

Tämä sivu on konekäännetty [Linkki]. Konekäännökset voivat sisältää virheitä, jotka saattavat heikentää selkeyttä ja tarkkuutta. Oikeusasiamies ei vastaa mahdollisista epäjohtonmukaisuuksista. Tietojen luotettavuus ja oikeusvarmuus varmistuvat lukemalla edellä linkitetty lähdekielinen versio (englanti). Lisätietoja on [kieli- ja käännöskäytännöissämme](#) [Linkki].

Päätös asiassa 366/2017/AMF siitä, miten Euroopan investointipankki käsitteli sukupuoleen perustuvaa syrjintää ja henkilöstön yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevia huolenaiheita

Päätös

Kanteluasia 366/2017/AMF - Tutkittavaksi otetut kantelut, pvm 23/03/2017 - Suositus 12/04/2018 - Päätökset, pvm 17/10/2018 - Asiaan liittyvät toimitukset Euroopan investointipankki (Toimielin on hyväksynyt ehdotuksen/ehdotukset) | Euroopan investointipankki (Toimielimen hyväksymä suositus) |

Tapaus koski Euroopan investointipankin (EIP) henkilöstön jäsenen ilmoitusta väitetystä sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä EIP:ssä, erityisesti johdon tasolla.

Oikeusasiamies tutki asiaa ja totesi, että EIP ei ollut vastannut kertomukseen kattavasti muun muassa jättämällä yleiskuvan sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttamiseksi toteutetuista toimista. Oikeusasiamies suositti EIP:tä korjaamaan nämä puutteet ja ehdotti, että EIP myös parantaisi väärinkäytösten paljastamiskäytäntönsä sisällyttämällä siihen säännöksen, jossa asetetaan määräaika, jonka kuluessa EIP:n on vastattava henkilöstön tekemiin kertomuksiin.

EIP on hyväksynyt oikeusasiamiehen ehdotuksen ja suositukset. Näin ollen oikeusasiamies päättää tutkimuksen. Samalla oikeusasiamies kannustaa EIP:tä lisäämään toimiaan sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttamiseksi kaikilla hallintotasoilla ja pyrkimään nykyiseen tavoitteeseensa, jonka mukaan naisten osuus johtotehtävissä on 33 prosenttia vuoteen 2021 mennessä. Kuten Euroopan komissio on todennut muualla, organisaatiot, jotka työllistävät monimuotoista työvoimaa ja ovat osallistavia kaikille, tuottavat parempia tuloksia, innovoivat enemmän ja pystyvät tekemään parempia päätöksiä.

Kantelun tausta



1. Kantelija on Euroopan investointipankin (EIP) henkilöstön jäsen. Yksikkö, jossa kantelija työskenteli, organisoitiin uudelleen sen jälkeen, kun uusi johtaja tuli vuonna 2014. Tässä yhteydessä kantelija menetti johtoasemansa. Tämän jälkeen kantelija osallistui uuden johdon viran valintamenettelyyn samassa osastossa, mutta häntä ei valittu. Kantelija katsoi, että hän ja muut osaston naisjohtajat olivat epäoikeudenmukaisesti vähentyneet johtotehtävistään ja että EIP:n naisilla ei yleensä ole samoja mahdollisuuksia päästä johtotehtäviin kuin miehillä. Kantelija ilmoitti asiasta 26 päivänä lokakuuta 2016 [1] EIP:lle [2] EIP:n väärinkäytösten paljastamista koskevan politiikan [3] mukaisesti. Kantelijan mukaan koko EIP kärsii naisjohtajien puutteesta – vuonna 2015 johtajista 20 prosenttia oli naisia ja 89 prosenttia hallinnollisen tuen viroista oli naisia. Hänen kertomuksensa ytimenä oli, että EIP:ssä ei kunnioiteta yhtäläisten mahdollisuuksien ja sukupuoleen perustuvan syrjimättömyyden periaatteita.

2. Samana päivänä kantelija teki myös työpaikkahäirintää koskevan valituksen [4] *ihmisarvoa työssä koskevan politiikkansa* [5] mukaisesti.

3. EIP ei reagoinut EIP:n väärinkäytösten paljastamista koskevan politiikan mukaisesti antamaansa raporttiin. Tämän jälkeen kantelija kääntyi oikeusasiamiehen puoleen maaliskuussa 2017 [6] .

4. Oikeusasiamies aloitti tutkimuksen kantelijan väitteestä, jonka mukaan EIP ei ollut ottanut asianmukaisesti huomioon EIP:n väärinkäytösten paljastamista koskevan politiikan mukaisesti ilmoittamaansa asiaa.

Oikeusasiamiehen parannusehdotus ja suositukset

5. EIP:ltä kesti yli kahdeksan kuukautta vastata kantelijan raporttiin, joka toimitettiin EIP:n väärinkäytösten paljastamista koskevan politiikan mukaisesti. EIP vastasi kantelijan kertomukseen vasta oikeusasiamiehen osallistumisen jälkeen. Vaikka EIP:n väärinkäytösten paljastamista koskevissa säännöissä ei aseteta määräaika, johon EIP:n on vastattava, tätä aikaa ei voida pitää hyväksyttävänä, jotta voidaan vastata mahdollisiin vakaviin käyttäytymisrikkomuksiin, jotka saattavat edellyttää toimia ripeästi. Henkilöstön ilmoittamiin raportteihin vastaamisen viivästymisen voi myös heikentää vakavasti luottamusta EIP:n väärinkäytösten paljastamista koskevaan politiikkaan ja siten tehdä siitä tehottoman.

6. Oikeusasiamies esitti näin ollen EIP:lle seuraavan parannusehdotuksen:

EIP:n olisi otettava käyttöön aikataulu väärinkäytösten paljastamista koskevan politiikkansa mukaisten ilmoitusten käsittelylle [7] .

7. Vastauksessaan kantelijan EIP:n väärinkäytösten paljastamista koskevan politiikan mukaisesti toimittamaan kertomukseen EIP ehdotti, että kantelija oli tehnyt raportin vain siksi, että hän ei ollut läpäissyt johdon viran valintamenettelyä.



8. Oikeusasiamies katsoi, että se, että kantelija oli tyytymätön valintamenettelyn tulokseen ja hänen osastonsa uudelleenjärjestelyyn, ei riittänyt osoittamaan, että hänen EIP:n tietoonsa tuomasta yleisestä ongelmasta – yhtäläisten mahdollisuuksien puutteesta – ei ollut ilmoitettu vilpittömässä mielessä.

9. Vastauksessaan kantelijan kertomukseen EIP keskittyi kantelijan ja muiden entisten naispuolisten johtajien tilanteeseen erityisessä osastossaan, mikä mainittiin kantelijan kertomuksessa. EIP ei kuitenkaan antanut selkeää vastausta väitettyyn naisten yhtäläisten mahdollisuuksien *puuttumiseen* EIP:n mahdollisena systeemisenä ongelmana. EIP:n ainoa vastaus kantelijan ilmoittamiin tilastoihin oli se, että ”EIP:n johtotehtävissä vallitsevan yleisen sukupuolijakauman osalta tämä on osa PERSONNELin edistämää ja hallinnoimaa monimuotoisuuspolitiikkaa”. EIP ei kuitenkaan millään tavoin kuvaillut moninaisuuspolitiikkaansa. Se ei myöskään kertonut, oliko monimuotoisuuspolitiikka julkistettu tai jaettu henkilöstölle. EIP ei myöskään toimittanut oikeusasiamiehelle jäljennöstä monimuotoisuuspolitiikastaan. Oikeusasiamies katsoi näin ollen, että tapa, jolla EIP oli käsitellyt kantelijan kertomusta, joka annettiin EIP:n väärinkäytösten paljastamista koskevan politiikan mukaisesti, oli hallinnollinen epäkohta.

10. Oikeusasiamies antoi EIP:lle seuraavat suositukset:

EIP:n olisi vastattava kantelijalle kattavasti väärinkäytösten paljastajien raportissa mainituista tosiseikoista ja luvuista, jotka hänen mukaansa tukevat hänen väitettään sukupuolten epätasa-arvosta EIP:ssä. Vastauksessaan EIP:n olisi myös käsiteltävä sukupuolten tasapuolista edustusta koskevaa yleistä kysymystä ottaen huomioon EIP:n pääjohtajan julkiset lausunnot ja sen uusi monimuotoisuus- ja osallistamisstrategia . EIP:n olisi toimitettava kantelijalle jäljennös monimuotoisuuspolitiikastaan ja esitettävä toimet, joita se on toteuttanut ja aikoo toteuttaa tulevaisuudessa sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttamiseksi toimielimessä. Tämä kattava vastaus olisi lähetettävä kantelijalle kahden kuukauden kuluessa tästä suosituksesta, ja samalla olisi lähetettävä jäljennös vastauksesta (ja monimuotoisuuspolitiikasta) oikeusasiamiehelle.

EIP:n lausunto oikeusasiamiehen parannusehdotuksesta ja suosituksista

11. EIP ilmoitti oikeusasiamiehelle ottavansa huomioon hänen **ehdotuksensa laatia aikataulu** väärinkäytösten paljastamista koskevien ilmoitusten käsittelylle väärinkäytösten paljastamista koskevien toimintaperiaatteiden meneillään olevan tarkistamisen yhteydessä.

12. **EIP vastasi kantelijalle oikeusasiamiehen suositusten** osalta kesäkuussa 2018. Vastauksessaan EIP kiisti toimittamansa tilastot. Se totesi, että vuoden 2014 alussa naispuolisten johtajien osuus EIP:ssä oli 24 prosenttia. Se oli noussut 27 prosenttiin vuoden 2016 loppuun mennessä. EIP totesi, että naisten osuus hallinnollisissa tukitehtävissä oli 89 prosenttia vuoden 2015 lopussa. Se kuitenkin väitti, että ” *tämä kuvastaa markkinapaikkaa* ”.



13. Vastauksessaan EIP toimitti kantelijalle jäljennöksen EIP:n monimuotoisuus- ja osallisuusstrategiasta 2018–2021, joka on EIP:n hyväksymä kolmas monimuotoisuusstrategia. Edellinen kattoi vuodet 2012–2015. EIP:n mukaan monimuotoisuutta koskeva strategia 2012–2015 oli käytössä, kun tapahtumat johtivat kantelijan tekemään väärinkäytösten paljastamista koskevan kertomuksensa. *Naispuolisten ehdokkaiden esivalintaluettelo johtotehtäviin ja naisten ylentäminen johtotehtäviin kuuluivat vuosien 2012–2015 monimuotoisuusstrategian tavoitteisiin.* Monimuotoisuusstrategia 2012–2015 ei kuitenkaan sisältänyt erityisiä tavoitteita naisjohtajien rekrytoinnille.

14. EIP totesi, että se on vuodesta 2014 lähtien pyrkinyt jatkuvasti kannustamaan naisia hakeutumaan avoimiin työpaikkoihin osallistumalla kohdennettuihin rekrytointitapahtumiin ja käyttämällä sosiaalista mediaa. Vuonna 2015 EIP teki myös sopimuksen ulkopuolisesta konsulttiyrityksestä, jonka tehtävänä oli analysoida, miten se toimi monimuotoisuuden kannalta. Tämä tutkimus auttoi EIP:tä yksilöimään tärkeimmät haasteet, joihin sen moninaisuus- ja osallisuusstrategiassa 2018–2021 on vastattava. Siinä todetaan, että *tähänastinen edistyminen eräillä keskeisillä mittareilla – erityisesti sukupuolten moninaisuudella johto- ja johtotasolla – jää alle tavoitteidemme.*

15. EIP huomautti, että sen monimuotoisuus- ja osallistamisstrategiassa 2018–2021 asetetaan tavoitteeksi nostaa naisjohtajien osuus 27 prosentista 33 prosenttiin vuoteen 2021 mennessä. EIP pyrkii myös lisäämään miesten tukihenkilöstön osuutta 9 prosentista 21 prosenttiin samaan päivämäärään mennessä. EIP toteaa, että ” *naisten asemaa johtotasolla koskeva tavoite on alle joidenkin vertaisjärjestöjen, erityisesti Euroopan komission, jonka kunnianhimoisena tavoitteena on, että 40 prosenttia naisia yksikönpäälliköissä (vastaa EIP:n tasoa 7) ja sitä korkeammalla tasolla vuoteen 2019 mennessä.* ” EIP katsoo kuitenkin, että sen tavoite on ” *vastaavalla markkinasegmentillä toimivien organisaatioiden, erityisesti EKP:n, jonka tavoitteena on 35 prosenttia keskijohdon ja sitä ylemmän johdon (28 prosenttia ylemmän johdon tehtävissä) ja yksityisen rahoitusalan yritysten, joiden ylimmän johdon 30–35 prosentin tavoitteet ovat yleisiä, kanssa.* ” Tavoitteidensa saavuttamiseksi EIP keskittyy ensisijaisesti sisäisten kykyjen kehittämiseen. Sen tavoitteena on myös houkutella ja rekrytoida ” *korkealaatuisia ja monipuolisia* ” uusia henkilöstön jäseniä.

16. Kantelija totesi EIP:n vastauksesta esittämässään huomautuksissa, että hänen toimittamiensa tilastojen ja EIP:n mainitsemien tilastojen välinen ero johtuu siitä, että EIP ilmoittaa naisten osuuden ”johtotehtävissä” eikä ”johtotehtävissä”. Yleisempi termi ”johtorooli” sisältää henkilöstön, joka hoitaa tiimin päivittäisiä tehtäviä ilman virallista johtotehtävää.

17. Kantelija katsoo, että EIP:n asettama tavoite lisätä naisjohtajien osuutta 27 prosentista 33 prosenttiin viidessä vuodessa on kaukana kunnianhimoisesta tavoitteesta. Kantelija katsoo, että EIP luottaa vain siihen, että naisten johtajien osuus on kasvanut vuosittain 1 prosentilla, mikä on osoittautunut vakaaksi viime vuosina.

Oikeusasiamiehen arvio parannusehdotuksen ja



suositusten jälkeen

18. Oikeusasiamies on tyytyväinen siihen, että EIP seuraa ehdotustaan ja laatii aikataulun väärinkäytösten paljastamista koskevien ilmoitusten käsittelylle osana väärinkäytösten paljastamista koskevien toimintaperiaatteiden meneillään olevaa tarkistamista.

19. Vastauksena oikeusasiamiehen **suositukseen** EIP on toimittanut kantelijalle yksityiskohtaisen vastauksen väärinkäytösten paljastamista koskevassa kertomuksessa mainittuihin tosiseikkoihin ja lukuihin, mukaan lukien arvio tilanteesta sukupuolten tasapuolisen edustuksen osalta. EIP on myös toimittanut kantelijalle ja oikeusasiamiehelle jäljennöksen monimuotoisuusstrategiastaan.

20. Oikeusasiamiehen mielestä on erityisen valitettavaa, että EIP käsitteli alun perin kantelijan väärinkäytösten paljastamista koskevaa kertomusta perusteettomana yrityksenä valittaa omasta henkilökohtaisesta tilanteestaan. Ensinnäkin, kuten jäljempänä vahvistetaan, kantelijan esiin tuomat kysymykset ovat vakava huolenaihe. Toiseksi EIP saattaa estää väärinkäytösten paljastajia tulemasta esiin, kun se keskittyy väärinkäytösten paljastajan motiiveihin eikä kertomuksessa esitettyihin seikkoihin. Ensimmäinen ja tärkein tehtävä väärinkäytösten paljastamista koskevan ilmoituksen vastaanottamisessa on selvittää mahdollisimman nopeasti, onko esiin tuodut seikat tutkittava. Kolmanneksi ja erityisesti kantelijan tilanteen osalta unionin yleinen tuomioistuin katsoi äskettäin, että EIP ei arvioinut asianmukaisesti ja seurannut kantelijan häirintää koskevaa kantelua [8]. Tämä tekee EIP:n lähestymistavasta kantelijan väärinkäytösten paljastamista koskevaan kertomukseen entistä valitettavampaa. Se ehdottaa myös EIP:n kulttuuria, joka ei ainakaan kyseisten tapahtumien aikana ollut vielä valmis ottamaan näitä asioita vakavasti. Tätä tarkastellaan tarkemmin alla.

21. Vaikka oikeusasiamies katsoo, että EIP on hyväksynyt hänen parannusehdotuksensa ja suosituksensa ja on siksi päättänyt lopettaa asian, hän haluaa tuoda esiin tiettyjä huolenaiheita EIP:n vastauksen sisällöstä, jotta se voisi ottaa huomioon moninaisuutta ja osallisuutta koskevan strategiansa 2018–2021 täytäntöönpanon.

Lisäpohdintoja

22. Riippumatta siitä, vastaavatko kantelijan toimittamat luvut EIP:n toimittamia virallisia lukuja, on kuitenkin huolestuttavaa, että vuonna 2017 naispuolisten johtajien osuus EIP:ssä oli jopa 27 prosenttia.

23. EIP:n monimuotoisuutta koskevaan strategiaan 2012–2015, joka oli voimassa silloin, kun naispuolisten johtajien osuus laitoksessa oli alle 25 prosenttia, ei sisältynyt erityisiä toimenpiteitä naispuolisten johtajien *palvelukseen ottamiseksi* (vain yleinen aikomus *edistää* naisia johtotehtäviin). Kun monimuotoisuutta koskevan strategian 2012–2015 voimassaolo päättyi, EIP:ltä kesti useita vuosia hyväksyä uusi monimuotoisuus- ja osallistamisstrategia (vuosille 2018–2021). Kun kantelija toimitti väärinkäytösten paljastamista koskevan kantelunsa EIP:lle ja sen jälkeen oikeusasiamiehelle, EIP:llä ei ollut käytössä monimuotoisuusstrategiaa.



24. Ulkopuolisen toimeksisaajan vuonna 2015 tekemän pankin monimuotoisuustilannetta

koskevan analyysin tulokset osoittivat, että EIP:n osuus johtotason naisista oli vuonna 2014 huomattavasti pienempi kuin muissa rahoituslaitoksissa [9] . Analyysi osoitti myös, että EIP ei rekrytoinut vuonna 2014 yhtään naista ylimmän johdon tehtäviin (pääjohtaja/varapääjohtaja) toimielimen ulkopuolelta. Vain 19 prosenttia yksikönpäällikön ulkopuolisista rekrytoiduista oli naisia.

25. Tässä yhteydessä EIP päätti asettaa monimuotoisuutta ja osallisuutta koskevassa strategiassaan vuosiksi 2018–2021 tavoitteita naispuolisten johtajien *rekrytoinnille* .

Monimuotoisuus- ja osallisuusstrategiassa 2018–2021 asetetaan tavoitteeksi, että naisjohtajista 33 prosenttia on vuoteen 2021 mennessä.

26. On syytä huomata, että Euroopan neuvoston vuonna 2003 antamassa suosituksessa naisten ja miesten tasapuolisesta osallistumisesta poliittiseen ja julkiseen päätöksentekoon [10] todetaan, että ” *naisten ja miesten tasapuolinen osallistuminen [päättövaltaan] määritellään siten, että kunkin sukupuolen edustus poliittisessa ja julkisessa elämässä on vähintään 40 prosenttia kaikissa päätöksentekokelemissä*”. Naisten osuus ylimmän johdon tehtävissä EIP:ssä (jossa merkittävä osa toimielimen päätöksentekovallassa on) oli peräti 13 prosenttia vuonna 2014. Nämä luvut ovat huolestuttavia ja näyttävät viittaavan systeemiseen ongelmaan, jonka EIP:n pääjohtaja tunnusti elokuussa 2017 [11] ja jonka Euroopan parlamentti pani merkille EIP:stä huhtikuussa 2015 antamassaan päätöslauselmassa [12] .

27. Tavoite, jonka mukaan naisten osuus johtotehtävissä olisi 33 prosenttia vuoteen 2021 mennessä, on varmasti parempi kuin ei lainkaan, mutta se on edelleen kaukana muiden julkisten elinten, kuten Euroopan komission [13] , asettamasta 40 prosentin tavoitteesta Euroopan neuvoston suosituksen mukaisesti. EIP:n tavoite on lähempänä YK:n talous- ja sosiaalikomitean asettamaa 30 prosentin tavoitetta, joka koskee naisten asemaa päätöksenteossa **vuoteen 1995 mennessä** [14] . Yli kaksikymmentä vuotta myöhemmin EIP:n eurooppalaisena julkisena elimenä saattaisi olla aiheellista harkita kunnianhimoisemman 40 prosentin tavoitteen saavuttamista. Jos tavoitteena on lisätä naisjohtajien määrää 6 prosenttiyksikköä viiden vuoden aikana, näyttää siltä, että korotus on vain hieman suurempi kuin jo olemassa oleva 1 prosenttiyksikön lisäys vuodessa. Se, että naisia on nyt enemmän ”junior-ammattitasolla” (57 prosenttia vuonna 2017), on myönteistä, mutta nämä naiset pääsevät johtotehtäviin vasta melko kaukaisessa tulevaisuudessa.

28. EIP näyttää katsovan, että sen 33 prosentin tavoite vastaa muita organisaatioita, *jotka toimivat samankaltaisilla markkinasegmenteillä* , kuten Euroopan keskuspankkia ja yksityisiä rahoituslaitoksia. Yksityisten rahoituslaitosten osalta oikeusasiamies katsoo, että EU:n virkamieskuntaa olisi pidettävä korkeammalla tasolla kuin yksityisten rahoituslaitosten, ja sen olisi näytettävä esimerkkiä yhtäläisten mahdollisuuksien ja monimuotoisuuden osalta. EIP:n mukaan ” ylimmän johdon 30–35 prosentin tavoitteet ovat yleisiä ” yksityisissä rahoitusyhteisöissä. Oikeusasiamies katsoo, että jos yksityiset rahoituslaitokset pystyvät asettamaan tavoitteeksi, että 30–35 prosenttia naisista on **ylemmän** johdon tehtävissä, ” *markkinasegmentit* ” eivät saisi estää EIP:tä saavuttamasta vähintään 40 prosentin tavoitetta **keskijohdon** tasolla.



29. EIP perustelee myös sitä, että naisten osuus tukitehtävissä on tällä hetkellä 89 prosenttia, mikä on osoitus markkinatilanteesta. Tässä tapauksessa EIP näyttää kuitenkin sitoutuneen ponnistelemaan näiden ”markkinasuuntausten” torjumiseksi ja lisäämään miespuolisten avustajien määrää 9 prosentista 25 prosenttiin viiden vuoden aikana. Tämä poikkeaa tavoitteesta, joka koskee naispuolisten johtajien määrän lisäämistä, joka on rajoitettu kuuteen prosenttiyksikköä viiden vuoden aikana ja joka voidaan saavuttaa ilman EIP:n merkittäviä ponnisteluja, kuten edellä todettiin.

30. Edellä esitettyjen pohdintojen perusteella EIP:tä kehoitetaan harkitsemaan ”*väliaikaisten erityistoimenpiteiden toteuttamista miesten ja naisten tosiasiallisen tasa-arvon nopeuttamiseksi*”, sellaisena kuin se on määritelty kaikkinaisen naisten syrjinnän poistamista koskevassa Yhdistyneiden Kansakuntien yleissopimuksessa [15]. Oikeusasiamies toteaa, että Euroopan neuvosto on määritellyt julkisten päätöksentekuelinten tosiasiallisen tasa-arvon vähintään 40 prosentiksi kustakin sukupuolesta.

31. Oikeusasiamies on sitoutunut edistämään mahdollisimman korkeita hallintonormeja kaikkialla EU:n virkamieskunnassa, myös yhtäläisten mahdollisuuksien alalla. Kuten Euroopan komissio toteaa tiedonannossaan ”*Parempi työpaikka kaikille: yhtäläisistä mahdollisuuksista monimuotoisuuteen ja osallisuuteen*” organisaatiot, jotka työllistävät monimuotoista työvoimaa ja ovat osallistavia kaikille, tuottavat parempia tuloksia, innovoivat enemmän ja pystyvät tekemään parempia päätöksiä [16]. Oikeusasiamies kannustaa näin ollen EIP:tä lisäämään toimiaan molempien sukupuolten tasapuolisen edustuksen saavuttamiseksi kaikilla hallintotasoilla ja pyrkimään suurempaan tavoitteeseen kuin tavoite, jonka mukaan naisten osuus johtotehtävissä on 33 prosenttia vuoteen 2021 mennessä. Hän esittää lisäehdotuksen tältä osin parantamisesta. Oikeusasiamies seuraa edelleen tiiviisti EIP:n edistymistä tässä asiassa toteuttamalla jatkotoimia 18 kuukauden kuluessa.

Päätelmät

Tutkimuksen perusteella oikeusasiamies päättää asian käsittelyn seuraavin päätelmin :

Euroopan investointipankki on hyväksynyt oikeusasiamiehen ehdotuksen parannuksista.

Euroopan investointipankki on hyväksynyt oikeusasiamiehen suositukset.

Tästä päätöksestä ilmoitetaan kantelijalle ja EIP:lle .

Parannusehdotus

Euroopan investointipankin olisi yritettävä kovemmin saavuttaa sekä miesten että naisten tasapainoinen edustus johtotehtävissä pyrkien saavuttamaan tavoite, jonka mukaan naisten osuus johtotehtävissä on 33 prosenttia vuoteen 2021 mennessä.



Emily O'Reilly

Euroopan oikeusasiamies

Strasbourg, 17.10.2018

[1] Kantelija väitti kertomuksessaan, että henkilöstösääntöjen 1.2 ja 1.3 kohtaa on rikottu. Kohdassa 1.2 käsitellään yhtäläisiä mahdollisuuksia, ja siinä *todetaan, että "pankki on työnantaja, joka takaa yhtäläiset mahdollisuudet ja varmistaa työntekijöidensä ihmisarvon kunnioittamisen."* 1.3 kohta koskee syrjinnän suvaitsemattomuutta, ja siinä *todetaan muun muassa, että "lain tarkoituksena on asettaa mahdollisimman tiukat normit syrjimättömyydelle. Tämä koskee erityisesti sukupuoleen perustuvaa laitonta syrjintää."*

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

[2] EIP:n käytäntösääntöjen 1.5.1 artiklan perusteella.

[3] EIP:n väärinkäytösten paljastamista koskevien toimintaperiaatteiden III.2 kohdan a alakohdassa todetaan, että *jos henkilöstösääntöjä tai rehellisyyspolitiikkaa ja vaatimustenmukaisuutta koskevaa peruskirjaa on vakavasti rikottu, henkilöstön jäsenten on viipymättä saatettava asia vaatimusten noudattamisesta vastaavan päävaltuutetun käsiteltäväksi."*

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

[4] Kantelija ei valittanut oikeusasiamiehelle siitä, miten EIP käsitteli häirintää koskevaa kanteluaan. Hän päätti saattaa tämän kysymyksen unionin tuomioistuimen käsiteltäväksi, ks. 20 kohta.

[5] Saatavilla osoitteessa http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Linkki]

[6] EIP:n väärinkäytösten paljastamista koskevien toimintaperiaatteiden III.2 kohdan d alakohdassa määrätään, että *"jos pankki havaitsee epäkohdan edellä mainittujen menettelyjen hallinnoinnissa, henkilöstön jäsenet voivat viimeisenä keinona saattaa asian Euroopan oikeusasiamiehen käsiteltäväksi asiaa koskevien säännösten mukaisesti."*

[7] Yleisen edun mukaista tietojen ilmaisemista koskevista sisäisistä säännöistä tehdyn Euroopan oikeusasiamiehen päätöksen 6 artiklan mukaisesti:



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

[8] Ks. unionin yleisen tuomioistuimen tuomio 13.7.2018, *SQ v. Euroopan investointipankki*, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Lehdistötiedote on saatavilla täällä:
<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Linkki]

[9] 13 prosenttia varapääjohtajan/varapääjohtajan tasolla ja 29 prosenttia muissa rahoituslaitoksissa; 20 prosenttia johtajatasolla ja 29 prosenttia muissa rahoituslaitoksissa; yksikönpäällikön tasolla 27 prosenttia ja muissa rahoituslaitoksissa 45 prosenttia.

[10] Saatavilla osoitteessa:
https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848 [Linkki]

[11] Katso artikkeli ” *Macho time warp at the EIB*” in Politico [Linkki]:
<https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/>

[12] Saatavana osoitteessa:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN>
[Linkki]. Ks. 58 kohta: ”[Euroopan parlamentti] pitää valitettavana EIP:n hallintokomitean, hallintoneuvoston ja johtokunnan monimuotoisuuden puutetta erityisesti sukupuolten tasa-arvon osalta [...]”

[13] *Monimuotoisuus ja osallisuus: Euroopan komissio pyrkii saavuttamaan vähintään 40 prosenttia naisista johtotehtävissään ja käynnistää kattavan strategian*
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [Linkki]

[14] Ks. YK:n Pekingin julistus ja toimintaohjelma ”Women in Power and Decision-making”, kohta 182 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> . [Linkki]

[15] Saatavana osoitteessa:
<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2> [Linkki] 4.1 artikla.

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