

*Prijevod ove stranice generiran je strojnim prevođenjem [Poveznica]. Strojno prevedeni tekstovi mogu sadržavati pogreške koje mogu narušiti jasnoću i točnost. Europski ombudsman ne prihvaća nikakvu odgovornost za bilo kakve nepodudarnosti. Najpouzdanije informacije i pravnu sigurnost jamči izvorna inačica na engleski jeziku koja je dostupna putem gornje poveznice. Više informacija potražite u našem odjeljku o [jezičnoj politici i prevođenju \[Poveznica\]](#).*

## **Odluka u predmetu 366/2017/AMF o načinu na koji je Europska investicijska banka riješila zabrinutost zbog rodne diskriminacije i jednakih mogućnosti za svoje osoblje**

Odluka

**Slučaj** 366/2017/AMF - **Otvoren** 23/03/2017 - **Preporuka o** 12/04/2018 - **Odluka donesena** 17/10/2018 - **Predmetne institucije** Europska investicijska banka ( Prijedlog/prijedloge prihvatila institucija ) | Europska investicijska banka ( Preporuka koju je dogovorila institucija ) |

Predmet se odnosio na izvješćivanje člana osoblja Europske investicijske banke (EIB) o navodnoj rodnoj diskriminaciji u EIB-u, posebno na upravljačkoj razini.

Ombudsmanica je istražila to pitanje i utvrdila da EIB nije odgovorio na izvješće na sveobuhvatan način, među ostalim time što nije pružio pregled mjera koje se poduzimaju za postizanje rodne ravnoteže. Ombudsmanica je preporučila EIB-u da ispravi te propuste i predložila da EIB poboljša svoju politiku o zviždačima uključivanjem odredbe kojom se EIB-u određuje rok za odgovor na izvješća osoblja.

EIB je prihvatio prijedlog i preporuke Europskog ombudsmana. Ombudsman stoga zaključuje istragu. Ombudsmanica istodobno potiče EIB da poveća svoje napore kako bi se postigla uravnotežena rodna zastupljenost na svim razinama upravljanja i kako bi se do 2021. postigao viši cilj od 33 % žena na rukovodećim položajima. Kao što je drugdje istaknula Europska komisija, organizacije koje prihvaćaju raznoliku radnu snagu i koje su uključive za sve obično ostvaruju bolje rezultate, uvode više inovacija i mogu donositi bolje odluke.

## **Kontekst pritužbe**

1. Podnositelj pritužbe član je osoblja Europske investicijske banke (EIB). Odjel u kojem je



podnositelj pritužbe radio reorganiziran je nakon dolaska novog direktora 2014. U tom je kontekstu podnositelj pritužbe izgubio rukovodeći položaj. Podnositelj pritužbe zatim je sudjelovao u postupku odabira za novo rukovodeće radno mjesto u istom odjelu, ali nije odabran. Podnositelj pritužbe smatrao je da su ona i ostale rukovoditeljice u odjelu nepravедно degradirane sa svojih rukovodećih uloga i da, općenito, žene u EIB-u nemaju iste mogućnosti kao muškarci za pristup rukovodećim položajima. Podnositelj pritužbe izvijestio je 26. listopada 2016. o tome [1] EIB-u [2] , u skladu s EIB-ovom politikom o zviždačima [3] . Prema podnositelju pritužbe, EIB u cjelini pati od nedostatka žena na rukovodećim položajima – u 2015. 20 % rukovoditelja bile su žene, a 89 % radnih mjesta za administrativnu potporu bile su žene. U središtu njezina izvješća bilo je da se u EIB-u ne poštuju načela jednakih mogućnosti i nediskriminacije na temelju spola.

2. Istog je dana podnositelj pritužbe podnio i pritužbu zbog uznemiravanja [4] u skladu sa svojom politikom *dostojanstva na radnom mjestu* [5] .

3. EIB nije reagirao na izvješće koje je podnijela u okviru EIB-ove politike o zviždačima. Podnositelj pritužbe zatim se obratio Ombudsmanu u ožujku 2017. [6] .

4. Ombudsmanica je pokrenula istragu o navodu podnositelja pritužbe da EIB u okviru EIB-ove politike o zviždačima nije na odgovarajući način razmotrio pitanje koje je prijavila.

## Prijedlog Ombudsmana za poboljšanje i preporuke

5. **EIB-u** je trebalo više od osam mjeseci da odgovori na izvješće podnositelja pritužbe podneseno u okviru EIB-ove politike o zviždačima. EIB je odgovorio na izvješće podnositelja pritužbe tek nakon što se Ombudsman uključio. Iako se pravilima EIB-a o zviždačima ne određuje rok za odgovor EIB-a, to se razdoblje ne može smatrati prihvatljivim za odgovor na potencijalno ozbiljna kršenja ponašanja zbog kojih bi moglo biti potrebno brzo djelovati. Kašnjenja u odgovaranju na prijave osoblja također mogu ozbiljno ugroziti povjerenje u politiku EIB-a o zviždačima i tako je učiniti neučinkovitom.

6. Ombudsmanica je stoga iznijela sljedeći prijedlog za poboljšanje EIB-a:

**EIB bi trebao uspostaviti vremenski okvir za postupanje s prijavama u okviru svoje politike o zviždačima [7] .**

7. U svojem eventualnom odgovoru na izvješće koje je podnositelj pritužbe podnio u okviru EIB-ove politike o zviždačima, EIB je predložio da je podnositelj pritužbe podnio izvješće samo zato što nije uspjela u postupku odabira rukovodećeg radnog mjesta.

8. Ombudsmanica je smatrala da činjenica da je podnositelj pritužbe nezadovoljan ishodom postupka odabira i reorganizacijom njezina odjela nije dovoljna za dokazivanje da opće pitanje na koje je skrenula pozornost EIB-a – nedostatak jednakih mogućnosti – nije prijavljeno u dobroj vjeri.



9. U svojem odgovoru na izvješće podnositelja pritužbe EIB se usredotočio na situaciju podnositelja pritužbe i drugih bivših rukovoditeljica u njihovu posebnom odjelu, što je doista navedeno u izvješću podnositelja pritužbe. Međutim, EIB nije dao jasan odgovor na pitanje navodnog nedostatka jednakih mogućnosti za žene *općenito* kao mogućeg sistemskog problema unutar EIB-a. Jedini odgovor koji je EIB dao na statističke podatke koje je dostavio podnositelj pritužbe bio je da je, *u pogledu „opće ravnoteže spolova na rukovodećim položajima EIB-a, to dio politike raznolikosti koju promiče i kojom upravlja PERSONNEL”*. Međutim, EIB ni na koji način nije opisao svoju politiku raznolikosti. Nije navedeno ni je li politika raznolikosti objavljena ili podijeljena osoblju. Nadalje, EIB Ombudsmanu nije dostavio primjerak svoje politike raznolikosti. Ombudsmanica je stoga utvrdila da način na koji je EIB postupio s izvješćem podnositelja pritužbe, donesenim u okviru EIB-ove politike o zviždačima, predstavlja nepravilnosti u postupanju.

10. Ombudsmanica je stoga EIB-u dala sljedeće preporuke:

**EIB bi trebao odgovoriti podnositelju pritužbe na sveobuhvatan način u pogledu činjenica i brojki navedenih u njezinu izvješću o zviždačima i za koje tvrdi da podupiru njezinu tvrdnju o rodnoj neravnopravnosti unutar EIB-a. EIB bi se u svojem odgovoru trebao pozabaviti i općim pitanjem rodne ravnoteže, uzimajući u obzir javne izjave svojeg predsjednika i novu strategiju raznolikosti i uključenosti. EIB bi podnositelju pritužbe trebao dostaviti primjerak svoje politike raznolikosti i opisati mjere koje poduzima i namjerava poduzeti u budućnosti kako bi se postigla rodna ravnoteža unutar institucije. Taj sveobuhvatni odgovor trebalo bi poslati podnositelju pritužbe u roku od dva mjeseca od ove Preporuke, a istodobno bi Ombudsmanu trebalo poslati presliku odgovora (i politike raznolikosti).**

## Mišljenje EIB-a o prijedlogu Europskog ombudsmana za poboljšanje i preporuke

11. EIB je obavijestio Ombudsmanicu da će uzeti u obzir njezin **prijedlog da se** uspostavi vremenska linija za postupanje s prijavama zviždača u kontekstu tekuće revizije svoje politike o zviždačima.

12. Kad je riječ o **preporukama** Ombudsmana, EIB je podnositelju pritužbe odgovorio u lipnju 2018. U svojoj replici EIB je osporio statističke podatke koje je dostavio. Naveo je da je početkom 2014. postotak žena na rukovodećim položajima u EIB-u iznosio 24 %. Do kraja 2016. povećao se na 27 %. EIB je prepoznao da je na kraju 2015. postotak žena na funkcijama administrativne potpore iznosio 89 %. Međutim, tvrdilo je da je „*ovo odraz tržišta*”.

13. U svojem odgovoru EIB je podnositelju pritužbe dostavio primjerak „Strategije raznolikosti i uključivanja EIB-a za razdoblje 2018. – 2021.”, što je treća strategija za raznolikost koju je donio EIB. Prethodni je obuhvaćao razdoblje 2012. – 2015. Prema EIB-u, strategija raznolikosti 2012. – 2015. bila je na snazi kada su se odvijali događaji zbog kojih je podnositelj pritužbe podnio



izvješće o zviždačima. „Uži izbor kandidata za rukovodeće položaje” i „promicanje žena na rukovodeće položaje” bili su među ciljevima Strategije raznolikosti 2012. – 2015. Međutim, u Strategiji raznolikosti 2012. – 2015. nisu uključeni posebni ciljevi za zapošljavanje žena na rukovodećim položajima.

**14. EIB** je izjavio da od 2014. kontinuirano ulaže napore kako bi potaknuo žene da se prijave za slobodna radna mjesta sudjelovanjem u ciljanim događanjima za zapošljavanje i korištenjem društvenih medija. EIB je 2015. angažirao i vanjsko konzultantsko društvo za provođenje analize o tome kako djeluje u pogledu raznolikosti. Ta je studija pomogla EIB-u da utvrdi glavne izazove koje treba riješiti u svojoj strategiji za raznolikost i uključivanje za razdoblje 2018. – 2021., u kojoj *se potvrđuje da je dosadašnji napredak u pogledu nekih ključnih parametara, posebno rodne raznolikosti na izvršnoj i upravljačkoj razini, i dalje ispod naših ambicija*.

**15. EIB** je istaknuo da se strategijom za raznolikost i uključivanje za razdoblje 2018. – 2021. utvrđuje cilj povećanja postotka žena na rukovodećim položajima s 27 % na 33 % do 2021. EIB također namjerava povećati udio muškog osoblja za potporu s 9 % na 21 % do istog datuma. EIB potvrđuje da je *„cilj za žene na rukovodećoj razini ispod cilja nekih usporedivih organizacija, posebno Europske komisije, koja ima ambiciozan cilj od 40 % žena na razini načelnika odjela (što odgovara razini EIB-a 7) i više do 2019.”*. Međutim, EIB smatra da je njegov cilj u skladu s organizacijama *„koje djeluju u sličnim tržišnim segmentima, posebno ESB-om, koji je usmjeren na 35 % žena u srednjem rukovodstvu i više (s 28 % na višim rukovodećim položajima) i poduzećima iz privatnog financijskog sektora u kojima su ciljevi od 30 % do 35 % na razini višeg rukovodstva uobičajeni*”. Kako bi ostvario svoje ciljeve, EIB će se prvenstveno usredotočiti na razvoj internih talenata. Također će biti usmjeren na privlačenje i zapošljavanje *„visokokvalitetnih i raznolikih”* novih članova osoblja.

**16.** U svojim primjedbama na odgovor EIB-a podnositelj pritužbe naveo je da razlika između statističkih podataka koje je dostavila i statističkih podataka na koje upućuje EIB proizlazi iz toga što EIB daje postotak žena na „upravljačkim ulogama” umjesto „upravljačkih radnih mjesta”. Općenitiji pojam „upravljačka uloga” uključuje osoblje koje upravlja svakodnevnim zadacima tima bez službenog obnašanja rukovodećeg položaja.

**17.** Podnositelj pritužbe smatra da je cilj koji je EIB utvrdio za povećanje svojeg postotka žena na rukovodećim položajima s 27 na 33 % u pet godina daleko od ambicioznog. Podnositelj pritužbe smatra da se EIB oslanja samo na 1 % godišnjeg povećanja postotka žena na rukovodećim položajima koji se posljednjih godina pokazao stabilnim.

## Procjena Ombudsmana nakon prijedloga za poboljšanje i preporuka

**18.** Ombudsmanica pozdravlja činjenicu da će EIB poduzeti daljnje korake u skladu s njezinim prijedlogom i uspostaviti vremensku liniju za postupanje s prijavama zviždača u okviru tekuće revizije svoje politike o zviždačima.



**19.** Kao odgovor na **preporuku** Ombudsmana EIB je podnositelju pritužbe dostavio detaljan odgovor na činjenice i brojke navedene u njezinu izvješću o zviždačima, uključujući procjenu stanja u pogledu rodne ravnoteže. EIB je podnositelju pritužbe, kao i ombudsmanu, dostavio primjerak svoje strategije raznolikosti.

**20.** Ombudsmanica smatra da je posebno žalosno što je EIB prvotno postupao s izvješćem podnositelja pritužbe o zviždačima kao s neopravdanim pokušajem da se žali na svoju pojedinačnu situaciju. Prvo, kako je potvrđeno u nastavku, pitanja koja je postavio podnositelj pritužbe izazivaju ozbiljnu zabrinutost. Drugo, usredotočujući se na motive zviždača, a ne na pitanja iznesena u izvješću, EIB bi mogao odvratiti zviždače od podnošenja prijedloga – prva i najvažnija stvar koju treba učiniti kada se zaprima prijava o zviždačima jest utvrditi, što je prije moguće, treba li istražiti postavljena pitanja. Kao treće, a posebno u pogledu situacije podnositelja pritužbe, Opći sud EU-a nedavno je presudio da EIB nije proveo odgovarajuću procjenu i daljnje postupanje u vezi s pritužbom zbog uznemiravanja koju je podnio podnositelj pritužbe [8]. Zbog toga je još žalosniji pristup EIB-a izvješću podnositelja pritužbe o zviždačima. Također upućuje na kulturu EIB-a koja, barem u vrijeme predmetnih događaja, još nije bila spremna ozbiljno shvatiti ta pitanja. To se dalje istražuje u nastavku.

**21.** Iako ombudsmanica smatra da je EIB prihvatio njezin prijedlog za poboljšanje, kao i njezine preporuke te je stoga odlučio zaključiti predmet, željela bi izraziti određenu zabrinutost u pogledu sadržaja odgovora EIB-a kako bi ga on uzeo u obzir pri provedbi svoje strategije raznolikosti i uključivanja za razdoblje 2018. – 2021.

#### *Daljnja razmatranja*

**22.** Neovisno o tome podudaraju li se podaci koje je dostavio podnositelj pritužbe sa službenim podacima EIB-a, činjenica je da je zabrinjavajuće da je 2017. postotak žena na rukovodećim položajima u EIB-u bio tek 27 %.

**23.** Strategija EIB-a o raznolikosti za razdoblje 2012. – 2015., koja je bila na snazi kada je postotak žena na rukovodećim položajima bio niži od 25 %, nije sadržavala posebne mjere za *zapošljavanje* žena na rukovodećim položajima (samo opća namjera *promicanja* žena na rukovodećim položajima). Kada je istekla Strategija raznolikosti 2012. – 2015., EIB-u je trebalo nekoliko godina da donese novu strategiju za raznolikost i uključivanje (za razdoblje 2018. – 2021.). U skladu s tim, kada je podnositelj pritužbe EIB-u podnio svoju pritužbu u vezi sa zviždačima i svojom naknadnom pritužbom ombudsmana, EIB nije uspostavio strategiju raznolikosti.

**24.** Rezultati analize stanja raznolikosti Banke, koju je 2015. proveo vanjski izvođač, pokazali su da je u usporedbi s drugim financijskim institucijama EIB 2014. imao znatno manji udio žena na rukovodećoj razini [9]. Analiza je pokazala i da EIB 2014. nije zaposlio žene na „radovima na vrhu rukovodstva” (glavni direktor/zamjenik glavnog direktora ili direktor) izvan institucije. Žene su činile samo 19 % vanjskih zaposlenika na razini načelnika odjela.

**25.** To je bio kontekst u kojem je EIB u svojoj Strategiji raznolikosti i uključenosti za razdoblje



2018. – 2021. odlučio postaviti ciljeve za *zapošljavanje* žena na rukovodećim položajima. Strategijom za raznolikost i uključivanje za razdoblje 2018. – 2021. utvrđen je cilj od 33 % žena na rukovodećim položajima do 2021.

**26.** Važno je napomenuti da se u Preporuci Vijeća Europe iz 2003. o uravnoteženom sudjelovanju žena i muškaraca u donošenju političkih i javnih odluka [10] utvrđuje da je „*uravnoteženo sudjelovanje žena i muškaraca [u vlasti odlučivanja] definirano kao najmanje 40 % zastupljenosti svakog spola u bilo kojem tijelu koje donosi odluke u političkom i javnom životu*“. Postotak žena na najvišim rukovodećim položajima u EIB-u (gdje se nalazi znatan dio ovlasti institucije za donošenje odluka) 2014. iznosio je samo 13 %. Te su brojke zabrinjavajuće i čini se da upućuju na sustavni problem koji je predsjednik EIB-a priznao u kolovozu 2017. [11] i koji je Europski parlament istaknuo u rezoluciji o EIB-u iz travnja 2015. [12] .

**27.** Cilj od 33 % žena na rukovodećim položajima do 2021. zasigurno je bolji od cilja koji uopće nema, ali je i dalje daleko od cilja od 40 % koji su postavila druga javna tijela, kao što je Europska komisija [13] , u skladu s Preporukom Vijeća Europe. Cilj EIB-a bliži je cilju od 30 % koji je postavio Gospodarski i socijalni odbor Ujedinjenih naroda za žene na položajima na razini donošenja odluka **do 1995.** [14] . Više od dvadeset godina kasnije moglo bi biti primjereno da EIB, kao europsko javno tijelo, razmotri postizanje cilja „ambicioznijeg“ (prema njegovim riječima) od 40 %. Čini se da bi cilj povećanja žena na rukovodećim položajima za 6 postotnih bodova tijekom pet godina podrazumijevao samo neznatno povećanje od već postojeće stope povećanja od 1 postotnog boda godišnje. Činjenica da je sada više žena na „mlađoj profesionalnoj razini“ (57 % u 2017.) pozitivna je, ali te će žene postati prihvatljive za rukovodeće položaje tek u prilično dalekoj budućnosti.

**28. Čini se da** EIB smatra da je njegov cilj od 33 % u skladu s drugim organizacijama koje „*djeluju u sličnim tržišnim segmentima*“, kao što su Europska središnja banka i *privatni* financijski subjekti. Kad je riječ o privatnim financijskim subjektima, Ombudsman smatra da bi javna služba EU-a trebala imati viši standard od standarda privatnih financijskih subjekata i trebala bi biti primjer u pogledu jednakih mogućnosti i raznolikosti. Prema EIB-u „*ciljevi od 30 % do 35 % na razini*“ višeg rukovodstva *uobičajeni su* ” u *privatnim* financijskim subjektima. Ombudsmanica smatra da, ako privatni financijski subjekti mogu postaviti cilj od 30 – 35 % žena na **višim rukovodećim** položajima, tada „*tržišni segmenti*“ ne bi trebali biti prepreka EIB-u da postigne cilj od 40 % žena na razini **srednjeg** rukovodstva i višoj razini.

**29.** EIB također opravdava činjenicu da postotak žena na funkcijama potpore trenutačno iznosi 89 %, što je „*odražaj tržišta*“. Međutim, čini se da se u ovom slučaju EIB obvezao boriti se protiv tih „tržišnih trendova“ i povećati broj muških asistenata s 9 % na 25 % tijekom pet godina. To je u suprotnosti s ciljem povećanja broja žena na rukovodećim položajima, koji je ograničen na šest postotnih bodova tijekom pet godina i koji se, kako je prethodno istaknuto, može postići bez znatnih napora EIB-a.

**30.** Prethodno navedena razmatranja opravdavaju pozivanje EIB-a da razmotri poduzimanje „*privremenih posebnih mjera usmjerenih na ubrzavanje de facto ravnopravnosti muškaraca i žena*“, kako je definirano u Konvenciji Ujedinjenih naroda o uklanjanju svih oblika diskriminacije



žena [15] . Ombudsmanica napominje da je „de facto jednakost” u javnim tijelima za donošenje odluka Vijeće Europe definiralo kao *najmanje 40 % zastupljenosti svakog spola*.

**31.** Ombudsmanica se zalaže za promicanje najviših mogućih standarda uprave u javnoj službi EU-a, među ostalim u području jednakih mogućnosti. Kao što Europska komisija ističe u svojoj Komunikaciji „*Bolje radno mjesto za sve: od jednakih mogućnosti do raznolikosti i uključenosti*”, organizacije koje prihvaćaju raznoliku radnu snagu i koje su uključive za sve obično ostvaruju bolje rezultate, uvode više inovacija i mogu donositi bolje odluke [16] . Ombudsmanica stoga potiče EIB da poveća svoje napore kako bi se postigla uravnotežena zastupljenost oba spola na svim razinama upravljanja i da do 2021. teži više od cilja od 33 % žena na rukovodećim položajima. Ona će dati dodatni prijedlog za poboljšanje u tom pogledu. Ombudsmanica će nastaviti pomno pratiti napredak EIB-a u tom pogledu daljnjim postupanjem u roku od 18 mjeseci.

## Zaključci

Na temelju istrage Ombudsman zaključuje ovaj predmet sljedećim zaključcima :

**Europska investicijska banka prihvatila je prijedlog Ombudsmana za poboljšanje.**

**Europska investicijska banka prihvatila je preporuke Europskog ombudsmana.**

Podnositelj pritužbe i EIB bit će obaviješteni o toj odluci .

## Prijedlog za poboljšanje

**Europska investicijska banka trebala bi težiti postizanju uravnotežene zastupljenosti muškaraca i žena na svojim rukovodećim položajima, s ciljem da se do 2021. postigne više od cilja da 33 % žena bude na rukovodećim položajima.**

Emily O'Reilly

Europski ombudsman

Strasbourg, 17.10.2018.

[1] U svojem je izvješću podnositelj pritužbe tvrdio da je došlo do kršenja točaka 1.2. i 1.3. Kodeksa ponašanja osoblja. Točka 1.2. odnosi se na jednake mogućnosti i u njoj se navodi da je banka poslodavac koji jamči jednake mogućnosti i osigurava poštovanje dostojanstva svojih



zaposlenika. ” Točka 1.3. odnosi se na nepodnošljivost diskriminacije i navodi, među ostalim, da je „ *Kodeks namijenjen utvrđivanju najviših standarda u pogledu nepodnošljivosti diskriminacije. To se posebno odnosi na nezakonitu diskriminaciju na temelju spola.*”

[http://www.eib.org/attachments/thematic/code\\_conduct\\_staff\\_fr.pdf](http://www.eib.org/attachments/thematic/code_conduct_staff_fr.pdf) [Poveznica]

[2] Na temelju članka 1.5.1. Kodeksa ponašanja EIB-a.

[3] U točki III.2. podtočki (a) EIB-ove politike o zviždačima navodi se *da su u slučaju teške povrede dužnosti ili teškog kršenja Kodeksa ponašanja osoblja ili Povelje o integritetu i usklađenosti članovi osoblja dužni odmah uputiti predmet glavnom službeniku za praćenje usklađenosti.*

[http://www.eib.org/attachments/strategies/eib\\_s\\_whistleblowing\\_policy\\_en.pdf](http://www.eib.org/attachments/strategies/eib_s_whistleblowing_policy_en.pdf) [Poveznica]

[4] Podnositelj pritužbe nije se žalio Ombudsmanu na način na koji je EIB postupio s njezinom pritužbom zbog uznemiravanja. Odlučila je to pitanje iznijeti Sudu, vidjeti točku 20.

[5] Dostupno na [http://www.eib.org/attachments/general/dignity\\_at\\_work\\_en.pdf](http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf) [Poveznica]

[6] U točki III.2. podtočki (d) EIB-ove politike o zviždačima navodi se *da „u slučaju nepravilnosti u postupanju Banke u upravljanju gore navedenim postupcima, članovi osoblja mogu u krajnjem slučaju uputiti predmet Europskom ombudsmanu u skladu s odgovarajućim odredbama.*”

[7] U skladu s člankom 6. „ *Odluke Europskog ombudsmana o internim pravilima o otkrivanju u javnom interesu*”:

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

[8] Vidjeti presudu Općeg suda od 13. srpnja 2018., *SQ protiv European Investment, Bank*, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Priopćenje za medije dostupno je ovdje: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Poveznica]

[9] 13 % na razini potpredsjednika/glavnog direktora/zamjenika glavnog direktora u odnosu na 29 % u drugim financijskim institucijama; 20 % na razini direktora u odnosu na 29 % u drugim financijskim institucijama; i 27 % na razini načelnika odjela u odnosu na 45 % u drugim financijskim institucijama.

[10] Dostupno na:

[https://search.coe.int/cm/Pages/result\\_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848](https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848) [Poveznica]

[11] Vidjeti članak „ *Maho vremenski warp u EIB-u*” u Politico [Poveznica]:

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



[12] Dostupno na:

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

[Poveznica]. Vidjeti točku 58.: „[Europski parlament] *žali zbog nedostatka raznolikosti u Upravnom odboru, Upravnom vijeću i Upravnom vijeću EIB-a, posebno u pogledu roda[...]*”

[13] *Raznolikost i uključenost: Europska komisija djeluje kako bi doprla do najmanje 40 % žena u svojem rukovodstvu i pokreće sveobuhvatnu strategiju*

[http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-17-2070\\_en.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm) [Poveznica]

[14] Vidjeti UN-ovu Pekinšku deklaraciju i Platformu za djelovanje, „Žene na vlasti i donošenje odluka”, točka 182. <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> [Poveznica]

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

[Poveznica] članak 4. stavak 1.

[16] Dostupno na:

[https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/equality-treatment\\_en](https://ec.europa.eu/info/about-european-commission/service-standards-and-principles/equality-treatment_en) [Poveznica]