.2. Administrative Expenditure

8.2.1. Number and type of human resources

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

8.2.2. Description of tasks deriving from the action

8.2.3. Sources of human resources (statutory)

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

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

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

EUR million (to 3 decimal places)

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

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

⁴⁸ Cost of which is included within the reference amount.

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

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

EUR million (to 3 decimal places)

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

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

Calculation – *Officials and Temporary agents*

Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable

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

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

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

Reference should be made to Point 8.2.1, if applicable

8.2.6 *Other administrative expenditure not included in reference amount*

EUR million (to 3 decimal places)

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

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

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

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