

Tato stránka byla přeložena pomocí strojového překladu [Odkaz]. Strojové překlady mohou obsahovat chyby, které mohou snižovat jejich srozumitelnost a přesnost. Veřejný ochránce práv nenese žádnou odpovědnost za případné nesrovnalosti. Pokud chcete mít nejspolehlivější informace a právní jistotu, podívejte se na původní znění v angličtině (odkaz viz výše). Více informací naleznete v naší [politice týkající se jazyků a překladů](#) [Odkaz].

Rozhodnutí ve věci 366/2017/AMF o tom, jak Evropská investiční banka řešila obavy týkající se diskriminace na základě pohlaví a rovných příležitostí pro své zaměstnance

Rozhodnutí

Případ 366/2017/AMF - Otevřeno dne 23/03/2017 - Doporučení týkající se 12/04/2018 - Rozhodnutí ze dne 17/10/2018 - Dotčené orgány Evropská investiční banka (Návrh(y) přijat(y) institucí) | Evropská investiční banka (Instituce s doporučením souhlasí) |

Případ se týkal zprávy zaměstnanců Evropské investiční banky (EIB) o údajné diskriminaci na základě pohlaví v EIB, zejména na úrovni vedení.

Veřejná ochránkyně práv se touto otázkou zabývala a zjistila, že EIB na zprávu neodpověděla komplexně, mimo jiné tím, že neposkytla přehled o opatřeních přijatých k dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů. Veřejná ochránkyně práv doporučila, aby EIB tato selhání napravila, a navrhla, aby EIB rovněž zlepšila svou politiku whistleblowingu zahrnutím ustanovení, které stanoví lhůtu pro odpověď EIB na zprávy předložené zaměstnanci.

EIB návrh a doporučení veřejné ochránkyně práv přijala. Veřejná ochránkyně práv proto šetření uzavírá. Veřejná ochránkyně práv zároveň vybízí EIB, aby zvýšila své úsilí o dosažení vyváženého zastoupení žen a mužů na všech úrovních řízení a aby usilovala o dosažení vyššího než současného cíle 33 % žen na vedoucích pozicích do roku 2021. Jak jinde uvedla Evropská komise, organizace, které přijímají různorodou pracovní sílu a jsou inkluzivní pro všechny, mají tendenci dosahovat lepších výsledků, inovovat více a jsou schopny přijímat lepší rozhodnutí.

Skutečnosti předcházející stížnosti

1. Stěžovatel je zaměstnancem Evropské investiční banky (EIB). Oddělení, kde stěžovatel



pracoval, bylo reorganizováno po příchodu nového ředitele v roce 2014. V této souvislosti stěžovatelka ztratila své vedoucí postavení. Stěžovatel se poté zúčastnil výběrového řízení na nové vedoucí pracovní místo v rámci téhož oddělení, ale nebyl vybrán. Stěžovatelka se domnívala, že ona a ostatní vedoucí pracovníci v oddělení byli nespravedlivě zbaveni svých řídicích funkcí a že ženy v EIB obecně nemají stejné příležitosti jako muži, pokud jde o přístup k vedoucím pozicím. Dne 26. října 2016 o tom stěžovatel informoval EIB [2] v souladu s politikou EIB pro whistleblowing [3]. Podle stěžovatele EIB jako celek trpí nedostatkem manažerek – v roce 2015 20 % vedoucích pracovníků tvořily ženy, zatímco 89 % administrativních podpůrných míst zastávaly ženy. Jádrem její zprávy bylo, že EIB nedodrží zásady rovných příležitostí a nediskriminace na základě pohlaví.

2. Téhož dne stěžovatel rovněž podal stížnost na obtěžování [4] v rámci své politiky *důstojnosti při práci* [5].

3. EIB na zprávu, kterou předložila v rámci politiky EIB pro whistleblowing, nereagovala. V březnu 2017 se stěžovatel obrátil na veřejného ochránce práv [6].

4. Veřejná ochránkyně práv zahájila šetření týkající se tvrzení stěžovatele, že EIB v rámci politiky EIB pro whistleblowing řádně nezohlednila problém, který nahlásila.

Návrh veřejné ochránkyně práv na zlepšení a doporučení

5. EIB trvalo více než 8 měsíců, než odpověděla na zprávu stěžovatele předloženou v rámci politiky EIB pro whistleblowing. EIB odpověděla na zprávu stěžovatele až poté, co se do ní zapojil veřejný ochránce práv. I když pravidla EIB pro whistleblowing nestanoví lhůtu pro odpověď EIB, tuto dobu nelze považovat za přijatelnou pro odpověď na potenciálně závažná porušení jednání, která by mohla vyžadovat okamžité přijetí opatření. Zpoždění v odpovědi na zprávy učiněné zaměstnanci mohou rovněž vážně ohrozit důvěru v politiku EIB pro whistleblowing, a učinit ji tak neúčinnou.

6. Veřejná ochránkyně práv proto předložila EIB následující návrh na zlepšení:

EIB by měla zavést lhůtu pro vyřizování oznámení v rámci své politiky whistleblowing [7]

.

7. Ve své případné odpovědi na zprávu, kterou stěžovatel předložil v rámci politiky EIB pro whistleblowing, EIB navrhla, aby stěžovatelka tuto zprávu učinila pouze proto, že nebyla úspěšná ve výběrovém řízení na vedoucí pracovní místo.

8. Veřejná ochránkyně práv se domnívala, že skutečnost, že stěžovatelka není spokojena s výsledkem výběrového řízení a reorganizací jejího oddělení, nepostačuje k prokázání toho, že obecná otázka, na kterou upozornila EIB – nedostatek rovných příležitostí – nebyla oznámena v dobré víře.



9. Ve své odpovědi na zprávu stěžovatele se EIB zaměřila na situaci stěžovatelky a dalších bývalých manažerek v jejich konkrétním oddělení, což bylo skutečně zmíněno ve zprávě stěžovatele. EIB však neposkytla jasnou odpověď na otázku údajného nedostatku rovných příležitostí pro ženy *obecně* jako potenciální systémový problém v rámci EIB. Jedinou odpovědí, kterou EIB poskytla na statistiky vykázané stěžovatelem, bylo, že „pokud jde o *obecnou genderovou vyváženost v řídicích pozicích EIB, je to součástí politiky rozmanitosti podporované a spravované společností PERSONNEL* “. EIB však svou politiku rozmanitosti nijak nepopsala. Neuvedla ani, zda byla politika rozmanitosti zveřejněna nebo distribuována zaměstnancům. EIB navíc veřejnému ochránci práv neposkytla kopii své politiky rozmanitosti. Veřejná ochránkyně práv proto zjistila, že způsob, jakým EIB jednala se zprávou stěžovatele učiněnou v rámci politiky EIB pro whistleblowing, představuje nesprávný úřední postup.

10. Veřejná ochránkyně práv proto předložila EIB následující doporučení:

EIB by měla stěžovatelce odpovědět komplexním způsobem ohledně skutečností a číselných údajů uvedených v její zprávě oznamovatele, které podle ní podporují její tvrzení o genderové nerovnosti v rámci EIB. EIB by se ve své odpovědi měla rovněž zabývat obecnou otázkou vyváženého zastoupení žen a mužů s přihlédnutím k veřejným prohlášením svého předsedy a nové strategii pro rozmanitost a začlenění . EIB by měla stěžovateli poskytnout kopii své politiky rozmanitosti a nastínit opatření, která přijala a hodlá v budoucnu přijmout s cílem dosáhnout vyváženého zastoupení žen a mužů v rámci instituce. Tato komplexní odpověď by měla být stěžovateli zaslána do dvou měsíců od tohoto doporučení a současně by měla být zaslána kopie odpovědi (a politiky rozmanitosti) veřejnému ochránci práv.

Stanovisko EIB k návrhu veřejné ochránkyně práv na zlepšení a doporučení

11. EIB informovala veřejnou ochránkyni práv, že v souvislosti s probíhající revizí své politiky whistleblowingu zohlední její **návrh, aby** byla stanovena lhůta pro vyřizování oznámení o whistleblowingu.

12. **Pokud** jde o **doporučení** veřejné ochránkyně práv, EIB stěžovateli odpověděla v červnu 2018. EIB ve své replice zpochybnila statistiky, které poskytla. Uvedl, že na začátku roku 2014 činil podíl žen ve vedoucích pozicích v EIB 24 %. Do konce roku 2016 se zvýšila na 27 %. EIB uznala, že na konci roku 2015 činil podíl žen ve správních podpůrných funkcích 89 %. Tvrdí však, že „*toto je odrazem trhu*“ .

13. EIB ve své odpovědi poskytla stěžovateli kopii „Strategie pro rozmanitost a začleňování EIB na období 2018–2021“, což je třetí strategie pro rozmanitost přijatá EIB. Předchozí se vztahoval na období 2012–2015. Podle EIB byla v době, kdy došlo k události, zavedena strategie pro rozmanitost na období 2012–2015, která vedla stěžovatelku k tomu, aby podala zprávu o whistleblowingu. Jedním z cílů *strategie pro rozmanitost na období 2012–2015* byly „*zkrácené kandidátky na manažerské pozice*“ a „*povzbuzování žen na vedoucích pozicích*“. Strategie pro



rozmanitost na období 2012–2015 však nezahrnovala konkrétní cíle pro nábor manažerek.

14. EIB uvedla, že od roku 2014 neustále usiluje o povzbuzování žen k tomu, aby se ucházely o volná pracovní místa, a to účastí na cílených náborových akcích a využíváním sociálních médií. V roce 2015 EIB rovněž uzavřela smlouvu s externí poradenskou společností, aby provedla analýzu toho, jak si vede z hlediska rozmanitosti. Tato studie pomohla EIB určit hlavní výzvy, které je třeba řešit v její strategii pro rozmanitost a začleňování na období 2018–2021, která uznává, že „*dosud pokrok, pokud jde o některé klíčové metriky, zejména genderovou rozmanitost na úrovni výkonné a řídicí úrovně, zůstává pod našimi ambicemi*“.

15. EIB poukázala na to, že její strategie pro rozmanitost a začleňování na období 2018–2021 stanoví cíl zvýšit do roku 2021 procento manažerek z 27 % na 33 %. EIB rovněž usiluje o zvýšení podílu mužského podpůrného personálu z 9 % na 21 % do stejného data. EIB uznává, že „*cíl pro ženy na úrovni managementu je nižší než cíl některých vzájemně protějškových organizací, zejména Evropské komise, která má ambiciózní cíl 40 % žen v vedoucím oddělení (ekvivalent úrovně 7 EIB) a více do roku 2019*“. EIB se však domnívá, že její cíl je v souladu s organizacemi působícími v podobných segmentech trhu, zejména s ECB, která se zaměřuje na 35 % žen ve středním vedení a více (s 28 % ve vrcholném vedení) a na společnosti soukromého finančního sektoru, kde jsou cíle ve výši 30 % až 35 % na úrovni vrcholného vedení společné. Za účelem dosažení svých cílů se EIB zaměří především na rozvoj interních talentů. Jejím cílem bude rovněž přilákat a přijímat nové zaměstnance „*vysoce kvalitní a různorodé*“.

16. Ve svých připomínkách k odpovědi EIB stěžovatelka uvedla, že rozdíl mezi statistikami, které poskytla, a statistikami uvedenými EIB spočívá v tom, že EIB uvádí procentní podíl žen v „vedoucích funkcích“ namísto „vedoucích pozic“. Obecnější termín „řízení role“ zahrnuje pracovníky, kteří řídí každodenní úkoly týmu, aniž by oficiálně zastávali vedoucí pozici.

17. Stěžovatel se domnívá, že cíl stanovený EIB, kterým je zvýšit za pět let své procento manažerek z 27 na 33 %, zdaleka není ambiciózní. Stěžovatel se domnívá, že EIB se spoléhá pouze na 1 % roční nárůst procenta manažerek, který se v posledních letech ukázal být stabilní.

Posouzení veřejné ochránkyně práv po návrhu na zlepšení a doporučení

18. Veřejná ochránkyně práv vítá skutečnost, že EIB v rámci probíhající revize své politiky whistleblowingu naváže na její návrh a stanoví časový harmonogram pro vyřizování oznámení o whistleblowingu.

19. V reakci na **doporučení** veřejné ochránkyně práv poskytla EIB stěžovateli podrobnou odpověď na skutečnosti a údaje uvedené v její zprávě o whistleblowingu, včetně posouzení situace z hlediska vyváženého zastoupení žen a mužů. EIB rovněž poskytla stěžovateli a veřejnému ochránci práv kopii své strategie pro rozmanitost.

20. Veřejná ochránkyně práv se domnívá, že je obzvláště politováníhodné, že EIB zpočátku



považovala oznámení stěžovatelky o whistleblowingu za neodůvodněný pokus o stížnost na její vlastní individuální situaci. Zaprvé, jak bylo potvrzeno níže, otázky vznesené stěžovatelem vzbuzují vážné obavy. Zadruhé tím, že se EIB zaměří na motivy oznamovatele, a nikoli na záležitosti uvedené ve zprávě, riskuje, že odradí oznamovatele od toho, aby se objevili – první a nejdůležitější věcí, kterou je třeba udělat při obdržení oznámení o whistleblowingu, je co nejrychleji určit, zda by uvedené záležitosti měly být prošetřeny. Zatřetí, a konkrétně pokud jde o situaci stěžovatele, Tribunál EU nedávno rozhodl, že EIB neprovedla řádné posouzení stížnosti stěžovatele týkající se obtěžování [8]. To činí o to více politováníhodným přístupem EIB k oznámení stěžovatele o whistleblowingu. Navrhuje rovněž kulturu EIB, která přinejmenším v době dotčených událostí ještě nebyla připravena brát tyto otázky vážně. To je podrobněji prozkoumáno níže.

21. Ačkoli se veřejná ochránkyně práv domnívá, že EIB přijala její návrh na zlepšení, jakož i její doporučení, a proto se rozhodla případ uzavřít, ráda by vyjádřila určité obavy ohledně podstaty odpovědi EIB, aby zvažila při provádění své strategie pro rozmanitost a začleňování na období 2018–2021.

Další úvahy

22. Bez ohledu na to, zda se údaje poskytnuté stěžovatelem shodují s oficiálními údaji poskytnutými EIB, skutečností zůstává, že je znepokojivé, že v roce 2017 byl podíl žen ve vedoucích pozicích v EIB na nízké úrovni 27 %.

23. Strategie EIB pro rozmanitost na období 2012–2015, která byla zavedena v době, kdy byl podíl žen v řídicích funkcích nižší než 25 %, nezahrnovala žádná konkrétní opatření pro *nábor* manažerek (jen obecný záměr *podporovat* ženy na vedoucích pozicích). Po skončení platnosti strategie pro rozmanitost na období 2012–2015 trvalo EIB několik let, než přijala novou strategii pro rozmanitost a začleňování (na období 2018–2021). V důsledku toho, když stěžovatelka předložila EIB svou stížnost whistleblowingu a její následnou stížnost veřejné ochránkyně práv, EIB neměla zavedenou strategii pro rozmanitost.

24. Výsledky analýzy situace v oblasti rozmanitosti banky provedené externím dodavatelem v roce 2015 ukázaly, že ve srovnání s jinými finančními institucemi měla EIB v roce 2014 mnohem nižší podíl žen na úrovni vedení [9]. Analýza rovněž ukázala, že EIB v roce 2014 nepřijímala žádné ženy na „pracovní místa nejvyššího managementu“ (generální ředitel/zástupce generálního ředitele nebo ředitele) mimo orgán. Pouze 19 % externích pracovníků na úrovni vedoucích oddělení tvořily ženy.

25. V této souvislosti se EIB rozhodla stanovit ve své strategii pro rozmanitost a začleňování na období 2018–2021 cíle pro *nábor* manažerek. Strategie pro rozmanitost a začleňování na období 2018–2021 stanoví cíl 33 % manažerek do roku 2021.

26. Je důležité poznamenat, že doporučení Rady Evropy z roku 2003 o vyvážené účasti žen a mužů na politickém a veřejném rozhodování [10] stanoví, že „*vyvážená účast žen a mužů [v rozhodovací pravomoci] je definována jako minimálně 40 % zastoupení každého pohlaví v*



jakémkoli rozhodovacím orgánu v politickém a veřejném životě”. Podíl žen v nejvyšších řídicích funkcích v EIB (kde je významná část rozhodovací pravomoci instituce) byl v roce 2014 až 13 %. Tyto údaje jsou znepokojivé a zřejmě poukazují na systémový problém, který prezident EIB uznal v srpnu 2017 [11] a který konstatoval Evropský parlament v usnesení o EIB v dubnu 2015 [12] .

27. Cíl 33 % žen na vedoucích pozicích do roku 2021 je určitě lepší než žádný cíl, ale je stále daleko od cíle 40 % stanoveného jinými veřejnými orgány, jako je Evropská komise [13] , v souladu s doporučením Rady Evropy. Cíl EIB se blíží 30 % cíli stanoveného Hospodářským a sociálním výborem OSN pro ženy na pozicích na rozhodovací úrovni do **roku 1995** [14] . O více než dvacet let později by mohlo být vhodné, aby EIB jako evropský veřejný orgán zvážila cíl „ambicióznějšího“ (podle vlastních slov) 40 %. Zdá se, že snaha o zvýšení počtu manažerek o 6 procentních bodů v průběhu pěti let by znamenala pouze o něco vyšší nárůst než již existující míra růstu o 1 procentní bod ročně. Skutečnost, že nyní existuje více žen na „juniorské profesní úrovni“ (57 % v roce 2017), je pozitivní, ale tyto ženy budou způsobilé pro vedoucí pozice pouze v poměrně vzdálené budoucnosti.

28. Zdá se, že EIB se domnívá, že její 33 % cíl je v souladu s jinými organizacemi, které „*působí v podobných segmentech trhu*“, jako je Evropská centrální banka a *soukromé* finanční subjekty. Pokud jde o soukromé finanční subjekty, veřejný ochránce práv je toho názoru, že veřejná služba EU by měla být držena na vyšší úrovni než u soukromých finančních subjektů, a měla by jít příkladem, pokud jde o rovné příležitosti a rozmanitost. Podle EIB jsou *cíle ve výši 30 % až 35 % na úrovni vrcholného vedení společné v soukromých* finančních subjektech. Veřejná ochránkyně práv je toho názoru, že pokud jsou soukromé finanční subjekty schopny stanovit cíl ve výši 30–35 % žen ve **vedoucích** pozicích, pak by „*tržní segmenty*“ neměly být překážkou pro to, aby EIB dosáhla cíle 40 % žen na úrovni **středního** managementu a vyšší.

29. EIB rovněž odůvodňuje skutečnost, že procento žen v podpůrných funkcích je v současné době na úrovni 89 %, *což je „reflexe trhu“* . V tomto případě se však zdá, že EIB je odhodlána vynaložit úsilí v boji proti těmto „tržním trendům“ a zvýšit počet asistentů mužů z 9 % na 25 % během pěti let. To je v rozporu s cílem stanoveným pro zvýšení počtu žen ve vedoucích pozicích, který je v průběhu pěti let omezen na šest procentních bodů a lze jej, jak bylo uvedeno výše, dosáhnout bez značného úsilí EIB.

30. Výše uvedené úvahy odůvodňují vyzvat EIB, aby zvážila přijetí „*dočasných zvláštních opatření zaměřených na urychlení faktické rovnosti mezi muži a ženami*“, jak jsou definovány v Úmluvě Organizace spojených národů o odstranění všech forem diskriminace žen [15] . Veřejná ochránkyně práv konstatuje, že „skutečná rovnost“ ve veřejných rozhodovacích orgánech byla Radou Evropy definována jako *minimálně 40 % zastoupení každého pohlaví*.

31. Veřejná ochránkyně práv je odhodlána prosazovat nejvyšší možné standardy správy v celé veřejné službě EU, a to i v oblasti rovných příležitostí. Jak zdůrazňuje Evropská komise ve svém sdělení „*Lepší pracoviště pro všechny: od rovných příležitostí k rozmanitosti a inkluzi*“, organizace, které přijímají různorodou pracovní sílu a jsou inkluzivní pro všechny, mají tendenci dosahovat lepších výsledků, inovovat více a jsou schopny přijímat lepší rozhodnutí [16] .



Veřejná ochránkyně práv proto vyzývá EIB, aby zvýšila své úsilí o dosažení vyváženého zastoupení obou pohlaví na všech úrovních řízení a aby usilovala o dosažení vyššího než cíle 33 % žen na vedoucích pozicích do roku 2021. Předloží další návrh na zlepšení v tomto ohledu. Veřejná ochránkyně práv bude i nadále pozorně sledovat pokrok EIB v tomto ohledu prostřednictvím následných opatření za 18 měsíců.

Závěry

Na základě šetření veřejný ochránce práv uzavře tento případ s těmito závěry :

Evropská investiční banka přijala návrh veřejné ochránkyně práv na zlepšení.

Evropská investiční banka doporučení veřejné ochránkyně práv přijala.

Stěžovatel a EIB budou o tomto rozhodnutí informovány .

Návrh na zlepšení

Evropská investiční banka by se měla více snažit dosáhnout vyváženého zastoupení mužů i žen ve svých vedoucích pozicích s cílem dosáhnout do roku 2021 vyššího než 33 % žen na vedoucích pozicích.

Emily O'Reillyová

Evropský veřejný ochránce práv

Ve Štrasburku dne 17. října 2018

[1] Ve své zprávě stěžovatelka tvrdila, že v kodexu chování zaměstnanců došlo k porušení bodů 1.2 a 1.3. Bod 1.2 se týká rovných příležitostí a stanoví, že „banka je zaměstnavatelem, který zaručuje rovné příležitosti a zajišťuje úctu k důstojnosti svých zaměstnanců.“ Bod 1.3 se týká nesnášenlivosti diskriminace a mimo jiné stanoví, že „kodex má stanovit nejvyšší standardy, pokud jde o nesnášenlivost diskriminace. To se týká zejména nezákonné diskriminace na základě pohlaví.“

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

[2] Na základě čl. 1.5 odst. 1 kodexu chování EIB.



[3] Bod III.2 písm. a) politiky EIB pro whistleblowing stanoví, že „*lv případě závažného pochybení nebo závažného porušení kodexu chování zaměstnanců nebo Charty o politice a dodržování zásad integrity jsou zaměstnanci povinni věc neprodleně postoupit vedoucímu pracovníkovi pro dodržování předpisů.*

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

[4] Stěžovatelka si veřejnému ochránci práv nestěžovala na to, jak EIB vyřizovala její stížnost týkající se obtěžování. Rozhodla se předložit tuto otázku Soudnímu dvoru, viz bod 20.

[5] K dispozici na http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Odkaz]

[6] Bod III.2 písm. d) politiky EIB pro whistleblowing stanoví, že „*v případě nesprávného úředního postupu ze strany banky při řízení výše uvedených postupů mohou zaměstnanci v krajním případě předložit záležitost evropskému veřejnému ochránci práv v souladu s příslušnými ustanoveními.*“

[7] V souladu s článkem 6 „*rozhodnutí evropského veřejného ochránce práv o vnitřních pravidlech týkajících se zveřejňování ve veřejném zájmu*“:

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

[8] Viz rozsudek Tribunálu ze dne 13. července 2018, *SQ v. Evropská investiční banka*, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Tisková zpráva je k dispozici zde: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Odkaz]

[9] 13 % na úrovni místopředsedy/generálního ředitele/zástupce generálního ředitele oproti 29 % v jiných finančních institucích; 20 % na úrovni ředitele oproti 29 % v jiných finančních institucích; a 27 % na úrovni vedoucích oddělení oproti 45 % v ostatních finančních institucích.

[10] Dostupné na adrese:

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

[11] Viz článek „*Macha time warp at the EIB*“ v Politico [Odkaz]:

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

[12] K dispozici na adrese:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN> [Odkaz]. Viz bod 58: „[Evropský parlament] vyjadřuje politování nad nedostatečnou rozmanitostí ve správním výboru, správní radě a správní radě EIB, zejména pokud jde o rovnost žen a mužů [...]“

[13] *Různost a začlenění: Evropská komise usiluje o dosažení alespoň 40 % žen ve svém řízení a zahajuje komplexní strategii* http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [Odkaz]



[14] Viz Pekingská deklarace a akční platforma OSN „Ženy u moci a rozhodování“, bod 182
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> . [Odkaz]

[15] Dostupné na adrese:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2> [Odkaz] článek 4.1.

[16] Dostupné na adrese:
https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/equality-treatment_en
[Odkaz]