

EIGE

Jahresarbeitsprogramm 2010

Angenommen am 29. April 2010
Endgültige Fassung

EINFÜHRUNG

Kurzdarstellung der Entwicklung des Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen

Die Idee zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen wurde erstmals 1995 zur Diskussion gestellt, und anlässlich eines Seminars in Stockholm im Juni 1999¹ wurde vom schwedischen Minister für Gleichstellungsfragen ein Entwurf eines Vorschlags zur Errichtung eines solchen Instituts eingebracht.

Im Rahmen der sozialpolitischen Agenda, die im Dezember 2000 in Nizza gebilligt wurde, hat der Europäische Rat anerkannt, dass zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern das Problembewusstsein geschärft, Ressourcen gebündelt und Erfahrungen ausgetauscht werden müssen, Ziele, die insbesondere durch Einrichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen erreicht werden können.

Die Europäische Kommission hatte im Zusammenhang mit der Rahmenstrategie der Gemeinschaft zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern (2001-2005) eine Durchführbarkeitsstudie in Auftrag gegeben. Der Rat (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz) hat auf seiner Tagung am 1. und 2. Juni 2004² aufgrund der Ergebnisse der informellen Tagung der für Gleichstellung zuständigen Minister, die vom irischen Ratsvorsitz am 7. Mai 2004 einberufen worden war, der Einrichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen grundsätzlich und uneingeschränkt zugestimmt, dabei jedoch die Bedeutung einer solchen Einrichtung hervorgehoben, die zusätzlichen Nutzen schaffen würde, jedoch keine Überschneidungen mit den in diesem Bereich bereits bestehenden Aktivitäten mit sich bringen sollte.

Im Juni 2004 hat der Europäische Rat³ im Sinne der Gleichstellungsziele der Lissabonner Agenda⁴ und unter Berücksichtigung früherer Diskussionen zu diesem Thema die Einrichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen unterstützt und die Kommission ersucht, diesbezüglich einen Vorschlag zu unterbreiten.

Das Europäische Parlament hatte bereits seit 2002 die Einrichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen gefordert⁵. Im Juni 2004 erschien ein Bericht über die Rolle eines zukünftigen Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen.

Das Institut wurde mit der Annahme der Verordnung (EG) Nr. 1922/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Errichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen eingerichtet.

¹ Bericht aus dem Seminar über die Einrichtung eines Europäischen Instituts für Gleichstellungsfragen in Stockholm im Juni 1999, schwedisches Ministerium für Industrie, Beschäftigung und Kommunikation (Stockholm, Januar 2000).

² Rat der Europäischen Union, Pressemitteilung 9507/04, S. 11.

³ Tagung des Europäischen Rates, 17. und 18. Juni 2004, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Absatz 43.

⁴ Tagung des Europäischen Rates, 23. und 24. März 2000, Schlussfolgerungen des Vorsitzes, Absatz 5.

⁵ Entschlüsse des Europäischen Parlaments P5-TA (2002)0372 vom 4. Juli 2002, P5-TA (2002) 0606 vom 17. Dezember 2004, P5-TA (2004) 0023 vom 14. Januar 2004 und P5-TA (2004) 0167 vom 10. März 2004.

HERAUSFORDERUNGEN FÜR DAS KOMMENDE JAHR

KONTAKTE ZUM NEUEN EUROPÄISCHEN PARLAMENT UND ZUR EUROPÄISCHEN KOMMISSION

Im Jahr 2010 wird das Institut die bereits bestehende Zusammenarbeit mit dem neuen Europäischen Parlament, insbesondere mit dem Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter (FEMM), ausbauen. Dabei soll erörtert werden, welche Tätigkeitsbereiche des Parlaments in einem Zusammenhang mit dem Jahresarbeitsprogramm des EIGE stehen, und es soll über mögliche gemeinsame Aktivitäten gesprochen werden.

Die Veränderungen in der Kommission werden auch sehr viele Herausforderungen mit sich bringen, wenn der neue Kommissar für Justiz, Grundrechte und Bürgerschaft mit der Planung und Umsetzung der neuen Strategien beginnt. Dabei wird festgelegt, welche Rolle das EIGE bei der Unterstützung der Arbeit der Kommission und des Kommissionsmitglieds einnehmen wird.

NEUE STRATEGIE DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER IM ZEITRAUM 2011-2015

Mit dem Jahresarbeitsprogramm des EIGE soll versucht werden, Aktivitäten ergänzend zu einigen Arbeitsbereichen des derzeitigen Fahrplans für die Gleichstellung von Frauen und Männern zu planen und umzusetzen. Zur Arbeit des EIGE gehören auch mehrere Schwerpunktbereiche, und zwar der EU-Gleichstellungsindex, Stereotypen und Massenmedien. Das Institut wird eng mit der GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit zur Koordinierung seiner Aktivitäten zusammenarbeiten, die für die neue Strategie wichtig sind, die im Sommer 2010 vorgestellt werden soll.

FINANZ- UND WIRTSCHAFTSKRISE

Trotz aller Strategien zur Ankurbelung der Wirtschaft und der Versuche, einen Weg aus der Krise zu finden, stellen sich nach wie vor dieselben Herausforderungen in Verbindung mit der Gleichstellung von Frauen und Männern, etwa bessere Chancen für Frauen und Männer auf dem Arbeitsmarkt, ein funktionierender Sozialschutz und die Überalterung der Gesellschaft.

Zwischen den Möglichkeiten einer Verbesserung der Gleichstellung der Geschlechter und der derzeitigen wirtschaftlichen Lage besteht ein enger Zusammenhang. Für die Gleichstellung von Frauen und Männern sind Werkzeuge und Konzepte erforderlich, mit denen die Folgen der Krise für Frauen und Männer gemildert werden können.

SCHAFFUNG EINER NEUEN ORGANISATION

Die Vorbereitungen zur Errichtung des Instituts werden im Laufe des Jahres 2010 ihren Höhepunkt erreichen. Das EIGE wird als vergleichsweise kleine EU-Agentur ein Höchstmaß an Kompetenz und Professionalität an den Tag legen müssen, wenn es alle notwendigen internen Regelungen und Dokumente auf- bzw. erstellen möchte und konkrete Ergebnisse im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter erzielen will.

INHALT

1 AUFTRAG DES EIGE UND SCHWERPUNKTE FÜR 2010

- 1.1 ÜBERGREIFENDE ZIELE
- 1.2 SCHWERPUNKTBEREICHE FÜR 2010
- 1.3 KONZEPT UND METHODEN ZUR UMSETZUNG

2. ARBEITSPROGRAMM 2010

2.1 SCHWERPUNKTBEREICH 1: INSTITUTIONELLER AUFBAU DES INSTITUTS

- 2.1.1 GEWÄHRLEISTUNG DER VERWALTUNGSRECHTLICHEN UND FINANZIELLEN UNABHÄNGIGKEIT
- 2.1.2 GREMIEN DES EIGE

2.2 SCHWERPUNKTBEREICH 2: UNTERSTÜTZUNG DER FORSCHUNG UND DER POLITISCHEN ARBEIT DER EU-ORGANE UND DER MITGLIEDSTAATEN

- 2.2.1 ENTWICKLUNG ZUVERLÄSSIGER DATEN, STATISTIKEN UND INDIKATOREN
- 2.2.2 ENTWICKLUNG VON WERKZEUGEN UND METHODEN ZUR FÖRDERUNG DER DURCHGEHENDEN BERÜCKSICHTIGUNG DES GLEICHSTELLUNGSASPEKTS (GENDER MAINSTREAMING)
- 2.2.3 ERHEBUNG, DOKUMENTATION UND VERBREITUNG BEWÄHRTER VERFAHREN

2.3 SCHWERPUNKTBEREICH 3: THEMATISCHE ODER VORRANGIGE BEREICHE

- 2.3.1 EU-GLEICHSTELLUNGSINDEX

2.4 SCHWERPUNKTBEREICH 4: SENSIBILISIERUNG, VERNETZUNG UND KOMMUNIKATION

- 2.4.1 ERSTE INFORMATIONEN ÜBER DAS INSTITUT FÜR UNIONSBÜRGER UND VERSCHIEDENE ZIELGRUPPEN
- 2.4.2 ENTWICKLUNG ZUVERLÄSSIGER UND UMFASSENDER INFORMATIONEN
- 2.4.3 AUFBRECHEN VON GESCHLECHTERSTEREOTYPEN

2.5 SCHWERPUNKTBEREICH 5: DIALOG UND PARTNERSCHAFT

- 2.5.1 AUFBAU EINES EUROPÄISCHEN NETZWERKS FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER
- 2.5.2 AKTEURE UND PARTNER

3 ÜBERBLICK ÜBER DIE PERSONELLEN UND FINANZIELLEN MITTEL

4 STELLENPLAN

5 ÜBERWACHUNG UND BEWERTUNG

- 5.1 ÜBERWACHUNG DER DURCHFÜHRUNG
- 5.2 JAHRESBERICHT

AUFTRAG DES EIGE UND SCHWERPUNKTE FÜR 2010

Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist sowohl ein Grundrecht als auch ein gemeinsamer Grundsatz der Europäischen Union. „Die Bekämpfung fortbestehender Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in allen Gesellschaftsbereichen wird noch lange eine Herausforderung bleiben, denn die Beseitigung dieser Ungleichheiten setzt Struktur- und Verhaltensänderungen sowie eine Neudefinition der Rollen von Frauen und Männern voraus. Die höhere Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen ist eine positive Entwicklung. Sie stellt einen wichtigen Beitrag zum Wirtschaftswachstum in der EU dar, auf den ein Viertel des jährlichen Wirtschaftswachstums seit 1995 zurückzuführen ist. Es ... bestehen nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede auf vielen Gebieten – bei den Beschäftigungsquoten, beim Entgelt, bei der Arbeitszeit, bei den Führungspositionen, bei der Übernahme von Betreuungsaufgaben und Pflichten im Haushalt sowie beim Armutsrisiko⁶.“ Studien zeigen, dass sich die Gleichstellung der Geschlechter als produktiv erweisen kann und dass die Arbeitsmarktbeteiligung von Frauen mit vielen wirtschaftlichen und sozialen Vorteilen verbunden ist. Investitionen in Gleichstellungsmaßnahmen lohnen sich, denn sie sorgen für eine Steigerung der Beschäftigungsquoten von Frauen, erhöhen ihren Beitrag zum BIP und zum Steueraufkommen und gewährleisten nachhaltige Geburtenraten.

Das Institut hält es für eine wichtige Aufgabe, den Grad an Selbstbestimmung und finanzieller Autonomie von Frauen zu stärken – und die Sichtbarkeit des Beitrags von Frauen zum Wirtschaftswachstum zu verbessern sowie den Grad an Selbstbestimmung und Autonomie von Männern im Hinblick auf eine individuelle Lebensführung und auf ein Familienleben zu stärken – und die Sichtbarkeit des Beitrags von Männern zur Entwicklung zukünftiger Generationen zu verbessern. Für das Institut ist dies mit der Erhebung und Verbreitung von Informationen und bewährten Verfahren verbunden, darunter u. a. Erhöhung des Grades an Selbstbestimmung und Autonomie, gleichberechtigte Teilhabe an der Entscheidungsfindung sowie gerechte Verteilung von Betreuungsaufgaben und Pflichten im Haushalt und der Kampf gegen Armut und Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts.

1.1 ÜBERGREIFENDE ZIELE

Die **übergreifenden Ziele** (bzw. langfristigen Auswirkungen) der Arbeit des EIGE (Auswirkungen von Zielen) sind in der Verordnung folgendermaßen definiert:

[...] zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter, einschließlich der durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in allen Politikbereichen der Gemeinschaft und den entsprechenden nationalen Politikbereichen, und zur Bekämpfung der Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts beizutragen und die Förderung der Gleichstellung und die Bekämpfung der Diskriminierung zu verstärken sowie die Unionsbürger für Gleichstellungsfragen stärker zu sensibilisieren.

1.2 SCHWERPUNKTBEREICHE FÜR 2010

Im Mittelpunkt der Aktivitäten des EIGE für 2010 werden der zügige Abschluss der Aufbauphase der Agentur und die Aufnahme ihrer operativen Aktivitäten stehen.

i) Neben der Festlegung der Ziele für die Personalausstattung und der Erstellung aller Grundlagendokumente des EIGE werden zu den Aktivitäten, die sich schwerpunktmäßig mit dem **Aufbau**

⁶ Bericht der Kommission an den Rat, das Europäische Parlament, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen — Gleichstellung von Frauen und Männern — 2010, Punkt 2.1.

der **Verwaltungs- und Ablauforganisation des Instituts** befassen, auch die Schaffung der Voraussetzungen für die reibungslose Arbeit der Agentur an ihrem ständigen Sitz gehören. Zu der Arbeit in Verbindung mit den **Gremien des EIGE** gehören die Organisation des Rotationsprinzips im Verwaltungsrat, der Amtsantritt des Verwaltungsrats sowie der Abschluss der Einrichtung des Sachverständigenbeirats.

ii) Die **Unterstützung der politischen Arbeit der EU-Organen und der Mitgliedstaaten** ist ein zweiter Schwerpunktbereich für das kommende Jahr. Hierzu werden der Bedarf und die Lücken untersucht, und es wird ein Profil der bereits vorhandenen Modelle und Konzepte für die durchgehende Berücksichtigung der Gleichstellungsaspekte in allen Politikbereichen erstellt. Auch die Arbeit mit den Indikatoren von Peking soll anlaufen, insbesondere durch Verbreitung von Informationen über die Verwendung der bereits bestehenden Indikatoren und durch Unterstützung des EU-Ratsvorsitzes bei der Weiterentwicklung von Indikatoren auf den noch verbleibenden Gebieten. Das EIGE wird sich aber auch bemühen, den Ratsvorsitz auf anderen Gebieten zu unterstützen.

iii) **Thematische oder vorrangige Bereiche**, die als wichtig für die Arbeit im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter gelten, beginnen mit einer Analyse der derzeitigen Situation der Geschlechtergleichstellung in Europa. Auf der Grundlage der Indikatoren von Peking und anderer vereinbarter Indikatoren wird ein EU-Gleichstellungsindex als Konzept für einen breiter angelegten und komplexer gestalteten Ansatz zur Bekämpfung der nach wie vor bestehenden Ungleichheiten entwickelt, und die Arbeit zur Erstellung gemeinsamer Indikatoren für die Bewertung des Prozesses der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen wird fortgeführt.

iv) **Sensibilisierung, Vernetzung und Kommunikation** werden einen vierten Schwerpunktbereich bilden, der auf die Schärfung des Problembewusstseins im Bereich der Gleichstellung der Geschlechter und den Bekanntheitsgrad des Instituts auf verschiedenen Ebenen abstellt. Zum Auftakt der Arbeit des EIGE findet ein Logowettbewerb statt; der Vorschlag, der gewinnt, wird auf der offiziellen Eröffnungsveranstaltung vorgestellt. Wichtig dabei ist, dass eine externe Kommunikationsstrategie entwickelt wird, um das Verständnis der Akteure und der Presse für die Problematik rund um das Thema Geschlechtergleichheit zu verbessern. Im Hinblick auf die Bekämpfung von geschlechtsspezifischen Stereotypen sollen zunächst die Auswirkungen geschlechtsspezifischer Stereotypen in der aktuellen Situation der Gleichstellung von Frauen und Männern in Europa analysiert werden. Ferner soll eine Studie über die kulturellen Normen und Rollenmuster durchgeführt werden, die sich ganz im Gegensatz zum internationalen, europäischen und einzelstaatlichen Recht nach wie vor hartnäckig halten, indem Frauen mit Fortpflanzung und Männer mit dem öffentlichen Leben „assoziiert“ werden, und es sollen bewährte Verfahren zu konkreten Maßnahmen vorgeschlagen werden, mit denen diese Stereotypen durchbrochen werden können. Es sollen eine Taskforce, bestehend aus Journalisten und Medien-/Kommunikationsfachleuten, und eine Ressourcen-Gruppe „Jugend“ zur Unterstützung des Instituts bei dieser Arbeit eingerichtet werden.

v) **Dialog und Partnerschaft** werden zusammen mit bestehenden Netzwerken und unter Mitwirkung der wichtigsten Interessenträger entwickelt. Die Aktivitäten in diesem Schwerpunktbereich sollen dem Aufbau des Europäischen Netzwerks für die Geschlechtergleichstellung die notwendigen Impulse verleihen.

1.3 KONZEPT UND METHODEN ZUR UMSETZUNG

Das Arbeitsprogramm, das dazu dient, über die Arbeit und die Aktivitäten des Instituts Rechenschaft abzulegen und diese zu überwachen, beruht auf der allgemein anerkannten Methode des „Ergebnisorientierten Managements“ („Results-Based Management (RBM)“).

Zur Überwachung der erzielten Fortschritte werden Indikatoren auf allen Ebenen aufgestellt, deren Basisdaten im ersten Arbeitsjahr des Instituts erhoben werden.

In den ersten Jahren nach seiner Errichtung, insbesondere nach Einstellung der neuen Mitarbeiter, wird das EIGE alle denkbaren Risiken analysieren und ein wirksames Risikomanagementsystem entwickeln, das in die internen Kontrollstandards integriert werden soll.

Das Institut erfüllt seine Aufgaben gemäß der Verordnung im Rahmen der Zuständigkeiten der EU und nach Maßgabe der in seinem Jahresprogramm festgelegten Ziele und Tätigkeitsschwerpunkte. Das Arbeitsprogramm des Instituts steht im Einklang mit den Prioritäten der EU im Bereich der Geschlechtergleichstellung und mit dem Arbeitsprogramm der Kommission, einschließlich deren statistischen Arbeiten und Forschungsarbeiten.

Im Hinblick auf die Erzielung von Ergebnissen und Produkten (mittelfristige und unmittelbare Ergebnisse) werden die Teams des EIGE in operativer Hinsicht mit den Aktivitäten anderer EIGE-Teams (intern, über verschiedenen Aktivitäten und Projekte) verknüpft; sie tragen damit zu gemeinsamen Leistungen und Ergebnissen bei und schaffen ein gemeinsames Lernumfeld.

2 ARBEITSPROGRAMM 2010

Das vorliegende Arbeitsprogramm gibt einen Überblick über die Aktivitäten für 2010 und die für ihre Durchführung erforderlichen personellen und finanziellen Mittel. Die mittel- und langfristigen Ziele (Ziele im Hinblick auf die Auswirkungen und Ergebnisse) bilden das Gerüst des Mehrjährigen Programms des Instituts.

Um einen Beitrag zur Erreichung seiner übergeordneten Ziele zu leisten, organisiert das Institut seine Arbeit rund um die festgelegten Tätigkeitsbereiche, welche die unmittelbaren Ergebnisse liefern und damit zur Erreichung der Ziele im Hinblick auf die mittelfristigen Ergebnisse beitragen sollen.

2.1 SCHWERPUNKTBEREICH 1: INSTITUTIONELLER AUFBAU DES INSTITUTS

Für das Jahr 2010 ist dieser Bereich für das EIGE absolut vorrangig, da hier sämtliche Voraussetzungen für seine künftige Arbeit geschaffen werden. Dieser Tätigkeitsbereich soll 2011 abgeschlossen sein, wenn das gesamte Personal eingestellt, alle Verwaltungs- und internen Unterlagen erstellt und angenommen sind, alle Gremien und Netzwerke ihre Arbeit aufgenommen haben und das Institut als europäisches Zentrum für Gleichstellungsfragen, das die notwendigen Methoden und Werkzeuge entwickelt und anwendet und bewährte Verfahren verbreitet, auch seine Wirkung nach außen entfalten wird.

Dieser Bereich wird das gesamte Jahr 2010 hindurch aus einer Reihe von Aktivitäten bestehen, die nachstehend näher beschrieben werden.

2.1.1 GEWÄHRLEISTUNG DER VERWALTUNGSRECHTLICHEN UND FINANZIELLEN UNABHÄNGIGKEIT

Ergebnis dieser Aktivität: Die wichtigsten Voraussetzungen sind geschaffen, damit das Institut seine Arbeit uneingeschränkt aufnehmen kann

Zu den im Rahmen dieser Aktivität getroffenen Maßnahmen gehören die Erstellung aller noch verbleibenden Verwaltungs- und Arbeitsdokumente des Instituts, der internen Regelungen, des Arbeitsprogramms für 2010 und des mittelfristigen Arbeitsprogramms sowie die Entwicklung interner Politikfelder und Strategien, einschließlich der noch verbleibenden Durchführungsbestimmungen des Statuts. Die Einstellung von Mitarbeitern zur Besetzung der noch offenen Stellen – gemäß Stellenplan 2009 – wird abgeschlossen. Es wird erwartet, dass der für 2010 geplante Personalbestand bis zum Ende des Jahres erreicht sein wird. Es finden Fortbildungen und Kompetenzverbesserungen für das Personal statt, insbesondere in den Bereichen Geschlechtergleichstellung sowie Arbeit und Arbeitsweise der Organe der Europäischen Union.

Mit dieser Aktivität sollen die noch durchzuführenden Verfahren, die darauf abzielen, die vollständige Unabhängigkeit zu erreichen, abgeschlossen werden, und zwar die Genehmigung des jährlichen

Haushaltsplans, die Einstellung des Anweisungsbefugten und die Einrichtung der erforderlichen Finanzbuchhaltungssysteme. Sie umfasst aber auch die Beziehungen zum Gastland, das Inkrafttreten des Sitzabkommens und die Entwicklung weiterer Verfahren zur Realisierung der Voraussetzungen für die reibungslose Arbeit des Instituts. Auch die Ausstattung der Räumlichkeiten, einschließlich der Beschaffung und Installation von Ausrüstungen, werden abgeschlossen.

Anfang 2010 soll eine Ex-ante-Evaluierung in Auftrag gegeben werden, um die Basisdaten für die zukünftige Folgenabschätzung der Aktivitäten des EIGE zu erstellen.

Sobald das EIGE seine vollständige verwaltungsrechtliche und finanzielle Unabhängigkeit erreicht hat, ist eine offizielle Eröffnungsveranstaltung geplant, die als wichtige Sensibilisierungsmaßnahme gilt. Eingeladen werden das Europäische Parlament, die Kommission, die Mitgliedstaaten, der Europarat und andere wichtige Interessengruppen, um den offiziellen Auftakt der Arbeit des EIGE feierlich zu begehen.

Outputindikatoren: Die internen Regelungen des EIGE sollen vom Verwaltungsrat im zweiten Quartal 2010 verabschiedet werden; das Jahresarbeitsprogramm für 2010 wird im ersten Quartal 2010 angenommen; das mittelfristige Arbeitsprogramm für 2010-2012 soll im ersten Quartal 2010 angenommen werden, die noch ausstehenden Durchführungsbestimmungen für das Statut müssen bis zum vierten Quartal 2010 angenommen werden; das System interner Kontrollstandards muss im Oktober 2010 eingerichtet sein; das Ablage- und Archivierungssystem für die Verwaltung muss spätestens im zweiten Quartal 2010 entwickelt und betriebsfähig sein; Intranet und Website müssen im dritten Quartal 2010 in Betrieb gehen; das 2009 eingestellte Personal muss spätestens im zweiten Quartal 2010 die Arbeit aufnehmen; der Stellenplan 2010 muss spätestens im dritten Quartal 2010 fertig gestellt sein; der Anweisungsbefugte muss vom Verwaltungsrat bestellt und vor Ende des ersten Quartals 2010 eingestellt werden; ein Konto des Instituts muss im zweiten Quartal 2010 eröffnet werden; die Verbindung zum STesta-Netz sowie die periodengerechte Buchführung müssen spätestens im zweiten Quartal 2010 in Betrieb genommen werden; die verbleibenden Büros müssen im zweiten Quartal 2010 eingerichtet werden; die Beziehungen und die Zusammenarbeit mit dem Gastland müssen Ende 2010 aufgebaut bzw. voll funktionsfähig sein; die Ex-ante-Evaluierung muss im zweiten Quartal 2010 in Auftrag gegeben werden.

2.1.2 GREMIEN DES EIGE

Ergebnis dieser Aktivität: **Die Gremien der Agentur sind Ende 2010 voll einsatzfähig**

Verwaltungsrat

Diese Aktivität umfasst die Organisation der Sitzungen des Verwaltungsrats und deckt auch die damit verbundenen Kosten für die Dolmetschung ab. Im Mai 2010 werden die Mitgliedstaaten nach dem Rotationsprinzip im Verwaltungsrat vertreten sein, dessen neue Amtszeit mit der Wahl des Vorsitzenden und des stellvertretenden Vorsitzenden des Verwaltungsrats beginnt.

Sachverständigenbeirat

Der im Dezember 2009 eingerichtete Sachverständigenbeirat wird seine ersten beiden Arbeitsgruppen einsetzen und die Arbeitsmethoden und Instrumente entwickeln, um zu künftigen Forschungsbereichen, Studien und Durchführbarkeitsstudien beratend tätig werden zu können. Auch die Arbeit zur Ermittlung der geeigneten Kanäle für die Verbreitung von Informationen an alle Mitgliedstaaten, Sozialpartner und anderen beteiligten Partner wird anlaufen. Ferner wird auch die Einbindung des Sachverständigenbeirats in Kampagnen, Rundtisch-Veranstaltungen und Seminare während der Durchführung des mittelfristigen Arbeitsprogramms festgelegt.

Outputindikatoren: Der neue Verwaltungsrat ist spätestens Ende des zweiten Quartals 2010 arbeitsfähig; die Rolle des Sachverständigenbeirats bei der Erhebung und Verbreitung von Informationen muss bis Ende des zweiten Quartals 2010 festgelegt werden, die beiden ersten Arbeitsgruppen müssen im dritten

Quartal 2010 eingerichtet werden; die Entscheidung über eine einschlägige Studie oder Forschung muss vor Ende des dritten Quartals 2010 getroffen werden.

Personal (2010)

Schwerpunktbereich 1: Verwaltungsaufbau des Instituts

Bedienstete auf Zeit AD	Bedienstete auf Zeit AST	ANS ⁷	Vertragsbedienstete CA	Personal insgesamt	%	Haushaltstitel 1 „Personal“
5	3		3,25	11,25	33 %	970 000

2.2 SCHWERPUNKTBEREICH 2: UNTERSTÜTZUNG DER FORSCHUNG UND DER POLITISCHEN ARBEIT DER EU-ORGANE UND DER MITGLIEDSTAATEN

2.2.1 ENTWICKLUNG ZUVERLÄSSIGER DATEN, STATISTIKEN UND INDIKATOREN

Ergebnis dieser Aktivität: Für die Arbeit mit zuverlässigen Daten und Indikatoren sind eine Reihe von grundlegenden Voraussetzungen geschaffen worden

Im Jahr 2010 wird das EIGE mit den Vorbereitungen für die Erhebung bereits vorliegender Daten, Informationen und Statistiken beginnen. Auch das Zusammentragen von Informationen über die bereits vorhandene geschlechtsspezifische Sozialforschung läuft an. Es werden Kontakte zu Eurostat und allen anderen wichtigen Forschungs- und Wissenschaftseinrichtungen geknüpft, und es wird über mögliche Formen der Zusammenarbeit gesprochen. Um Doppelarbeit zu vermeiden, finden erste Gespräche mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, dem Zentrum für die Förderung der Berufsbildung und der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte statt.

Das Institut unterstützt den Rat in fachlicher Hinsicht bei der Weiterverfolgung der Aktionsplattform von Peking und insbesondere bei der Verbreitung und Aktualisierung der Indikatoren. In einem ersten Schritt wird das Institut über seine Website für die Sichtbarkeit der Indikatoren sorgen, ferner eine Analyse der vorhandenen Datenbestände vorlegen und die Daten für die Indikatoren (sofern machbar) anschließend Schritt für Schritt aktualisieren.

Im Laufe des Jahres 2010 wird das EIGE die vom Rat früher bereits angenommenen Indikatoren und die vorhandenen Statistiken überprüfen, um zu Fragen der Aktualisierung und Verbesserung der bereits vorhandenen Indikatoren beratend tätig zu werden; dies soll mit der Überarbeitung von Indikatoren aus der Vergangenheit (zum Thema gleiche Entlohnung) zusammen mit dem belgischen Ratsvorsitz 2010 anlaufen. Das EIGE wird Gespräche führen und die Planungsunterstützung für den Ratsvorsitz einleiten, um so an der Aufstellung von Indikatoren und Bezugswerten mitzuwirken.

Outputindikatoren: Die Formen und Bereiche der Zusammenarbeit mit Eurostat und der GD EMPL müssen vor Ende des zweiten Quartals 2010 festgelegt werden; die Überprüfung der bereits vorliegenden Informationen und Statistiken muss vor Ende des zweiten Quartals 2010 eingeleitet werden; die Studie über den Bedarf und die Schwierigkeiten bei der Umsetzung muss Ende 2010 vorliegen; die Arbeitsmethoden zu den Indikatoren von Peking müssen bis Ende des dritten Quartals 2010 entwickelt werden; die Arbeitsgruppe „Indikatoren von Peking“ muss vor Ende des zweiten Quartals 2010 eingesetzt werden; die ersten Informationen zu den bereits vorhandenen Indikatoren von Peking müssen spätestens

⁷ Abgeordneter nationaler Sachverständiger.

Ende des vierten Quartals 2010 in die Website eingestellt sein; die Unterstützung für den belgischen Ratsvorsitz muss spätestens Ende des vierten Quartals 2010 bereitgestellt werden, weitere Unterstützung für spätere Ratsvorsitze im Anschluss daran.

2.2.2 ENTWICKLUNG VON WERKZEUGEN UND METHODEN ZUR FÖRDERUNG DER DURCHGEHENDEN BERÜCKSICHTIGUNG DES GLEICHSTELLUNGSASPEKTS (GENDER MAINSTREAMING)

Ergebnis dieser Aktivität: **Die Arbeit mit den Werkzeugen und Methoden muss angelaufen sein**

Im Sinne der Schlussfolgerungen des Rates (Beschäftigung, Sozialpolitik, Gesundheit und Verbraucherschutz (EPSCO))⁸, in denen eine systematische Vorgehensweise im Hinblick auf die Strategie des Gender Mainstreaming befürwortet wird, v. a. einschließlich der effizienten Durchführung einer Abschätzung der Folgen der Politik auf die Geschlechter, der Entwicklung von nach Geschlecht aufgeschlüsselten Statistiken, der Verwendung von Indikatoren zur Fortschrittsmessung und der Durchführung von Fortbildungsprogrammen zur Entwicklung von Fachkompetenz in Geschlechterfragen, wird das EIGE an mehreren Stellen gleichzeitig ansetzen. Es wird mit einer Studie über den Bedarf und die inhärenten Schwierigkeiten sowie über die bereits vorhandenen erfolgreichen Konzepte und Werkzeuge zur durchgehenden Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts beginnen, die von den EU-Organen, den Mitgliedstaaten und Organisationen der Zivilgesellschaft verwendet werden. Die allerersten bewährten Verfahren werden den Akteuren auf einem Informationsseminar in Brüssel vorgestellt, das im Dezember 2010 für die Kommission, die Mitgliedstaaten, das Europäische Parlament und andere interessierte Organisationen stattfindet. Das EIGE wird außerdem die Aufstellung der erforderlichen Indikatoren und die Ausarbeitung von Bezugswerten unterstützen, um den Ratsvorsitz bei seinen Bemühungen um die durchgehende Berücksichtigung von Gleichstellungsaspekten in der Strategie „Europa 2020“ zu unterstützen.

Überdies soll mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz und der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte über Synergien bei der Entwicklung von Methoden, Werkzeugen und Handbüchern gesprochen werden.

Outputindikatoren: Die Studie über die bereits vorhandenen Methoden und Werkzeuge muss bis Ende des zweiten Quartals 2010 angelaufen sein, die ersten Ergebnisse müssen den Akteuren Ende 2010 vorgestellt werden; die Gespräche mit dem Ratsvorsitz müssen Ende des zweiten Quartals 2010 aufgenommen werden; gemeinsame Maßnahmen mit den Agenturen müssen vor Ende Dezember 2010 festgelegt werden.

2.2.3 ERHEBUNG, DOKUMENTATION UND VERBREITUNG BEWÄHRTER VERFAHREN

Ergebnis dieser Aktivität: **Es müssen die grundlegenden Voraussetzungen für die Erhebung, Dokumentation und den Austausch bewährter Verfahren geschaffen sein**

Im Laufe des Jahres 2010 werden erste Schritte zum Aufbau von für die Öffentlichkeit zugänglichen Informationsquellen ergriffen. Das Institut wird ein Verzeichnis der in Europa durchgeführten Forschungsarbeiten erstellen und mit der Erhebung bewährter Verfahren in den Mitgliedstaaten und bei Kommunalbehörden beginnen. Die Arbeiten zur Ermittlung der effizientesten Arbeitsmethoden und zur Gestaltung einer technischen Rahmenstruktur für die Einrichtung einer elektronischen Online-

⁸ Schlussfolgerungen des Rates zur Gleichstellung der Geschlechter: Stärkung von Wachstum und Beschäftigung – Vorbereitung der Lissabon-Strategie für die Zeit nach 2010. 2980. Tagung des Rates BESCHÄFTIGUNG, SOZIALPOLITIK, GESUNDHEIT UND VERBRAUCHERSCHUTZ, Brüssel, 30. November 2009.

Ressourcen-Datenbank, eines Dokumentationszentrums für bewährte nationale Verfahren und einer Bibliothek des verfügbaren Materials zu Gleichstellungsfragen (insbesondere für sogenannte „graue Literatur“) werden in die Wege geleitet.

Im Hinblick auf eine effiziente Zusammenarbeit und einen zukünftigen Austausch wird Kontakt zu nationalen Forschungseinrichtungen und Hochschulen aufgenommen. Die Zusammenarbeit zur Verbreitung einschlägiger Materialien und Informationen mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, dem Zentrum für die Förderung der Berufsbildung und der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte wird ebenfalls in die Wege geleitet.

Outputindikatoren: Ein Verzeichnis der bereits vorhandenen Forschungsarbeiten muss bis Ende des dritten Quartals 2010 vorliegen; die ersten bewährten Verfahren in ausgewählten Bereichen müssen bis Mitte des dritten Quartals 2010 zusammengetragen werden, Systeme zur Dokumentation bewährter Verfahren müssen der Öffentlichkeit in Vilnius vor Ende des vierten Quartals 2010 zugänglich gemacht werden, erste Gespräche über die Forschungsgebiete müssen bis Ende des vierten Quartals 2010 in die Wege geleitet werden; die Hardware und Software für das elektronische Online-Ressourcen-Zentrum müssen Mitte des dritten Quartals 2010 angeschafft werden; erste Materialien der für die Öffentlichkeit zugänglichen Bibliothek müssen Ende des vierten Quartals 2010 vorliegen; die Entscheidungen über die Verbreitung bewährter Verfahren über die Agenturen müssen vor Ende des dritten Quartals 2010 getroffen werden; die Kontakte zu mindestens 27 nationalen Forschungseinrichtungen müssen spätestens Ende des Jahres 2010 geknüpft sein.

PERSONAL (2010)

Schwerpunktbereich 2: Unterstützung der Forschung und der politischen Arbeit der EU-Organe und der Mitgliedstaaten

Bedienstete auf Zeit AD	Bedienstete auf Zeit AST	ANS	Vertragsbedienstete CA	Personal insgesamt	%	Haushaltstitel 1 „Personal“
4,25	2,75	1	1	9	26 %	590 000

2.3 SCHWERPUNKTBEREICH 3: THEMATISCHE ODER VORRANGIGE BEREICHE

2.3.1 EU-GLEICHSTELLUNGSINDEX

Ergebnis dieser Aktivität: **Die Grundstruktur für den EU-Gleichstellungsindex muss eingerichtet sein**

Im Laufe des Jahres 2010 wird das Institut in Zusammenarbeit mit der GD Beschäftigung, Soziales und Chancengleichheit und mit Eurostat weiter an der Ausarbeitung eines Konzepts für einen EU-Gleichstellungsindex auf der Grundlage der überarbeiteten Indikatoren von Peking und anderer vereinbarter Indikatoren arbeiten, um die Gleichstellung von Frauen und Männern sowohl in der Öffentlichkeit als auch in der Familie in den EU-Mitgliedstaaten zu bewerten.

Zu Beginn des Jahres wird eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die das Institut bei seiner Arbeit unterstützen soll. Im Laufe des Jahres 2010 wird das EIGE mit den Vorbereitungen zum Index beginnen; hierzu wird es sich die Erfahrungen mit bereits vorhandenen nationalen Indikatoren zunutze machen, deren Bestandteile auswerten und diskutieren und diese bei Bedarf ändern. Außerdem soll ein Profil der bereits bestehenden und künftigen Datenquellen für die Aktualisierung des Indexes erstellt und eine Analyse dieser Datenquellen durchgeführt werden.

Outputindikatoren: Die Arbeitsgruppe zum EU-Gleichstellungsindex muss spätestens Ende des zweiten Quartals 2010 eingerichtet sein; die Erstellung eines Profils bestehender und künftiger Datenquellen muss im dritten Quartal 2010 eingeleitet werden; die Rahmenbedingungen für die zukünftige Arbeit am EU-Gleichstellungsindex müssen bis Ende 2010 festgelegt werden.

PERSONAL (2010)

Schwerpunktbereich 3: Thematische oder vorrangige Bereiche

Bedienstete auf Zeit AD	Bedienstete auf Zeit AST	ANS	Vertrags- bedienstete CA	Personal insgesamt	%	Haushaltstitel 1 „Personal“
3,5	0,75	1	0,75	6	18 %	350 000

2.4 SCHWERPUNKTBEREICH 4: SENSIBILISIERUNG, VERNETZUNG UND KOMMUNIKATION

2.4.1 ERSTE INFORMATIONEN ÜBER DAS INSTITUT FÜR UNIONS-BÜRGER UND VERSCHIEDENE ZIELGRUPPEN

Ergebnis dieser Aktivität: Unionsbürger kennen den Auftrag und die Arbeit des Instituts

2.4.1.1 Entwicklung einer Kommunikationsstrategie

Im Jahr 2010 wird das Institut eine langfristig angelegte Kommunikationsstrategie entwickeln, die angesichts des Ziels einer allgemeinen Zugänglichkeit ausführliche Maßnahmen zur Sensibilisierung, Vernetzung und Kommunikation nach außen - an alle Akteure und Benutzer gerichtet - sowie nach innen - an die Mitarbeiter gerichtet - enthalten wird. Die Kommunikationsmittel und -wege, auf denen die Mitgliedstaaten möglichst effizient erreicht werden sollen, etwa über die Vertretungen der Europäischen Kommission und des Europäischen Parlaments in den Mitgliedstaaten, werden ermittelt und beschrieben.

i) Im Rahmen des Strategiebestandteils, der die externe Kommunikation betrifft, werden Zielgruppen definiert, die Anforderungen und Interessen ausgewählter Gruppen ermittelt, die Informations- und Kommunikationsmethoden dementsprechend angepasst, die Kommunikationswege ausgewählt und das Feedback ausgewertet, um entsprechende Erkenntnisse daraus ziehen zu können. Außerdem wird damit begonnen, die Kontakte zu den Interessengruppen sowie Formen der Vernetzung zu planen, um die Förderung der Geschlechtergleichstellung sowie den Austausch bewährter Verfahren zu stärken.

Ein fester Bestandteil der externen Kommunikationsfunktionen besteht darin, dafür Sorge zu tragen, dass das Institut von Anfang an eine dynamische Online-Medienpräsenz aufbaut.

ii) Der Bestandteil der Strategie, der die interne Kommunikation betrifft, fungiert als interne Leitlinien zur Unterstützung der Mitarbeiter bei der Umsetzung der geplanten Aktivitäten, der Festlegung derjenigen Ergebnisse, die kommuniziert werden sollen, der Formulierung der Botschaft und der Auswahl der Kommunikationskanäle.

Das Institut ist bestrebt, im September 2010 auf der Ausstellung im Europäischen Parlament präsent zu sein, auf der alle Agenturen vorgestellt werden.

2.4.1.2 Europäischer Wettbewerb zum Logo des EIGE

Die erste Kampagne des EIGE, die nicht auf professionelle Designunternehmen, sondern auf europäische Bürger zugeschnitten ist, insbesondere auf Künstler, Studenten und Jugendliche, wird ein Wettbewerb sein, bei dem das Logo des Instituts ausgewählt werden soll. Die Teilnehmer werden ihr künstlerisches Talent zusammen mit ihrer Vision einer Welt unter Beweis stellen können, in der die Gleichstellung der Geschlechter Wirklichkeit geworden ist, indem sie die Werte, welche die Gleichstellung von Frauen und Männern für sie in Europa bedeuten, in Worte (Slogan) fassen oder in einem Bild (Logo) umsetzen. Bei diesem Wettbewerb wird das Institut als ein europäisches Zentrum präsentiert, das auf dem Gebiet der Geschlechtergleichheit arbeitet; er wird das Problembewusstsein für Fragen schärfen, mit denen sich das Institut befasst, und Menschen ermuntern, ein dynamisches und sinnträchtiges Symbol für das Institut zu entwerfen.

Das Logo soll auf dem Briefkopf, auf Broschüren und anderen Materialien des EIGE, einschließlich audiovisueller Materialien, sowie auf Beschilderungen und im Web verwendet werden.

Der Wettbewerb soll zu Beginn des Jahres anlaufen und im Frühjahr 2010 enden. Der Designer des Logos, das gewinnt, wird zur offiziellen Eröffnungsveranstaltung des EIGE eingeladen, auf der das Logo vorgestellt wird.

Outputindikatoren: Die Kommunikationsstrategie muss Ende 2010 feststehen; die interne Kommunikation muss bis Ende des zweiten Quartals 2010 in das Arbeitsprogramm integriert werden; die ersten Formen

der Vernetzung müssen bis Ende des zweiten Quartals 2010 festgelegt werden; Zahl der Wettbewerber; Zahl der Pressemeldungen zum Thema Logo-Wettbewerb; offizielle Einführung des Logos bis Ende des zweiten Quartals 2010.

2.4.2 ENTWICKLUNG ZUVERLÄSSIGER UND UMFASSENDER INFORMATIONEN

Ergebnis dieser Aktivität: **Grundlegende Werkzeuge für umfassende Informationen zur Gleichstellung der Geschlechter sind entwickelt**

Aufbau der Website des Instituts

Ab Beginn des Jahres 2010 wird das EIGE sich bemühen, eine Grundrahmenstruktur zu konzipieren und die technischen Systeme für eine Website zu entwickeln, die auf den Bedarf verschiedener Zielgruppen zugeschnitten ist. Die Grundrahmenstruktur wird Formen für Chats und Diskussionen mit Benutzern sowie Formen zum Einholen von Feedbacks umfassen. Bis zum Jahresende sollen die ersten Videobotschaften über das Institut, seine Rolle und seinen Auftrag für verschiedene Nichtregierungsorganisationen und andere Benutzer erstellt sein. Man wird außerdem damit beginnen, Systeme zur Erhebung und Bereitstellung elektronischer Informationen zu aufzubauen, etwa Pressemitteilungen, Medienbeobachtung von Presseauschnitten oder Web Reader. Die Website soll regelmäßig mit neuen technischen Merkmalen und Eigenschaften ausgestattet und aufgerüstet werden.

Outputindikatoren: Die vorläufige Website soll Anfang des Jahres freigeschaltet werden und ihre endgültige Rahmenstruktur soll spätestens Ende 2010 entwickelt sein; ein Teil der Abonnenten des elektronischen Newsletter soll Ende 2010 akquiriert sein; eine bestimmte Gesamtzahl von Klicks pro Monat soll Ende 2010 erreicht sein, eine bestimmte monatliche Gesamtauflage Ende 2010, eine jährliche Gesamtzahl von heruntergeladenen Dokumenten 2010, eine jährliche Gesamtzahl von heruntergeladenen Pressemeldungen in die Nachrichtenseite bis Ende 2010; die ersten Videobotschaften sollen bis Mitte des dritten Quartals 2010 erstellt werden; ein runder Tisch zur neuen Strategie der Kommission soll gegen Ende des Jahres 2010 stattfinden.

2.4.3 AUFBRECHEN VON GESCHLECHTERSTEREOTYPEN

Ergebnis dieser Aktivität: **Das EIGE beginnt mit der Entwicklung von Modellen zum Aufbrechen von Geschlechterstereotypen**

2.4.3.1 Einrichtung von Ressourcen-Gruppen

Diese Aktivität beginnt mit der Einrichtung einer Taskforce, der Journalisten und Medien-/Kommunikationsfachleute angehören, die die Medienwirkung der Bemühungen des Instituts im Bereich Kommunikation stärken soll. Die Taskforce wird dem EIGE und seinem Kommunikationsteam beratend zur Seite stehen, wenn es darum geht, Informationen bestmöglich zu verbreiten und Diskussionen zu ausgewählten Themen in den Mitgliedstaaten anzuregen. Die Fachleute dieser Gruppe werden außerdem gebeten, das EIGE bei der Entwicklung von maßgeschneiderten Konzepten für Sensibilisierungsveranstaltungen und Debatten für spezifische Zielgruppen und einzelne Mitgliedstaaten zu beraten.

Bis zum Ende des Jahres werden bekannte Meinungsbildner zu einem runden Tisch eingeladen, bei dem die neue Strategie der Kommission für die Gleichstellung der Geschlechter vorgestellt wird.

2.4.3.2. Die Zielgruppe der Jugendlichen

Die Arbeit des EIGE umfasst auch EU-weite Tätigkeiten, bei denen eine Reihe von Geschlechterstereotypen ermittelt und aufgebrochen werden sollen. Angesichts der Komplexität dieser Aufgabe, insbesondere im Hinblick auf die kulturellen, sozialen und religiösen Unterschiede, die es in

Europa gibt, wird eine Zielgruppe, nämlich Jugendliche, für den ersten mittelfristigen Zeitraum ausgewählt.

Um einen nachhaltigen Wandel bewirken und einen Vergleich der Ähnlichkeiten und Unterschiede zwischen den europäischen Ländern anstellen zu können, wird 2010 eine erste Studie zu den kulturellen – einschließlich der Sprache – und sozialen Normen und Rollenmustern durchgeführt, bei der die asymmetrischen Vorstellungen von „Männern“ und „Frauen“ sowie die „Rollen“/Identitäten der Geschlechter in der Gesellschaft aufgezeigt werden sollen, insbesondere das gedankliche Bild von jungen Männern und jungen Vätern in der Gesellschaft. Die Studie soll zunächst auf zwei Länder beschränkt und dann schrittweise auf die übrigen Mitgliedstaaten erweitert werden.

Im Frühjahr 2010 soll zur Unterstützung der Planung und Überwachung dieser Arbeit eine Arbeitsgruppe eingesetzt werden.

Die Aktivität selbst wird zunächst in kleinerem Maßstab durch Auswahl einer Gruppe junger Menschen in zwei Pilotländern für den ersten Testzeitraum beginnen. Mit Hilfe der nationalen Stellen und anderer maßgeblicher Einrichtungen werden zwei Gruppen von Teenagern (Mädchen und Jungen) gebildet, die künftig als „Geschlechterattachés“ fungieren sollen. Die Teilnehmer werden zunächst in die Studie über die kulturellen und gesellschaftlichen Normen eingewiesen, die sich auf die Geschlechterrollen auswirken, und zusammen mit den EIGE-Mitarbeitern nach Möglichkeiten suchen, um zur Sammlung von Überlegungen zu den Normen und Rollenmustern von Frauen und Männern in der Gesellschaft beizutragen. Zugleich werden die Gruppen Grundkenntnisse in Fragen der Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union erwerben.

Für Ende 2010 ist ein erstes Feedback-Gespräch geplant, bei dem die Erkenntnisse zwischen den beiden Kulturen miteinander verglichen werden sollen.

Outputindikatoren: Die Taskforce, bestehend aus Journalisten und Medien-/Kommunikationsfachleuten, soll spätestens Ende des zweiten Quartals 2010 eingerichtet sein; Zahl der Teilnehmer der Taskforce; Zahl der von der Taskforce organisierten Informationsveranstaltungen; die erste Medienbeobachtung soll vor Ende 2010 stattfinden, die Arbeitsgruppe für Pilotprojekte soll bis Ende des zweiten Quartals 2010 eingerichtet werden; die Studie über kulturelle und soziale Normen und Rollenmuster soll spätestens im dritten Quartal 2010 anlaufen; die ersten Pilotgruppen sollen Ende des dritten Quartals 2010 zusammentreten.

PERSONAL (2010)

Schwerpunktbereich 4: Sensibilisierung, Vernetzung und Kommunikation

Bedienstete auf Zeit AD	Bedienstete auf Zeit AST	ANS	Vertragsbedienstete CA	Personal insgesamt	%	Haushaltstitel 1 „Personal“
1,75	1,25		0,5	3,5	10 %	270 000

2.5. SCHWERPUNKTBEREICH 5: DIALOG UND PARTNERSCHAFT

Im Mittelpunkt dieser Aktivität steht der Aufbau einer funktionierenden Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteuren auf unterschiedlichen Ebenen.

2.5.1 AUFBAU EINES EUROPÄISCHEN NETZWERKS FÜR DIE GLEICHSTELLUNG DER GESCHLECHTER

Ergebnis dieser Aktivität: **Die Voraussetzungen für ein Netzwerk für den Austausch von Kompetenzen und Erfahrungen sind geschaffen**

Diese Aktivität beginnt mit einer Durchführbarkeitsstudie zu effizienten Formen elektronischer Netzwerke, auf deren Grundlage die Netzwerkmethoden konzipiert werden.

Bis Ende Juni 2010 soll eine Taskforce eingerichtet werden, die sich mit zweckmäßigen und erfolgreichen Netzwerken befasst und das EIGE dabei unterstützt, Kontakte und Kommunikationskanäle aufzubauen, um die zuständigen Organisationen und Einrichtungen zu erreichen und Möglichkeiten zur Erhebung und Bündelung von Kenntnissen zu finden.

Methoden zur Nutzung des Netzwerks und seiner Partner für eine effiziente Verbreitung nützlicher Informationen sind Teil dieser Arbeit.

Das EIGE wird sich die Datenbank der GD EMPL, die Kommunikationswege des Verwaltungsrats, des Sachverständigenbeirats und verschiedener Organisationen zunutze machen, um die potenziellen Netzwerkmitglieder zu erreichen.

Outputindikatoren: Die Durchführbarkeitsstudie über effiziente Formen elektronischer Netzwerke muss Ende des zweiten Quartals 2010 anlaufen; die Taskforce „Netzwerk“ muss Ende des zweiten Quartals 2010 eingerichtet sein; ein erstes Verzeichnis potenzieller Netzwerkmitglieder muss Ende des dritten Quartals 2010 erstellt sein, die Definition der grundlegenden IT-Werkzeuge für das elektronische Netzwerk muss spätestens Ende des dritten Quartals 2010 abgeschlossen sein.

2.5.2 AKTEURE UND PARTNER

Ergebnis dieser Aktivität: **Erste Partnerschaften in ganz Europa müssen aufgebaut sein**

Für den zukünftigen Dialog und seine Netzwerkbeziehungen knüpft das Institut Kontakte zu seinen wichtigsten Interessengruppen. Es wird eine Zusammenarbeit mit i) dem neuen Europäischen Parlament und dessen Fachausschüssen, ii) der Europäischen Kommission, insbesondere mit der übergeordneten Generaldirektion, der GD EMPL, iii) den Mitgliedstaaten und wichtigen nationalen Stellen vereinbart. Die Formen der Zusammenarbeit, mögliche gemeinsame Aktionen, Veranstaltungen und andere Aktivitäten werden diskutiert und ausgearbeitet.

Es werden Seminare und Sitzungen mit dem Europäischen Parlament, insbesondere mit dem Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter, stattfinden, in denen die Fortschritte bei der Durchführung des Arbeitsprogramms des EIGE vorgestellt werden und über die Formen der Zusammenarbeit entschieden wird.

Es werden aber auch konkrete Formen der Zusammenarbeit mit anderen EU-Agenturen festgelegt und vereinbart.

Im Jahr 2010 soll eine Studie anlaufen, bei der ein Profil der Interessengruppen und Akteure auf europäischer Ebene und zukünftiger Akteure in Drittländern sowie der Interessen und Bedürfnisse einzelner Akteure in Bezug auf die Arbeit im Bereich der Geschlechtergleichstellung erstellt wird.

Zur Bündelung der Bemühungen und Kenntnisse zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern wird das EIGE vor Ablauf des Jahres 2010 eine Arbeitsgruppe einsetzen, die sich mit der Planung und Durchführung größerer Veranstaltungen befasst.

Für die regelmäßige Unterrichtung und Verbreitung wichtiger Informationen wird das EIGE einen elektronischen Newsletter erstellen, der an alle Interessengruppen und Partner verschickt wird.

Outputindikatoren: Der elektronische Newsletter soll bis Ende 2010 erstellt werden; die Arbeitsgruppe zur Koordinierung der Akteure soll bis Ende 2010 eingerichtet sein; mit der Profilerstellung der Interessengruppen und Akteure muss bis Ende des dritten Quartals 2010 begonnen werden; Seminare mit dem Ausschuss für die Rechte der Frau und die Gleichstellung der Geschlechter sollen im zweiten und im vierten Quartal 2010 stattfinden; eine Absichtserklärung oder andere Formen der Zusammenarbeit mit den wichtigsten Interessengruppen sollen Ende des dritten Quartals 2010 vorgelegt bzw. vereinbart werden; Pläne für eine Zusammenarbeit mit der Europäischen Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen, der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz, dem Zentrum für die Förderung der Berufsbildung und der Agentur der Europäischen Union für Grundrechte sollen bis Ende des dritten Quartals 2010 vorgelegt werden.

Personal (2010)

Schwerpunktbereich 5: Dialog und Partnerschaft

Bedienstete auf Zeit AD	Bedienstete auf Zeit AST	ANS	Vertragsbedienstete CA	Personal insgesamt	%	Haushaltstitel 1 „Personal“
1,5	1,25	1	0,5	4,25	13 %	240 000

3. ÜBERBLICK ÜBER DIE PERSONELLEN UND FINANZIELLEN MITTEL

AKTIVITÄTEN			Vorentwurf des Haushaltsplans 2010				Anteil am Haushaltsplan
			2 420 000	1 020 000	3 500 000	6 940 000	
	%	Personal Gesamt	TITEL 1 Personal	TITEL 2 Infrastruktur	TITEL 3 Operativer Bereich	Haushaltsplan insgesamt	
Schwerpunktbereich 1: Institutioneller Aufbau des Instituts	33 %	11,25	970 000	331 000	428 000	1 729 000	25 %
Schwerpunktbereich 2: Technische Unterstützung der politischen Arbeit der EU-Organen und der Mitgliedstaaten	26 %	9	590 000	201 000	847 000	1 638 000	24 %
Schwerpunktbereich 3: Thematische oder vorrangige Bereiche	18 %	6	350 000	119 000	120 000	589 000	8 %
Schwerpunktbereich 4: Sensibilisierung, Vernetzung und Kommunikation	10 %	3,5	270 000	92 000	1 425 000	1 787 000	26 %
Schwerpunktbereich 5: Dialog und Partnerschaft	13 %	4,25	240 000	82 000	460 000	782 000	11 %
RÜCKSTELLUNG ⁹				195 000	220 000	415 000	6 %
Gesamt			2 420 000	1 020 000	3 500 000	6 940 000	100 %
Entwurf des Haushaltsplans 2010							

⁹ Die in die Reserve eingestellten Mittel sind bis zur Beschlussfassung durch den Verwaltungsrat in seiner nächsten Sitzung eingefroren.

4 STELLENPLAN

Funktionsgruppe/Besoldungsgruppe	Genehmigter Stellenplan 2009	Beantragter Stellenplan 2010	Durch Beschluss des Verwaltungsrats vom 19. Februar 2010 geänderter Stellenplan
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
AD GESAMT	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			
AST GESAMT	8	9	7
AD/AST GESAMT	20	25	25

Externe Mitarbeiter: Vertragsbedienstete

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

5 ÜBERWACHUNG UND BEWERTUNG

5.1 ÜBERWACHUNG DER DURCHFÜHRUNG

Auf der Grundlage des ergebnisorientierten Überwachungsansatzes wird das Institut Informationen über die Fortschritte bei der Durchführung des Arbeitsprogramms zusammenstellen und auswerten. Die Basisdaten und Informationen werden zusammengetragen, und es werden Indikatoren und Ziele aufgestellt, die der Institutsleitung und den wichtigsten Interessengruppen Hinweise auf die Fortschritte bei der Durchführung geben sollen.

Jedes Team wird ein Überwachungssystem entwickeln, das von den beiden Referaten zu einem einheitlichen Plan für die internen Kontrollstandards zusammengefasst wird.

5.2 JAHRESBERICHT

Ende 2010 wird der erste Jahresbericht erstellt, in dem die unmittelbaren Ergebnisse vorgestellt werden; dieser Jahresbericht wird dem Verwaltungsrat und allen anderen wichtigen Akteuren vorgelegt.