

**WSPÓLNE STANOWISKO (WE) NR 25/2006**

przyjęte przez Radę w dniu 18 września 2006 r.

**w celu przyjęcia rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady w sprawie utworzenia Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn**

(2006/C 295 E/03)

PARLAMENT EUROPEJSKI I RADA UNII EUROPEJSKIEJ,

uwzględniając Traktat ustanawiający Wspólnotę Europejską, a w szczególności jego art. 13 ust. 2 i art. 141 ust. 3,

uwzględniając wniosek Komisji,

uwzględniając opinię Europejskiego Komitetu Ekonomiczno-Społecznego <sup>(1)</sup>, po konsultacji z Komitetem Regionów,stanowiąc zgodnie z procedurą określoną w art. 251 Traktatu <sup>(2)</sup>,

a także mając na uwadze, co następuje:

- (1) Równość mężczyzn i kobiet jest jedną z podstawowych zasad Unii Europejskiej. Art. 21 i 23 Karty Praw Podstawowych Unii Europejskiej zakazują jakiegokolwiek dyskryminacji ze względu na płeć i stanowią, że równość mężczyzn i kobiet musi być zapewniona we wszystkich dziedzinach.
- (2) Art. 2 Traktatu stanowi, że popieranie równości mężczyzn i kobiet jest jednym z najważniejszych zadań Wspólnoty. Podobnie art. 3 ust. 2 Traktatu wymaga, aby Wspólnota we wszystkich swoich działaniach zmierzała do zniesienia nierówności oraz wspierania równości mężczyzn i kobiet, zapewniając w ten sposób trwałe włączenie wymiaru równości mężczyzn i kobiet do wszystkich polityk wspólnotowych.
- (3) Art. 13 Traktatu powierza Radzie kompetencje do podejmowania stosownych działań w celu zwalczania dyskryminacji, między innymi ze względu na płeć, we wszystkich dziedzinach leżących w zakresie kompetencji Wspólnoty.
- (4) Zasada równości szans i równego traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy została zapisana w art. 141 Traktatu, ponadto istnieje już także obszerne prawodawstwo dotyczące równego traktowania mężczyzn i kobiet w zakresie dostępu do zatrudnienia oraz warunków pracy, w tym równości wynagrodzeń.
- (5) W pierwszym rocznym raporcie Komisji w sprawie równości mężczyzn i kobiet, przygotowanym na wiosenne posiedzenie Rady w 2006 r. stwierdza się, że w większości dziedzin polityki zachodzą istotne nierówności między płciami, że brak równości mężczyzn i kobiet jest zjawiskiem wielowymiarowym, z którym należy się zmierzyć przyjmując kompleksowy zestaw różnych środków polityki, i że niezbędne jest zwiększenie wysiłków dla realizacji celów strategii lizbońskiej.

- (6) Rada Europejska w Nicei w dniach 7-9 grudnia 2000 r. wezwała do „zwiększenia świadomości, koncentracji zasobów i wymiany doświadczeń, w szczególności poprzez ustanowienie Europejskiego instytutu zajmującego się sprawami równości kobiet i mężczyzn”.

- (7) Przeprowadzona przez Komisję analiza wykonalności <sup>(3)</sup> stwierdza, że dla Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn przewidziano jasno określoną rolę, która polega na prowadzeniu niektórych zadań, którymi obecnie nie zajmują się dotychczas działające instytucje, szczególnie w dziedzinie koordynacji, centralizacji i rozprzestrzeniania danych i informacji pochodzących z badań, tworzenia sieci współpracy, uwidocznienia w większym stopniu równości mężczyzn i kobiet, uwydawnienia perspektywy problematyki płci oraz rozwoju narzędzi służących lepszemu włączeniu zasady równości płci do wszystkich działań wspólnotowych.

- (8) Parlament Europejski, w swojej rezolucji z dnia 10 marca 2004 r. w sprawie polityki Unii Europejskiej w zakresie równości między mężczyznami i kobietami <sup>(4)</sup>, wezwał Komisję do zwiększenia tempa realizacji działań prowadzących do ustanowienia instytutu.

- (9) Rada ds. Zatrudnienia, Polityki Społecznej, Zdrowia i Ochrony Konsumentów w dniach 1-2 czerwca 2004 r. oraz Rada Europejska w dniach 17-18 czerwca 2004 r. poparła ustanowienie Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn. Rada Europejska zwróciła się do Komisji z prośbą o przedłożenie konkretnego wniosku.

- (10) Gromadzenie, analiza i rozprzestrzenianie obiektywnych, rzetelnych i porównywalnych informacji i danych na temat równości mężczyzn i kobiet, opracowanie odpowiednich narzędzi zwalczania wszelkich form dyskryminacji ze względu na płeć oraz włączania wymiaru płci do wszystkich dziedzin polityki, wspieranie dialogu między zainteresowanymi stronami oraz podnoszenie poziomu świadomości obywateli UE to działania niezbędne dla umożliwienia Wspólnocie skutecznego promowania i wprowadzania w życie polityki równości płci, w szczególności w rozszerzonej Unii. W związku z powyższym, właściwe jest ustanowienie Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, który będzie wspomagać instytucje Wspólnoty i państwa członkowskie w realizacji tych zadań.

<sup>(1)</sup> Dz.U. C 24 z 31.1.2006, str. 29.

<sup>(2)</sup> Opinia Parlamentu Europejskiego z dnia 14 marca 2006 r. (dotychczas nieopublikowana w Dzienniku Urzędowym), wspólne stanowisko Rady z dnia 18 września 2006 r. oraz stanowisko Parlamentu Europejskiego z dnia ... (dotychczas nieopublikowane w Dzienniku Urzędowym).

<sup>(3)</sup> Analiza wykonalności Komisji Europejskiej dla Europejskiego Instytutu ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (przeprowadzona przez PLS Ramboll Management, DK, 2002).

<sup>(4)</sup> Dz.U. C 102 E z 28.4.2004, str. 638.

- (11) Równości płci nie można osiągnąć jedynie poprzez politykę zakazującą dyskryminacji; wymaga ona również działań wspierających harmonijną współpracę i zrównoważone uczestnictwo mężczyzn i kobiet w społeczeństwie; instytut powinien przyczynić się do osiągnięcia tego celu.
- (12) Biorąc pod uwagę znaczenie eliminowania stereotypów dotyczących płci, obecnych we wszystkich dziedzinach życia, oraz dawania kobietom i mężczyznom pozytywnych przykładów do naśladowania, wśród zadań instytutu powinny znaleźć się działania zmierzające do osiągnięcia powyższego.
- (13) Współpraca z właściwymi organami państw członkowskich i właściwymi organami statystycznymi, w szczególności z Eurostatem, ma podstawowe znaczenie dla gromadzenia porównywalnych i rzetelnych danych na poziomie europejskim. Biorąc pod uwagę, że informacje dotyczące równości mężczyzn i kobiet mają znaczenie na każdym szczeblu w ramach Wspólnoty — lokalnym, regionalnym oraz wspólnotowym — dostęp do tego typu informacji posłużyłby organom państw członkowskich do sformułowania polityk i środków na poziomie lokalnym, regionalnym i krajowym w zakresie ich kompetencji.
- (14) Instytut powinien jak najściślej współpracować ze wszystkimi programami i organami Wspólnoty w celu uniknięcia nakładania się działań oraz w celu zapewnienia jak najlepszego wykorzystania zasobów, w szczególności w odniesieniu do Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy<sup>(1)</sup>, Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy<sup>(2)</sup>, Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego<sup>(3)</sup> i Agencji Unii Europejskiej ds. Praw Podstawowych<sup>(4)</sup>.
- (15) Instytut powinien rozwijać współpracę i dialog z organizacjami pozarządowymi, organizacjami zajmującymi się równością szans, ośrodkami badawczymi, partnerami społecznymi i innymi powiązаныmi podmiotami, aktywnie dążąc do osiągnięcia równości na szczeblu krajowym i europejskim oraz w państwach trzecich. Dla zapewnienia skuteczności właściwe jest, aby instytut założył i koordynował elektroniczną Europejską sieć na rzecz równości płci obejmującą podmioty i ekspertów w państwach członkowskich.
- (16) Zgodnie z art. 3 ust. 2 Traktatu właściwe jest wspieranie zrównoważonego uczestnictwa mężczyzn i kobiet w składzie Zarządu.
- (17) Instytut powinien mieć maksymalną niezależność w realizacji swoich zadań.
- (18) Instytut powinien stosować właściwe prawodawstwo wspólnotowe dotyczące publicznego dostępu do dokumentów zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 1049/2001<sup>(5)</sup> oraz ochrony osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych zgodnie z rozporządzeniem (WE) nr 45/2001<sup>(6)</sup>.
- (19) Rozporządzenie Komisji (WE, Euratom) nr 2343/2002 z dnia 19 listopada 2002 r. w sprawie ramowego rozporządzenia finansowego dotyczącego organów określonych w artykule 185 rozporządzenia Rady (WE, Euratom) nr 1605/2002 w sprawie rozporządzenia finansowego mającego zastosowanie do budżetu ogólnego Wspólnot Europejskich<sup>(7)</sup> stosuje się do instytutu.
- (20) W odniesieniu do odpowiedzialności umownej instytutu, którą reguluje prawo właściwe dla umów zawieranych przez instytut, Trybunał Sprawiedliwości powinien być właściwy do orzekania, zgodnie z każdą klauzulą arbitrażową zawartą w umowie. Trybunał Sprawiedliwości powinien również być właściwy do rozstrzygnięcia sporów dotyczących odszkodowania z tytułu szkód wynikających z odpowiedzialności pozaumownej instytutu.
- (21) Należy przeprowadzić niezależną, zewnętrzną ocenę w celu ustalenia oddziaływania instytutu, ewentualnych potrzeb w zakresie modyfikacji lub rozszerzenia zakresu jego zadań oraz ustalenia harmonogramu kolejnych takich przeglądów.
- 
- <sup>(1)</sup> Rozporządzenie Rady (EWG) nr 1365/75 z dnia 26 maja 1975 r. w sprawie utworzenia Europejskiej Fundacji na Rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1111/2005 (Dz.U. L 184 z 15.7.2005, str. 1).
- <sup>(2)</sup> Rozporządzenie Rady (WE) nr 2062/94 z dnia 18 lipca 1994 r. ustanawiające Europejską Agencję ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1112/2005 (Dz.U. L 184 z 15.7.2005, str. 5).
- <sup>(3)</sup> Rozporządzenie Rady (EWG) nr 337/75 z dnia 10 lutego 1975 r. ustanawiające Europejskie Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 2051/2004 (Dz.U. L 355 z 1.12.2004, str. 1).
- <sup>(4)</sup> Państwa członkowskie podczas posiedzenia Rady Europejskiej w grudniu 2003 r. wezwały Komisję do przygotowania wniosku dotyczącego agencji ds. praw człowieka przez rozszerzenie zakresu mandatu Europejskiego Centrum Monitorowania Rasizmu i Ksenofobii.
- <sup>(5)</sup> Rozporządzenie (WE) nr 1049/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 30 maja 2001 r. w sprawie publicznego dostępu do dokumentów Parlamentu Europejskiego, Rady i Komisji (Dz.U. L 145 z 31.5.2001, str. 43).
- <sup>(6)</sup> Rozporządzenie (WE) nr 45/2001 Parlamentu Europejskiego i Rady z dnia 18 grudnia 2000 r. o ochronie osób fizycznych w związku z przetwarzaniem danych osobowych przez instytucje i organy wspólnotowe i o swobodnym przepływie takich danych (Dz.U. L 8 z 12.1.2001, str. 1).
- <sup>(7)</sup> Dz.U. L 357 z 31.12.2002, str. 72. Rozporządzenie ostatnio zmienione Rozporządzeniem Komisji (WE, Euratom) nr 1248/2006 (Dz.U. L 227 z 19.8.2006, str. 3).

(22) W związku z tym, że cele niniejszego rozporządzenia, a mianowicie wsparcie i wzmocnienie promocji równości płci, w tym włączanie problematyki płci do głównego nurtu polityki (*gender mainstreaming*) we wszystkich politykach Wspólnoty i wynikających z nich polityk krajowych, oraz zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, oraz podniesienie świadomości obywateli UE w zakresie problematyki równości płci poprzez dostarczenie pomocy technicznej instytucjom Wspólnoty i organom państw członkowskich, nie mogą być w wystarczającym stopniu osiągnięte przez państwa członkowskie, w związku z czym, ze względu na skalę działania, mogą one zostać osiągnięte w lepszy sposób na poziomie Wspólnoty, Wspólnota może przyjąć środki zgodnie z zasadą pomocniczości określoną w art. 5 Traktatu. Zgodnie z zasadą proporcjonalności określoną w tym artykule, niniejsze rozporządzenie nie wykracza poza to, co jest konieczne dla osiągnięcia tych celów.

(23) Art. 13 ust. 2 Traktatu zezwala na przyjęcie wspólnotowych środków dla wspierania działań służących osiągnięciu celu, jakim jest zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć w dziedzinach innych niż zatrudnienie. Art. 141 ust. 3 Traktatu stanowi szczególną podstawę prawną do przyjęcia środków zmierzających do zapewnienia stosowania zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy zawodowej. W związku z powyższym, właściwą podstawę prawną dla przyjęcia niniejszego rozporządzenia stanowią łącznie art. 13 ust. 2 i art. 141 ust. 3,

PRZYJMUJĄ NINIEJSZE ROZPORZĄDZENIE:

#### Artykuł 1

#### Ustanowienie instytutu

Niniejszym ustanawia się Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn (zwany dalej „instytutem”).

#### Artykuł 2

#### Cele

Nadrzędnymi celami instytutu są: wzmocnianie i przyczynianie się do promocji równości płci, w tym również włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki we wszystkich politykach Wspólnoty oraz wynikających z nich politykach krajowych, oraz zwalczanie dyskryminacji ze względu na płeć, a także podnoszenie poziomu świadomości obywateli UE w zakresie problematyki równości mężczyzn i kobiet poprzez dostarczanie wsparcia technicznego instytucjom Wspólnoty, w

szczególności Komisji, oraz organom państw członkowskich, zgodnie z art. 3.

#### Artykuł 3

#### Zadania

1. Dla realizacji celów określonych w art. 2, instytut:
  - a) gromadzi, analizuje i rozpowszechnia obiektywne, rzetelne i porównywalne informacje dotyczące równości płci, łącznie z wynikami badań i dobrymi praktykami przekazanymi instytutowi przez państwa członkowskie, instytucje Wspólnoty, ośrodki badawcze, krajowe organy do spraw równości płci, organizacje pozarządowe, partnerów społecznych, odpowiednie państwa trzecie i organizacje międzynarodowe, oraz proponuje obszary dalszych badań;
  - b) opracowuje metody prowadzące do zwiększenia obiektywności, stopnia porównywalności i rzetelności danych na poziomie europejskim poprzez ustalanie kryteriów, które poprawią spójność informacji, oraz uwzględnią problematykę płci przy gromadzeniu danych;
  - c) opracowuje, analizuje, ocenia i rozpowszechnia narzędzia metodologiczne służące wspieraniu włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki we wszystkich politykach Wspólnoty i do opierających się na nich polityk krajowych, oraz służące wspieraniu włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki przez wszystkie instytucje i organy Wspólnoty;
  - d) prowadzi badania sytuacji w Europie w zakresie równości płci;
  - e) zakłada i koordynuje europejską sieć na rzecz równości płci, obejmującą ośrodki, organy, organizacje i ekspertów zajmujących się problematyką równości płci i włączaniem problematyki płci do głównego nurtu polityki w celu wspomaganie i rozwoju badań, optymalizacji wykorzystania dostępnych zasobów oraz promowania wymiany i rozpowszechniania informacji;
  - f) organizuje doroczne posiedzenie ekspertów z właściwych organów specjalizujących się w zagadnieniach równości płci w państwach członkowskich;
  - g) organizuje spotkania *ad hoc* ekspertów w celu wspierania prac badawczych instytutu, wspomaganie wymiany informacji między badaczami oraz stwarzania warunków dla uwzględniania perspektywy problematyki płci w ich badaniach;
  - h) organizuje wspólnie z zainteresowanymi stronami konferencje, kampanie i spotkania na szczeblu europejskim, w celu podnoszenia poziomu świadomości obywateli UE na temat równości płci, a ustalenia i wnioski przekazuje Komisji;

- i) rozpowszechnia informacje dotyczące niestereotypowych ról kobiet i mężczyzn we wszystkich dziedzinach życia, przedstawia swoje wnioski i inicjatywy służące nagłaśnianiu tego typu historii sukcesów życiowych i ich wykorzystaniu jako podstawy do dalszych działań;
  - j) rozwija dialog i współpracę z organizacjami pozarządowymi, organizacjami zajmującymi się równością szans, uczelniami i ekspertami, ośrodkami badawczymi, partnerami społecznymi oraz innymi podobnymi organami czynnie dążącymi do osiągnięcia równości na szczeblu krajowym i europejskim;
  - k) tworzy zasoby dokumentacji dostępne dla społeczeństwa;
  - l) udostępnia podmiotom publicznym i prywatnym informacje dotyczące włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki;
  - m) dostarcza instytucjom Wspólnoty informacji na temat równości płci oraz włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki w krajach przystępujących i kandydujących.
2. Instytut publikuje roczne sprawozdanie ze swojej działalności.

#### Artykuł 4

### Dziedziny działalności i metody pracy

1. Instytut realizuje swoje zadania w ramach kompetencji Wspólnoty, w świetle celów i priorytetów przyjętych i określonych w jego programie rocznym, przy należyтым uwzględnieniu dostępnych środków budżetowych.
2. Program prac instytutu jest zgodny z priorytetami Wspólnoty w dziedzinie równości płci i programem prac Komisji, w tym z jej pracami statystycznymi i badawczymi.
3. W celu uniknięcia powielania działań i zapewnienia wykorzystania zasobów w możliwie jak najlepszy sposób, instytut uwzględnia w swoich działaniach dostępne informacje ze wszelkich źródeł, a w szczególności działania dotychczas przeprowadzone przez instytucje Wspólnoty oraz inne instytucje, organy i właściwe organizacje krajowe i międzynarodowe, a także ściśle współpracuje z właściwymi służbami Komisji, w tym z Eurostatem. Instytut zapewnia odpowiednią koordynację działań ze wszystkimi odpowiednimi organami Wspólnoty i instytucjami Unii, które zostaną w stosownych przypadkach określone w protokole ustaleń.
4. Instytut dokłada starań, aby rozpowszechniane informacje były zrozumiałe dla ich użytkowników końcowych.
5. Instytut może nawiązywać stosunki umowne, w szczególności stosunki podwykonawstwa, z innymi organizacjami w celu zrealizowania wszelkich zadań, jakie mógł im powierzyć.

#### Artykuł 5

### Osobowość i zdolność prawna

Instytut posiada osobowość prawną. W każdym z państw członkowskich instytut posiada największą zdolność prawną, jaką można przyznać osobom prawnym na mocy prawodawstwa tych państw. W szczególności instytut może nabywać lub zbywać mienie ruchome i nieruchomości oraz być stroną w postępowaniach prawnych.

#### Artykuł 6

### Niezależność instytutu

Instytut prowadzi swoje działania niezależnie, w interesie publicznym.

#### Artykuł 7

### Dostęp do dokumentów

1. Do dokumentów będących w posiadaniu instytutu stosuje się rozporządzenie (WE) nr 1049/2001.
2. Zarząd przyjmuje ustalenia dotyczące wykonywania rozporządzenia (WE) nr 1049/2001 w terminie sześciu miesięcy od ustanowienia instytutu.
3. Decyzje podejmowane przez instytut zgodnie z art. 8 rozporządzenia (WE) nr 1049/2001 mogą stanowić podstawę do złożenia skargi do Rzecznika Praw Obywatelskich lub stać się przedmiotem postępowania przed Trybunałem Sprawiedliwości, zgodnie z warunkami określonymi, odpowiednio, w art. 195 i 230 Traktatu.
4. Do przetwarzania danych przez instytut stosuje się rozporządzenie (WE) nr 45/2001.

#### Artykuł 8

### Współpraca z organizacjami na szczeblu krajowym i europejskim, z organizacjami międzynarodowymi i z państwami trzecimi

1. Aby uzyskać pomoc w realizacji zadań, instytut współpracuje z organizacjami i ekspertami w państwach członkowskich, takimi jak organy odpowiedzialne za zapewnienie równości płci, ośrodki badawcze, uczelnie, organizacje pozarządowe, partnerzy społeczni, a także z odpowiednimi organizacjami na szczeblu europejskim i międzynarodowym oraz z państwami trzecimi.
2. Jeżeli okaże się, że skuteczna realizacja zadań przez instytut wymaga umów z organizacjami międzynarodowymi lub państwami trzecimi, Wspólnota, zgodnie z procedurą przewidzianą w art. 300 Traktatu, zawiera takie umowy z organizacjami międzynarodowymi lub państwami trzecimi w interesie instytutu. Niniejszy przepis nie stanowi przeszkody dla doraźnej współpracy z takimi organizacjami lub państwami trzecimi.

## Artykuł 9

**Skład instytutu**

Instytut składa się z następujących organów:

- a) Zarządu;
- b) Biura;
- c) Dyrektora i jego/jej personelu.

## Artykuł 10

**Zarząd**

1. W skład Zarządu wchodzi:

- a) po jednym członku reprezentującym rząd każdego państwa członkowskiego, mianowanym przez Radę na podstawie wniosku państw członkowskich;
- b) trzech członków reprezentujących Komisję, mianowanych przez Komisję;
- c) trzech członków bez prawa głosu, mianowanych przez Radę na podstawie wniosku Komisji, z których każdy reprezentuje jedną z poniższych grup:
  - (i) właściwą organizację pozarządową na poziomie Wspólnoty, w której uzasadnionym interesie leży udział w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć i wspieranie równości mężczyzn i kobiet;
  - (ii) organizację pracodawców na poziomie Wspólnoty; i
  - (iii) organizację pracowników na poziomie Wspólnoty.

2. Członkowie Zarządu są mianowani w taki sposób, aby zapewnić najwyższe standardy poziomu kompetencji oraz szeroki zakres odpowiedniej transdyscyplinarnej wiedzy i doświadczenia w dziedzinie równości płci.

Komisja i Rada dążą do osiągnięcia zrównoważonego udziału mężczyzn i kobiet w Zarządzie.

Zastępcy, reprezentujący członka Zarządu podczas jego nieobecności, są mianowani w tym samym trybie.

Rada publikuje listę członków Zarządu i zastępców członków Zarządu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*, na stronie internetowej instytutu oraz na innych odpowiednich stronach internetowych.

3. Kadencja trwa pięć lat i może zostać jednokrotnie odnowiona.

4. Zarząd wybiera Prezesa i Wiceprezesa na okres dwu i pół roku; okres ten może być odnowiony.

5. Każdy członek Zarządu, o którym mowa w ust. 1 a) lub b), a w razie jego nieobecności zastępca tego członka, posiada jeden głos.

6. Zarząd podejmuje decyzje niezbędne dla funkcjonowania instytutu. W szczególności zarząd:

a) przyjmuje, na podstawie projektu sporządzonego przez Dyrektora, o którym mowa w art. 12, po zasięgnięciu opinii Komisji, roczny program prac i średnioterminowy program prac, obejmujący okres trzech lat, zgodnie z budżetem i dostępnymi zasobami; programy mogą, w miarę potrzeby, zostać poddane przeglądowi; pierwszy roczny program prac musi zostać przyjęty nie później niż dziewięć miesięcy po mianowaniu Dyrektora;

b) przyjmuje roczne sprawozdanie, o którym mowa w art. 3 ust. 2, zawierające w szczególności porównanie osiągniętych wyników z celami rocznego programu prac; raport ten jest przekazywany najpóźniej w terminie do dnia 15 czerwca Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komisji, Trybunałowi Obrachunkowemu, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu oraz Komitetowi Regionów i jest publikowany na stronie internetowej instytutu;

c) sprawuje władzę dyscyplinarną nad Dyrektorem oraz mianuje lub odwołuje Dyrektora zgodnie z art. 12;

d) przyjmuje projekt budżetu rocznego i ostateczny budżet roczny instytutu.

7. Zarząd uchwała regulamin wewnętrzny instytutu na podstawie wniosku przygotowanego przez Dyrektora po zasięgnięciu opinii Komisji.

8. Decyzje Zarządu są podejmowane większością głosów jego członków. Prezes ma głos rozstrzygający. W przypadkach, o których mowa w ust. 6 oraz w art. 12 ust. 1, decyzje są podejmowane większością dwóch trzecich głosów członków Zarządu.

9. Zarząd uchwała swój regulamin wewnętrzny na podstawie wniosku przygotowanego przez Dyrektora po zasięgnięciu opinii Komisji.

10. Zarząd ustanawia Biuro składające się z sześciu członków, zgodnie z art. 11.

11. Prezes zwołuje posiedzenia Zarządu co najmniej raz w roku. Prezes zwołuje dodatkowe posiedzenia z własnej inicjatywy lub na wniosek 1/3 członków Zarządu.

12. Instytut przekazuje corocznie Parlamentowi Europejskiemu i Radzie (zwanym dalej „władzą budżetową”) informacje dotyczące wyników procedur ewaluacyjnych.

13. Dyrektorzy Europejskiej Fundacji na rzecz Poprawy Warunków Życia i Pracy, Europejskiej Agencji ds. Bezpieczeństwa i Ochrony Zdrowia w Miejscu Pracy, Europejskiego Centrum Rozwoju Kształcenia Zawodowego oraz Agencji Unii Europejskiej ds. Praw Podstawowych mogą, w stosownych przypadkach, być zapraszani do udziału w posiedzeniach Zarządu w charakterze obserwatorów w celu koordynowania stosownych programów prac w odniesieniu do włączania problematyki płci do głównego nurtu polityki.

#### Artykuł 11

##### Biuro

1. Biuro składa się z Prezesa i Wiceprezesa Zarządu, trzech członków Zarządu reprezentujących państwa członkowskie oraz przedstawiciela Komisji.

Kadencja wynosi dwa i pół roku i może być odnawiana.

Członkowie Biura są mianowani przez Zarząd tak, aby zapewnić niezbędny zakres doświadczenia odpowiedniego dla działalności Biuro.

2. Bez uszczerbku dla obowiązków Dyrektora określonych w art. 12, Biuro monitoruje wykonywanie decyzji Zarządu oraz stosuje wszelkie niezbędne środki administracyjne w celu właściwego zarządzania instytutem między posiedzeniami Zarządu.

3. Biuro podejmuje decyzje na podstawie konsensusu. Jeżeli nie uda się osiągnąć konsensusu, Biuro przekazuje sprawę do Zarządu, który podejmuje decyzję.

4. Biuro informuje Zarząd w pełni i regularnie o swoich działaniach i wszelkich podejmowanych decyzjach.

#### Artykuł 12

##### Dyrektor

1. Instytutem kieruje Dyrektor mianowany przez Zarząd na wniosek Komisji. Przed mianowaniem kandydat wybrany przez Zarząd może zostać poproszony o złożenie oświadczenia przed właściwą komisją lub właściwymi komisjami Parlamentu Europejskiego i odpowiedzenie na pytania ich członków.

2. Kadencja Dyrektora wynosi 5 lat. Na wniosek Komisji i po dokonaniu oceny wyników pracy, kadencja ta może być

przedłużona jeden raz na okres nie dłuższy niż 5 lat. Ocena Komisji obejmuje w szczególności:

a) wyniki osiągnięte podczas pierwszej kadencji i sposób ich osiągnięcia,

b) zadania i wymagania instytutu w nadchodzących latach.

3. Dyrektor, pod nadzorem Zarządu, odpowiada za:

a) wykonanie zadań, o których mowa w art. 3;

b) przygotowanie i wykonanie rocznych i średnioterminowych programów działań instytutu;

c) przygotowywanie posiedzeń Zarządu i Biura;

d) przygotowanie i opublikowanie rocznego sprawozdania, o którym mowa w art. 3 ust. 2;

e) wszystkie sprawy pracownicze, a w szczególności wykonywanie uprawnień przewidzianych w art. 13 ust. 3;

f) sprawy związane z bieżącą administracją; oraz

g) wdrożenie procedur skutecznego monitorowania i oceny wyników działalności instytutu w stosunku do jego celów, zgodnie z profesjonalnie uznanymi standardami. Dyrektor corocznie składa Zarządowi sprawozdanie z wyników systemu monitorowania.

4. Dyrektor ponosi odpowiedzialność przed Zarządem za prowadzenie swoich działań i bierze udział w posiedzeniach Zarządu bez prawa głosu. Dyrektor może być również poproszony przez Parlament Europejski o przedstawienie sprawozdania w czasie przesłuchania w sprawie istotnych kwestii związanych z działalnością instytutu.

5. Dyrektor jest prawnym przedstawicielem instytutu.

#### Artykuł 13

##### Personel

1. Do personelu instytutu mają zastosowanie: regulamin pracowniczy urzędników Wspólnot Europejskich i warunki zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich ustanowione rozporządzeniem Rady (EWG, EWWiS, Euratom) nr 259/68<sup>(1)</sup> oraz przepisy przyjęte wspólnie przez instytucje Wspólnoty Europejskiej w celu zastosowania wspomnianego regulaminu pracowniczego i warunków zatrudnienia.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 56 z 4.3.1968, str. 1. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE, Euratom) nr 2104/2005 (Dz.U. L 337 z 22.11.2005, str. 7).

2. Zarząd, w porozumieniu z Komisją, przyjmuje niezbędne środki wykonawcze, zgodnie z ustaleniami przewidzianymi w art. 110 Regulaminu pracowniczego. Zarząd może przyjąć przepisy umożliwiające ekspertom krajowym z państw członkowskich zatrudnienie w instytucie w ramach oddelegowania.

3. Instytut realizuje wobec swojego personelu uprawnienia przekazane organowi powołującemu.

#### Artykuł 14

### Sporządzanie budżetu

1. Preliminarze wszystkich dochodów i wydatków instytutu są przygotowywane na każdy rok budżetowy pokrywający się z rokiem kalendarzowym i wykazywane w budżecie instytutu.

2. Należy zapewnić równowagę dochodów i wydatków wykazanych w budżecie instytutu.

3. Bez uszczerbku dla innych zasobów, dochody instytutu obejmują:

a) dotację od Wspólnoty, wpisaną do ogólnego budżetu Unii Europejskiej (dział: Komisja);

b) płatności otrzymane za świadczone usługi;

c) wszelkie wkłady finansowe organizacji lub państw trzecich, o których mowa w art. 8;

d) wszelkie dobrowolne wkłady państw członkowskich.

4. Wydatki instytutu obejmują wynagrodzenia personelu, koszty administracyjne i związane z infrastrukturą oraz koszty operacyjne.

5. Zarząd corocznie, na podstawie projektu sporządzonego przez Dyrektora, sporządza preliminarz dochodów i wydatków instytutu na następny rok budżetowy. Zarząd przedkłada Komisji ten preliminarz, który obejmuje projekt planu zatrudnienia, najpóźniej do dnia 31 marca.

6. Preliminarz przesyłany jest przez Komisję władzy budżetowej wraz ze wstępnym projektem budżetu ogólnego Unii Europejskiej.

7. Na podstawie preliminarza Komisja wprowadza do wstępnego projektu budżetu ogólnego Unii Europejskiej pozycje, jakie uznaje za konieczne do sfinansowania z budżetu ogólnego zarówno planu zatrudnienia, jak i kwoty dotacji, a następnie przedkłada go władzy budżetowej zgodnie z art. 272 Traktatu.

8. Władza budżetowa zatwierdza przydział środków na dotację dla instytutu i przyjmuje plan zatrudnienia instytutu.

9. Budżet instytutu jest przyjmowany przez Zarząd. Budżet uważa się za ostateczny po ostatecznym uchwaleniu budżetu ogólnego Unii Europejskiej. W stosownych przypadkach jest on odpowiednio korygowany.

10. Zarząd w najkrótszym możliwym terminie powiadamia władzę budżetową o zamiarze realizacji projektów, które mogą mieć istotne skutki finansowe dla finansowania jego budżetu; w szczególności dotyczy to projektów związanych z nieruchomościami, takich jak najem lub zakup budynków. Informuje on o tym Komisję.

W przypadku gdy organ władzy budżetowej zgłosił zamiar wydania opinii, przekazuje opinię Zarządowi w terminie sześciu tygodni od daty notyfikacji projektu.

#### Artykuł 15

### Wykonywanie budżetu

1. Dyrektor wykonuje budżet instytutu.

2. Najpóźniej do dnia 1 marca po zakończeniu każdego roku budżetowego, główny księgowy instytutu przekazuje tymczasowe sprawozdania finansowe głównemu księgowemu Komisji wraz ze sprawozdaniem dotyczącym zarządzania budżetem i finansami za dany rok budżetowy. Główny księgowy Komisji dokonuje konsolidacji tymczasowych sprawozdań finansowych instytucji i organów zdecentralizowanych zgodnie z art. 128 rozporządzenia Rady (WE, Euratom) nr 1605/2002<sup>(1)</sup> (zwanego dalej „rozporządzeniem finansowym”).

3. Najpóźniej do dnia 31 marca po zakończeniu każdego roku budżetowego, główny księgowy Komisji przekazuje tymczasowe sprawozdania finansowe instytutu Trybunałowi Obrachunkowemu wraz ze sprawozdaniem wymienionym w ust. 2. Sprawozdanie przekazywane jest również Parlamentowi Europejskiemu i Radzie.

4. Po otrzymaniu uwag Trybunału Obrachunkowego na temat tymczasowych sprawozdań finansowych instytutu, zgodnie z art. 129 rozporządzenia finansowego, Dyrektor sporządza, na własną odpowiedzialność, ostateczne sprawozdanie finansowe instytutu i przedkłada je Zarządowi do zaopiniowania.

<sup>(1)</sup> Rozporządzenie Rady (WE, Euratom) nr 1605/2002 z dnia 25 czerwca 2002 r. w sprawie rozporządzenia finansowego mającego zastosowanie do budżetu ogólnego Wspólnot Europejskich (Dz.U. L 248 z 16.9.2002, str. 1).

5. Zarząd wydaje opinię na temat ostatecznych sprawozdań finansowych instytutu.

6. Najpóźniej do dnia 1 lipca po zakończeniu każdego roku budżetowego Dyrektor przekazuje ostateczne sprawozdania finansowe Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Komisji i Trybunałowi Obrachunkowemu, wraz z opinią Zarządu.

7. Ostateczne sprawozdanie finansowe jest publikowane.

8. Dyrektor przesyła Trybunałowi Obrachunkowemu odpowiedź na jego uwagi najpóźniej do dnia 30 września. Dyrektor przesyła tę odpowiedź także Zarządowi.

9. Dyrektor przedkłada Parlamentowi Europejskiemu, na jego wniosek, wszelkie informacje wymagane dla sprawnego stosowania procedury udzielenia absolutorium za dany rok budżetowy, zgodnie z art. 146 ust. 3 rozporządzenia finansowego.

10. Do dnia 30 kwietnia roku N + 2 Parlament Europejski, na podstawie zalecenia Rady stanowiącej większością kwalifikowaną, udziela dyrektorowi absolutorium z wykonania budżetu za rok N.

11. Przepisy finansowe mające zastosowanie do instytutu przyjmuje Zarząd po zasięgnięciu opinii Komisji. Przepisy te nie mogą odbiegać od rozporządzenia (WE, Euratom) nr 2343/2002, chyba że działalność instytutu szczególnie tego wymaga i za przednią zgodą Komisji.

#### Artykuł 16

##### Języki

1. Do instytutu stosuje się przepisy ustanowione w rozporządzeniu nr 1 z dnia 15 kwietnia 1958 r. w sprawie określenia systemu językowego Europejskiej Wspólnoty Gospodarczej<sup>(1)</sup>.

2. Usługi tłumaczeniowe niezbędne dla funkcjonowania instytutu świadczy zasadniczo Centrum Tłumaczeń dla organów Unii Europejskiej ustanowione rozporządzeniem Rady (WE) nr 2965/94<sup>(2)</sup>.

#### Artykuł 17

##### Przywileje i immunitety

Protokół w sprawie przywilejów i immunitetów Wspólnot Europejskich stosuje się do instytutu.

<sup>(1)</sup> Dz.U. L 17 z 6.10.1958, str. 385. Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem Rady nr 920/2005 (Dz.U. L 156 z 18.6.2005, str. 3).

<sup>(2)</sup> Rozporządzenie Rady (WE) nr 2965/94 z dnia 28 listopada 1994 r. ustanawiające Centrum Tłumaczeń dla Organów Unii Europejskiej (Dz.U. L 314 z 7.12.1994, str. 1). Rozporządzenie ostatnio zmienione rozporządzeniem (WE) nr 1645/2003 (Dz.U. L 245 z 29.9.2003, str. 13).

#### Artykuł 18

##### Odpowiedzialność

1. Odpowiedzialność umowna instytutu podlega prawu właściwemu dla danej umowy.

Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do orzekania zgodnie z klauzulą arbitrażową zawartą w umowach zawieranych przez instytut.

2. W przypadku odpowiedzialności pozaumownej, instytut naprawia szkody spowodowane przez instytut lub jego pracowników w związku z wykonywaniem przez nich obowiązków, zgodnie z ogólnymi zasadami wspólnymi dla praw państw członkowskich.

Trybunał Sprawiedliwości jest właściwy do rozstrzygania sporów dotyczących odszkodowania z tytułu takich szkód.

#### Artykuł 19

##### Uczestnictwo krajów trzecich

1. Instytut jest otwarty na uczestnictwo krajów, które zawarły umowy ze Wspólnotą Europejską, na mocy których przyjęły i stosują prawodawstwo wspólnotowe w dziedzinie objętej niniejszym rozporządzeniem.

2. Na mocy odpowiednich postanowień tych umów dokonuje się uzgodnień określających w szczególności charakter, zakres i sposób uczestnictwa tych państw w pracach instytutu, w tym postanowienia dotyczące udziału w inicjatywach podejmowanych przez instytut, wkładu finansowego i personelu. W odniesieniu do spraw pracowniczych, umowy te są w każdym przypadku zgodne z Regulaminem pracowniczym urzędników Wspólnot Europejskich oraz warunkami zatrudnienia innych pracowników Wspólnot Europejskich.

#### Artykuł 20

##### Ocena

1. Do ... (\*) Instytut zleca niezależną zewnętrzną ocenę swoich osiągnięć, na podstawie zakresu odniesienia wydanego przez Zarząd w porozumieniu z Komisją. Ocena obejmuje określenie oddziaływania instytutu na wspieranie równości mężczyzn i kobiet oraz analizę efektów synergii. W ocenie zostaje w szczególności poruszona ewentualna konieczność zmiany lub rozszerzenia zakresu zadań instytutu, łącznie z implikacjami finansowymi takiej zmiany lub rozszerzenia. Ocena bierze pod uwagę opinie zainteresowanych stron, zarówno na poziomie wspólnotowym, jak i krajowym.

(\*) Koniec trzeciego roku po wejściu w życie niniejszego rozporządzenia.



2. Zarząd, w porozumieniu z Komisją, podejmuje decyzję w sprawie terminu przeprowadzenia przyszłych ocen, biorąc pod uwagę wynik sprawozdania z oceny, o której mowa w ust. 1.

#### Artykuł 21

##### **Klauzula rewizyjna**

Zarząd analizuje wnioski z oceny wspomniane w art. 20 i wydaje niezbędne zalecenia dla Komisji dotyczące zmian w instytucie, jego praktykach pracy oraz zakresie jego misji. Komisja przedkłada sprawozdanie z oceny i zalecenia Parlamentowi Europejskiemu, Radzie, Europejskiemu Komitetowi Ekonomiczno-Społecznemu i Komitetowi Regionów oraz podaje je do wiadomości publicznej. Po analizie sprawozdania z oceny i zaleceń, Komisja może przedłożyć wnioski dotyczące zmian, których wprowadzenie w niniejszym rozporządzeniu uznaje za konieczne.

Niniejsze rozporządzenie wiąże w całości i jest bezpośrednio stosowane we wszystkich państwach członkowskich.

Sporządzono w ..., ...

W imieniu Parlamentu Europejskiego

...

Przewodniczący

#### Artykuł 22

##### **Kontrola administracyjna**

Zgodnie z postanowieniami art. 195 Traktatu działalność instytutu podlega nadzorowi Rzecznika Praw Obywatelskich.

#### Artykuł 23

##### **Rozpoczęcie działalności instytutu**

Instytut rozpoczyna działalność tak szybko, jak to możliwe, jednak nie później niż ... (\*).

#### Artykuł 24

##### **Wejście w życie**

Niniejsze rozporządzenie wchodzi w życie dwudziestego dnia po jego opublikowaniu w *Dzienniku Urzędowym Unii Europejskiej*.

W imieniu Rady

...

Przewodniczący

---

(\*) Dwanaście miesięcy po wejściu w życie niniejszego rozporządzenia.

## UZASADNIENIE RADY

### I. WPROWADZENIE

W dniu 8 marca 2005 r. Komisja przedłożyła Radzie, na podstawie art. 13 ust. 2 i art. 141 ust. 3 traktatu, wniosek dotyczący rozporządzenia Parlamentu Europejskiego i Rady ustanawiającego Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn.

Parlament Europejski wydał swoją opinię w pierwszym czytaniu w dniu 14 marca 2006 r.

Europejski Komitet Ekonomiczno-Społeczny wydał swoją opinię w dniu 27 września 2005 r.

Komisja przyjęła zmieniony wniosek w dniu 8 maja 2006 r.

Rada przyjęła wspólne stanowisko w dniu 18 września 2006 r. zgodnie z procedurą przewidzianą w art. 251 traktatu.

### II. CEL

Rozporządzenie ustanowi Europejski Instytut ds. Równości Kobiet i Mężczyzn, który ma służyć jako ośrodek doskonalenia na poziomie UE, udzielając wsparcia technicznego instytucjom Wspólnoty i państwom członkowskim, zwłaszcza przy gromadzeniu i analizie porównywalnych danych i informacji statystycznych oraz opracowywaniu narzędzi metodologicznych wspomagających proces włączania tematyki równości płci do głównego nurtu polityki. Cele ogólne instytutu będą następujące: wzmacnianie i przyczynianie się do wspierania równości płci, wspomaganie instytucji Wspólnoty w zwalczaniu dyskryminacji ze względu na płeć oraz uświadamianie kwestii związanych z równością płci obywatelom UE.

### III. ANALIZA WSPÓLNEGO STANOWISKA

#### 1. Uwagi ogólne

Wspólne stanowisko Rady zostało ustalone zgodnie z celami określonymi w art. 13 ust. 2 i art. 141 ust. 3 traktatu, które wiążą się, odpowiednio, ze zwalczaniem dyskryminacji i stosowaniem zasady równości szans i równości traktowania mężczyzn i kobiet w dziedzinie zatrudnienia i pracy, w tym zasady równości wynagrodzeń za taką samą pracę lub pracę takiej samej wartości.

Przyjmując to wspólne stanowisko, Rada zasadniczo dostosowała się — z wyjątkiem kwestii związanych ze składem zarządu i forum doradczym — do podejścia przyjętego przez Komisję w jej zmienionym wniosku.

#### 2. Poprawki Parlamentu Europejskiego

W pierwszym czytaniu w dniu 14 marca 2006 r. Parlament Europejski przyjął 52 poprawki.

#### 2.1 Poprawki Parlamentu Europejskiego zaakceptowane przez Radę

We wspólnym stanowisku Rada uwzględniła 35 poprawek. Spośród tych poprawek Rada:

- w całości zaakceptowała 17 poprawek (nr 2, 6, 9, 59 i 74, 13, 18, 64 i 80, 65 i 81, 29, 35, 36, 38, 41, 42, 45, 53 oraz 55);
- zaakceptowała 4 poprawki w brzmieniu przeformułowanym przez Komisję (nr 7, 8, 10 i 40);
- przyjęła istotę pozostałych 14 poprawek (nr 3, 4, 5, 17, 60 i 76, 61 zmieniona i 77, 62 i 78, 20, 25, 63 i 79, 24, 28 oraz 48).

#### 2.2 Poprawki Parlamentu Europejskiego, które nie zostały zaakceptowane przez Radę

Rada nie przyjęła 11 poprawek z powodów wyjaśnionych przez Komisję w zmienionym wniosku (poprawki nr 1, 23, 30, 31, 32, 33, 34, 46, 47, 52 oraz 54).

Rada nie była również w stanie przyjąć kolejnych 6 poprawek; kwestia składu zarządu była głównym źródłem różnic poglądów pomiędzy instytucjami.

— *Dialog na szczeblu międzynarodowym (poprawka 26, art. 3 ust. 1)*

Rada nie uważa tej poprawki za konieczną, gdyż art. 8 odnosi się konkretnie do „współpracy z organizacjami na szczeblu krajowym i europejskim oraz z organizacjami międzynarodowymi i państwami trzecimi” i ustanawia procedurę takiej współpracy. Art. 4, który nakreśla dziedziny działalności i metody pracy instytutu, odnosi się również do potrzeby „uwzględniania w działaniach dostępnych informacji ze wszelkich źródeł, a w szczególności działań dotychczas przeprowadzonych przez instytucje wspólnotowe oraz inne instytucje, organy i właściwe organizacje krajowe i międzynarodowe...”. Ponadto Rada uważa, że dodanie tego aspektu do dostatecznie długiego wykazu zadań w art. 3 mogłoby negatywnie wpłynąć na jego jasność.

— *Skład zarządu (poprawki 66 i 82, art. 10 ust. 1)*

Podczas opracowywania podejścia ogólnego w czerwcu 2005 r. Rada nie zaakceptowała pierwotnego wniosku Komisji, który przewidywał zarząd w ograniczonym składzie, preferując w pełni reprezentatywny zarząd obejmujący 25 członków, któremu towarzyszyć ma niewielkie biuro złożone z sześciu członków (art. 11). Przy takim scenariuszu Komisja miałaby trzech przedstawicieli w zarządzie; w skład zarządu wchodziłoby również trzech członków bez prawa głosu reprezentujących właściwe organizacje pozarządowe na szczeblu wspólnotowym oraz partnerów społecznych.

Po otrzymaniu opinii Parlamentu Europejskiego w marcu 2006 r. Rada przeanalizowała zalety poprawek 66 i 82, w których proponowano niewielki zarząd obejmujący dziewięciu członków mianowanych przez Radę oraz jednego przedstawiciela Komisji. Choć rozwiązanie to uznano za lepsze od pierwotnego wniosku Komisji, nie było ono do przyjęcia dla Rady z kilku powodów:

- biorąc pod uwagę charakter zagadnienia, Rada uznała za istotne, by każde państwo członkowskie miało swego przedstawiciela w zarządzie; uznała również, że ułatwiłoby to wzajemne korzystanie z wiedzy fachowej zgromadzonej w poszczególnych państwach oraz z doświadczeń w dziedzinie równości płci, co jest szczególnie ważne w kontekście rozszerzenia Unii;
- ważne jest sprawne funkcjonowanie instytutu, więc preferowana byłaby prosta procedura mianowania członków zarządu. Ponadto uznano, że niewielkie biuro byłoby w stanie skutecznie zapewnić sprawne funkcjonowanie zarządu;
- ze względu na to, że polityka równości płci oddziałuje na wiele innych dziedzin, Rada uważa, że Komisja powinna mieć w zarządzie więcej niż jednego przedstawiciela w celu umożliwienia jej wnoszenia znaczącego wkładu w funkcjonowanie instytutu. Rada uznała, że również w biurze zarządzającym powinien zasiadać przedstawiciel Komisji;
- Rada zgodziła się z Komisją, że w skład zarządu powinno wchodzić trzech członków bez prawa głosu reprezentujących partnerów społecznych i właściwe organizacje pozarządowe na szczeblu Wspólnoty.

Należy także zauważyć, że stanowisko Rady w odniesieniu do składu zarządu odzwierciedla ogólne horyzontalne stanowisko przyjmowane jak dotąd w stosunku do innych agencji lub organów Wspólnoty. Choć kilka delegacji było skłonnych do ponownego rozważenia swojego stanowiska co do instytutu, biorąc pod uwagę jego stosunkowo niewielki rozmiar i skromny budżet, uznano, że na obecnym etapie niemożliwe jest określenie, czy mniejszy zarząd, któremu towarzyszyłoby duże forum doradcze, byłby rzeczywiście sprawniejszy niż reprezentatywny zarząd, któremu towarzyszyłoby niewielkie biuro. Ponadto ustanowienie małego biura, które mogłoby się spotykać częściej niż zarząd, jest istotnym czynnikiem zapewniającym skuteczne wykorzystanie nakładów na działanie instytutu.

— *Równość mężczyzn i kobiet pod względem reprezentacji: 40 % członków (poprawka 39, art. 10 ust. 2)*

Rada popiera koncepcję zrównoważonej reprezentacji mężczyzn i kobiet w zarządzie, jak określono we wspólnym stanowisku. Nie chce jednak niepotrzebnie utrudniać funkcjonowania instytutu ustanawiając obowiązkową liczbę członków obu płci, co mogłoby być trudne do zrealizowania w praktyce, gdyż ogólnie rzecz biorąc obecnie w działalność związaną z polityką równości płci angażuje się więcej kobiet niż mężczyzn. Choć osiągnięcie równowagi płci jest istotne i podejmuje się kroki, by zaangażować w tej dziedzinie większą liczbę mężczyzn, Rada uważa, że doświadczenie i kompetencje członków zarządu w dziedzinie równości płci także są istotne i należy brać je pod uwagę.

— *Forum doradcze (poprawki 67 i 83, 68 i 84 oraz 51, art. 12 pierwotnego wniosku Komisji)*

W preferowanym przez Radę rozwiązaniu polegającym na utworzeniu dużego zarządu wspomaganego przez niewielkie biuro uznano, że forum doradcze przewidziane przez Komisję i Parlament nie jest już konieczne. Ponadto, by zapewnić instytutowi możliwość korzystania z wartościowej wiedzy fachowej dostępnej na szczeblu krajowym, art. 3 wspólnego stanowiska ustanawia Europejską Sieć na rzecz Równości Płci, zgodnie z propozycją Parlamentu, oraz przewiduje także „doroczne posiedzenie ekspertów z właściwych organów specjalizujących się w zagadnieniach równości mężczyzn i kobiet w państwach członkowskich”.

### 3. *Inne zmiany wprowadzone przez Radę*

W kontekście procedury prawno-językowej obejmującej Parlament Europejski i Radę uzgodniono pewną liczbę drobnych zmian technicznych natury prawnej lub językowej.

## IV. **WNIOSEK**

Rada uważa, że mimo różnicy zdań co do składu zarządu, wspólne stanowisko jest zgodne z zasadniczymi celami zmienionego wniosku Komisji.

---