

Η μετάφραση αυτής της σελίδας είναι προϊόν αυτόματης μετάφρασης [Σύνδεσμος]. Οι αυτόματες μεταφράσεις μπορεί να περιέχουν σφάλματα που δυνητικά μειώνουν τη σαφήνεια και την ακρίβεια· ο Διαμεσολαβητής δεν φέρει καμία ευθύνη για τυχόν αποκλίσεις. Για πιο αξιόπιστες πληροφορίες και μεγαλύτερη νομική ασφάλεια, ανατρέξτε στην πρωτότυπη έκδοση που αγγλικά περιέχεται στον ανωτέρω σύνδεσμο. Για περισσότερες πληροφορίες συμβουλευτείτε τη [γλωσσική και μεταφραστική πολιτική \[Σύνδεσμος\]](#) μας.

Απόφαση στην υπόθεση 366/2017/AMF σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων χειρίστηκε τις ανησυχίες σχετικά με τις διακρίσεις λόγω φύλου και τις ίσες ευκαιρίες για το προσωπικό της

Απόφαση

Υπόθεση 366/2017/AMF - Εκκίνηση έρευνας στις 23/03/2017 - Σύσταση σχετικά με 12/04/2018 - Απόφαση στις 17/10/2018 - Ενδιαφερόμενα θεσμικά όργανα Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (Σύσταση που έχει γίνει δεκτή από το θεσμικό όργανο) | Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων (Συμφωνηθείσα σύσταση από το θεσμικό όργανο) |

Η υπόθεση αφορούσε την αναφορά, από μέλος του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων (ΕΤΕπ), των εικαζόμενων διακρίσεων λόγω φύλου στην ΕΤΕπ, ιδίως σε επίπεδο διοίκησης.

Η Διαμεσολαβήτρια ερεύνησε το ζήτημα και διαπίστωσε ότι η ΕΤΕπ δεν είχε απαντήσει στην έκθεση με ολοκληρωμένο τρόπο, μεταξύ άλλων με τη μη παροχή επισκόπησης των μέτρων που ελήφθησαν για την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων. Η Διαμεσολαβήτρια συνέστησε στην ΕΤΕπ να διορθώσει τις εν λόγω παραλείψεις και πρότεινε στην ΕΤΕπ να βελτιώσει επίσης την πολιτική της για την καταγγελία δυσλειτουργιών, συμπεριλαμβάνοντας διάταξη που ορίζει προθεσμία για την απάντηση της ΕΤΕπ στις εκθέσεις που υποβάλλονται από το προσωπικό.

Η ΕΤΕπ αποδέχθηκε την πρόταση και τις συστάσεις του Διαμεσολαβητή. Ως εκ τούτου, ο Διαμεσολαβητής περατώνει την έρευνα. Ταυτόχρονα, η Διαμεσολαβήτρια ενθαρρύνει την ΕΤΕπ να εντείνει τις προσπάθειές της για την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και να θέσει ως στόχο υψηλότερο από τον τρέχοντα στόχο του 33 % των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις έως το 2021. Όπως επισημαίνει και αλλού η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, οι οργανισμοί που ενστερνίζονται ένα διαφορετικό εργατικό δυναμικό και είναι συμμετοχικοί σε όλους τείνουν να αποφέρουν καλύτερα αποτελέσματα, να καινοτομούν



περισσότερο και να είναι σε θέση να λαμβάνουν καλύτερες αποφάσεις.

Ιστορικό της καταγγελίας

1. Ο καταγγέλλων είναι μέλος του προσωπικού της Ευρωπαϊκής Τράπεζας Επενδύσεων (ΕΤΕπ). Η υπηρεσία στην οποία εργαζόταν ο καταγγέλλων αναδιοργανώθηκε μετά την άφιξη νέου διευθυντή το 2014. Στο πλαίσιο αυτό, η καταγγέλλουσα έχασε τη διευθυντική της θέση. Στη συνέχεια, ο καταγγέλλων συμμετείχε σε διαδικασία επιλογής για νέα διευθυντική θέση εντός της ίδιας υπηρεσίας, αλλά δεν επελέγη. Η καταγγέλλουσα έκρινε ότι η ίδια και οι άλλες γυναίκες διευθυντές του τμήματος είχαν υποβιβαστεί άδικα από τους διευθυντικούς τους ρόλους και ότι, γενικά, οι γυναίκες στην ΕΤΕπ δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άνδρες να έχουν πρόσβαση σε διευθυντικές θέσεις. Στις 26 Οκτωβρίου 2016, ο καταγγέλλων το ανέφερε [1] στην ΕΤΕπ [2] , σύμφωνα με την πολιτική της ΕΤΕπ για την καταγγελία δυσλειτουργιών [3] . Σύμφωνα με τον καταγγέλλοντα, η ΕΤΕπ στο σύνολό της πάσχει από έλλειψη γυναικών διευθυντικών στελεχών — το 2015 το 20 % των διευθυντικών στελεχών ήταν γυναίκες, ενώ το 89 % των θέσεων διοικητικής υποστήριξης καταλήφθηκε από γυναίκες. Ο πυρήνας της έκθεσής της ήταν ότι οι αρχές των ίσων ευκαιριών και της απαγόρευσης των διακρίσεων με βάση το φύλο δεν τηρούνται στην ΕΤΕπ.

2. Την ίδια ημερομηνία, ο καταγγέλλων υπέβαλε επίσης καταγγελία παρενόχλησης [4] στο πλαίσιο της πολιτικής του για την αξιοπρέπεια στην εργασία [5] .

3. Η ΕΤΕπ δεν αντέδρασε στην έκθεση που υπέβαλε στο πλαίσιο της πολιτικής καταγγελίας δυσλειτουργιών της ΕΤΕπ. Στη συνέχεια, ο καταγγέλλων απευθύνθηκε στον Διαμεσολαβητή τον Μάρτιο του 2017 [6] .

4. Η Διαμεσολαβήτρια κίνησε έρευνα σχετικά με τον ισχυρισμό της καταγγέλλουσας ότι η ΕΤΕπ δεν είχε λάβει δεόντως υπόψη, στο πλαίσιο της πολιτικής της ΕΤΕπ για την καταγγελία δυσλειτουργιών, το ζήτημα που είχε αναφέρει.

Πρόταση της Διαμεσολαβήτριας για βελτίωση και συστάσεις

5. Η ΕΤΕπ χρειάστηκε περισσότερο από 8 μήνες για να απαντήσει στην έκθεση του καταγγέλλοντος, η οποία υποβλήθηκε στο πλαίσιο της πολιτικής της ΕΤΕπ για την καταγγελία δυσλειτουργιών. Η ΕΤΕπ απάντησε στην έκθεση του καταγγέλλοντος μόνο μετά τη συμμετοχή του Διαμεσολαβητή. Μολονότι οι κανόνες της ΕΤΕπ για την καταγγελία δυσλειτουργιών δεν ορίζουν προθεσμία για να απαντήσει η ΕΤΕπ, το χρονικό αυτό διάστημα δεν μπορεί να θεωρηθεί αποδεκτό για απάντηση σε δυνητικά σοβαρές παραβιάσεις συμπεριφοράς που θα μπορούσαν να απαιτήσουν την άμεση ανάληψη δράσης. Οι καθυστερήσεις στην απάντηση σε αναφορές που υποβάλλονται από το προσωπικό ενδέχεται επίσης να υπονομεύσουν σοβαρά την εμπιστοσύνη στην πολιτική της ΕΤΕπ για την καταγγελία δυσλειτουργιών και, ως εκ τούτου, να την καταστήσουν αναποτελεσματική.



6. Ως εκ τούτου, η Διαμεσολαβήτρια υπέβαλε στην ΕΤΕπ την ακόλουθη πρόταση βελτίωσης:

Η ΕΤΕπ θα πρέπει να θέσει σε εφαρμογή χρονοδιάγραμμα για τον χειρισμό των καταγγελιών στο πλαίσιο της πολιτικής της για την καταγγελία δυσλειτουργιών [7] .

7. Στην τελική απάντησή της στην έκθεση που υπέβαλε η καταγγέλλουσα στο πλαίσιο της πολιτικής της ΕΤΕπ για την καταγγελία δυσλειτουργιών, η ΕΤΕπ υποστήριξε ότι η καταγγέλλουσα είχε υποβάλει την έκθεση μόνο και μόνο επειδή απέτυχε στη διαδικασία επιλογής για διευθυντική θέση.

8. Η Διαμεσολαβήτρια έκρινε ότι το γεγονός ότι η καταγγέλλουσα ήταν δυσαρεστημένη με το αποτέλεσμα της διαδικασίας επιλογής και την αναδιοργάνωση της υπηρεσίας της δεν αρκούσε για να αποδείξει ότι το γενικό ζήτημα που είχε θέσει υπόψη της ΕΤΕπ — η έλλειψη ίσων ευκαιριών — δεν αναφέρθηκε καλόπιστα.

9. Στην απάντησή της στην έκθεση του καταγγέλλοντος, η ΕΤΕπ επικεντρώθηκε στην κατάσταση της καταγγέλλουσας και άλλων πρώην γυναικών διευθυντικών στελεχών στη συγκεκριμένη υπηρεσία τους, η οποία πράγματι αναφέρθηκε στην έκθεση του καταγγέλλοντος. Ωστόσο, η ΕΤΕπ δεν έδωσε σαφή απάντηση στο ζήτημα της εικαζόμενης έλλειψης ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες γενικά, ως ενδεχόμενο συστημικό πρόβλημα εντός της ΕΤΕπ. Η μόνη απάντηση που έδωσε η ΕΤΕπ στα στατιστικά στοιχεία που υπέβαλε ο καταγγέλλων ήταν ότι, όσον αφορά τη γενική ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων στις διευθυντικές θέσεις της ΕΤΕπ, αυτό αποτελεί μέρος της πολιτικής πολυμορφίας που προωθεί και διαχειρίζεται η PERSONNEL . Ωστόσο, η ΕΤΕπ ουδόλως περιέγραψε την πολιτική της για τη διαφορετικότητα. Ούτε ανέφερε αν η πολιτική πολυμορφίας είχε δημοσιοποιηθεί ή διανεμηθεί στο προσωπικό. Επιπλέον, η ΕΤΕπ δεν παρέσχε στον Διαμεσολαβητή αντίγραφο της πολιτικής της για τη διαφορετικότητα. Ως εκ τούτου, ο Διαμεσολαβητής διαπίστωσε ότι ο τρόπος με τον οποίο η ΕΤΕπ χειρίστηκε την έκθεση του καταγγέλλοντος, η οποία υποβλήθηκε στο πλαίσιο της πολιτικής της ΕΤΕπ για την καταγγελία δυσλειτουργιών, συνιστούσε κακοδιοίκηση.

10. Ως εκ τούτου, ο Διαμεσολαβητής απηύθυνε στην ΕΤΕπ τις ακόλουθες συστάσεις:

Η ΕΤΕπ θα πρέπει να απαντήσει στην καταγγέλλουσα με ολοκληρωμένο τρόπο όσον αφορά τα γεγονότα και τα αριθμητικά στοιχεία που αναφέρονται στην έκθεσή της για την καταγγελία δυσλειτουργιών και τα οποία, υποστηρίζει, υποστηρίζουν τον ισχυρισμό της περί ανισότητας των φύλων εντός της ΕΤΕπ. Στην απάντησή της, η ΕΤΕπ θα πρέπει επίσης να εξετάσει το γενικό ζήτημα της ισόρροπης εκπροσώπησης των φύλων, λαμβάνοντας υπόψη τις δημόσιες δηλώσεις του Προέδρου της και τη νέα στρατηγική της για την πολυμορφία και την ένταξη . Η ΕΤΕπ θα πρέπει να παρέχει στον καταγγέλλοντα αντίγραφο της πολιτικής της για τη διαφορετικότητα και να περιγράψει τις δράσεις που έχει αναλάβει και προτίθεται να αναλάβει στο μέλλον, προκειμένου να επιτευχθεί ισορροπία μεταξύ των φύλων εντός του θεσμικού οργάνου. Η εν λόγω ολοκληρωμένη απάντηση θα πρέπει να αποσταλεί στον καταγγέλλοντα εντός δύο μηνών από την παρούσα σύσταση και, ταυτόχρονα, αντίγραφο της απάντησης (και της πολιτικής



πολυμορφίας) θα πρέπει να αποσταλεί στον Διαμεσολαβητή.

Η γνώμη της ΕΤΕπ σχετικά με την πρόταση του Διαμεσολαβητή για βελτίωση και συστάσεις

11. Η ΕΤΕπ ενημέρωσε τη Διαμεσολαβήτρια ότι θα λάβει υπόψη την **πρότασή της να θεσπίσει χρονοδιάγραμμα** για τον χειρισμό των καταγγελιών δυσλειτουργιών, στο πλαίσιο της εν εξελίξει αναθεώρησης της πολιτικής της για την καταγγελία δυσλειτουργιών.

12. Όσον αφορά τις **συστάσεις** του Διαμεσολαβητή, η ΕΤΕπ απάντησε στον καταγγέλλοντα τον Ιούνιο του 2018. Με το υπόμνημα απαντήσεως, η ΕΤΕπ αμφισβήτησε τα στατιστικά στοιχεία που είχε προσκομίσει. Ανέφερε ότι, στις αρχές του 2014, το ποσοστό των γυναικών διευθυντικών στελεχών στην ΕΤΕπ ήταν 24 %. Είχε αυξηθεί στο 27 % μέχρι το τέλος του 2016. Η ΕΤΕπ αναγνώρισε ότι το ποσοστό των γυναικών σε καθήκοντα διοικητικής υποστήριξης ήταν 89 % στο τέλος του 2015. Υποστήριξε, ωστόσο, ότι « *πρόκειται για αντανάκλαση της αγοράς* » .

13. Στην απάντησή της, η ΕΤΕπ διαβίβασε στον καταγγέλλοντα αντίγραφο της «στρατηγικής της ΕΤΕπ για τη διαφορετικότητα και την ένταξη 2018-2021», η οποία είναι η τρίτη στρατηγική πολυμορφίας που εγκρίθηκε από την ΕΤΕπ. Η προηγούμενη κάλυπτε την περίοδο 2012-2015. Σύμφωνα με την ΕΤΕπ, η στρατηγική για τη διαφορετικότητα 2012-2015 τέθηκε σε εφαρμογή όταν έλαβαν χώρα τα γεγονότα που οδήγησαν την καταγγέλλουσα να υποβάλει καταγγελία δυσλειτουργιών. Η «*προεπιλογή γυναικών υποψηφίων για διευθυντικές θέσεις*» και η «*προώθηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις*» συγκαταλέγονται στους στόχους της στρατηγικής για τη διαφορετικότητα 2012-2015. Ωστόσο, η στρατηγική για τη διαφορετικότητα 2012-2015 δεν περιλάμβανε ειδικούς στόχους για την πρόσληψη γυναικών διευθυντικών στελεχών.

14. Η ΕΤΕπ δήλωσε ότι από το 2014 καταβάλλει συνεχείς προσπάθειες για να ενθαρρύνει τις γυναίκες να υποβάλουν αίτηση για κενές θέσεις εργασίας, συμμετέχοντας σε στοχευμένες εκδηλώσεις πρόσληψης και μέσω της χρήσης των μέσων κοινωνικής δικτύωσης. Το 2015, η ΕΤΕπ ανέθεσε επίσης σε εξωτερική εταιρεία συμβούλων να προβεί σε ανάλυση του τρόπου με τον οποίο τα πήγαινε από την άποψη της πολυμορφίας. Η μελέτη αυτή βοήθησε την ΕΤΕπ να προσδιορίσει τις κύριες προκλήσεις που πρέπει να αντιμετωπιστούν στη στρατηγική της για την πολυμορφία και την ένταξη για την περίοδο 2018-2021, η οποία αναγνωρίζει ότι «*η πρόοδος που έχει σημειωθεί μέχρι σήμερα σε ορισμένους βασικούς δείκτες μέτρησης — ιδίως η ποικιλομορφία των φύλων σε εκτελεστικά και διοικητικά επίπεδα — παραμένει κάτω από τις φιλοδοξίες μας* » .

15. Η ΕΤΕπ επισήμανε ότι η στρατηγική της για την πολυμορφία και την ένταξη 2018-2021 θέτει ως στόχο την αύξηση του ποσοστού των γυναικών διευθυντικών στελεχών από 27 % σε 33 % έως το 2021. Η ΕΤΕπ έχει επίσης ως στόχο να αυξήσει το ποσοστό του ανδρικού προσωπικού στήριξης από 9 % σε 21 % έως την ίδια ημερομηνία. Η ΕΤΕπ αναγνωρίζει ότι « *ο στόχος για τις γυναίκες σε επίπεδο διοίκησης είναι χαμηλότερος από τον στόχο ορισμένων ομοτίμων οργανώσεων, ιδίως της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, η οποία έχει φιλόδοξο στόχο το 40 % των* »



γυναικών σε προϊσταμένες μονάδας (ισοδύναμο με το επίπεδο 7 της ΕΤΕπ) και υψηλότερο έως το 2019 ». Ωστόσο, η ΕΤΕπ θεωρεί ότι ο στόχος της είναι σύμφωνος με τους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται σε παρόμοια τμήματα της αγοράς, ιδίως την ΕΚΤ, η οποία στοχεύει στο 35 % των γυναικών στα μεσαία διοικητικά στελέχη και άνω (με 28 % σε θέσεις ανώτερων διοικητικών στελεχών) και σε εταιρείες του ιδιωτικού χρηματοπιστωτικού τομέα όπου οι στόχοι μεταξύ 30 % και 35 % σε επίπεδο ανώτερων διοικητικών στελεχών είναι κοινοί ». Για την επίτευξη των στόχων της, η ΕΤΕπ θα επικεντρωθεί πρωτίστως στην ανάπτυξη εσωτερικών ταλέντων. Θα έχει επίσης ως στόχο να προσελκύσει και να προσλάβει « υψηλής ποιότητας και ποικιλόμορφα » νέα μέλη του προσωπικού.

16. Στις παρατηρήσεις της σχετικά με την απάντηση της ΕΤΕπ, η καταγγέλλουσα δήλωσε ότι η διαφορά μεταξύ των στατιστικών που παρείχε και των στατιστικών που αναφέρει η ΕΤΕπ οφείλεται στο γεγονός ότι η ΕΤΕπ έδωσε το ποσοστό των γυναικών σε «διοικητικούς ρόλους» αντί για «διοικητικές θέσεις». Ο γενικότερος όρος «διοικητικός ρόλος» περιλαμβάνει το προσωπικό που διαχειρίζεται τα καθημερινά καθήκοντα μιας ομάδας χωρίς επίσημα να κατέχει διευθυντική θέση.

17. Ο καταγγέλλων θεωρεί ότι ο στόχος που έθεσε η ΕΤΕπ να αυξήσει το ποσοστό των γυναικών διευθυντικών στελεχών από 27 σε 33 % σε πέντε έτη δεν είναι καθόλου φιλόδοξος. Ο καταγγέλλων πιστεύει ότι η ΕΤΕπ βασίζεται απλώς στην ετήσια αύξηση κατά 1 % του ποσοστού των γυναικών διευθυντικών στελεχών που έχει αποδειχθεί σταθερή τα τελευταία χρόνια.

Αξιολόγηση της Διαμεσολαβήτριας μετά την πρόταση βελτίωσης και συστάσεις

18. Η Διαμεσολαβήτρια εκφράζει την ικανοποίησή της για το γεγονός ότι η ΕΤΕπ θα δώσει συνέχεια στην πρότασή της και θα καθορίσει χρονοδιάγραμμα για τον χειρισμό των καταγγελιών δυσλειτουργιών στο πλαίσιο της εν εξελίξει αναθεώρησης της πολιτικής της για την καταγγελία δυσλειτουργιών.

19. Ανταποκρινόμενη στη **σύσταση** της Διαμεσολαβήτριας, η ΕΤΕπ παρέσχε στην καταγγέλλουσα λεπτομερή απάντηση στα πραγματικά περιστατικά και τα αριθμητικά στοιχεία που αναφέρονται στην έκθεση καταγγελίας δυσλειτουργιών, συμπεριλαμβανομένης αξιολόγησης της κατάστασης όσον αφορά την ισόρροπη εκπροσώπηση των φύλων. Η ΕΤΕπ έχει επίσης παράσχει στον καταγγέλλοντα, καθώς και στον Διαμεσολαβητή, αντίγραφο της στρατηγικής της για τη διαφορετικότητα.

20. Η Διαμεσολαβήτρια θεωρεί ότι είναι ιδιαίτερα λυπηρό το γεγονός ότι η ΕΤΕπ αντιμετώπισε αρχικά την καταγγελία δυσλειτουργιών της καταγγέλλουσας ως αδικαιολόγητη προσπάθεια να καταγγείλει την προσωπική της κατάσταση. Πρώτον, όπως επιβεβαιώνεται κατωτέρω, τα ζητήματα που εγείρει ο καταγγέλλων προκαλούν σοβαρή ανησυχία. Δεύτερον, εστιάζοντας στα κίνητρα ενός καταγγέλλοντος, και όχι στα ζητήματα που θίγονται στην έκθεση, η ΕΤΕπ κινδυνεύει να αποθαρρύνει τους καταγγέλτες από το να παρουσιαστούν —το πρώτο και σημαντικότερο πράγμα που πρέπει να γίνει κατά την παραλαβή μιας καταγγελίας



δυσλειτουργιών είναι να καθοριστεί, το συντομότερο δυνατόν, αν τα ζητήματα που εγείρονται πρέπει να διερευνηθούν. Τρίτον, και ειδικότερα όσον αφορά την κατάσταση του καταγγέλλοντος, το Γενικό Δικαστήριο της ΕΕ έκρινε πρόσφατα ότι η ΕΤΕπ δεν προέβη σε κατάλληλη αξιολόγηση και παρακολούθηση της καταγγελίας παρενόχλησης του καταγγέλλοντος [8]. Αυτό καθιστά ακόμη πιο λυπηρή την προσέγγιση της ΕΤΕπ όσον αφορά την καταγγελία δυσλειτουργιών του καταγγέλλοντος. Προτείνει επίσης μια νοοτροπία στην ΕΤΕπ, η οποία, τουλάχιστον κατά τον χρόνο των εν λόγω γεγονότων, δεν ήταν ακόμη έτοιμη να λάβει σοβαρά υπόψη τα ζητήματα αυτά. Αυτό διερευνήθηκε παρακάτω.

21. Μολονότι η Διαμεσολαβήτρια θεωρεί ότι η ΕΤΕπ έχει αποδεχθεί την πρότασή της για βελτίωση καθώς και τις συστάσεις της και, ως εκ τούτου, αποφάσισε να περατώσει την υπόθεση, επιθυμεί να εκφράσει ορισμένες ανησυχίες σχετικά με την ουσία της απάντησης της ΕΤΕπ, ώστε να την εξετάσει κατά την εφαρμογή της στρατηγικής της για τη διαφορετικότητα και την ένταξη 2018-2021.

Περαιτέρω προβληματισμοί

22. Ανεξάρτητα από το αν τα στοιχεία που παρασχέθηκαν από τον καταγγέλλοντα συμπίπτουν με τα επίσημα στοιχεία που παρασχέθηκαν από την ΕΤΕπ, παραμένει γεγονός ότι είναι ανησυχητικό το γεγονός ότι, το 2017, το ποσοστό των γυναικών διευθυντών στην ΕΤΕπ ήταν τόσο χαμηλό όσο 27 %.

23. Η στρατηγική της ΕΤΕπ για την πολυμορφία 2012-2015, η οποία ίσχυε όταν το ποσοστό των γυναικών διευθυντικών στελεχών στο ίδρυμα ήταν χαμηλότερο από 25 %, δεν περιλάμβανε συγκεκριμένα μέτρα για την *πρόσληψη* γυναικών διευθυντικών στελεχών (απλώς γενική πρόθεση *προώθησης* των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις). Όταν έληξε η στρατηγική για τη διαφορετικότητα 2012-2015, η ΕΤΕπ χρειάστηκε αρκετά χρόνια για να εγκρίνει μια νέα στρατηγική για τη διαφορετικότητα και την ένταξη (η στρατηγική για την περίοδο 2018-2021). Ως εκ τούτου, όταν η καταγγέλλουσα υπέβαλε την καταγγελία της για καταγγελία δυσλειτουργιών στην ΕΤΕπ και την επακόλουθη καταγγελία της Διαμεσολαβήτριας, η ΕΤΕπ δεν διέθετε στρατηγική πολυμορφίας.

24. Τα αποτελέσματα της ανάλυσης της κατάστασης πολυμορφίας της Τράπεζας, η οποία διενεργήθηκε από εξωτερικό ανάδοχο το 2015, έδειξαν ότι, σε σύγκριση με άλλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, το 2014 η ΕΤΕπ είχε πολύ χαμηλότερο ποσοστό γυναικών σε επίπεδο διοίκησης [9]. Η ανάλυση έδειξε επίσης ότι, το 2014, η ΕΤΕπ δεν προσέλαβε γυναίκες για «ανώτατες διευθυντικές θέσεις» (γενικός διευθυντής/αναπληρωτής γενικός διευθυντής ή διευθυντής) εκτός του ιδρύματος. Μόνο το 19 % των εξωτερικών προσλήψεων σε επίπεδο προϊσταμένου μονάδας ήταν γυναίκες.

25. Σε αυτό το πλαίσιο η ΕΤΕπ αποφάσισε να θέσει στόχους στη στρατηγική της για την πολυμορφία και την ένταξη 2018-2021 για την *πρόσληψη* γυναικών διευθυντικών στελεχών. Η στρατηγική για τη διαφορετικότητα και την ένταξη 2018-2021 θέτει ως στόχο το 33 % των γυναικών διευθυντικών στελεχών έως το 2021.



26. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης του 2003 για την ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών στη διαδικασία λήψης πολιτικών και δημόσιων αποφάσεων [10] ορίζει ότι «η *ισόρροπη συμμετοχή γυναικών και ανδρών [στην εξουσία λήψης αποφάσεων]* ορίζεται ως τουλάχιστον το 40 % της εκπροσώπησης κάθε φύλου σε οποιοδήποτε όργανο λήψης αποφάσεων στον πολιτικό και δημόσιο βίο». Το ποσοστό των γυναικών σε ανώτατες διευθυντικές θέσεις στην ΕΤΕπ (όπου σημαντικό μέρος της εξουσίας λήψης αποφάσεων του ιδρύματος βρίσκεται) ήταν μόλις 13 % το 2014. Τα στοιχεία αυτά είναι ανησυχητικά και φαίνεται να δείχνουν ένα συστημικό πρόβλημα που αναγνωρίστηκε από τον Πρόεδρο της ΕΤΕπ τον Αύγουστο του 2017 [11] και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο σημείωσε σε ψήφισμα σχετικά με την ΕΤΕπ τον Απρίλιο του 2015 [12] .

27. Ο στόχος του 33 % των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις έως το 2021 είναι σίγουρα καλύτερος από κανέναν στόχο, αλλά εξακολουθεί να απέχει πολύ από τον στόχο του 40 % που έχουν τεθεί από άλλους δημόσιους φορείς, όπως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή [13] , σύμφωνα με τη σύσταση του Συμβουλίου της Ευρώπης. Ο στόχος της ΕΤΕπ είναι πιο κοντά στον στόχο του 30 % που έθεσε η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή των Ηνωμένων Εθνών για τις γυναίκες σε θέσεις σε επίπεδο λήψης αποφάσεων έως **το 1995** [14] . Περισσότερο από είκοσι χρόνια αργότερα, θα ήταν ίσως σκόπιμο η ΕΤΕπ, ως ευρωπαϊκός δημόσιος φορέας, να εξετάσει το ενδεχόμενο να θέσει ως στόχο τον πιο «φιλόδοξο» (με δικά της λόγια) στόχο του 40 %. Η επιδίωξη αύξησης των γυναικών διευθυντικών στελεχών κατά 6 ποσοστιαίες μονάδες σε διάστημα πέντε ετών φαίνεται να συνεπάγεται αύξηση ελαφρώς υψηλότερη από το ήδη υφιστάμενο ποσοστό αύξησης της τάξης της 1 εκατοστιαίας μονάδας ετησίως. Το γεγονός ότι υπάρχουν πλέον περισσότερες γυναίκες σε «υψηλό επαγγελματικό επίπεδο» (57 % το 2017) είναι θετικό, αλλά οι γυναίκες αυτές θα καταστούν επιλέξιμες για διευθυντικές θέσεις μόνο στο μάλλον μακρινό μέλλον.

28. Η ΕΤΕπ φαίνεται να θεωρεί ότι ο στόχος του 33 % είναι σύμφωνος με άλλους οργανισμούς που δραστηριοποιούνται σε παρόμοια τμήματα της αγοράς , όπως η Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα και οι ιδιωτικές χρηματοπιστωτικές οντότητες. Όσον αφορά τις ιδιωτικές χρηματοπιστωτικές οντότητες, ο Διαμεσολαβητής είναι της άποψης ότι η δημόσια διοίκηση της ΕΕ θα πρέπει να είναι υψηλότερη από εκείνη των ιδιωτικών χρηματοπιστωτικών οντοτήτων και θα πρέπει να αποτελέσει παράδειγμα όσον αφορά τις ίσες ευκαιρίες και την πολυμορφία. Σύμφωνα με την ΕΤΕπ, « *οι στόχοι μεταξύ 30 % και 35 % σε επίπεδο ανώτερων διοικητικών στελεχών είναι κοινοί* » σε ιδιωτικές χρηματοπιστωτικές οντότητες. Ο Διαμεσολαβητής είναι της άποψης ότι, εάν οι ιδιωτικές χρηματοπιστωτικές οντότητες είναι σε θέση να θέσουν ως στόχο το 30-35 % των γυναικών σε **ανώτερες διευθυντικές** θέσεις, τότε τα « *τμήματα της αγοράς* » δεν θα πρέπει να αποτελούν εμπόδιο για την ΕΤΕπ να επιτύχει τον στόχο του 40 % των γυναικών σε επίπεδο **μεσαίων** διοικητικών στελεχών και άνω.

29. Η ΕΤΕπ αιτιολογεί επίσης το γεγονός ότι το ποσοστό των γυναικών σε υποστηρικτικές λειτουργίες ανέρχεται επί του παρόντος στο 89 %, ως « *αντανάκλαση της αγοράς* » . Ωστόσο, στην περίπτωση αυτή, η ΕΤΕπ φαίνεται ότι δεσμεύεται να καταβάλει προσπάθειες για να καταπολεμήσει αυτές τις «τάσεις της αγοράς» και να αυξήσει τον αριθμό των ανδρών βοηθών από 9 % σε 25 % σε διάστημα πέντε ετών. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τον στόχο που έχει τεθεί για την αύξηση του αριθμού των γυναικών διευθυντικών στελεχών, ο οποίος περιορίζεται



σε έξι ποσοστιαίες μονάδες σε διάστημα πέντε ετών και μπορεί, όπως επισημάνθηκε ανωτέρω, να επιτευχθεί χωρίς σημαντικές προσπάθειες από την ΕΤΕπ.

30. Οι ανωτέρω σκέψεις δικαιολογούν την έκκληση προς την ΕΤΕπ να εξετάσει το ενδεχόμενο λήψης « *προσωρινών ειδικών μέτρων με στόχο την επιτάχυνση της de facto ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών*», όπως ορίζεται στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών [15]. Η Διαμεσολαβήτρια σημειώνει ότι η «de facto ισότητα» στα δημόσια όργανα λήψης αποφάσεων έχει οριστεί από το Συμβούλιο της Ευρώπης ως *τουλάχιστον το 40 % της εκπροσώπησης κάθε φύλου*.

31. Η Διαμεσολαβήτρια δεσμεύεται να προωθήσει τα υψηλότερα δυνατά πρότυπα διοίκησης σε ολόκληρη τη δημόσια διοίκηση της ΕΕ, μεταξύ άλλων και στον τομέα των ίσων ευκαιριών. Όπως επισημαίνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην ανακοίνωσή της με τίτλο « *Καλύτερος χώρος εργασίας για όλους: από τις ίσες ευκαιρίες προς την πολυμορφία και την ένταξη*», οι οργανισμοί που ενστερνίζονται ένα διαφορετικό εργατικό δυναμικό και είναι συμμετοχικοί για όλους τείνουν να αποφέρουν καλύτερα αποτελέσματα, να καινοτομούν περισσότερο και να είναι σε θέση να λαμβάνουν καλύτερες αποφάσεις [16]. Ως εκ τούτου, ο Διαμεσολαβητής ενθαρρύνει την ΕΤΕπ να εντείνει τις προσπάθειές της για την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης και των δύο φύλων σε όλα τα επίπεδα διοίκησης και να επιδιώξει υψηλότερο από τον στόχο του 33 % των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις έως το 2021. Θα κάνει μια πρόσθετη πρόταση για βελτίωση στο θέμα αυτό. Η Διαμεσολαβήτρια θα συνεχίσει να παρακολουθεί εκ του σύνεγγυς την πρόοδο της ΕΤΕπ στο θέμα αυτό, στο πλαίσιο παρακολούθησης εντός 18 μηνών.

Συμπεράσματα

Με βάση την έρευνα, ο Διαμεσολαβητής περατώνει την υπόθεση με τα ακόλουθα συμπεράσματα :

Η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων αποδέχθηκε την πρόταση του Διαμεσολαβητή για βελτίωση.

Η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων αποδέχθηκε τις συστάσεις του Διαμεσολαβητή.

Ο καταγγέλλων και η ΕΤΕπ θα ενημερωθούν για την απόφαση αυτή .

ΠΡΟΤΑΣΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗΣ

Η Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων θα πρέπει να καταβάλει μεγαλύτερες προσπάθειες για την επίτευξη ισόρροπης εκπροσώπησης τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις της, με στόχο υψηλότερο από τον στόχο του 33 % των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις έως το 2021.



Έμιλυ Ο' Ράιλι

Ευρωπαϊός Διαμεσολαβητής

Στρασβούργο, 17/10/2018

[1] Στην έκθεσή της, η καταγγέλλουσα ισχυρίστηκε ότι υπήρξαν παραβιάσεις των σημείων 1.2 και 1.3 του κώδικα δεοντολογίας για το προσωπικό. Το σημείο 1.2 αφορά τις ίσες ευκαιρίες και ορίζει ότι «η Τράπεζα είναι εργοδότης που εγγυάται ίσες ευκαιρίες και διασφαλίζει τον σεβασμό της αξιοπρέπειας των εργαζομένων της». Το σημείο 1.3 αφορά τη μη ανοχή των διακρίσεων και ορίζει, μεταξύ άλλων, ότι «[ο] κώδικας αποσκοπεί στον καθορισμό των υψηλότερων προτύπων όσον αφορά τη μη ανοχή των διακρίσεων. Ειδικότερα, αυτό ισχύει για τις παράνομες διακρίσεις λόγω φύλου»

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

[2] Βάσει του άρθρου 1.5.1 του κώδικα δεοντολογίας της ΕΤΕπ.

[3] Το σημείο III.2 στοιχείο α) της πολιτικής της ΕΤΕπ για την καταγγελία δυσλειτουργιών ορίζει ότι «[σ]ε περίπτωση σοβαρού παραπτώματος ή σοβαρής παράβασης του κώδικα δεοντολογίας του προσωπικού ή του Χάρτη Πολιτικής Ακεραιότητας και Συμμόρφωσης, τα μέλη του προσωπικού υποχρεούνται να παραπέμπουν αμέσως το ζήτημα στον προϊστάμενο συμμόρφωσης. »

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

[4] Η καταγγέλλουσα δεν υπέβαλε καταγγελία στον Διαμεσολαβητή σχετικά με τον τρόπο με τον οποίο η ΕΤΕπ χειρίστηκε την καταγγελία της για παρενόχληση. Επέλεξε να παραπέμψει το ζήτημα αυτό στο Δικαστήριο (βλ. σκέψη 20).

[5] Διατίθεται στη διεύθυνση http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Σύνδεσμος]

[6] Το σημείο III.2 στοιχείο δ) της πολιτικής της ΕΤΕπ για την καταγγελία δυσλειτουργιών προβλέπει ότι «[σ]ε περίπτωση κακοδιοίκησης από την Τράπεζα κατά τη διαχείριση των ανωτέρω διαδικασιών, τα μέλη του προσωπικού μπορούν ως έσχατη λύση να παραπέμψουν το ζήτημα στον **Ευρωπαϊό Διαμεσολαβητή** σύμφωνα με τις σχετικές διατάξεις. »

[7] Σύμφωνα με το άρθρο 6 της « απόφασης του Ευρωπαϊού Διαμεσολαβητή σχετικά με τους εσωτερικούς κανόνες σχετικά με τη δημοσιοποίηση προς το δημόσιο συμφέρον »:

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



[Σύνδεσμος]

[8] Βλ. απόφαση του Γενικού Δικαστηρίου της 13ης Ιουλίου 2018, *SQ κατά Ευρωπαϊκής Τράπεζας*, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Το δελτίο Τύπου είναι διαθέσιμο εδώ: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Σύνδεσμος]

[9] 13 % σε επίπεδο Αντιπροέδρου/Γενικού Διευθυντή/Αναπληρωτή Γενικού Διευθυντή έναντι 29 % σε άλλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα· 20 % σε επίπεδο διευθυντών έναντι 29 % σε άλλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα· και 27 % σε επίπεδο προϊσταμένου μονάδας έναντι 45 % σε άλλα χρηματοπιστωτικά ιδρύματα.

[10] Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848 [Σύνδεσμος]

[11] Βλ. άρθρο « *Μάχο χρονική δίνη στην ΕΤΕπ*» στο Politico [Σύνδεσμος]: <https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/>

[12] Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN> [Σύνδεσμος]. Βλ. σημείο 58: «[Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο] εκφράζει τη λύπη του για την έλλειψη πολυμορφίας στην επιτροπή διαχείρισης, στο διοικητικό συμβούλιο και στο διοικητικό συμβούλιο της ΕΤΕπ, ιδίως όσον αφορά το φύλο [...]»

[13] Διαφορετικότητα και ένταξη: Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενεργεί για να προσεγγίσει τουλάχιστον το 40 % των γυναικών στη διοίκησή της και δρομολογεί ολοκληρωμένη στρατηγική http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [Σύνδεσμος]

[14] Βλ. τη Διακήρυξη και την Πλατφόρμα Δράσης του ΟΗΕ, «Γυναίκες στην εξουσία και λήψη αποφάσεων», σημείο 182 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> [Σύνδεσμος]

[15] Διαθέσιμο στη διεύθυνση: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2> [Σύνδεσμος] Άρθρο 4.1.

[16] Διαθέσιμο στη διεύθυνση: https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/equality-treatment_en [Σύνδεσμος]