

EUROPEISKA JÄMSTÄLLDHETSINSTITUTET

EIGE

Årligt arbetsprogram 2010

Antaget den 29 april 2010
Slutlig version

Kort beskrivning av Europeiska jämställdhetsinstitutets historia

Tanken på att inrätta ett europeiskt institut för jämställdhet diskuterades första gången 1995. Ett utkast till förslag om inrättande av ett sådant institut lades fram av den svenska jämställdhetsministern under ett seminarium i Stockholm i juni 1999 ⁽¹⁾.

Som ett led i den socialpolitiska agenda som antogs i Nice i december 2000 erkände Europeiska rådet behovet av att öka medvetenheten, poola resurser och utbyta erfarenheter för att främja jämställdheten mellan kvinnor och män, framför allt genom att inrätta ett europeiskt jämställdhetsinstitut.

Europeiska kommissionen lät utföra en genomförbarhetsstudie enligt gemenskapens ramstrategi för jämställdhet mellan kvinnor och män (2001–2005). Rådet (sysselsättning och socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) den 1–2 juni 2004 ⁽²⁾ stödde helt principen att inrätta ett europeiskt jämställdhetsinstitut i enlighet med resultaten från det informella mötet med jämställdhetsministrarna som sammankallades av det irländska ordförandeskapet den 7 maj 2004. Samtidigt framhölls betydelsen av en struktur som skulle tillföra ett mervärde och inte dubblera de nuvarande aktiviteterna inom detta område.

I juni 2004 framförde Europeiska rådet ⁽³⁾ sitt stöd för inrättandet av ett europeiskt jämställdhetsinstitut och uppmanade kommissionen att lägga fram ett särskilt förslag. Rådet tog därvid fasta på målen för jämställdhet mellan kvinnor och män i Lissabonagendan ⁽⁴⁾ och tidigare diskussioner i frågan.

Europaparlamentet hade dessutom sedan 2002 krävt att det skulle inrättas ett europeiskt jämställdhetsinstitut ⁽⁵⁾. I juni 2004 lade parlamentet fram ett betänkande om ett framtida europeiskt jämställdhetsinstitut.

Institutet blev verklighet när Europaparlamentet och rådet antog förordning (EG) nr 1922/2006 av den 20 december 2006 om inrättande av ett europeiskt jämställdhetsinstitut.

⁽¹⁾ Rapport från seminariet om ett europeiskt jämställdhetsinstitut som genomfördes i Stockholm i juni 1999, Näringsdepartementet (Stockholm, januari 2000).

⁽²⁾ Europeiska unionens råd, pressmeddelande 9507/04, s. 11.

⁽³⁾ Europeiska rådet 17–18 juni 2004, ordförandeskapets slutsatser, punkt 43.

⁽⁴⁾ Europeiska rådet 23–24 mars 2000, ordförandeskapets slutsatser, punkt 5.

⁽⁵⁾ Europaparlamentets resolutioner P5-TA (2002)0372 av den 4 juli 2002, P5-TA (2002) 0606 av den 17 december 2004, P5-TA (2004) 0023 av den 14 januari 2004 och P5-TA (2004) 0167 av den 10 mars 2004.

UTMANINGAR UNDER DE KOMMANDE ÅREN

KONTAKTER MED ETT NYTT EUROPAPARLAMENT OCH EN NY KOMMISSION

Under 2010 kommer institutet att utveckla det redan befintliga samarbetet med det nya Europaparlamentet, framför allt utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män (FEMM). Parlamentets intressen i anslutning till jämställdhetsinstitutets årliga arbetsprogram och eventuella gemensamma aktiviteter kommer att diskuteras.

Förändringarna i kommissionen kommer också att medföra många utmaningar när den nya kommissionsledamoten med ansvar för rättvisa, grundläggande rättigheter och medborgarskap börjar planera och genomföra de nya strategierna. Beslut kommer att fattas om jämställdhetsinstitutets roll när det gäller att stödja kommissionens och kommissionsledamotens arbete.

EUROPEISKA KOMMISSIONENS NYA STRATEGI FÖR JÄMSTÄLLDHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN 2011–2015

I sitt årliga arbetsprogram försöker Europeiska jämställdhetsinstitutet planera och genomföra aktiviteter som stöder vissa områden i den nuvarande vägkartan för jämställdhet mellan kvinnor och män. Flera prioriterade områden ingår i institutets arbete, nämligen EU:s jämställdhetsindex, könsstereotyper och massmedia. Institutet kommer att ha ett nära samarbete med GD Sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter för att samordna de aktiviteter som är relevanta för den nya strategi som ska offentliggöras under sommaren 2010.

DEN FINANSIELLA OCH EKONOMISKA KRISEN

Trots alla återhämtningsstrategier och försök att hitta en väg ut ur krisen kvarstår utmaningarna i samband med bristen på jämställdhet, till exempel bättre möjligheter på arbetsmarknaden för kvinnor och män, ett fungerande socialt skydd och en åldrande befolkning.

Möjligheterna att förbättra jämställdheten mellan kvinnor och män är nära knutna till den nuvarande ekonomiska situationen. Jämställdhet mellan kvinnor och män kommer att kräva verktyg och strategier som gör det möjligt att lindra krisens konsekvenser för kvinnor och män.

SKAPANDET AV EN NY ORGANISATION

Arbetet med att inrätta institutet kommer att vara som intensivast under 2010. Eftersom Europeiska jämställdhetsinstitutet är en relativt liten EU-byrå kommer det att behöva uppvisa största möjliga kompetens och professionalism om det ska kunna få fram alla de interna regler och dokument som krävs och dessutom börja leverera resultat på området för jämställdhet mellan kvinnor och män.

INNEHÅLL

- 1 EIGE:S UPPDRAG OCH FOKUS FÖR 2010
 - 1.1 ÖVERGRIPANDE MÅL
 - 1.2 FOKUSOMRÅDEN FÖR 2010
 - 1.3 GENOMFÖRANDESTRATEGIER OCH -METODER

- 2 ARBETSPROGRAMMET FÖR 2010
 - 2.1 FOKUSOMRÅDE 1: UPPBYGGNAD AV INSTITUTET SOM INSTITUTION
 - 2.1.1 ATT GARANTERA ADMINISTRATIVT OCH FINANSIELLT OBEROENDE
 - 2.1.2 EIGE:S ORGAN

 - 2.2 FOKUSOMRÅDE 2: STÖD ÅT EU-INSTITUTIONERNAS OCH MEDLEMSSTATERNAS FORSKNING OCH POLITISKA ARBETE
 - 2.2.1 UTVECKLING AV PÅLITLIGA DATA, STATISTISKA UPPGIFTER OCH INDIKATORER
 - 2.2.2 UTVECKLING AV VERKTYG OCH METODER FÖR INTEGRERING AV ETT JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV
 - 2.2.3 INSAMLING, DOKUMENTERING OCH SPRIDNING AV EXEMPEL PÅ BÄSTA PRAXIS

 - 2.3 FOKUSOMRÅDE 3: TEMAN ELLER PRIORITERADE OMRÅDEN
 - 2.3.1 EU:S JÄMSTÄLLDHETSINDEX

 - 2.4 FOKUSOMRÅDE 4: MEDVETANDEHÖJANDE, NÄTVERKSBYGGANDE OCH KOMMUNIKATION
 - 2.4.1 INITIAL INFORMATION OM INSTITUTET ÅT EU-MEDBORGARNA OCH OLIKA MÅLGRUPPER
 - 2.4.2 ATT UTVECKLA PÅLITLIG OCH HELTÄCKANDE INFORMATION
 - 2.4.3 ATT BRYTA UPP KÖNSSTEREOTYPER

 - 2.5 FOKUSOMRÅDE 5: DIALOG OCH PARTNERSKAP
 - 2.5.1 INRÄTTANDE AV EUROPEISKA JÄMSTÄLLDHETSNÄTVERKET
 - 2.5.2 INTRESSENTER OCH PARTNER

- 3 SAMMANSTÄLLNING ÖVER MÄNSKLIGA OCH FINANSIELLA RESURSER

- 4 TJÄNSTEFÖRTECKNING

- 5 ÖVERVAKNING OCH UTVÄRDERING
 - 5.1 ÖVERVAKNING AV GENOMFÖRANDE
 - 5.2 ÅRSRAPPORT

1 EIGE:S UPPDRAG OCH FOKUS FÖR 2010

Jämställdhet mellan kvinnor och män är både en grundläggande rättighet och en gemensam princip för EU. "Att motverka kvarstående jämställdhetsbrister på alla samhällsområden är en utmaning på längre sikt, eftersom det handlar om att åstadkomma strukturella och beteendemässiga förändringar och om att ompröva kvinnors och mäns roller. Kvinnors ökade arbetskraftsdeltagande är en positiv utvecklingstendens som bidragit mycket till den ekonomiska tillväxten i EU och som stått för en fjärdedel av den årliga ekonomiska tillväxten sedan 1995. (...) det finns fortfarande stora skillnader mellan könen när det gäller sysselsättningsgrad, löner, arbetstid, ansvarsfulla befattningar, fördelning av hushållsarbete och omsorgsansvar samt fattigdomsrisk" ⁽⁶⁾. Studier visar att jämställdhet mellan kvinnor och män kan vara en produktiv faktor och att kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden medför flera ekonomiska och sociala fördelar. Att investera i en politik för jämställdhet mellan kvinnor och män ger avkastning i form av ökat kvinnligt deltagande på arbetsmarknaden, kvinnornas bidrag till BNP, skatteintäkter och hållbara födelsetal.

Institutet anser det vara en viktig uppgift att underlätta kvinnornas medbestämmande och finansiella självständighet — och att öka medvetenheten om kvinnors bidrag till den ekonomiska tillväxten, samt att underlätta männens medbestämmande och självständighet som individer och i familjelivet — och att öka medvetenheten om mäns bidrag till att utveckla framtida generationer. För institutets del innebär detta insamling och spridning av information och bästa praxis om bland annat medbestämmande, lika deltagande i beslutsfattande samt i omvårdnad och hushållsarbete och kampen mot fattigdom och diskriminering på grund av kön.

1.1 ÖVERGRIPANDE MÅL

De **övergripande målen** (eller långsiktiga effekterna) av jämställdhetsinstitutets arbete (målen effektnivå) definieras på följande sätt i förordningen:

att bidra till och stärka jämställdhet, inbegripet integrering av ett jämställdhetsperspektiv i all gemenskapspolitik och nationell politik som följer av denna, att bekämpa könsdiskriminering samt öka medvetenheten om jämställdhetsfrågorna bland EU-medborgarna.

1.2 FOKUSOMRÅDEN FÖR 2010

Under 2010 kommer institutets aktiviteter att syfta till att snabbt genomföra institutets uppbyggnadsfas och se till att det kan påbörja sin operativa verksamhet.

i) Förutom att slutgiltigt fastställa jämställdhetsinstitutets bemanningsmål och utveckla samtliga dess nyckeldokument kommer aktiviteterna som inriktas på **att genomföra institutets administrativa och operativa uppbyggnad** att inriktas på att skapa förutsättningar för en effektiv drift av institutet i dess permanenta huvudkontor. Arbetet med **jämställdhetsinstitutets olika organ** kommer att omfatta att organisera styrelsens rotation och inledningen av dess mandatperiod samt att slutföra inrättandet av ett expertforum.

ii) **Stöd åt EU-institutionernas och medlemsstaternas politiska arbete** kommer att utgöra ett andra fokusområde för det kommande året. En undersökning av behoven och luckorna och en kartläggning av befintliga modeller och strategier för integrering av jämställdhetsaspekter kommer att genomföras.

⁽⁶⁾ Rapport från kommissionen till rådet, Europaparlamentet, Europeiska ekonomiska och sociala kommittén samt Regionkommittén — Jämställdhet mellan kvinnor och män — 2010, punkt 2.1.

Arbete med indikatorerna från Peking, framför allt genom att sprida information om användningen av de befintliga indikatorerna och stöd åt EU:s olika ordförandeskap i arbetet med att ytterligare utveckla indikatorer inom återstående områden kommer också att påbörjas. Europeiska jämställdhetsinstitutet kommer också att sträva efter att bistå ordförandeskapen inom andra områden.

iii) **Tematiska eller prioriterade områden** som angetts som viktiga för jämställdhetsarbetet kommer att påbörjas med en analys av nuläget vad gäller jämställdheten inom EU. På grundval av indikatorerna från Peking och andra överenskomna indikatorer kommer sedan ett jämställdhetsindex att utvecklas för EU som bas för en bredare och mer komplex strategi för att ta itu med befintliga brister. Arbetet med att utveckla gemensamma indikatorer för att utvärdera processen för jämställdhet mellan kvinnor och män kommer också att fortsätta.

iv) **Medvetandehöjande, nätverksbyggande och kommunikation** kommer att vara ett fjärde fokusområde i syfte att öka den initiala medvetenheten om jämställdhet mellan kvinnor och män och själva institutet på olika nivåer. För att uppmärksamma starten på institutets verksamhet kommer en logotypävling att genomföras och det vinnande bidraget kommer presenteras formellt under den officiella öppningsceremonin. En extern kommunikationsstrategi kommer att utvecklas för att hjälpa berörda aktörer att förstå frågeställningarna i samband med jämställdhet mellan kvinnor och män. När det gäller att bekämpa könsstereotyper kommer arbetet att inledas med en analys av könsstereotypernas effekter i den nuvarande situationen vad gäller jämställdhet mellan kvinnor och män i EU. En studie kommer att genomföras om kulturella normer och mönster som, i strid mot internationell rätt och EU:s och medlemsstaternas lagar, fortsätter att "koppla" kvinnor till reproduktion och män till offentlig verksamhet. Exempel på bästa praxis för konkreta åtgärder för att få bort dessa stereotyper kommer att presenteras. För att bistå institutet i detta arbete kommer en arbetsgrupp bestående av journalister och medie- och kommunikationsexperter samt en resursgrupp med ungdomar att inrättas.

v) **Dialog och partnerskap** kommer att utvecklas i kontakt med befintliga nätverk och i samarbete med de viktigaste intressenterna. Aktiviteterna inom detta fokusområde kommer att stimulera till inrättandet ett europeiskt jämställdhetsnätverk.

1.3 GENOMFÖRANDESTRATEGIER OCH -METODER

Arbetsprogrammet ska beskriva och övervaka institutets verksamhet och aktiviteter och bygger därför på den allmänt accepterade metoden för resultatbaserad styrning (RBM, Results-Based Management).

För att övervaka framstegen kommer indikatorer på alla nivåer att utvecklas. Basdata för sådana indikatorer kommer att fastställas under institutets första arbetsår.

Under de första åren av jämställdhetsinstitutets verksamhet, framför allt när den nya personalen rekryteras, kommer institutet att analysera alla tänkbara risker och utveckla ett system för effektiv riskhantering som ska integreras i de interna kontrollreglerna.

Enligt förordningen måste institutet genomföra sina uppgifter inom ramen för EU:s behörighet och i ljuset av de mål som antagits och de prioriterade områden som angetts i dess årliga program. Institutets arbetsprogram, inklusive dess statistik- och forskningsarbete, måste ligga i linje med EU:s prioriteringar på området för jämställdhet mellan kvinnor och män och kommissionens arbetsprogram.

För att producera resultat på medellång och kort sikt kommer jämställdhetsinstitutets olika team att vara operativt knutna till aktiviteterna inom övriga team (internt under olika aktiviteter och projekt), för att på så vis bidra till gemensamma resultat och stimulera till en gemensam lärande miljö.

2 ARBETSPROGRAMMET FÖR 2010

I detta arbetsprogram beskrivs aktiviteterna för 2010 och de mänskliga och finansiella resurser som krävs för att genomföra dem. Målen på lång och medellång sikt (mål på effekt- och resultatnivå) kommer att utgöra strukturen i institutets fleråriga program.

För att bidra till uppnåendet av de övergripande målen kommer institutet att organisera sitt arbete runt definierade aktivitetsområden som ska leverera kortsiktiga, omedelbara resultat som i sin tur kan bidra till att uppnå målen på medellång sikt.

2.1 FOKUSOMRÅDE 1: UPPBYGGNAD AV INSTITUTET SOM INSTITUTION

Under år 2010 kommer detta område att ha högsta prioritet för jämställdhetsinstitutet, eftersom det skapar förutsättningar för dess framtida arbete. Arbetet kommer att ha slutförts under 2011, när all personal har rekryterats, administrativa och interna dokument har utarbetats och antagits, samtliga organ och nätverk fungerar och institutet blir synligt som ett EU-centrum för jämställdhet mellan kvinnor och män som utvecklar och använder nödvändiga metoder och verktyg och sprider exempel på bästa praxis.

Under 2010 kommer detta område att omfatta ett antal aktiviteter enligt beskrivningen nedan.

2.1.1 ATT GARANTERA ADMINISTRATIVT OCH FINANSIELLT OBEROENDE

Aktivitetens omedelbara resultat: De viktigaste förutsättningarna skapas för att institutet ska fungera fullt ut

Åtgärderna inom denna aktivitet inkluderar institutets utveckling och utarbetande av samtliga återstående administrativa och operativa dokument, interna regler, arbetsprogrammet för 2010 och arbetsprogrammet på medellång sikt, inklusive återstående genomförandebestämmelser för tjänsteföreskrifterna. Rekrytering för återstående tjänster – enligt bemanningsplanen från 2009 – slutförs. Personalkompletteringen för 2010 förväntas vara på plats i slutet av året. Personalen kommer att utbildas och dess kompetens förbättras, framför allt inom områdena jämställdhet mellan kvinnor och män och EU-organens arbete och funktion.

Genom denna aktivitet slutförs de återstående förfarandena för att garantera fullständigt oberoende, nämligen godkännande av den årliga budgeten, rekrytering av räkenskapsförare och installation av de nödvändiga finansiella redovisningssystemen. Den kommer också att omfatta relationerna med värdlandet, ikraftträdande av avtalet om institutets säte och utveckling av ytterligare förfaranden för genomförande av villkor som garanterar att institutet fungerar effektivt. Utrustning av lokalerna, inklusive upphandling och installation av utrustningen, kommer också att slutföras.

För att skapa grunddata för en framtida utvärdering av effekten av jämställdhetsinstitutets aktiviteter kommer en utvärdering av läget innan institutet påbörjar sitt arbete att göras i början av 2010.

Europeiska jämställdhetsinstitutet planerar att genomföra en officiell öppningsceremoni den dag institutet uppnår fullständigt administrativt och finansiellt oberoende. Ett sådant arrangemang kommer att fungera som en viktig medvetandehöjande aktivitet. Europaparlamentet, kommissionen, medlemsstaterna, Europarådet och andra relevanta intressenter kommer att inbjudas för att fira den officiella starten på institutets arbete.

Resultatindikatorer: Interna regler för EIGE antagna av styrelsen andra kvartalet 2010. Årligt arbetsprogram för 2010 antaget senast första kvartalet 2010. Arbetsprogram för halva mandatperioden 2010-2012 antaget första kvartalet 2010. Återstående genomförandebestämmelser för tjänsteföreskrifterna antagna fjärde kvartalet 2010. ICS-system på plats i oktober 2010. Administrativa system för diarieförande och arkivering utvecklade och fungerande andra kvartalet 2010. Intranät och

webbplats operativa tredje kvartalet 2010. Installation av personal som rekryterades 2009 andra kvartalet 2010. Organisationsplan för 2010 slutförd tredje kvartalet 2010. Räkenskapsförare utsedd av styrelsen och rekryterad senast i slutet av första kvartalet 2010. EIGE-konto öppnat andra kvartalet 2010. STesta-linje och ABAC operativa andra kvartalet 2010. Återstående kontor utrustade andra kvartalet 2010. Förfarande för förbindelser och samarbete med värdlandet fullt fungerande i slutet av 2010. Utvärdering i förväg beställd till andra kvartalet 2010.

2.1.2 EIGE:S ORGAN

Aktivitetens omedelbara resultat: **Byråns organ fullt operativa till slutet av 2010**

Styrelsen

Denna aktivitet kommer att omfatta att organisera styrelsens möten och att täcka tillhörande kostnader för tolkning. I maj 2010 genomförs en rotation av medlemsstaterna och styrelsen påbörjar sitt nya mandat genom att välja styrelsens ordförande och vice ordförande.

Expertforumet

Expertforumet som inrättades i december 2009 kommer att introducera sina två första arbetsgrupper och utveckla arbetsmetoder och sätt för att ge råd om framtida forskningsområden, studier och genomförbarhetsstudier. Arbetet med att identifiera rätt kanaler för att sprida information till samtliga medlemsstater, sociala partner och övriga berörda partner kommer också att påbörjas. Expertforumets engagemang i kampanjer, rundabordskonferenser och seminarier under genomförandet av arbetsprogrammet efter halva tiden kommer också att fastställas.

Resultatindikatorer: Den nya styrelsen ska ha börjat arbeta i slutet av andra kvartalet 2010. Expertforumets roll när det gäller att samla in och sprida information ska vara fastställd till i slutet av andra kvartalet 2010. De två första arbetsgrupperna ska vara inrättade tredje kvartalet 2010. Beslut om en relevant studie eller undersökning ska ha fattats i slutet av tredje kvartalet 2010.

Personalresurser (2010)

Fokusområde 1: Administrativ uppbyggnad av institutet

Tillfälligt anställda AD	Tillfälligt anställda AST	SNE ⁽⁷⁾	Kontrakts-anställda CA	Anställda totalt	%	Budgetrubrik 1 PERSONAL
5	3		3,25	11,25	33%	970 000

2.2 FOKUSOMRÅDE 2: STÖD ÅT EU-INSTITUTIONERNAS OCH MEDLEMSSTATERNAS FORSKNING OCH POLITISKA ARBETE

2.2.1 UTVECKLING AV PÅLITLIGA DATA, STATISTISKA UPPGIFTER OCH INDIKATORER

Aktivitetens omedelbara resultat: **Vissa grundläggande förutsättningar har skapats för att arbeta med pålitliga data och indikatorer**

⁽⁷⁾ Seconded National Expert (utstationerad nationell expert).

Under 2010 kommer jämställdhetsinstitutet att påbörja förberedelserna för att samla in data, uppgifter och statistik som redan existerar. Insamlingen av information om befintlig jämställdhetsrelaterad social forskning kommer att påbörjas. Kontakt kommer att upprättas med Eurostat och alla övriga relevanta forskningsinstitutioner och akademiska institutioner och olika former av samarbete kommer att diskuteras. För att undvika dubblering kommer diskussionerna inledningsvis att ske med Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Europeiska arbetsmiljöbyrån, Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning och Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter.

Institutet kommer att tillhandahålla tekniskt stöd åt rådet under uppföljningen av handlingsplanen från Peking, framför allt vad gäller spridning och uppdatering av indikatorer. Institutets första steg blir att se till att indikatorerna uppmärksammas genom institutets webbplats, presentera en analys av befintliga uppgiftskällor och löpande uppdatera de data som indikatorerna bygger på (om det är möjligt).

Under 2010 kommer jämställdhetsinstitutet att genomföra en granskning av de indikatorer som tidigare antagits av rådet och av befintlig statistik för att kunna ge råd om uppdatering och förbättring av nuvarande indikatorer. Det arbetet kommer att inledas med en granskning av de tidigare indikatorerna (om lika lön) tillsammans med det belgiska ordförandeskapet under 2010. Jämställdhetsinstitutet kommer att inleda diskussioner och planera stödet åt ordförandeskapen i syfte att delta i utvecklingen av indikatorer och information för benchmarking.

Resultatindikatorer: Former och områden för samarbetet med Eurostat och GD EMPL fastställda till i slutet av andra kvartalet 2010. Granskning av befintlig information och statistik påbörjad till i slutet av andra kvartalet 2010. Studie om behov och genomförandeproblem till i slutet av 2010. Metoder för arbetet med indikatorerna från Peking utformade till i slutet av tredje kvartalet 2010. Arbetsgrupp för indikatorerna från Peking bestämd i slutet av andra kvartalet 2010. Första information om befintliga indikatorer från Peking offentliggjorda på webbplatsen i slutet av fjärde kvartalet 2010. Stöd åt det belgiska ordförandeskapet i slutet av fjärde kvartalet 2010 och därefter till kommande ordförandeskap.

2.2.2 UTVECKLING AV VERKTYG OCH METODER FÖR INTEGRERING AV ETT

JÄMSTÄLLDHETSPERSPEKTIV

Aktivitetens omedelbara resultat: Arbetet med verktyg och metoder påbörjat

Efter slutsatserna från rådet (sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor) (EPSCO)⁽⁸⁾, där man förespråkade en systematisk strategi för integrering av ett jämställdhetsperspektiv – framför allt inklusive en effektiv framtagning av statistik som fördelas enligt kön, användning av indikatorer för att mäta framsteg och utbildningsprogram för att utveckla kunskaper i jämställdhetsfrågor – kommer jämställdhetsinstitutet att påbörja sitt arbete här på ett antal olika fronter. Institutet kommer att inleda en undersökning om behov och svårigheter i sammanhanget samt befintliga framgångsrika strategier och verktyg för en integrering av perspektivet kvinnor och män som tillämpas av EU:s organ, medlemsstaterna och civilsamhällets organisationer. En första uppsättning exempel på bästa praxis kommer att presenteras för intressenterna vid ett informationsseminarium i Bryssel för kommissionen, medlemsstaterna, Europaparlamentet och andra berörda organisationer i december 2010. För att stödja ordförandeskapen i deras ansträngningar att integrera jämställdhetsperspektivet i hela Europa 2020-strategin kommer institutet att hjälpa till med att utveckla nödvändiga indikatorer och information för benchmarking.

⁽⁸⁾ Rådets slutsatser om jämställdhet: Återhämtning från krisen och förberedelser för Lissabonstrategin efter 2010. 2980:e mötet i rådet (Sysselsättning, socialpolitik, hälso- och sjukvård samt konsumentfrågor), Bryssel den 30 november 2009.

Synergier i arbetet med att utveckla metoder, verktyg och manualer kommer också att diskuteras med Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Europeiska arbetsmiljöbyrån och Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter.

Resultatindikatorer: En studie om befintliga metoder och verktyg påbörjad i slutet av andra kvartalet 2010, de första resultaten presenteras för intressenterna i slutet av 2010. Diskussioner med ordförandeskapen påbörjade i slutet av andra kvartalet 2010. Gemensamma åtgärder identifierade med byråerna före utgången av år 2010.

2.2.3 INSAMLING, DOKUMENTERING OCH SPRIDNING AV EXEMPEL PÅ BÄSTA PRAxis

Aktivitetens omedelbara resultat: **Grundförutsättningarna skapas för att samla in, dokumentera och sprida exempel på bästa praxis**

Under 2010 tas de första stegen för att inrätta dokumenteringsresurser som är tillgängliga för allmänheten. En inventering av den tillgängliga forskningen inom EU och insamling av exempel på bästa praxis från medlemsstater och lokala myndigheter kommer att påbörjas av jämställdhetsinstitutet. Arbete påbörjas för att identifiera de effektivaste arbetsmetoderna och utforma en teknisk ram för upprättande av en elektronisk resursdatabas online, ett dokumentationscentrum för nationella exempel på bästa praxis och ett bibliotek över tillgängligt material om jämställdhet mellan kvinnor och män (framför allt så kallad "grå litteratur").

Nationella forskningsorgan och universitet kommer att kontaktas för ett effektivt samarbete och framtida utbyte. Samarbete för spridning av relevant material och information kommer att äga rum med Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Europeiska arbetsmiljöbyrån, Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning och Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter.

Resultatindikatorer: Inventering av befintlig forskning påbörjad i slutet av tredje kvartalet 2010. Första exemplen på bästa praxis insamlade inom utvalda områden till i mitten av tredje kvartalet 2010. System för dokumentering av bästa praxis tillgängliga för allmänheten i Vilnius i slutet av fjärde kvartalet 2010. Första diskussionerna om forskningsområden till i slutet av fjärde kvartalet 2010. Maskinvara och programvara för det elektroniska resurscentret online inköpta i mitten av tredje kvartalet 2010. Bibliotekets första publikationer tillgängliga för allmänheten i slutet av fjärde kvartalet 2010. Beslut om spridning av exempel på bästa praxis genom byråerna fattade till i slutet av tredje kvartalet 2010. Kontakter har tagits med minst 27 nationella forskningsorgan i slutet av 2010.

PERSONALRESURSER (2010)

Fokusområde 2: Stöd åt EU-institutionernas och medlemsstaternas forskning och politiska arbete

Tillfälligt anställda AD	Tillfälligt anställda AST	SNE	Kontraktsanställda CA	Totalt	%	Budgetrubrik 1 PERSONAL
4,25	2,75	1	1	9	26 %	590 000

2.3 FOKUSOMRÅDE 3: TEMAN ELLER PRIORITERADE OMRÅDEN

2.3.1 EU:S JÄMSTÄLLDHETSINDEX

Aktivitetens omedelbara resultat: **Grundstrukturen för EU:s jämställdhetsindex framtagen**

Under 2010 kommer institutet, i samarbete med GD Sysselsättning, socialpolitik och lika möjligheter samt Eurostat att fortsätta utveckla ett koncept för ett jämställdhetsindex för EU på grundval av de nya indikatorerna från Peking och andra överenskomna indikatorer i syfte att utvärdera jämställdheten mellan kvinnor och män i både offentligt och privat liv i EU:s medlemsstater.

I början av året kommer en arbetsgrupp att inrättas för att bistå institutet i dess arbete. Under 2010 kommer jämställdhetsinstitutet att påbörja det förberedande arbetet med indexet genom att använda erfarenheterna från befintliga nationella index, analysera och diskutera deras olika komponenter och modifiera dem i de fall det bedöms som nödvändigt. Befintliga och framtida datakällor för uppdatering av indexet kommer också att kartläggas och analyseras.

Resultatindikatorer: Arbetsgrupp för EU:s jämställdhetsindex inrättad i slutet av andra kvartalet 2010. Kartläggning av befintliga och framtida datakällor påbörjad tredje kvartalet 2010. Ram för framtida arbete med EU:s jämställdhetsindex framtagna till i slutet av 2010.

PERSONALRESURSER (2010)

Fokusområde 3: Teman eller prioriterade områden

Tillfälligt anställda AD	Tillfälligt anställda AST	SNE	Kontraktsanställda CA	Totalt	%	Budgetrubrik 1 PERSONAL
3,5	0,75	1	0,75	6	18 %	350 000

2.4 FOKUSOMRÅDE 4: MEDVETANDEHÖJANDE, NÄTVERKSBYGGANDE OCH KOMMUNIKATION

2.4.1 INITIAL INFORMATION OM INSTITUTET ÅT EU-MEDBORGARNA OCH OLIKA MÅLGRUPPER

Aktivitetens omedelbara resultat: **EU:s medborgare medvetna om institutets uppdrag och arbete**

2.4.1.1 Utveckling av en kommunikationsstrategi

Under 2010 kommer jämställdhetsinstitutet att utveckla en långsiktig kommunikationsstrategi som utifrån det övergripande målet att skapa en allmän tillgänglighet omfattar detaljerade åtgärder för medvetandehöjande, nätverksbyggande och kommunikationsaktiviteter och som riktas externt mot alla intressenter och brukare och internt mot personalen. Institutet kommer att utforska och identifiera olika kommunikationsmedel och kanaler som är lämpliga för att nå medlemsstaterna så effektivt som möjligt, till exempel via kommissionens och Europaparlamentets representationer i medlemsstaterna.

i) Strategins externa kommunikationskomponent kommer att omfatta en definition av målgrupperna och utvalda grupperns behov och intressen. Information och kommunikationsmetoder kommer sedan att utformas i enlighet därmed, kommunikationskanalerna väljs ut och återkopplingen analyseras för att ge lärdomar inför framtiden. Institutet kommer också att börja planera kontakterna med intressenterna och olika former av nätverksbyggande för att stärka främjandet av jämställdheten mellan kvinnor och män och utbytet av bästa praxis.

En integrerad del av de externa kommunikationsfunktionerna kommer att bli att garantera att institutet skapar en dynamisk medienärvaro online redan från start.

ii) Strategins interna komponent kommer att fungera som riktlinjer för att hjälpa personalen genomföra planerade aktiviteter, definiera vilka resultat som ska kommuniceras, utforma budskapet och välja kommunikationskanaler.

Institutets mål är att delta i utställningen som visar upp samtliga byråer i Europaparlamentet i september 2010.

2.4.1.2 EU-tävling om EIGE:s logotyp

En tävling för att välja jämställdhetsinstitutets logotyp kommer att bli institutets första kampanj. Den vänder sig inte till professionella designstudior utan till EU:s medborgare, framför allt konstnärer, studenter och ungdomar. Deltagarna kommer att få en möjlighet att testa sin konstnärliga talang i kombination med sin vision av en jämställd värld genom att i ord (en slogan) eller bild (en logotyp) formulera de värden som jämställdhet mellan kvinnor och män representerar för EU. Genom tävlingen presenteras institutet som ett EU-center för arbete med jämställdhetsfrågor, medvetenheten om de frågor som ska tas upp av institutet ökar och människor uppmuntras att skapa en dynamisk och meningsfull symbol för institutet.

Logotypen kommer att användas på jämställdhetsinstitutets brevpapper, broschyrer och annat stödmaterial inklusive audiovisuellt material, på skyltar och i Internet.

Tävlingen är tänkt att starta i början på året och avslutas under våren 2010. Den som utformat den vinnande logotypen kommer att bjudas in att delta i Europeiska jämställdhetsinstitutets officiella öppningsceremoni, där logotypen kommer att presenteras.

Resultatindikatorer: En kommunikationsstrategi ska ha tagits fram i slutet av 2010. Den interna kommunikationen ska vara integrerad i arbetsprogrammet i slutet av andra kvartalet 2010. De första formerna av nätverksbyggande ska ha etablerats till i slutet av andra kvartalet 2010. Antalet deltagare i tävlingen, antalet pressmeddelanden om logotävlingen och officiell presentation av den nya logotypen klart till i slutet av andra kvartalet 2010.

2.4.2 ATT UTVECKLA PÅLITLIG OCH HELTÄCKANDE INFORMATION

Aktivitetens omedelbara resultat: **Grundläggande verktyg för heltäckande information om jämställdhet mellan kvinnor och män utvecklade**

Utformning av EIGE:s webbplats

Jämställdhetsinstitutet kommer redan från början av 2010 att ha som mål att utforma grundläggande ramar och utveckla tekniska system för en webbplats, som ska utformas för att passa olika utvalda målgruppers behov. De grundläggande ramarna kommer att omfatta former för chattar och diskussioner med användarna och olika metoder för att samla in feedback. Mot slutet av året kommer de första videomeddelandena om institutet, dess roll och mandat att ha tagits fram för olika icke-statliga organisationer och användare. Arbetet med att skapa system för att samla in och ställa elektronisk information till förfogande inleds, till exempel pressmeddelanden, medieövervakning av pressklipp och webbläsare. Webbplatserna kommer regelbundet att uppdateras med nya tekniska funktioner och egenskaper.

Resultatindikatorer: En preliminär webbplats ska lanseras tidigt under året och de slutgiltiga riktlinjerna för webbplatsen ska vara klara till i slutet av 2010. Andelen prenumeranter på e-nyhetsbrev i slutet av 2010. Månadsvis redovisning av det sammanlagda antalet besök per månad till i slutet av 2010. Månadsvis sammanställning av antalet reaktioner per månad till i slutet av 2010. Årlig sammanställning av antalet dokument som laddas ned till i slutet av 2010. Årlig sammanställning av antalet nedladdade pressmeddelanden från nyhetssektionen till i slutet av 2010. Första videomeddelandena utformade till mitten av tredje kvartalet 2010. Rundabordskonferens om den nya kommissionens strategi i slutet av 2010.

2.4.3 ATT BRYTA UPP KÖNSSTEREOTYPER

2.4.3.1 Inrättande av resursgrupper

Aktiviteten kommer att inledas med att jämställdhetsinstitutet samlar en arbetsgrupp bestående av journalister och medie- och kommunikationsexperter för att stärka effekten av institutets kommunikationsinsatser. Arbetsgruppen kommer att ge råd åt institutet och dess kommunikationsteam om de bästa sätten att sprida information och inleda diskussioner om olika frågor i medlemsstaterna. Gruppens experter kommer också att uppmanas ge råd åt institutet när det gäller att utveckla skräddarsydda strategier för medvetandehöjande evenemang och diskussioner som riktas in på särskilda grupper och enskilda medlemsstater.

I slutet av året kommer välkända opinionsbildare att bjudas in för att delta i en rundabordskonferens där den nya kommissionens jämställdhetsstrategi presenteras.

2.4.3.2. Med siktet inställt på ungdomar

En del av Europeiska jämställdhetsinstitutets arbete kommer att vara en EU-övergripande aktivitet för att identifiera och bryta ned ett antal könsstereotyper. Med tanke på hur komplicerad den uppgiften är, framför allt med avseende på de kulturella, sociala och religiösa skillnader som finns i EU, kommer en speciell målgrupp att väljas för den första hälften av mandatperioden, nämligen ungdomar.

För att skapa en hållbar förändring och kunna jämföra likheter och skillnader mellan olika länder i EU kommer en inledande undersökning om kulturella, inklusive språkliga, och sociala normer och mönster som definierar de asymmetriska koncepten "män" och "kvinnor" och "könsroller" eller -identiteter i samhället, framför allt begreppet unga män och unga fäder i samhället, att genomföras under 2010. Studien kommer inledningsvis att fokusera på två länder för att sedan gradvis utökas till övriga medlemsstater.

En arbetsgrupp för att hjälpa till med planering och övervakning av arbetet kommer att inrättas under våren 2010.

Själva aktiviteten kommer att starta i mindre skala genom att välja ut en grupp ungdomar i två pilotländer för den inledande testperioden. Med hjälp av nationella organ och andra relevanta institutioner kommer två grupper av tonåringar (flickor och pojkar) som ska fungera som framtida jämställdhetsattachéer att bildas. Inledningsvis kommer deltagarna att informeras om studien av kulturella och sociala normer som påverkar könsroller och tillsammans med institutets personal kommer de sedan att utveckla olika sätt att bidra till insamlingen av observationer om normer och mönster i samhället i samband med kvinnors och mäns roller. Samtidigt kommer grupperna att utbildas i grunderna vad gäller jämställdhetsfrågor och Europeiska unionen.

Ett första feedbackmöte kommer att planeras i slutet av 2010 för att jämföra resultaten mellan de båda kulturerna.

Resultatindikatorer: En arbetsgrupp med journalister och medie- och kommunikationsexperter har inrättats i slutet av andra kvartalet 2010. Antalet deltagare i arbetsgruppen fastställt. Antalet informationsevenemang som organiserats av arbetsgruppen fastställt. Första medieövervakningen startad i slutet av 2010. Arbetsgrupp för pilotländerna inrättad i slutet av andra kvartalet 2010. Studie av kulturella och sociala normer och mönster påbörjad i slutet av andra kvartalet 2010. Studie av kulturella och sociala normer och mönster inledd senast tredje kvartalet 2010. De första pilotgrupperna träffas senast i slutet av tredje kvartalet 2010.

PERSONALRESURSER (2010)

Fokusområde 4: Medvetandehöjande, nätverksbyggande och kommunikation

Tillfälligt anställda AD	Tillfälligt anställda AST	SNE	Kontrakt-anställda CA	Totalt	%	Budgetrubrik 1 PERSONAL
1,75	1,25		0,5	3,5	10 %	270 000

2.5. FOKUSOMRÅDE 5: DIALOG OCH PARTNERSKAP

Denna aktivitet kommer att fokusera på att inrätta ett fungerande samarbete med olika intressenter på olika nivåer.

2.5.1 INRÄTTANDE AV EUROPEISKA JÄMSTÄLLDHETSNETVERKET

Aktivitetens omedelbara resultat: **Förutsättningar skapas för ett nätverk som kan sprida kompetens och erfarenheter**

Denna aktivitet inleds med en genomförbarhetsstudie av effektiva typer av elektroniska nätverk. På grundval av den studien kan sedan nätverkets metoder utformas.

En arbetsgrupp som ska undersöka användbara och effektiva nätverk inrättas senast i slutet av juni 2010 för att hjälpa institutet identifiera kontakter och kanaler för att nå relevanta organisationer och organ och olika sätt att samla in och poola kunskap.

Metoderna för att använda nätverket och dess partner för att effektivt sprida användbar information kommer att utgöra en del av arbetet.

Europeiska jämställdhetsinstitutet kommer att utnyttja databasen som tillhör GD EMPL samt kommunikationskanalerna som styrelsen, expertforumet och olika organisationer förfogar över för att nå de potentiella medlemmarna av nätverket.

Resultatindikatorer: Genomförbarhetsstudie av effektiva typer av elektroniska nätverk lanserad i slutet av andra kvartalet 2010. Arbetsgrupp för nätverket inrättad i slutet av andra kvartalet 2010. Första inventeringen av potentiella medlemmar av nätverket genomförd i slutet av tredje kvartalet 2010. Definition av grundläggande IT-verktyg för det elektroniska nätverket slutförd i slutet av tredje kvartalet 2010.

2.5.2 INTRESSENTER OCH PARTNER

Aktivitetens omedelbara resultat: **Det första EU-övergripande partnerskapet inrättat**

Institutet kommer att ta kontakt med sina viktigaste intressenter med sikte på framtida dialog och nätverkssamarbete. Samarbete kommer att inledas med i) det nya Europaparlamentet och dess relevanta utskott, ii) Europeiska kommissionen, framför allt GD EMPL samt iii) medlemsstaterna och deras relevanta nationella organ. Samarbetsformer, tänkbara gemensamma aktioner, evenemang och andra aktiviteter kommer att diskuteras och utformas.

Seminarier och möten med Europaparlamentet, framför allt utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män, kommer att arrangeras. I samband därmed kommer information om framstegen med att genomföra jämställdhetsinstitutets arbetsprogram att redovisas och beslut fattas om olika samarbetsformer.

Konkreta former för samarbete med andra EU-organ kommer också att beslutas och överenskommas.

En studie kommer att inledas under 2010 för att kartlägga intressenter och aktörer på EU-nivå och framtida aktörer i tredje länder. Studien kommer också att kartlägga intressen och behov för enskilda intressenter i samband med jämställdhetsarbetet.

För att poola resurser och kunskaper i arbetet på att främja jämställdhet mellan kvinnor och män kommer jämställdhetsinstitutet att inrätta en arbetsgrupp före utgången av 2010 som kommer att delta i planering och genomförande av större evenemang.

För regelbunden information och spridning av viktig information kommer institutet att ta fram ett elektroniskt nyhetsbrev och distribuera det till alla sina intressenter och partner.

Resultatindikatorer: Elektroniskt nyhetsbrev skapas före utgången av 2010. En arbetsgrupp för samordning av intressenter inrättas före utgången av 2010. Kartläggning av intressenter och aktörer påbörjas före utgången av tredje kvartalet 2010. Seminarier med utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män under andra och fjärde kvartalet 2010. Avsiktsdeklaration eller annan form av samarbete med de viktigaste intressenterna till i slutet av tredje kvartalet 2010. Samarbetsplaner överenskomna med Europeiska institutet för förbättring av levnads- och arbetsvillkor, Europeiska arbetsmiljöbyrån, Europeiskt centrum för utveckling av yrkesutbildning och Europeiska unionens byrå för grundläggande rättigheter senast i slutet av tredje kvartalet 2010.

Personalresurser (2010)

Fokusområde 5: Dialog och partnerskap

Tillfälligt anställda AD	Tillfälligt anställda AST	SNE	Kontrakts-anställda CA	Totalt	%	Budgetrubrik 1 PERSONAL
1,5	1,25	1	0,5	4,25	13 %	240 000

3 SAMMANSTÄLLNING ÖVER MÄNSKLIGA OCH FINANSIELLA RESURSER

AKTIVITETER			Preliminärt budgetförslag för 2010				Budget- andel
			2 420 000	1 020 000	3 500 000	6 940 000	
			RUBRIK 1 Personal	RUBRIK 2 Infrastruktur	RUBRIK 3 Drift	Total budget	
%	HR totalt						
Fokusområde 1: Uppbyggnad av institutet som institution	33 %	11,25	970 000	331 000	428 000	1 729 000	25 %
Fokusområde 2: Tekniskt stöd åt EU-institutionernas och medlemsstaternas politiska arbete	26 %	9	590 000	201 000	847 000	1 638 000	24 %
Fokusområde 3: Teman eller prioriterade områden	18 %	6	350 000	119 000	120 000	589 000	8 %
Fokusområde 4: Medvetandehöjande, nätverksbyggande och kommunikation	10 %	3,5	270 000	92 000	1 425 000	1 787 000	26 %
Fokusområde 5: Dialog och partnerskap	13 %	4,25	240 000	82 000	460 000	782 000	11 %
RESERV ^o				195 000	220 000	415 000	6 %
Totalt	100 %	34	2 420 000	1 020 000	3 500 000	6 940 000	100 %
			Budgetförslag 2010				

^o) Medlen i reservfonden är låsta i avvaktan på beslut från styrelsen under dess nästa möte.

4 TJÄNSTEFÖRTECKNING

Tjänstegrupp/lönegrad	Godkänd tjänsteförteckning 2009	Äskad tjänsteförteckning 2010	Ändrad tjänsteförteckning genom styrelsebeslut av den 19 februari 2010
AD16			
AD15			
AD14			
AD13	1	1	1
AD12			
AD11	1	1	1
AD10	1	1	1
AD9			1
AD8	2	2	3
AD7	2	2	2
AD6		1	1
AD5	5	8	8
TOTALT AD	12	16	18
AST11			
AST10			
AST9	1	1	
AST8	1	1	
AST7			
AST6	2	2	2
AST5	2	3	3
AST4	2	2	2
AST3			

AST2			
AST1			
TOTAL AST	8	9	7
TOTALT AD/AST	20	25	25

Externt anställda: kontraktсанställda

Tjänstegrupp	2009	2010
FG IV	2	2
FG III	1	2
FG II	2	2

5 ÖVERVAKNING OCH UTVÄRDERING

5.1 ÖVERVAKNING AV GENOMFÖRANDE

På grundval av en resultatbaserad övervakningsstrategi kommer institutet att samla in och analysera information om framstegen med att genomföra arbetsprogrammet. Baslinjedata och information kommer att samlas in och indikatorer och mål kommer att tas fram för att ge ledningen och de viktigaste intressenterna uppgifter om hur genomförandet fortskrider.

Ett övervakningssystem kommer att utvecklas av vart och ett av teamen och konsolideras med de båda enheterna till en enda plan som används som intern kontrollstandard.

5.2 ÅRSRAPPORT

I slutet av 2010 kommer den första årsrapporten med de omedelbara resultat som uppnåtts att utarbetas och läggas fram inför styrelsen och alla övriga relevanta intressenter.