

Преводът на страницата е генериран чрез машинен превод [Връзка]. Машинните преводи могат да съдържат грешки, които да водят до нарушаване на яснотата и точността. Омбудсманът не поема отговорност за евентуални несъответствия. За най-надеждна и правно издържана информация направете справка с: изходната версия в английски препратката по-горе. За повече информация вижте нашата [езикова политика](#) и [политика за превода](#) [Връзка].

Решение по случай 366/2017/AMF относно начина, по който Европейската инвестиционна банка е реагирала на опасения за дискриминация, основана на пола, и равните възможности за своя персонал

Решение

Случай 366/2017/AMF - Открит на 23/03/2017 - Препоръка за 12/04/2018 - Решение от 17/10/2018 - Заинтересовани институции Европейска инвестиционна банка (Предложение(я) прието(и) от институцията) | Европейска инвестиционна банка (Препоръка, одобрена от институцията) |

Случаят се отнася за оплакване от страна на служител на Европейската инвестиционна банка (ЕИБ) с твърдение за основана на пола дискриминация в ЕИБ, по-специално на равнище ръководни длъжности.

Омбудсманът проучи въпроса и констатира, че ЕИБ не е отговорила обстойно на оплакването, включително като не е предоставила информация за действията, които се предприемат за постигане на баланс между половете. Омбудсманът препоръча ЕИБ да коригира тези пропуски и предложи също така ЕИБ да усъвършенства своята политика за сигнализиране за нередности като определи краен срок, в който тя следва да отговаря на оплаквания от страна на нейни служители.

ЕИБ прие предложението и препоръките на омбудсмана. Поради това омбудсманът приключва проверката. Същевременно тя приканва ЕИБ да увеличи усилията си за постигане на балансирано представителство на половете на всички равнища на управление и да си постави по-висока от сегашната цел за 33 % жени на ръководни позиции до 2021 г. Както Европейската комисия отбелязва другаде, организациите, които използват характеризираща се с многообразие работна сила и са приобщаващи за всички, обикновено постигат по-добри резултати, правят нововъведения и са в състояние да вземат по-добри решения.



Контекст на жалбата

1. Жалбоподателят е служител на Европейската инвестиционна банка (ЕИБ). Отделът, в който е работил жалбоподателят, е бил реорганизиран след пристигането на нов директор през 2014 г. В този контекст жалбоподателят е загубил ръководната си позиция. След това жалбоподателят е участвал в процедура за подбор на нова ръководна длъжност в рамките на същия отдел, но не е бил избран. Жалбоподателят счита, че тя и другите жени ръководители в отдела са били несправедливо понижени от управленските си роли и че като цяло жените в ЕИБ нямат същите възможности като мъжете да получат достъп до ръководни длъжности. На 26 октомври 2016 г. жалбоподателят докладва за това [1] на ЕИБ [2], в съответствие с политиката на ЕИБ по отношение на подаването на сигнали за нередности [3]. Според жалбоподателя ЕИБ като цяло страда от липса на жени ръководители — през 2015 г. 20 % от ръководните кадри са били жени, а 89 % от длъжностите за административна подкрепа са били заети от жени. В основата на доклада ѝ беше, че принципите на равни възможности и недискриминация въз основа на пола не се спазват в ЕИБ.

2. На същата дата жалбоподателят подаде и жалба за тормоз [4] в рамките на своята политика за *достойнство на работното място* [5].

3. **ЕИБ не реагира** на доклада, който тя представи в рамките на политиката на ЕИБ за подаване на сигнали за нередности. След това жалбоподателят се обърна към омбудсмана през март 2017 г. [6].

4. Омбудсманът започна проверка на твърдението на жалбоподателя, че ЕИБ не е разгледала правилно, в рамките на политиката на ЕИБ по отношение на подаването на сигнали за нередности, въпроса, който е докладвала.

Предложение на Омбудсмана за подобрения и препоръки

5. На ЕИБ са били необходими повече от 8 месеца, за да отговори на доклада на жалбоподателя, представен в рамките на политиката на ЕИБ по отношение на подаването на сигнали за нередности. ЕИБ отговори на доклада на жалбоподателя едва след като омбудсманът се намеси. Въпреки че правилата на ЕИБ за подаване на сигнали за нередности не определят краен срок за отговор от страна на ЕИБ, този период от време не може да се счита за приемлив за отговор на потенциално сериозни нарушения на поведение, които могат да доведат до бързо предприемане на действия. Забавянето в отговора на сигнали, подадени от служители, също може сериозно да подкопае доверието в политиката на ЕИБ по отношение на подаването на сигнали за нередности и по този начин да я направи неефективна.



6. Поради това Омбудсманът направи следното предложение за подобряване на ЕИБ:

ЕИБ следва да въведе график за обработването на сигналите в рамките на своята политика за подаване на сигнали за нередности [7] .

7. В своя евентуален отговор на доклада, представен от жалбоподателя в рамките на политиката на ЕИБ по отношение на подаването на сигнали за нередности, ЕИБ предложи жалбоподателят да е представил доклада само защото не е участвал в процедурата за подбор на ръководна длъжност.

8. Омбудсманът счита, че фактът, че жалбоподателят е недоволен от резултата от процедурата за подбор и реорганизацията на нейния отдел, не е достатъчен, за да се докаже, че общият въпрос, който тя е повдигнала на вниманието на ЕИБ — липсата на равни възможности — не е бил докладван добросъвестно.

9. В отговора си на доклада на жалбоподателя ЕИБ се съсредоточи върху положението на жалбоподателя и на други бивши ръководители жени в техния конкретен отдел, което действително беше споменато в доклада на жалбоподателя. ЕИБ обаче не успя да даде ясен отговор на въпроса за предполагаемата липса на равни възможности за жените като цяло като потенциален системен проблем в рамките на ЕИБ. Единственият отговор, който ЕИБ даде на статистическите данни, докладвани от жалбоподателя, беше, че по отношение на *„общия баланс между половете в ръководните позиции на ЕИБ това е част от политиката на многообразие, насърчавана и управлявана от PERSONNEL “* . ЕИБ обаче по никакъв начин не е описала своята политика за многообразие. В него също така не се посочва дали политиката на многообразие е била публично оповестена или раздадена на персонала. Освен това ЕИБ не предостави на Омбудсмана копие от своята политика за многообразие. Поради това омбудсманът установи, че начинът, по който ЕИБ е разгледала доклада на жалбоподателя, изготвен в рамките на политиката на ЕИБ за подаване на сигнали за нередности, представлява лошо администриране.

10. По този начин Омбудсманът отправи следните препоръки към ЕИБ:

ЕИБ следва да отговори на жалбоподателя по изчерпателен начин по отношение на фактите и цифрите, цитирани в доклада ѝ за лицата, сигнализиращи за нередности, и които според нея подкрепят твърдението ѝ за неравенство между половете в рамките на ЕИБ. В отговора си ЕИБ следва също така да разгледа общия въпрос за баланса между половете, като вземе предвид публичните изявления на своя председател и новата си стратегия за многообразие и приобщаване . ЕИБ следва да предостави на жалбоподателя копие от своята политика за многообразие и да очертае действията, които е предприела и възнамерява да предприеме в бъдеще, за да се постигне баланс между половете в рамките на институцията. Този изчерпателен отговор следва да бъде изпратен на жалбоподателя в срок от два месеца от настоящата препоръка и същевременно копие от отговора (и от политиката на многообразие) следва да бъде изпратено на омбудсмана.



Становище на ЕИБ относно предложението на Омбудсмана за подобрене и препоръки

11. ЕИБ информира Омбудсмана, че ще вземе предвид **предложението ѝ да се установи график** за разглеждане на сигнали за нередности в контекста на текущото преразглеждане на политиката ѝ по отношение на подаването на сигнали за нередности.

12. Що се отнася до **препоръките** на Омбудсмана, ЕИБ отговори на жалбоподателя през юни 2018 г. В отговора си ЕИБ оспорва предоставените от нея статистически данни. Тя посочва, че в началото на 2014 г. процентът на жените ръководители в ЕИБ е 24 %. Той се е увеличил до 27 % до края на 2016 г. ЕИБ призна, че процентът на жените, изпълняващи функции за административна подкрепа, е 89 % в края на 2015 г. Тя обаче твърди, че „*това е отражение на пазара*“.

13. В отговора си ЕИБ предостави на жалбоподателя копие от „Стратегията на ЕИБ за многообразие и приобщаване за периода 2018—2021 г.“, която е третата стратегия за многообразие, приета от ЕИБ. Предишният период обхваща периода 2012—2015 г. Според ЕИБ стратегията за многообразие за периода 2012—2015 г. е била в сила, когато са се състояли събитията, които са накарали жалбоподателя да представи своя доклад относно подаването на сигнали за нередности. Сред *целите на Стратегията за многообразие за периода 2012—2015 г. са „избирането на жени кандидати за ръководни длъжности, и „насърчаването на жените на ръководни длъжности“*. Стратегията за многообразие за периода 2012—2015 г. обаче не включва конкретни цели за наемането на жени на ръководни длъжности.

14. ЕИБ заяви, че от 2014 г. насам е полагала непрекъснати усилия за насърчаване на жените да кандидатстват за свободни работни места чрез участие в целеви прояви за набиране на персонал и чрез използване на социални медии. През 2015 г. ЕИБ също така сключи договор с външно консултантско дружество, което да извърши анализ на начина, по който работи по отношение на многообразието. Това проучване помогна на ЕИБ да определи основните предизвикателства, които трябва да бъдат преодоляни в нейната Стратегия за многообразие и приобщаване за периода 2018—2021 г., в която се признава, че „*до момента напредъкът по някои ключови показатели — по-специално по отношение на равенството между половете на изпълнителното и управленското равнище — остава под амбициите ни*“.

15. ЕИБ посочи, че нейната стратегия за многообразие и приобщаване за периода 2018—2021 г. определя цел за увеличаване на процента на жените ръководители от 27 % на 33 % до 2021 г. ЕИБ има за цел също така да увеличи дела на мъжкия помощен персонал от 9 % на 21 % към същата дата. ЕИБ признава, че „*целта за жените на управленско равнище е под тази на някои партньорски организации, по-специално Европейската комисия, която има амбициозна цел 40 % жени началници на отдели (еквивалентни на ниво 7 на ЕИБ) и повече до 2019 г.*“ . ЕИБ обаче счита, че нейната цел е в съответствие с организациите, които „*работят в подобни пазарни сегменти,*



по-специално ЕЦБ, която е насочена към 35 % жени на средно управленско и по-високо равнище (с 28 % на висши ръководни длъжности) и дружества от частния финансов сектор, в които целите между 30 % и 35 % на висше управленско равнище са общи“. За да постигне целите си, ЕИБ ще се съсредоточи предимно върху развитието на вътрешни таланти. Тя също така ще има за цел привличането и наемането на „висококачествени и разнообразни“ нови служители.

16. В коментарите си относно отговора на ЕИБ жалбоподателят посочва, че разликата между предоставените от нея статистически данни и статистическите данни, посочени от ЕИБ, се дължи на това, че ЕИБ е дала процента на жените на „управленски роли“, вместо „ръководни длъжности“. По-общият термин „управленска роля“ включва персонала, който управлява ежедневните задачи на екипа, без официално да заема ръководна длъжност.

17. Жалбоподателят счита, че целта, определена от ЕИБ за увеличаване на нейния процент жени на ръководни длъжности от 27 % на 33 % за пет години, далеч не е амбициозна. Жалбоподателят счита, че ЕИБ разчита само на годишното увеличение от 1 % на процента на жените ръководители, което се е доказало като стабилно през последните години.

Оценка на Омбудсмана след предложението за подобрене и препоръките

18. Омбудсманът приветства факта, че ЕИБ ще предприеме последващи действия във връзка с нейното предложение и ще установи график за разглеждане на сигнали за нередности като част от текущото преразглеждане на своята политика по отношение на подаването на сигнали за нередности.

19. В отговор на **препоръката** на Омбудсмана ЕИБ предостави на жалбоподателя подробен отговор на фактите и цифрите, посочени в нейния доклад относно подаването на сигнали за нередности, включително оценка на положението по отношение на баланса между половете. ЕИБ също така предостави на жалбоподателя, както и на Омбудсмана, копие от своята стратегия за многообразие.

20. Омбудсманът счита, че е особено жалко, че ЕИБ първоначално е третирила доклада на жалбоподателя относно подаването на сигнали за нередности като неоправдан опит да се оплаче от собственото си положение. Първо, както беше потвърдено по-долу, повдигнатите от жалбоподателя въпроси са повод за сериозно безпокойство. Второ, като се съсредоточи върху мотивите на лицето, сигнализиращо за нередности, а не върху повдигнатите в доклада въпроси, ЕИБ рискува да разубеди лицата, сигнализиращи за нередности, да се представят — първото и най-важно нещо, което трябва да се направи при получаването на сигнал за нередности, е да се определи възможно най-бързо дали повдигнатите въпроси следва да бъдат разследвани. Трето, и по-специално по отношение на положението на жалбоподателя, неотдавна Общият съд на ЕС постанови, че ЕИБ не е извършила подходяща оценка и последващи действия във връзка с жалбата



за тормоз на жалбоподателя [8] . Това прави още по-за съжаление подходът на ЕИБ към доклада на жалбоподателя относно подаването на сигнали за нередности. Той също така предлага култура в ЕИБ, която поне по време на въпросните събития все още не е била готова да приеме тези въпроси на сериозно. Това е разгледано по-долу.

21. Въпреки че омбудсманът счита, че ЕИБ е приела предложението ѝ за подобрене, както и нейните препоръки, и поради това е решила да приключи случая, тя би искала да изрази някои опасения във връзка със същността на отговора на ЕИБ, за да може тя да вземе предвид при изпълнението на своята стратегия за многообразие и приобщаване за периода 2018—2021 г.

Допълнителни разсъждения

22. Независимо дали данните, предоставени от жалбоподателя, съвпадат с официалните данни, предоставени от ЕИБ, това не променя факта, че е обезпокоително, че през 2017 г. процентът на жените ръководители в ЕИБ е бил едва 27 %.

23. Стратегията на ЕИБ за многообразие за периода 2012—2015 г., която беше въведена, когато процентът на жените ръководители в институцията беше по-нисък от 25 %, не включва никакви конкретни мерки за *назначаването* на жени ръководители (само общо намерение за *насърчаване* на жените на ръководни длъжности). Когато изтече срокът на действие на стратегията за многообразие за периода 2012—2015 г., на ЕИБ бяха необходими няколко години, за да приеме нова стратегия за многообразие и приобщаване (тази за периода 2018—2021 г.). Съответно, когато жалбоподателката е подала жалбата си за подаване на сигнали до ЕИБ и последващата си жалба от Омбудсмана, ЕИБ не е разполагала със стратегия за многообразие.

24. Резултатите от анализа на състоянието на многообразието на банката, извършен от външен изпълнител през 2015 г., показаха, че в сравнение с други финансови институции ЕИБ е имала много по-малък дял на жените на управленско равнище през 2014 г. [9] [9] . Анализът показва също така, че през 2014 г. ЕИБ не е назначила жени за „висши ръководни длъжности“ (генерален директор/заместник генерален директор или директор) извън институцията. Само 19 % от външните назначения на равнище началник-отдел са жени.

25. Това беше контекстът, в който ЕИБ реши да определи цели в своята Стратегия за многообразие и приобщаване за периода 2018—2021 г. за *назначаването* на жени на ръководни длъжности. В стратегията за многообразие и приобщаване за периода 2018—2021 г. се определя цел за 33 % жени на ръководни длъжности до 2021 г.

26. Уместно е да се отбележи, че в Препоръката на Съвета на Европа от 2003 г. относно балансираното участие на жените и мъжете в процеса на вземане на политически и публични решения [10] се посочва, че „*балансираното участие на жените и мъжете [в процеса на вземане на решения] се определя като най-малко 40 % представителство на всеки пол във всеки орган за вземане на решения в политическия*



и общественя живот“. Процентът на жените на висши ръководни длъжности в ЕИБ (където се намира значителна част от правомощията на институцията за вземане на решения) е бил едва 13 % през 2014 г. Тези цифри са тревожни и изглежда показват системен проблем, който беше признат от председателя на ЕИБ през август 2017 г. [11] и отбелязан от Европейския парламент в резолюция относно ЕИБ през април 2015 г. [12] .

27. Целта за 33 % жени на ръководни длъжности до 2021 г. със сигурност е по-добра от никаква цел, но все още е далеч от целта от 40 %, определена от други публични органи, като Европейската комисия [13] , в съответствие с препоръката на Съвета на Европа. Целта на ЕИБ е по-близка до целта от 30 %, определена от Икономическия и социален комитет на Организацията на обединените нации за жените на длъжности на равнище вземане на решения до **1995 г. [14]** [14] . Повече от двадесет години по-късно може да е уместно ЕИБ, в качеството си на европейски публичен орган, да обмисли стремежа си към по-амбициозната цел от 40 %. Целта за увеличаване на броя на жените на ръководни длъжности с 6 процентни пункта за период от пет години изглежда предполага увеличение само малко по-високо от вече съществуващия процент на увеличение от 1 процентен пункт годишно. Фактът, че в момента има повече жени на „младши професионално ниво“ (57 % през 2017 г.), е положителен, но тези жени ще станат допустими за ръководни длъжности само в далечното бъдеще.

28. ЕИБ изглежда счита, че нейната цел от 33 % е в съответствие с други организации, „действащи в подобни пазарни сегменти“, като Европейската централна банка и частните финансови субекти. Що се отнася до частните финансови субекти, омбудсманът е на мнение, че публичната служба на ЕС следва да бъде по-висока от тази на частните финансови субекти и следва да даде пример по отношение на равните възможности и многообразието. Според ЕИБ „цели между 30 % и 35 % на висше управленско равнище са общи“ в частните финансови субекти. Омбудсманът е на мнение, че ако частните финансови субекти са в състояние да определят цел от 30—35 % от жените на **висши ръководни** длъжности, тогава „пазарните сегменти“ не следва да бъдат пречка за ЕИБ да постигне целта от 40 % жени на средно **управленско** равнище и повече.

29. ЕИБ също така обосновава факта, че процентът на жените, изпълняващи спомагателни функции, понастоящем е 89 %, като „отразяване на пазара“. Но в този случай ЕИБ изглежда решена да положи усилия за борба с тези „пазарни тенденции“ и да увеличи броя на мъжете асистенти от 9 % на 25 % за период от пет години. Това контрастира с поставената цел за увеличаване на броя на жените ръководители, която е ограничена до шест процентни пункта за период от пет години и може, както е посочено по-горе, да бъде постигната без значителни усилия от страна на ЕИБ.

30. Горепосочените разсъждения оправдават призива към ЕИБ да обмисли предприемането на „временни специални мерки, насочени към ускоряване на фактическото равенство между мъжете и жените“, както е определено в Конвенцията на Организацията на обединените нации за премахване на всички форми на



дискриминация по отношение на жените [15] . Омбудсманът отбелязва, че „фактическото равенство“ в публичните органи за вземане на решения е определено от Съвета на Европа като *най-малко 40 % представителство на всеки пол*.

31. Омбудсманът се ангажира да насърчава възможно най-високите стандарти на администрацията в публичната администрация на ЕС, включително в областта на равните възможности. Както посочва Европейската комисия в своето съобщение „*По-добро работно място за всички: от равни възможности към многообразие и приобщаване*“, организациите, които обхващат разнообразна работна сила и са приобщаващи за всички, са склонни да постигат по-добри резултати, да въвеждат повече иновации и да вземат по-добри решения [16] . Поради това омбудсманът насърчава ЕИБ да увеличи усилията си за постигане на балансирано представителство на двата пола на всички равнища на управление и да се стреми към по-високи от целта 33 % жени на ръководни длъжности до 2021 г. Тя ще направи допълнително предложение за подобрене в това отношение. Омбудсманът ще продължи да следи отблизо напредъка на ЕИБ в това отношение чрез последващи действия в рамките на 18 месеца.

Изводи

Въз основа на проверката омбудсманът приключва този случай със следните заключения :

Европейската инвестиционна банка прие предложението на омбудсмана за подобрене.

Европейската инвестиционна банка прие препоръките на омбудсмана.

Жалбоподателят и ЕИБ ще бъдат информирани за това решение .

Предложение за подобрене

Европейската инвестиционна банка следва да положи по-големи усилия за постигане на балансирано представителство както на мъжете, така и на жените на ръководните си позиции, като се стреми до 2021 г. да бъде по-високо от целта за 33 % жени на ръководни длъжности.

Емили О'Райли

Европейски омбудсман

Страсбург, 17.10.2018 г.



[1] В доклада си жалбоподателят твърди, че са налице нарушения на точки 1.2 и 1.3 от Кодекса за поведение на персонала. Точка 1.2 се отнася до равните възможности и посочва, че „*банката е работодател, който гарантира равни възможности и гарантира зачитане на достойнството на своите служители.*“ Точка 1.3 се отнася до нетърпимостта към дискриминация и посочва, наред с другото, че „*Кодексът има за цел да определи най-високите стандарти по отношение на нетърпимостта към дискриминация. По-специално това се отнася за незаконна дискриминация, основана на пола.*“

http://www.eib.org/attachments/thematic/code_conduct_staff_fr.pdf [Връзка]

[2] Въз основа на член 1.5.1 от Кодекса за поведение на ЕИБ.

[3] В точка III.2, буква а) от политиката на ЕИБ по отношение на подаването на сигнали за нередности се посочва, че „*в случай на тежко нарушение или тежко нарушение на Кодекса за поведение на персонала или на Хартата на политиката за почитеност и съответствие, членовете на персонала са длъжни незабавно да отнесат въпроса до главния служител по съответствието.*“

http://www.eib.org/attachments/strategies/eib_s_whistleblowing_policy_en.pdf [Връзка]

[4] Жалбоподателят не е подал жалба до омбудсмана относно начина, по който ЕИБ е разгледала жалбата ѝ за тормоз. Тя решава да отнесе този въпрос до Съда, вж. точка 20.

[5] На разположение на адрес http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Връзка]

[6] В точка III.2, буква г) от политиката на ЕИБ по отношение на подаването на сигнали за нередности се предвижда, че „*в случай на лошо управление от страна на Банката при управлението на горепосочените процедури членовете на персонала могат като крайна мярка да отнесат въпроса до **Европейския омбудсман** в съответствие със съответните разпоредби.*“

[7] По подобие на член 6 от „*Решението на Европейския омбудсман относно вътрешните правила относно оповестяването в обществен интерес*“:

<https://www.ombudsman.europa.eu/cases/correspondence.faces/en/59102/html.bookmark#hl4> [Връзка]

[8] Вж. решение на Общия съд от 13 юли 2018 г., *SQ/Европейска инвестиционна банка*, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Съобщение за медиите е достъпно тук:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Връзка]



[9] 13 % на равнище заместник-председател/генерален директор/заместник генерален директор спрямо 29 % в други финансови институции; 20 % на равнище директор в сравнение с 29 % в други финансови институции; и 27 % на равнище началник-отдел спрямо 45 % в други финансови институции.

[10] Наличен на адрес:

https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848 [Връзка]

[11] Виж статията „ [Мачо време светлинна в ЕИБ](#)“ в Politico [Връзка]:

<https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/>

[12] Наличен на адрес:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN>

[Връзка]. Вж. параграф 58: „[Европейският парламент] изразява съжаление относно липсата на многообразие в управителния комитет, управителния съвет и съвета на директорите на ЕИБ, по-специално по отношение на пола [...]“

[13] Разнообразие и приобщаване: Европейската комисия предприема действия, за да достигне до най-малко 40 % жени в своето управление и стартира всеобхватна стратегия http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [Връзка]

[14] Вж. Декларацията и Платформата за действие на ООН от Пекин, озаглавена „Жените във властта и вземането на решения“, точка 182

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> . [Връзка]

[15] Наличен на: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2>
Член [Връзка] 4, параграф 1.

[16] Наличен на:

https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/equality-treatment_en
[Връзка]