

La traducción de esta página es automática [\[Enlace\]](#). Las traducciones automáticas pueden contener errores que menoscaben la claridad y la exactitud del texto. El Defensor del Pueblo declina toda responsabilidad por las eventuales discrepancias. Para asegurarse de que dispone de información fiable y [disfruta de] seguridad jurídica, consulte la versión original en inglés cuyo enlace aparece arriba. Para ampliar información, consulte nuestra [política en materia de idiomas y de traducción \[Enlace\]](#).

Decisión en el asunto 366/2017/AMF sobre la manera en que el Banco Europeo de Inversiones tramitó las muestras de preocupación por la discriminación de género y la igualdad de oportunidades para su personal

Decisión

Caso 366/2017/AMF - Abierto el 23/03/2017 - Recomendación sobre 12/04/2018 - Decisión de 17/10/2018 - Instituciones responsables Banco Europeo de Inversiones (Sugerencia (s) aceptada por la institución.) | Banco Europeo de Inversiones (La recomendación fue aprobada por la institución) |

El asunto se refería a la presentación de una supuesta discriminación de género en el Banco Europeo de Inversiones (BEI) por parte de un miembro del BEI, en particular en el ámbito de la gestión.

La Defensora del Pueblo Europeo investigó la cuestión y constató que el BEI no había respondido al informe de manera exhaustiva, no proporcionando incluso una visión general de las medidas adoptadas para lograr el equilibrio entre mujeres y hombres. Recomendó que el BEI corrigiera esos fallos y sugirió que también mejorara su política de denuncia de irregularidades mediante la inclusión de una disposición que establecía un plazo para que el BEI respondiera a los informes del personal.

El BEI ha aceptado la sugerencia y las recomendaciones de la Defensora del Pueblo Europeo. En consecuencia, La Defensora del Pueblo Europeo cierra la investigación. Al mismo tiempo, la Defensora del Pueblo Europeo anima al BEI a redoblar sus esfuerzos para lograr una representación de género equilibrada en todos los niveles de dirección y alcanzar el objetivo actual de un 33 % de mujeres en puestos de dirección de aquí a 2021. Como señala la Comisión Europea, las organizaciones que integran una mano de obra diversificada y son inclusivas para todos tienden a ofrecer mejores resultados, innovar más y pueden tomar mejores decisiones.



Antecedentes de la denuncia

1. El denunciante es un miembro del personal del Banco Europeo de Inversiones (BEI). El departamento en el que trabajaba el demandante se reorganizó tras la llegada de un nuevo director en 2014. En este contexto, la demandante perdió su cargo directivo. A continuación, el denunciante participó en un procedimiento de selección para un nuevo puesto de dirección dentro del mismo departamento, pero no fue seleccionado. La demandante consideró que tanto ella como las demás mujeres gerentes del departamento habían sido injustamente degradadas de sus funciones de dirección y que, en general, las mujeres en el BEI no tienen las mismas oportunidades que los hombres para acceder a puestos de gestión. El 26 de octubre de 2016, el denunciante informó de ello [1] al BEI [2], de conformidad con la política de denuncia de irregularidades del BEI [3]. Según el denunciante, el BEI en su conjunto sufre la falta de mujeres gerentes: en 2015 el 20 % de los directivos eran mujeres, mientras que el 89 % de los puestos de apoyo administrativo estaban ocupados por mujeres. El núcleo de su informe fue que en el BEI no se respetan los principios de igualdad de oportunidades y no discriminación por motivos de género.

2. En la misma fecha, el denunciante también presentó una queja por acoso [4] *en virtud de su política de dignidad en el trabajo* [5].

3. El BEI no reaccionó al informe que presentó en el marco de la política de denuncia de irregularidades del BEI. A continuación, el demandante acudió al Defensor del Pueblo en marzo de 2017 [6].

4. La Defensora del Pueblo inició una investigación sobre la alegación de la demandante de que el BEI no había tenido debidamente en cuenta, en el marco de la política de denuncia de irregularidades del BEI, la cuestión que había denunciado.

Propuesta de mejora del Defensor del Pueblo y recomendaciones

5. **El BEI** tardó más de ocho meses en responder al informe del denunciante, presentado en el marco de la política de denuncia de irregularidades del BEI. El BEI solo respondió al informe del demandante después de la intervención del Defensor del Pueblo. Si bien las normas de denuncia de irregularidades del BEI no fijan un plazo para que el BEI responda, este plazo no puede considerarse aceptable para responder a posibles infracciones graves de conducta que podrían requerir que se tomen medidas con prontitud. Los retrasos en la respuesta a las denuncias realizadas por el personal también pueden socavar gravemente la confianza en la política de denuncia de irregularidades del BEI y, por lo tanto, hacerla ineficaz.

6. **Por consiguiente**, el Defensor del Pueblo formuló al BEI la siguiente sugerencia de mejora:



El BEI debe establecer un plazo para la tramitación de las denuncias en el marco de su política de denuncia de irregularidades [7] .

7. En su respuesta final al informe presentado por la demandante en el marco de la política de denuncia de irregularidades del BEI, el BEI sugirió que la demandante solo había hecho el informe porque no había tenido éxito en el procedimiento de selección de un puesto directivo.

8. La Defensora del Pueblo consideró que el hecho de que la demandante no estuviera satisfecha con el resultado del procedimiento de selección y la reorganización de su servicio no era suficiente para demostrar que la cuestión general que había planteado a la atención del BEI, la falta de igualdad de oportunidades, no había sido denunciada de buena fe.

9. En su respuesta al informe del denunciante, el BEI se centró en la situación del denunciante y de otras ex jefas de dirección en su departamento particular, que se mencionó efectivamente en el informe del denunciante. Sin embargo, el BEI no dio una respuesta clara sobre la supuesta falta de igualdad de oportunidades para las mujeres *en general* , como un problema sistémico potencial dentro del BEI. La única respuesta que dio el BEI a las estadísticas comunicadas por el denunciante fue que, en relación con « *el equilibrio general de género en los puestos directivos del BEI, esto forma parte de la política de diversidad promovida y administrada por PERSONNEL* ». Sin embargo, el BEI no describió en modo alguno su política de diversidad. Tampoco dijo si la Política de Diversidad se había hecho pública o distribuida al personal. Además, el BEI no facilitó al Defensor del Pueblo una copia de su política de diversidad. Por lo tanto, el Defensor del Pueblo consideró que la forma en que el BEI había tratado el informe del demandante, elaborado en el marco de la política de denuncia de irregularidades del BEI, constituía mala administración.

10. Así pues, el Defensor del Pueblo formuló al BEI las siguientes recomendaciones:

El BEI debe responder a la demandante de manera exhaustiva en relación con los hechos y cifras citados en su informe de denuncia de irregularidades y que, según ella, apoyan su alegación de desigualdad de género dentro del BEI. En su respuesta, el BEI también debe abordar la cuestión general del equilibrio de género, teniendo en cuenta las declaraciones públicas formuladas por su presidente y su nueva estrategia de diversidad e inclusión . El BEI debe facilitar al demandante una copia de su política de diversidad y esbozar las medidas que ha adoptado y tiene previsto adoptar en el futuro, a fin de lograr el equilibrio de género en la institución. Esta respuesta completa debe enviarse al demandante en el plazo de dos meses a partir de la presente Recomendación y, al mismo tiempo, debe enviarse al Defensor del Pueblo una copia de la respuesta (y de la política de diversidad).

Dictamen del BEI sobre la propuesta de mejora del Defensor del Pueblo y recomendaciones



11. El BEI informó a la Defensora del Pueblo de que tendría en cuenta su **sugerencia de establecer un calendario** para la tramitación de los informes de denuncia de irregularidades, en el contexto de la revisión en curso de su política de denuncia de irregularidades.

12. Por lo que se refiere a las **recomendaciones** del Defensor del Pueblo, el BEI respondió al demandante en junio de 2018. En su respuesta, el BEI impugnó las estadísticas que había facilitado. Declaró que, a principios de 2014, el porcentaje de mujeres gerentes en el BEI era del 24 %. Había aumentado al 27 % a finales de 2016. El BEI reconoció que el porcentaje de mujeres en funciones de apoyo administrativo era del 89 % a finales de 2015. Sin embargo, argumentó que « *esto es un reflejo del mercado* ».

13. En su respuesta, el BEI facilitó al denunciante una copia de la «Estrategia de Diversidad e Inclusión del BEI 2018-2021», que es la tercera Estrategia de Diversidad adoptada por el BEI. La anterior abarcaba el período 2012-2015. Según el BEI, la Estrategia de Diversidad 2012-2015 estaba en vigor cuando tuvieron lugar los acontecimientos que llevaron a la demandante a presentar su informe de denuncia de irregularidades. Entre *los objetivos de la Estrategia para la Diversidad 2012-2015 figuraban «la preselección de candidatas para puestos directivos» y la «promover a las mujeres a puestos directivos»*. Sin embargo, la Estrategia de Diversidad 2012-2015 no incluía objetivos específicos para la contratación de mujeres gerentes.

14. El BEI declaró que desde 2014 ha realizado esfuerzos continuos para alentar a las mujeres a solicitar vacantes, participando en eventos de contratación específicos y mediante el uso de las redes sociales. En 2015, el BEI también contrató a una consultora externa para llevar a cabo un análisis de cómo lo hacía en términos de diversidad. Este estudio ayudó al BEI a identificar los principales retos que deben abordarse en su Estrategia de Diversidad e Inclusión 2018-2021, que reconoce que «*los avances hasta la fecha en algunas métricas clave, en particular la diversidad de género en los niveles ejecutivo y de gestión, siguen estando por debajo de nuestras ambiciones*».

15. El BEI señaló que su Estrategia de Diversidad e Inclusión 2018-2021 establece el objetivo de aumentar el porcentaje de mujeres gerentes del 27 % al 33 % para 2021. El BEI también pretende aumentar la proporción de personal de apoyo masculino del 9 % al 21 % en la misma fecha. El BEI reconoce que « *el objetivo para las mujeres a nivel de gestión es inferior al de algunas organizaciones homólogas, en particular la Comisión Europea, que tiene un ambicioso objetivo del 40 % de mujeres en jefe de unidad (equivalente al nivel 7 del BEI) y superior para 2019* ». El BEI considera, sin embargo, que su objetivo está en línea con las organizaciones que operan en segmentos de mercado similares, en particular el BCE, que se dirige al 35 % de las mujeres en la dirección intermedia y superior (con un 28 % en puestos de alta dirección) y las empresas del sector financiero privado, donde los objetivos de entre el 30 % y el 35 % a nivel de alta dirección son comunes. Para alcanzar sus objetivos, el BEI se centrará principalmente en el desarrollo del talento interno. También tendrá como objetivo atraer y reclutar nuevos miembros del personal «*de alta calidad y diversidad*».

16. En sus comentarios sobre la respuesta del BEI, la demandante declaró que la diferencia



entre las estadísticas que proporcionó y las estadísticas a las que se refiere el BEI se debe a que el BEI otorga el porcentaje de mujeres en «funciones de gestión» en lugar de «puestos de dirección». El término más genérico «función de gestión» incluye al personal que gestiona las tareas diarias de un equipo sin ocupar oficialmente un puesto directivo.

17. El denunciante considera que el objetivo establecido por el BEI de aumentar su porcentaje de mujeres gerentes del 27 al 33 % en cinco años dista mucho de ser ambicioso. El denunciante considera que el BEI se limita a confiar en el aumento anual del 1 % del porcentaje de mujeres gestoras que ha demostrado ser estable en los últimos años.

Evaluación del Defensor del Pueblo tras la sugerencia de mejoras y recomendaciones

18. La Defensora del Pueblo acoge con satisfacción el hecho de que el BEI dé seguimiento a su sugerencia y establezca un calendario para tramitar los informes de denuncia de irregularidades como parte de la revisión en curso de su política de denuncia de irregularidades.

19. En respuesta a la **recomendación** del Defensor del Pueblo, el BEI ha proporcionado a la demandante una respuesta detallada a los hechos y cifras citados en su informe de denuncia de irregularidades, incluida una evaluación de la situación en términos de equilibrio de género. El BEI también ha facilitado al demandante, así como al Defensor del Pueblo, una copia de su estrategia de diversidad.

20. El Defensor del Pueblo considera especialmente lamentable que el BEI haya tratado inicialmente el informe de denuncia de irregularidades de la demandante como un intento injustificado de quejarse sobre su propia situación individual. En primer lugar, como se confirma a continuación, las cuestiones planteadas por el denunciante son motivo de grave preocupación. En segundo lugar, al centrarse en los motivos de un denunciante, en lugar de las cuestiones planteadas en el informe, el BEI corre el riesgo de desalentar a los denunciantes de que se presenten; lo primero y más importante cuando se recibe un informe de denuncia de irregularidades es determinar, lo antes posible, si los asuntos planteados deben investigarse. En tercer lugar, y específicamente por lo que se refiere a la situación del denunciante, el Tribunal General de la UE ha declarado recientemente que el BEI no llevó a cabo una evaluación y un seguimiento adecuados de la denuncia de acoso del denunciante [8]. Esto hace que el enfoque del BEI respecto al informe de denuncia de irregularidades del denunciante sea aún más lamentable. También sugiere una cultura en el BEI que, al menos en el momento de los acontecimientos en cuestión, todavía no estaba dispuesta a tomar en serio estas cuestiones. Esto se analiza más adelante.

21. Si bien la Defensora del Pueblo considera que el BEI ha aceptado su sugerencia de mejora, así como sus recomendaciones y, por lo tanto, ha decidido archivar el caso, desea expresar ciertas preocupaciones en relación con el fondo de la respuesta del BEI, que debe considerar al aplicar su Estrategia de Diversidad e Inclusión 2018-2021.



Otras reflexiones

22. Independientemente de que las cifras proporcionadas por el denunciante coincidan con las cifras oficiales proporcionadas por el BEI, lo cierto es que es preocupante que, en 2017, el porcentaje de mujeres gerentes en el BEI fuera tan bajo como el 27 %.

23. La Estrategia de Diversidad 2012-2015 del BEI, que estaba en vigor cuando el porcentaje de mujeres gerentes en la institución era inferior al 25 %, no incluía ninguna medida específica para la *contratación* de mujeres gerentes (solo una intención general de *promover* a las mujeres a puestos directivos). Cuando expiró la Estrategia de Diversidad 2012-2015, el BEI tardó varios años en adoptar una nueva Estrategia de Diversidad e Inclusión (la para el período 2018-2021). En consecuencia, cuando la demandante presentó su reclamación de denuncia de irregularidades al BEI y a su posterior reclamación del Defensor del Pueblo, el BEI no disponía de una estrategia de diversidad.

24. Los resultados del análisis de la situación de diversidad del Banco, realizado por un contratista externo en 2015, mostraron que, en comparación con otras instituciones financieras, el BEI tenía una proporción mucho menor de mujeres a nivel de gestión en 2014 [9] . El análisis también mostró que, en 2014, el BEI no contrató a ninguna mujer para «empleos de alta dirección» (Directora General/Directora General Adjunta o Directora General) fuera de la institución. Solo el 19 % de los reclutas externos a nivel de Jefe de Unidad eran mujeres.

25. Este fue el contexto en el que el BEI decidió establecer objetivos en su Estrategia de Diversidad e Inclusión 2018-2021 para la *contratación* de mujeres gerentes. La Estrategia de Diversidad e Inclusión 2018-2021 establece un objetivo del 33 % de las mujeres gerentes para 2021.

26. Es importante señalar que la Recomendación del Consejo de Europa de 2003 sobre la participación equilibrada de mujeres y hombres en la toma de decisiones políticas y públicas [10] establece que «la *participación equilibrada de mujeres y hombres [en el poder de decisión]* se define como una representación mínima del 40 % de cada sexo en cualquier órgano de toma de decisiones en la vida política y pública». El porcentaje de mujeres en puestos de alta dirección en el BEI (donde se encuentra una parte significativa del poder de decisión de la institución) fue tan bajo como el 13 % en 2014. Estas cifras son preocupantes y parecen indicar un problema sistémico reconocido por el presidente del BEI en agosto de 2017 [11] y observado por el Parlamento Europeo en una resolución sobre el BEI en abril de 2015 [12] .

27. Un objetivo del 33 % de mujeres en puestos directivos para 2021 es ciertamente mejor que ningún objetivo en absoluto, pero todavía está lejos del objetivo del 40 % establecido por otros organismos públicos, como la Comisión Europea [13] , de conformidad con la Recomendación del Consejo de Europa. El objetivo del BEI está más cerca del objetivo del 30 % fijado por el Comité Económico y Social de las Naciones Unidas para las mujeres en puestos a nivel de toma de decisiones para 1995 [14] . Más de veinte años después, podría ser apropiado que el



BEI, como organismo público europeo, considere la posibilidad de alcanzar el objetivo más «ambicioso» (en sus propias palabras) del 40 %. El objetivo de aumentar el número de mujeres gerentes en 6 puntos porcentuales a lo largo de cinco años parece implicar un aumento solo ligeramente superior a la tasa de aumento ya existente de 1 punto porcentual por año. El hecho de que ahora haya más mujeres en el «nivel profesional junior» (57 % en 2017) es positivo, pero estas mujeres solo podrán optar a puestos directivos en un futuro bastante lejano.

28. El BEI parece considerar que su objetivo del 33 % está en línea con otras organizaciones «que operan en segmentos de mercado similares», como el Banco Central Europeo y las entidades financieras *privadas*. Por lo que se refiere a las entidades financieras privadas, el Defensor del Pueblo opina que la función pública de la UE debe tener un nivel superior al de las entidades financieras privadas y debe servir de ejemplo en términos de igualdad de oportunidades y diversidad. Según el BEI, «los objetivos de entre el 30 % y el 35 % a nivel de alta dirección son comunes» en las entidades financieras *privadas*. El Defensor del Pueblo opina que, si las entidades financieras privadas están en condiciones de fijar un objetivo del 30-35 % de las mujeres en puestos de **alta** dirección, los «segmentos del mercado» no deberían ser un impedimento para que el BEI alcance un objetivo del 40 % de mujeres a nivel de gestión **intermedia** o superior.

29. El BEI también justifica el hecho de que el porcentaje de mujeres en funciones de apoyo es actualmente del 89 %, como «un reflejo del mercado». Pero en este caso, el BEI parece comprometido a hacer el esfuerzo para luchar contra estas «tendencias del mercado» y aumentar el número de asistentes masculinos del 9 % al 25 % en cinco años. Esto contrasta con el objetivo fijado para el aumento del número de mujeres gestoras, que se limita a seis puntos porcentuales a lo largo de cinco años y que, como se ha señalado anteriormente, puede lograrse sin esfuerzos significativos por parte del BEI.

30. Las reflexiones anteriores justifican pedir al BEI que considere la posibilidad de adoptar «medidas especiales de carácter temporal destinadas a acelerar la igualdad de facto entre hombres y mujeres», tal como se define en la Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer [15]. El Defensor del Pueblo observa que la «igualdad de hecho» en los organismos públicos de toma de decisiones ha sido definida por el Consejo de Europa como una *representación mínima del 40 % de cada género*.

31. El Defensor del Pueblo se ha comprometido a promover las normas de administración más estrictas posibles en toda la administración pública de la UE, también en el ámbito de la igualdad de oportunidades. Como señala la Comisión Europea en su Comunicación «Un lugar de trabajo mejor para todos: de la igualdad de oportunidades a la diversidad y la inclusión», las organizaciones que acogen a una fuerza laboral diversa y son inclusivas para todos tienden a ofrecer mejores resultados, innovar más y tomar mejores decisiones [16]. Por lo tanto, el Defensor del Pueblo anima al BEI a que redoble sus esfuerzos para lograr una representación equilibrada de ambos sexos en todos los niveles de gestión y a aspirar a alcanzar de aquí a 2021 un 33 % de mujeres en puestos directivos. Hará una sugerencia adicional de mejora a este respecto. El Defensor del Pueblo seguirá supervisando de cerca los avances del BEI a este respecto a través de un seguimiento en 18 meses.



Conclusiones

Sobre la base de la investigación, el Defensor del Pueblo archiva este caso con las siguientes conclusiones :

El Banco Europeo de Inversiones ha aceptado la propuesta de mejora del Defensor del Pueblo.

El Banco Europeo de Inversiones ha aceptado las recomendaciones del Defensor del Pueblo.

Se informará al denunciante y al BEI de esta decisión .

Sugerencia de mejora

El Banco Europeo de Inversiones debería esforzarse más por lograr una representación equilibrada tanto de hombres como de mujeres en sus puestos directivos, con el objetivo de alcanzar un 33 % de mujeres en puestos directivos para 2021.

Emily O'Reilly

Defensor del Pueblo Europeo

Estrasburgo, 17.10.2018

[1] En su informe, la demandante alegó que se habían infringido los puntos 1.2 y 1.3 del Código de Conducta del Personal. El punto 1.2 se refiere a la igualdad de oportunidades y establece que «el banco es un empleador que garantiza la igualdad de oportunidades y garantiza el respeto de la dignidad de sus empleados». El punto 1.3 se refiere a la no tolerancia a la discriminación y establece, entre otras cosas, que «el Código tiene por objeto establecer las normas más estrictas en materia de no tolerancia a la discriminación. En particular, esto se aplica a la discriminación ilícita basada en el sexo»

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

[2] Sobre la base del artículo 1.5.1 del Código de conducta del BEI.

[3] En el punto III.2, letra a), de la política de denuncia de irregularidades *del BEI se establece*



que «en caso de falta grave o infracción grave del Código de Conducta del Personal o de la Política de Integridad y la Carta de Cumplimiento, los miembros del personal están obligados a remitir el asunto inmediatamente al Director General de Cumplimiento».

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

[4] La demandante no se quejó ante el Defensor del Pueblo sobre la forma en que el BEI tramitó su reclamación por acoso. La oradora decidió presentar esta cuestión ante el Tribunal de Justicia, véase el párrafo 20.

[5] Disponible en http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Enlace]

[6] El punto III.2, letra d), de la política de denuncia de irregularidades *del BEI establece que «en caso de mala administración por parte del Banco en la gestión de los procedimientos mencionados, los miembros del personal podrán, como último recurso, remitir el asunto al Defensor del Pueblo Europeo de conformidad con las disposiciones pertinentes.»*

[7] De conformidad con el artículo 6 de la « *Decisión del Defensor del Pueblo Europeo sobre normas internas relativas a la divulgación de información en interés público* »:

<https://www.ombudsman.europa.eu/cases/correspondence.faces/en/59102/html.bookmark#h14> [Enlace]

[8] Véase la sentencia del Tribunal General de 13 de julio de 2018, *SQ/European Investment Bank*, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Nota de prensa disponible aquí: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Enlace]

[9] 13 % a nivel de vicepresidente/director general/director general adjunto frente al 29 % en otras instituciones financieras; 20 % a nivel de director frente al 29 % en otras instituciones financieras; y el 27 % a nivel de Jefe de Unidad frente al 45 % en otras instituciones financieras.

[10] Disponible en:

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

[11] Véase el artículo « [Macho tiempo warp en el BEI](#) » en [Politico](#) [Enlace]:

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

[12] Disponible en:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN> [Enlace]. Véase el punto 58: «[El Parlamento Europeo] *lamenta la falta de diversidad en el comité de gestión, el consejo de gobernadores y el consejo de administración del BEI, en particular en materia de género [...]*»

[13] *Diversidad e inclusión: La Comisión Europea actúa para llegar al menos al 40 % de las*



mujeres en su gestión y lanza una estrategia global

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [Enlace]

[14] Véase la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de las Naciones Unidas, «Las mujeres en el poder y la toma de decisiones», punto 182

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

[15] Disponible en: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2>

[Enlace] Artículo 4.1.

[16] Disponible en:

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