

See lehekülg on tõlgitud masintõlkega [\[Linki\]](#). Masintõlkes võib olla vigu, mis võivad vähendada selgust ja õigsust; ombudsman ei vastuta mis tahes erisuste korral. Kõige usaldusväärsem ja õiguskindlam teave on algversioonis eespoolisel lingil (inglise keel). Lisateave on meie [keele- ja tõlkepoliitikas](#) [\[Linki\]](#).

Otsus juhtumi 366/2017/AMF kohta selle kohta, kuidas Euroopa Investeerimispank tegeles soolise diskrimineerimise ja oma töötajate võrdsete võimalustega seotud mureküsimumustega

Otsus

Juhtum 366/2017/AMF - **Alguskuupäev:** {0} 23/03/2017 - **Soovitus** 12/04/2018 - **Otsuse kuupäev:** {0} 17/10/2018 - **Asjaomased asutused** Euroopa Investeerimispank (Ettepanek(ud), millega institutsioon nõustus) | Euroopa Investeerimispank (Institutsioon nõustus soovitusega) |

Juhtum puudutas Euroopa Investeerimispanka (EIP) töötaja aruandlust väidetava soolise diskrimineerimise kohta EIPs, eelkõige juhtkonna tasandil.

Ombudsman uuris küsimust ja leidis, et EIP ei ole aruandele igakülgsest vastanud, sealhulgas ei andnud ülevaadet soolise tasakaalu saavutamiseks võetud meetmetest. Ombudsman soovitas EIP-l need puudused kõrvaldada ja tegi ettepaneku, et EIP parandaks ka oma rikkumisest teatamise poliitikat, lisades sätte, millega nähakse ette tähtaeg, mille jooksul EIP peab vastama töötajate aruannetele.

EIP on ombudsmani soovitude ja soovitustega nõustunud. Ombudsman lõpetab seega uurimise. Samal ajal julgustab ombudsman EIPd suurendama jõupingutusi soolise tasakaalustatud esindatuse saavutamiseks kõigil juhtimistasanditel ning seadma 2021. aastaks eesmärgiks saavutada kõrgem kui praegune eesmärk, milleks on 33 % naiste osakaal juhtivatel ametikohtadel. Nagu Euroopa Komisjon mujal märkis, kipuvad organisatsioonid, mis hõlmavad mitmekesisest tööjõudu ja on kõigi jaoks kaasavad, andma paremaid tulemusi, tegema rohkem uuendusi ja võtma vastu paremaid otsuseid.

Kaebuse taust

1. Kaebuse esitaja on Euroopa Investeerimispanka (EIP) töötaja. Osakond, kus kaebuse esitaja



töötas, korraldati ümber pärast uue direktori saabumist 2014. aastal. Sellega seoses kaotas kaebuse esitaja oma juhtiva positsiooni. Kaebuse esitaja osales seejärel samas osakonnas uue juhtkonna ametikoha valikumenetluses, kuid teda ei valitud. Kaebuse esitaja leidis, et tema ja teised osakonna naisjuhid olid oma juhtivatelt ametikohtadelt ebaõiglaselt kõrvale jäetud ning et üldiselt ei ole EIP naistel meestega võrdseid võimalusi juhtivatele ametikohtadele pääsemiseks. 26. oktoobril 2016 teatas kaebuse esitaja sellest [1] EIP-le [2] kooskõlas EIP rikkumisest teatamise poliitikaga [3]. Kaebuse esitaja sõnul kannatab EIP-s tervikuna naisjuhtide puudus – 2015. aastal olid 20 % juhtidest naised ja 89 % haldustoetuse ametikohtadest töötasid naised. Tema raporti keskmes oli see, et EIPs ei järgita võrdsete võimaluste ja soolise diskrimineerimise keelu põhimõtteid.

2. Samal kuupäeval esitas kaebuse esitaja oma *väärrikuse poliitika* [5] **alusel ka ahistamiskaebuse** [4] .

3. EIP ei reageerinud EIP rikkumisest teatamise poliitika raames esitatud aruandele. Seejärel pöördus kaebuse esitaja 2017. aasta märtsis ombudsmani poole [6] .

4. Ombudsman algatas uurimise kaebuse esitaja väite kohta, et EIP ei olnud EIP rikkumisest teatamise poliitika raames nõuetekohaselt käsitlenud küsimust, millest ta oli teatanud.

Ombudsmani ettepanek olukorra parandamiseks ja soovitused

5. EIP-I kulus rohkem kui kaheksa kuud, et vastata EIP rikkumisest teatamise poliitika raames esitatud kaebuse esitaja aruandele. EIP vastas kaebuse esitaja aruandele alles pärast ombudsmani kaasamist. Kuigi EIP rikkumistest teatamise eeskirjades ei ole sätestatud EIP-le vastamise tähtaega, ei saa seda aega pidada vastuvõetavaks, et vastata võimalikele tõsisetele rikkumistele, mis võivad nõuda meetmete viivitamatut võtmist. Viivitused töötajate teadetele vastamisel võivad samuti tõsiselt kahjustada usaldust EIP rikkumisest teatamise poliitika vastu ja muuta selle ebatõhusaks.

6. Seetõttu tegi ombudsman EIP-le järgmised parandusettepanekud:

EIP peaks kehtestama ajakava teadete käsitlemiseks oma rikkumisest teatamise poliitika raames [7] .

7. Võimalikus vastuses aruandele, mille kaebuse esitaja esitas EIP rikkumisest teatamise poliitika raames, tegi EIP ettepaneku, et kaebuse esitaja esitas aruande üksnes seetõttu, et ta ei olnud tegevjuhi ametikoha valikumenetluses edukas.

8. Ombudsman leidis, et asjaolu, et kaebuse esitaja ei olnud rahul valikumenetluse tulemustega ja oma osakonna ümberkorraldamisega, ei ole piisav tõendamaks, et tema poolt EIP-le esitatud üldisest probleemist – võrdsete võimaluste puudumisest – ei teatatud heas usus.



9. Oma vastuses kaebuse esitaja aruandele keskendus EIP kaebuse esitaja ja teiste oma osakonna endiste naisjuhtide olukorrale, mida kaebuse esitaja aruandes tõepoolest mainiti. EIP ei suutnud siiski anda selget vastust väidetavale naiste võrdsete võimaluste puudumisele üldiselt kui võimalikule süsteemsele probleemile EIPs. Ainus vastus, mille EIP andis kaebuse esitaja esitatud statistikale, oli see, et „seoses üldise soolise tasakaaluga EIP juhtivate ametikohtadel on see osa mitmekesisuse poliitikast, mida edendab ja haldab PERSONNEL “. EIP ei kirjeldanud siiski mingil viisil oma mitmekesisuse poliitikat. Samuti ei öelnud ta, kas mitmekesisuse poliitika on avalikustatud või töötajatele jagatud. Lisaks ei esitanud EIP ombudsmanile koopiat oma mitmekesisuse poliitikast. Seetõttu leidis ombudsman, et viis, kuidas EIP tegeles kaebuse esitaja aruandega, mis koostati EIP rikkumisest teatamise poliitika raames, kujutab endast haldusomavoli.

10. Ombudsman esitas EIP-le järgmised soovitused:

EIP peaks kaebuse esitajale vastama põhjalikult tema rikkumisest teataja aruandes nimetatud faktide ja arvude kohta, mis tema väitel toetavad tema väidet soolise ebavõrdsuse kohta EIPs. Oma vastuses peaks EIP käsitlema ka üldist soolise tasakaalu küsimust, võttes arvesse oma presidendi avalikke avaldusi ning uut mitmekesisuse ja kaasamise strateegiat . EIP peaks esitama kaebuse esitajale koopia oma mitmekesisuse poliitikast ja kirjeldama meetmeid, mida ta on võtnud ja kavatseb tulevikus võtta, et saavutada institutsioonis sooline tasakaal. See põhjalik vastus tuleks saata kaebuse esitajale kahe kuu jooksul alates käesoleva soovitusel esitamisest ning samal ajal tuleks vastuse (ja mitmekesisuse poliitika) koopia saata ombudsmanile.

EIP arvamus ombudsmani parandusettepaneku ja soovitude kohta

11. EIP teatas ombudsmanile, et ta võtab arvesse tema **soovitust kehtestada** rikkumisest teatamise teadete käsitlemise ajakava seoses oma rikkumisest teatamise poliitika käimasoleva läbivaatamisega.

12. Ombudsmani soovitude osas vastas EIP kaebuse esitajale 2018. aasta juunis. EIP vaidlustas oma repliigis tema esitatud statistika. Ta märkis, et 2014. aasta alguses oli EIP naisjuhtide osakaal 24 %. 2016. aasta lõpuks oli see kasvanud 27 %-ni. EIP tunnistas, et 2015. aasta lõpus oli naiste osakaal haldustoe funktsioonides 89 %. Ta väitis siiski, et „see on turu peegeldus“ .

13. Oma vastuses esitas EIP kaebuse esitajale koopia EIP mitmekesisuse ja kaasamise strateegiast aastateks 2018–2021, mis on EIP poolt vastu võetud kolmas mitmekesisuse strateegia. Eelmine hõlmas ajavahemikku 2012–2015. EIP andmetel oli mitmekesisuse strateegia 2012–2015 olemas siis, kui toimusid sündmused, mille tõttu kaebuse esitaja esitas rikkumisest teatamise aruande. „Naiskandidaatide valimine juhtivatele ametikohtadele“ ja „naiste edendamine juhtivatele ametikohtadele“ olid 2012.–2015. aasta mitmekesisuse strateegia eesmärkide hulgas. Mitmekesisuse strateegia 2012–2015 ei sisaldanud siiski



konkreetsed eesmärgid naisjuhtide töölevõtmiseks.

14. EIP märkis, et alates 2014. aastast on ta teinud pidevaid jõupingutusi, et julgustada naisi kandideerima vabadele töökohtadele, osaledes sihipärastel värbamisüritustel ja kasutades sotsiaalmeediat. 2015. aastal sõlmis EIP lepingu ka väliskonsultatsioonifirmaga, kes analüüsis oma tegevust mitmekesisuse seisukohast. See uuring aitas EIP-l teha kindlaks peamised probleemid, millega tuleb tegeleda oma mitmekesisuse ja kaasamise strateegias 2018–2021, milles tunnistatakse, et „*teatavate peamiste näitajate – eelkõige soolise mitmekesisuse osas täitev- ja juhtimistasanditel – senised edusammud jäävad allapoole meie eesmärgi*“.

15. EIP juhtis tähelepanu sellele, et tema mitmekesisuse ja kaasamise strateegia 2018–2021 seab eesmärgiks suurendada naisjuhtide osakaalu 2021. aastaks 27 %-lt 33 %-le. Samuti on EIP eesmärk suurendada meessoost tugitöötajate osakaalu samaks kuupäevaks 9 %-lt 21 %-le. EIP tunnistab, et „*naiste eesmärk juhtkonna tasandil on väiksem kui mõnedel vastastikustel organisatsioonidel, eelkõige Euroopa Komisjonil, kelle ambitsioonikas eesmärk on saavutada 2019. aastaks 40 % naiste osakaal üksuse juhatajas (samaväärne EIP 7. tasemega) ja sellest kõrgem*“. EIP leiab siiski, et tema eesmärk on kooskõlas „*sarnastes turusegmentides tegutsevate organisatsioonidega, eelkõige EKPga, kelle eesmärk on 35 % naiste osakaal keskastme juhtides ja kõrgemal tasemel (28 % kõrgema juhtkonna ametikohtadest) ja erasektori finantssektori ettevõtetest, kelle eesmärgid on 30–35 % kõrgema juhtkonna tasandil on ühised*“. Oma eesmärkide saavutamiseks keskendub EIP peamiselt sisemiste talentide arendamisele. Samuti on selle eesmärk meelitada ligi ja värvata uusi kvaliteetseid ja mitmekesiseid töötajaid.

16. Oma märkustes EIP vastuse kohta märkis kaebuse esitaja, et erinevus tema esitatud statistika ja EIP viidatud statistika vahel tuleneb sellest, et EIP annab juhtivate ametikohtade asemel juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste osakaalu. Üldisem mõiste „juhtroll“ hõlmab töötajaid, kes juhivad meeskonna igapäevaseid ülesandeid ilma ametlikult juhtivat ametikohta omamata.

17. Kaebuse esitaja leiab, et EIP seatud eesmärk suurendada naisjuhtide osakaalu viie aasta jooksul 27 %-lt 33 %-le ei ole kaugeltki ambitsioonikas. Kaebuse esitaja usub, et EIP tugineb üksnes naisjuhtide osakaalu 1 % aastasele suurenemisele, mis on viimastel aastatel osutunud stabiilseks.

Ombudsmani hinnang pärast parandusettepanekut ja soovitusi

18. Ombudsman tervitab asjaolu, et EIP jälgib tema ettepanekut ja kehtestab rikkumisest teatamise teadete käsitlemise ajakava osana oma rikkumisest teatamise poliitika käimasolevast läbivaatamisest.

19. Vastuseks ombudsmani **soovitusele** esitas EIP kaebuse esitajale üksikasjaliku vastuse tema rikkumisest teatamise aruandes nimetatud faktidele ja arvandmetele, sealhulgas hinnangu olukorra kohta soolise tasakaalu seisukohast. EIP on esitanud kaebuse esitajale ja



ombudsmanile ka koopia oma mitmekesisuse strateegiast.

20. Ombudsman leiab, et on eriti kahetsusväärne, et EIP käsitles esialgu kaebuse esitaja rikkumisest teatamise aruannet põhjendamatu katsena esitada kaebus tema enda olukorra kohta. Esiteks, nagu allpool kinnitatakse, tekitavad kaebuse esitaja tõstatatud küsimused tõsist muret. Teiseks, keskendudes rikkumisest teataja motiividele, mitte aruandes tõstatatud küsimustele, riskib EIP rikkumisest teatajate edasiliikumise takistamisega – esimene ja kõige olulisem asi, mida teha rikkumisest teatamise teate saamisel, on teha võimalikult kiiresti kindlaks, kas tõstatatud küsimusi tuleks uurida. Kolmandaks ja konkreetsemalt kaebuse esitaja olukorra kohta leidis Euroopa Liidu Üldkohus hiljuti, et EIP ei ole nõuetekohaselt hinnanud ega võtnud järelmeetmeid kaebuse esitaja ahistamiskaebusele [8]. See muudab EIP lähenemisviisi kaebuse esitaja rikkumisest teatamise aruandele veelgi kahetsusväärsemaks. See viitab ka EIP kultuurile, et vähemalt kõnealuste sündmuste toimumise ajal ei olnud ta veel valmis neid küsimusi tõsiselt võtma. Seda uuritakse lähemalt allpool.

21. Kuigi ombudsman leiab, et EIP on nõustunud tema parandusettepaneku ja tema soovitusetega ning on seetõttu otsustanud juhtumi lõpetada, soovib ta väljendada teatavaid muresid seoses EIP vastuse sisuga, et EIP saaks seda oma mitmekesisuse ja kaasamise strateegia 2018–2021 rakendamisel arvesse võtta.

Edasised arutelud

22. Olenemata sellest, kas kaebuse esitaja esitatud arvnäitajad langevad kokku EIP esitatud ametlike andmetega, on siiski murettekitav, et 2017. aastal oli naissoost juhtide osakaal EIPs 27 %.

23. EIP mitmekesisuse strateegia aastateks 2012–2015, mis kehtis ajal, mil naisjuhtide osakaal institutsioonis oli alla 25 %, ei sisaldanud konkreetseid meetmeid *naisjuhtide töölevõtmiseks* (lihtsalt üldine kavatsus *edendada* naisi juhtivatele ametikohtadele). Kui mitmekesisuse strateegia 2012–2015 aegus, kulus EIP-l uue mitmekesisuse ja kaasamise strateegia (2018–2021) vastuvõtmiseks mitu aastat. Seega, kui kaebuse esitaja esitas oma rikkumisest teatamise kaebuse EIP-le ja sellele järgnenud ombudsmani kaebuse, puudus EIP-l mitmekesisuse strateegia.

24. Välistöövõtja poolt 2015. aastal läbi viidud panga mitmekesisuse analüüsi tulemused näitasid, et võrreldes teiste finantsasutustega oli EIP-l 2014. aastal juhtkonna tasandil palju väiksem naiste osakaal [9]. Analüüs näitas ka, et 2014. aastal ei võtnud EIP tööle naisi tippjuhtide ametikohtadele (peadirektor/peadirektori asetäitja või direktor) väljastpoolt institutsiooni. Ainult 19 % üksuse juhatajate koosseisuvälistest töötajatest olid naised.

25. Selles kontekstis otsustas EIP seada oma mitmekesisuse ja kaasamise strateegias 2018–2021 eesmärgid naisjuhtide *töölevõtmiseks*. Mitmekesisuse ja kaasamise strateegias aastateks 2018–2021 seatakse eesmärgiks, et 2021. aastaks peaks naisjuhtide osakaal olema 33 %.



26. Oluline on märkida, et Euroopa Nõukogu 2003. aasta soovitusel naiste ja meeste tasakaalustatud osalemise kohta poliitilistes ja avalikes otsuste tegemises [10] on sätestatud, et „*naiste ja meeste tasakaalustatud osalemine [otsustusõiguses] on määratletud kui vähemalt 40 % kummagi soo esindatus mis tahes otsuseid tegevas organis poliitilises ja avalikus elus*“. 2014. aastal oli juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste osakaal EIPs (kus on märkimisväärne osa institutsiooni otsustusvõimest) 13 %. Need arvud on murettekitavad ja näivad osutavat süsteemsele probleemile, mida EIP president tunnistas 2017. aasta augustis [11] ja mida Euroopa Parlament märkis EIPd käsitlevas resolutsioonis 2015. aasta aprillis [12] .

27. Eesmärk, et 2021. aastaks oleks juhtivatel ametikohtadel 33 % naisi, on kindlasti parem kui üldse mitte, kuid see ei ole veel kaugeltki 40 % eesmärk, mille on seadnud teised avaliku sektori asutused, näiteks Euroopa Komisjon [13] kooskõlas Euroopa Nõukogu soovitusel. EIP eesmärk on lähemal ÜRO Majandus- ja Sotsiaalkomitee poolt 1995. aastaks seatud 30 % eesmärgile, mis käsitleb naiste osalemist otsustustasandi ametikohtadel [14] . Rohkem kui kakskümmend aastat hiljem võib olla asjakohane, et EIP kui Euroopa avalik-õiguslik asutus kaaluks eesmärgi seadmist „ambitsioonikamale“ (oma sõnades) 40 %-le. Naisjuhtide arvu suurendamine kuue protsendipunkti võrra viie aasta jooksul näib viitavat vaid veidi suuremale kasvule kui juba olemasolev 1 protsendipunkti suurune kasvumäär aastas. Asjaolu, et praegu on nooremate elukutsete tasemel naisi rohkem (2017. aastal 57 %), on positiivne, kuid need naised saavad juhtivatele ametikohtadele kandideerida vaid üsna kauges tulevikus.

28. EIP näib olevat seisukohal, et tema 33 % eesmärk on kooskõlas teiste organisatsioonidega, kes tegutsevad sarnastes turusegmentides , nagu Euroopa Keskpank ja eraõiguslikud finantsasutused. Seoses erasektori finantsüksustega on ombudsman seisukohal, et ELi avalikku teenistust tuleks käsitleda kõrgemal tasemel kui eraõiguslikel finantsüksustel ning see peaks olema eeskujuks võrdsete võimaluste ja mitmekesisuse osas. EIP sõnul on erasektori finantssektori ettevõtjate puhul ühised eesmärgid, milleks on 30–35 % kõrgema juhtkonna tasandil . Ombudsman on seisukohal, et kui eraõiguslikud finantsasutused suudavad seada **kõrgema juhtkonna** ametikohtadele 30–35 % naistest, ei tohiks *turusegmendid* takistada EIP-d saavutamast eesmärki, milleks on 40 % naistest **keskaste** juhtide tasandil ja kõrgemal tasemel.

29. EIP põhjendab ka asjaolu, et naiste osakaal tugifunktsioonides on praegu 89 % kui „*turu peegeldus*“ . Kuid antud juhul näib EIP olevat pühendunud nende turusuundumuste vastu võitlemisele ja meessassistentide arvu suurendamisele 9 %-lt 25 %-le viie aasta jooksul. See on vastuolus naisjuhtide arvu suurendamise eesmärgiga, mis on viie aasta jooksul piiratud kuue protsendipunktiga ja mida on võimalik saavutada, nagu eespool märgitud, ilma EIP märkimisväärsete jõupingutusteta.

30. Eeltoodud kaalutlused õigustavad üleskutset EIP-le kaaluda „*ajutiste erimeetmete võtmist, mille eesmärk on kiirendada meeste ja naiste tegelikku võrdõiguslikkust*“, nagu on määratletud ÜRO konventsioonis naiste diskrimineerimise kõigi vormide likvideerimise kohta [15] . Ombudsman märgib, et Euroopa Nõukogu on määratlenud de facto võrdõiguslikkuse avalikes otsustusorganites kui vähemalt 40 % mõlema soo esindatusest.



31. Ombudsman on pühendunud kõrgeimate võimalike haldusstandardite edendamisele kogu ELi avalikus teenistuses, sealhulgas võrdsete võimaluste valdkonnas. Nagu Euroopa Komisjon oma teatises „*Parem töökoht kõigi jaoks: võrdsetest võimalustest mitmekesisuse ja kaasamiseni*“ organisatsioonid, mis hõlmavad mitmekesisist tööjõudu ja on kaasavad kõigile, kipuvad andma paremaid tulemusi, tegema rohkem uuendusi ja võtma vastu paremaid otsuseid [16]. Seetõttu julgustab ombudsman EIPd suurendama oma jõupingutusi, et saavutada mõlema soo tasakaalustatud esindatus kõigil juhtimistasanditel ja seada eesmärgiks kõrgem kui eesmärk, et 2021. aastaks oleks juhtivatel ametikohtadel 33 % naisi. Ta teeb veel ühe soovitusel selles osas olukorra parandamiseks. Ombudsman jälgib ka edaspidi tähelepanelikult EIP edusamme selles valdkonnas, võttes 18 kuu jooksul järelmeetmeid.

Järeldused

Uurimise põhjal lõpetab ombudsman selle juhtumi järgmiste järeldustega :

Euroopa Investeeringispank on ombudsmani parandusettepanekuga nõus.

Euroopa Investeeringispank on ombudsmani soovitustega nõustunud.

Kaebuse esitajat ja EIPd teavitatakse sellest otsusest .

Parandusettepanek

Euroopa Investeeringispank peaks püüdma raskemini saavutada oma juhtivatel ametikohtadel nii meeste kui ka naiste tasakaalustatud esindatust, seades eesmärgiks, et 2021. aastaks on juhtivatel ametikohtadel töötavate naiste osakaal 33 %.

Emily O'Reilly

Euroopa Ombudsman

Strasbourg, 17.10.2018

[1] Kaebuse esitaja väitis oma aruandes, et rikutud on personali käitumisjuhendi punkte 1.2 ja 1.3. Punkt 1.2 käsitleb võrdseid võimalusi ja selles on sätestatud, et „*pank on tööandja, kes tagab võrdsed võimalused ja tagab oma töötajate väärikuse austamise*“. Punktis 1.3 käsitletakse mittediskrimineerimist ja sätestatakse muu hulgas, et „*koodeksi eesmärk on kehtestada kõrgeimad standardid diskrimineerimise sallimatuse suhtes. Eelkõige kehtib see ebaseadusliku soolise diskrimineerimise kohta.*“



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

[2] EIP käitumisjuhendi artikli 1.5 lõike 1 alusel.

[3] EIP rikkumisest teatamise poliitika punkti III.2 alapunktis a on sätestatud, et „*kui tegemist on tõsise üleastumise või personali käitumisjuhendi või eetikapoliitika ja nõuete täitmise harta tõsise rikkumisega, peavad töötajad pöörduma viivitamata vastavuskontrolli eest vastutava ametniku poole.*“

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

[4] Kaebuse esitaja ei esitanud ombudsmanile kaebust selle kohta, kuidas EIP tema ahistamiskaebust menetles. Ta otsustas selle küsimuse Euroopa Kohtusse anda, vt punkt 20.

[5] Kättesaadav aadressil http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Linki]

[6] EIP rikkumisest teatamise poliitika punkti III.2 alapunktis d on sätestatud, et „*[k]ui panga haldusomavoli korral eespool nimetatud menetluste haldamisel, võivad töötajad viimase abinõuna pöörduda Euroopa Ombudsmani poole kooskõlas asjakohaste sätetega.*“

[7] Euroopa Ombudsmani otsuse (üldistes huvides avalikustamise sise-eeskirjade kohta) artikli 6 kohaselt:

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

[8] Vt Üldkohtu 13. juuli 2018. aasta otsus kohtuasjas SQ vs. Euroopa Investeerimispank, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Pressiteade on kättesaadav siin: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Linki]

[9] 13 % asepresidendi/peadirektori/asepeadirektori tasandil võrreldes 29 %ga muudes finantseerimisasutustes; 20 % direktori tasandil võrreldes 29 %ga muudes finantseerimisasutustes; ja 27 % üksuse juhataja tasandil võrreldes 45 %ga muudes finantsasutustes.

[10] Saadaval:

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

[11] Vt artiklit „[Macho Time Warp at the EIB](#)“ [Políticos](#) [Linki]:

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

[12] Saadaval aadressil:

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



[Linki]. Vt punkt 58: „[Euroopa Parlament] peab kahetsusväärseks, et EIP juhtimiskomitees, juhatajate nõukogus ja direktorite nõukogus puudub mitmekesisus, eelkõige seoses soolise võrdõiguslikkusega [...]”

[13] Mitmekesisus ja kaasamine: Euroopa Komisjon võtab meetmeid, et saavutada oma juhtimises vähemalt 40 % naiste osakaal ja käivitab tervikliku strateegia http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm . [Linki]

[14] Vt ÜRO Pekingi deklaratsioon ja tegevusprogramm „Naised võimul ja otsuste tegemisel“, punkt 182 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> . [Linki]

[15] Saadaval: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2> [Linki] artikli 4 lõige 1.

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