Európai Ombudsman

Ezt az oldalt gépi fordítással [Link] *fordították le. A gépi fordításokban előfordulhatnak az egyértelműséget és a pontosságot potenciálisan csökkentő hibák; az ombudsman nem vállal felelősséget az esetleges eltérésekért. A legmegbízhatóbb és jogilag korrekt tájékoztatásért olvassa el a fenti linken található, angol nyelvű forrásverziót. Bővebb információért tekintse meg* nyelvi és fordítási politikánkat [Link].

A személyzetére vonatkozó nemi alapú megkülönböztetéssel és esélyegyenlőséggel kapcsolatos aggályok Európai Beruházási Bank általi kezeléséről szóló, 366/2017/AMF sz. ügyben hozott határozata

Határozat
Ügy 366/2017/AMF - **Vizsgálat megindítása** 23/03/2017 - **Ajánlás** 12/04/2018 - **Határozat** 17/10/2018 - **Érintett intézmények** Európai Beruházási Bank (Az intézmény által elfogadott javaslatok) | Európai Beruházási Bank (Az intézmény által elfogadott javaslat) |

Az ügy arról szólt, hogy az Európai Beruházási Bank (EBB) személyzetének egyik tagja az EBB-nél, különösen a vezetési szinten tapasztalt állítólagos nemi alapú megkülönböztetésre vonatkozó bejelentést tett.

Az ombudsman megvizsgálta az ügyet és azt állapította meg, hogy az EBB nem átfogó módon válaszolt a bejelentésre; többek között nem nyújtott áttekintést azokról az intézkedésekről, amelyeket a nemek közötti egyensúly elérése érdekében tesz. Az ombudsman azt ajánlotta, hogy az EBB pótolja ezeket a mulasztásokat és javítson a visszaélés bejelentésére vonatkozó politikáján egy olyan rendelkezéssel, amely határidőt szab meg az EBB-nek a személyzet által tett bejelentésekkel kapcsolatos válaszadásra.

Az EBB elfogadta az ombudsman javaslatát és ajánlásait. Az ombudsman ezért a vizsgálatot lezárja. Ugyanakkor az ombudsman arra ösztönzi az EBB-t, hogy növelje erőfeszítéseit a nemek kiegyensúlyozottabb képviseletének elérésére a vezetés minden szintjén, és hogy tűzze ki célul 2021-re több nő vezetői beosztásba történő kinevezését a jelenlegi 33% helyett. Amint azt az Európai Bizottság máshol már megjegyezte, azok a szervezetek, amelyek sokszínű munkaerővel rendelkeznek és minden szempontból befogadóak, jobb eredményeket érnek el, több innovációra képesek és jobb döntéseket tudnak hozni.

A panasz előzményei

1. A panaszos az Európai Beruházási Bank (EBB) alkalmazottja. Azt az osztályt, ahol a panaszos dolgozott, az új igazgató 2014-es érkezését követően átszervezték. Ebben az összefüggésben a panaszos elvesztette vezetői pozícióját. A panaszos ezután részt vett az ugyanazon szervezeti egységen belüli új vezetői álláshely kiválasztására irányuló eljárásban, de nem került kiválasztásra. A panaszos úgy vélte, hogy őt és az osztály többi női vezetőjét méltánytalanul lefokozták vezetői szerepükről, és az EBB-ben a nők általában nem rendelkeznek ugyanolyan lehetőségekkel, mint a férfiak a vezetői álláshelyekhez való hozzáférésre. 2016. október 26-án a panaszos erről [1] jelentést tett az EBB- nek [2] , összhangban az EBB visszaélés-bejelentési politikájával [3] . A panaszos szerint az EBB egésze a női vezetők hiányától szenved – 2015-ben a vezetők 20%-a volt nő, míg az adminisztratív támogató álláshelyek 89%-át nők töltötték be. Jelentésének középpontjában az állt, hogy az EBB nem tartja tiszteletben az esélyegyenlőség és a nemi alapon történő megkülönböztetésmentesség elvét.

2. Ugyanezen a napon a panaszos zaklatási panaszt is tett [4] a *munkahelyi méltósággal* kapcsolatos politikája alapján **[5]** .

3. Az EBB nem reagált az EBB visszaélés-bejelentési politikája keretében általa benyújtott jelentésre. A panaszos ezt követően 2017 márciusában az ombudsmanhoz fordult [6] .

4. Az ombudsman vizsgálatot indított a panaszos azon állításával kapcsolatban, amely szerint az EBB az EBB visszaélés-bejelentési politikája alapján nem vizsgálta megfelelően a bejelentett problémát.

Az ombudsman javaslata a javításra és ajánlásokra

5. Az EBB-nek több mint 8 hónapra volt szüksége ahhoz, hogy válaszoljon a panaszosnak az EBB visszaélés-bejelentési politikája alapján benyújtott jelentésére. Az EBB csak az ombudsman bevonása után válaszolt a panaszos jelentésére. Bár az EBB visszaélések bejelentésére vonatkozó szabályai nem szabnak határidőt az EBB számára a válaszadásra, ez az időtartam nem tekinthető elfogadhatónak a potenciálisan súlyos magatartási jogsértésekre adott válaszhoz, amelyek azonnali intézkedést tehetnek szükségessé. A személyzet által készített jelentések késedelmes megválaszolása szintén súlyosan alááshatja az EBB visszaélés-bejelentési politikájába vetett bizalmat, és ezáltal hatástalanná teheti azt.

6. Az ombudsman ezért a következő javaslatot tette az EBB-nek:

Az EBB-nek ütemtervet kell bevezetnie a visszaélések bejelentésére vonatkozó politikája szerinti bejelentések kezelésére [7] .

7. A panaszos által az EBB visszaélés-bejelentési politikája alapján benyújtott jelentésre adott esetleges válaszában az EBB azt javasolta, hogy a panaszos csak azért tette meg a jelentést,

mert sikertelen volt a vezetői álláshelyre vonatkozó kiválasztási eljárásban.

8. Az ombudsman úgy ítélte meg, hogy az a tény, hogy a panaszos elégedetlen volt a kiválasztási eljárás eredményével és a szervezeti egységének átszervezésével, nem elegendő annak bizonyításához, hogy az EBB tudomására hozott általános kérdést – az esélyegyenlőség hiányát – nem jelentették jóhiszeműen.

9. A panaszos jelentésére adott válaszában az EBB a panaszos és más korábbi női vezetők helyzetére összpontosított az adott szervezeti egységen belül, amelyet a panaszos jelentésében valóban megemlítettek. Az EBB azonban nem adott egyértelmű választ a nők esélyegyenlőségének állítólagos hiányára mint az EBB - n belüli lehetséges rendszerszintű problémára. Az EBB egyetlen válasza a panaszos által bejelentett statisztikákra az volt, hogy „ *az EBB vezetői pozícióiban a nemek közötti általános egyensúly tekintetében ez a PERSONNEL által támogatott és irányított sokszínűségi politika része* ” . *Az EBB* azonban semmilyen módon nem írta le sokszínűségi politikáját. Azt sem említette, hogy a sokszínűségi politikát nyilvánosságra hozták-e vagy szétosztották-e a személyzet számára. Ezenkívül az EBB nem nyújtotta be az ombudsmannak a sokszínűséggel kapcsolatos politikájának másolatát. Az ombudsman ezért megállapította, hogy hivatali visszásságnak minősül az a mód, ahogyan az EBB kezelte a panaszosnak az EBB visszaélések bejelentésére vonatkozó politikája keretében készített jelentését.

10. Az ombudsman így a következő ajánlásokat fogalmazta meg az EBB számára:

Az EBB-nek átfogó választ kell adnia a panaszosnak a visszaélést bejelentő jelentésében hivatkozott tényekre és számadatokra vonatkozóan, amelyek állítása szerint támogatják az EBB-n belüli nemek közötti egyenlőtlenségre vonatkozó állítását. Válaszában az EBB-nek foglalkoznia kell a nemek közötti egyensúly általános kérdésével is, figyelembe véve elnöke nyilvános nyilatkozatait, valamint új sokszínűségi és befogadási stratégiáját . Az EBB-nek a panaszos rendelkezésére kell bocsátania sokszínűségi politikájának egy példányát, és ismertetnie kell azokat az intézkedéseket, amelyeket az intézményen belül a nemek közötti egyensúly elérése érdekében tett és a jövőben meg kíván tenni. Ezt az átfogó választ ezen ajánlástól számított két hónapon belül meg kell küldeni a panaszosnak, és ezzel egyidejűleg a válasz (és a sokszínűségi politika) egy példányát meg kell küldeni az ombudsmannak.

Az EBB véleménye az ombudsman javításra és ajánlásokra irányuló javaslatáról

11. Az EBB arról tájékoztatta az ombudsmant, hogy a visszaélések bejelentésére vonatkozó politikájának folyamatban lévő felülvizsgálatával összefüggésben figyelembe fogja venni azt a **javaslatát, hogy** a visszaélések bejelentésével kapcsolatos bejelentések kezelésére határidőt állapítsanak meg.

12. Ami az ombudsman **ajánlásait** illeti, az EBB 2018 júniusában válaszolt a panaszosnak.

Válaszában az EBB vitatta az általa szolgáltatott statisztikákat. Megállapította, hogy 2014 elején az EBB női vezetőinek aránya 24% volt. 2016 végére 27%-ra nőtt. Az EBB elismerte, hogy 2015 végén az igazgatási támogatási feladatokat ellátó nők aránya 89% volt. Azzal érvelt azonban, hogy „ *ez a piac tükröződése"* .

13. Válaszában az EBB eljuttatta a panaszosnak az EBB által elfogadott harmadik sokszínűségi stratégiát (2018–2021), amely az EBB által elfogadott harmadik sokszínűségi stratégia. Az előző a 2012–2015-ös időszakra vonatkozott. Az EBB szerint a 2012–2015-ös időszakra szóló sokszínűségi stratégia akkor volt érvényben, amikor sor került azokra az eseményekre, amelyek arra késztették a panaszost, hogy a visszaélések bejelentéséről szóló jelentést készítsen. A 2012–2015-ös sokszínűségi stratégia célkitűzései között *szerepelt a „ vezetői pozíciókra jelölt női jelöltek szűkített listája" és „a nők vezetői pozíciókra való ösztönzése* ". A 2012–2015-ös időszakra szóló sokszínűségi stratégia azonban nem tartalmazott konkrét célokat a női vezetők felvételére vonatkozóan.

14. Az EBB kijelentette, hogy 2014 óta folyamatos erőfeszítéseket tesz annak érdekében, hogy célzott munkaerő-felvételi rendezvényeken való részvétellel és a közösségi média használatával ösztönözze a nőket az üres álláshelyekre való jelentkezésre. 2015-ben az EBB külső tanácsadó céget is szerződtetett, hogy elemezze, hogyan működik a sokszínűség szempontjából. Ez a tanulmány segítette az EBB-t abban, hogy azonosítsa azokat a főbb kihívásokat, amelyekkel a 2018–2021-es időszakra szóló sokszínűségi és befogadási stratégiájában foglalkozni kell, amely elismeri, *hogy „egyes kulcsfontosságú mérőszámok – nevezetesen a vezetői és vezetői szintek nemi sokszínűsége – terén eddig elért eredmények továbbra is ambícióink alatt maradnak* ".

15. Az EBB rámutatott, hogy a 2018–2021-es időszakra szóló sokszínűségi és befogadási stratégiája azt a célt tűzi ki, hogy a női vezetők arányát 2021-re 27%-ról 33%-ra emeljék. Az EBB arra is törekszik, hogy a férfi támogató személyzet arányát ugyanezen időpontig 9%-ról 21%-ra növelje. Az EBB elismeri, hogy „ *a vezetői szinten a nőkre vonatkozó célkitűzés nem éri el egyes partnerszervezetek, különösen az Európai Bizottságét, amelynek ambiciózus célkitűzése, hogy a nők 40%-a (az EBB 7. szintjével egyenértékű) osztályvezetői pozícióban legyen, 2019-re pedig annál magasabb* " . Az EBB azonban úgy véli, hogy célja összhangban van a „ *hasonló piaci szegmensekben működő szervezetekkel, nevezetesen az EKB-val, amely a középvezetői és afeletti nők 35%-át célozza meg (28% felsővezetői szerepben), valamint a pénzügyi szektor magánszektorbeli vállalatait, ahol a felső vezetés szintjén 30–35%-os célértékek vannak érvényben* . Célkitűzéseinek elérése érdekében az EBB elsősorban a belső tehetségek fejlesztésére összpontosít. Célja továbbá, hogy „ *magas minőségű és sokszínű* " új munkatársakat vonzzon és toborozzon.

16. Az EBB válaszával kapcsolatos észrevételeiben a panaszos kijelentette, hogy az általa szolgáltatott statisztikák és az EBB által említett statisztikák közötti különbség annak tudható be, hogy az EBB a „vezetői álláshelyek" helyett a „vezetői pozíciókat" betöltő nők százalékos arányát adja meg. Az általánosabb „irányítási szerep" kifejezés magában foglalja a csapat napi feladatait irányító személyzetet, anélkül, hogy hivatalosan vezetői pozíciót töltene be.

17. A panaszos úgy véli, hogy az EBB által kitűzött cél, miszerint a női vezetők arányát öt év alatt 27%-ról 33%-ra kell növelnie, messze nem ambiciózus. A panaszos úgy véli, hogy az EBB csupán a női vezetők százalékos 1%-os évi 1%-os növekedésére támaszkodik, amely az elmúlt években állandónak bizonyult.

Az ombudsman értékelése a javításra irányuló javaslatot és ajánlásokat követően

18. Az ombudsman üdvözli, hogy az EBB nyomon fogja követni javaslatát, és a visszaélések bejelentésére vonatkozó politikájának folyamatban lévő felülvizsgálata részeként ütemtervet fog meghatározni a visszaélések bejelentéséről szóló jelentések kezelésére.

19. Az ombudsman **ajánlására** válaszul az EBB részletes választ adott a panaszosnak a visszaélések bejelentéséről szóló jelentésében hivatkozott tényekre és számadatokra, beleértve a nemek közötti egyensúlyra vonatkozó helyzet értékelését is. Az EBB a panaszosnak és az ombudsmannak is eljuttatta a sokszínűséggel kapcsolatos stratégiájának egy példányát.

20. Az ombudsman különösen sajnálatosnak tartja, hogy az EBB kezdetben a panaszos visszaélés bejelentéséről szóló jelentését indokolatlan kísérletként kezelte arra, hogy saját egyéni helyzetével kapcsolatban panaszt tegyen. Először is, amint azt az alábbiakban is megerősítették, a panaszos által felvetett kérdések komoly aggodalomra adnak okot. Másodszor, azáltal, hogy a visszaélést bejelentő személy indokaira összpontosít, nem pedig a jelentésben felvetett kérdésekre, az EBB azzal a kockázattal jár, hogy visszatartja a visszaélést bejelentő személyeket attól, hogy előlépjenek – az első és legfontosabb, amit a visszaélést bejelentő bejelentés kézhezvételekor meg kell tenni, az, hogy a lehető leggyorsabban meg kell határozni, hogy ki kell-e vizsgálni a felvetett kérdéseket. Harmadszor, különösen a panaszos helyzetét illetően az Európai Unió Törvényszéke nemrégiben úgy ítélte meg, hogy az EBB nem végezte el a panaszos zaklatási panaszának megfelelő értékelését és nyomon követését [8] . Ez még sajnálatosabbá teszi az EBB-nek a panaszos visszaélés-bejelentő jelentésével kapcsolatos megközelítését. Olyan kultúrát is javasol az EBB-nél, amely legalábbis a szóban forgó események idején még nem volt kész komolyan venni ezeket a kérdéseket. Ezt az alábbiakban részletesebben megvizsgáljuk.

21. Bár az ombudsman úgy véli, hogy az EBB elfogadta a javításra irányuló javaslatát és ajánlásait, és ezért úgy határozott, hogy lezárja az ügyet, bizonyos aggályokat kíván megfogalmazni az EBB válaszának tartalmával kapcsolatban, hogy a 2018–2021-es időszakra szóló sokszínűségi és befogadási stratégia végrehajtása során figyelembe vegye.

További reflexiók

22. Függetlenül attól, hogy a panaszos által szolgáltatott adatok egybeesnek-e az EBB által szolgáltatott hivatalos adatokkal, továbbra is aggasztó, hogy 2017-ben az EBB női vezetőinek aránya 27% volt.

23. Az EBB 2012–2015-ös időszakra szóló sokszínűségi stratégiája, amely akkor volt érvényben, amikor az intézmény női vezetőinek aránya 25%-nál alacsonyabb volt, nem tartalmazott konkrét intézkedéseket a női vezetők *felvételére* vonatkozóan (csak általános szándék a *nők* vezetői pozíciókba való kinevezésére). A 2012–2015-ös időszakra vonatkozó sokszínűségi stratégia lejártakor az EBB-nek több évre volt szüksége ahhoz, hogy új sokszínűségi és befogadási stratégiát fogadjon el (amely a 2018–2021 közötti időszakra vonatkozik). Ennek megfelelően, amikor a panaszos benyújtotta visszaélés bejelentésére vonatkozó panaszát az EBB-nek és az azt követő ombudsmannak, az EBB nem rendelkezett sokszínűségi stratégiával.

24. A bank sokféleségére vonatkozó, egy külső vállalkozó által 2015-ben elvégzett elemzés eredményei azt mutatták, hogy 2014-ben a többi pénzügyi intézményhez képest az EBB vezetői szinten sokkal alacsonyabb volt a nők aránya [9] . Az elemzés azt is kimutatta, hogy 2014-ben az EBB nem vett fel nőket az intézményen kívülről „felsővezetői munkakörökbe" (főigazgató/főigazgató-helyettes vagy igazgató). A külső munkatársaknak csak 19%-a volt osztályvezetői szinten nő.

25. Az EBB ezért döntött úgy, hogy a 2018–2021-es időszakra szóló sokszínűségi és befogadási stratégiájában célokat tűz ki a női vezetők *felvételére* vonatkozóan. A 2018–2021-es sokszínűségi és befogadási stratégia 2021-re a női vezetők 33%-át tűzi ki célul.

26. Fontos megjegyezni, hogy az Európa Tanács 2003-as, a nők és a férfiak politikai és nyilvános döntéshozatalban való *kiegyensúlyozott részvételéről szóló ajánlása* [10] *kimondja, hogy „a nők és a férfiak kiegyensúlyozott részvétele* **[a döntéshozatali hatalomban] a politikai és közéleti döntéshozó szervekben az egyes nemek** *legalább 40%-os képviseletét jelenti". 2014-ben az EBB-n belül (az intézmény döntéshozatali jogkörének jelentős része) a nők* aránya 13% volt. Ezek a számok aggasztóak, és úgy tűnik, hogy rendszerszintű problémát jeleznek, amelyet az EBB elnöke 2017 augusztusában [11] elismert és az Európai Parlament az EBB-ről szóló 2015. áprilisi állásfoglalásában [12] megjegyezte.

27. Az a cél, hogy 2021-re a nők 33%-át töltsék be vezető beosztásban, minden bizonnyal jobb, mint egyáltalán, de még mindig messze van az Európa Tanács ajánlásával összhangban más közintézmények – például az Európai Bizottság [13] – által kitűzött 40%-os céltól. Az EBB célja közelebb van az ENSZ Gazdasági és Szociális Bizottsága által a döntéshozatali szinten **1995-re a nők számára meghatározott 30%-os célhoz** [14] . Több mint húsz évvel később helyénvaló lehet, hogy az EBB, mint európai közjogi szerv fontolóra vegye a 40%-os „ambiciózusabb" cél elérését. A női vezetők öt év alatt 6 százalékpontos emelésére való törekvés a jelek szerint csak kismértékben magasabb, mint a már meglévő évi 1 százalékpontos növekedés. Pozitív az a tény, hogy jelenleg több nő van „junior szakmai szinten" (2017-ben 57%), de ezek a nők csak a meglehetősen távoli jövőben lesznek jogosultak vezetői pozíciókra.

28. Úgy tűnik, hogy az EBB úgy véli, hogy 33%-os célkitűzése összhangban van más, „ *hasonló piaci szegmensekben működő* " szervezetekkel, például az Európai Központi Bankkal és a *magán* pénzügyi szervezetekkel. Ami a pénzügyi magánszervezeteket illeti, az ombudsman

azon a véleményen van, hogy az uniós közszolgálatot magasabb színvonalon kell tartani, mint a magán pénzügyi szervezetekét, és példát kell mutatnia az esélyegyenlőség és a sokszínűség tekintetében. Az EBB szerint „a felső vezetés *szintjén a 30% és 35% közötti célok közösek* ” a *magán* pénzügyi szervezeteknél. Az ombudsman azon a véleményen van, hogy ha a magán pénzügyi szervezetek képesek arra, hogy a nők 30–35%-át a **felső** vezetői pozíciókban állapítsák meg, akkor a „ *piaci szegmensek* ” nem akadályozhatják az EBB-t abban, hogy elérje azt a célkitűzést, hogy a nők 40%-át **középvezetői** szinten vagy annál magasabb szinten érje el.

29. Az EBB azt is igazolja, hogy a támogató funkciókban részt vevő nők aránya jelenleg 89%-os, „ *a piac tükröződéseként*” . Ebben az esetben azonban az EBB elkötelezettnek tűnik amellett, hogy erőfeszítéseket tegyen e „piaci trendek” leküzdésére, és öt év alatt 9%-ról 25%-ra növelje a férfi asszisztensek számát. Ez ellentétben áll a női vezetők számának növelésére kitűzött céllal, amely öt év alatt hat százalékpontra korlátozódik, és az EBB jelentős erőfeszítései nélkül is megvalósítható, amint azt fentebb említettük.

30. A fenti megfontolások indokolttá teszik az EBB-t, hogy fontolja meg „a *férfiak és nők közötti tényleges egyenlőség felgyorsítását célzó ideiglenes különleges intézkedések meghozatalát”,* a nőkkel szemben alkalmazott hátrányos megkülönböztetés minden formájának kiküszöböléséről szóló ENSZ-egyezményben [15] meghatározottak szerint. Az ombudsman megjegyzi, hogy az állami döntéshozó szervekben a „de facto egyenlőség” fogalmát az Európa Tanács az *egyes nemek legalább 40%-os képviseleteként határozta meg.*

31. Az ombudsman elkötelezett amellett, hogy előmozdítsa a közigazgatás lehető legmagasabb színvonalát az EU közszolgálatában, többek között az esélyegyenlőség területén is. Amint azt az Európai Bizottság „ *Jobb munkahely mindenki számára: az esélyegyenlőségtől a sokszínűségen és befogadáson át a sokszínű munkaerőt befogadó és mindenki számára befogadó szervezetek általában jobb eredményeket* hoznak, több innovációt és jobb döntéseket tudnak hozni [16] . Az ombudsman ezért arra ösztönzi az EBB-t, hogy fokozza erőfeszítéseit a két nem kiegyensúlyozott képviseletének elérése érdekében a vezetés minden szintjén, és törekedjen arra, hogy 2021-re a nők felsővezetői pozíciókban betöltött 33%-ánál magasabb legyen a cél. További javaslatot tesz e tekintetben a javításra. Az ombudsman 18 hónapon belül nyomon követi az EBB e tekintetben elért előrehaladását.

Következtetések

A vizsgálat alapján az ombudsman az alábbi következtetésekkel zárja le az ügyet :

Az Európai Beruházási Bank elfogadta az ombudsman fejlesztési javaslatát.

Az Európai Beruházási Bank elfogadta az ombudsman ajánlásait.

A panaszost és az EBB-t tájékoztatják erről a döntésről **.**

Javaslat a javításra

Az Európai Beruházási Banknak törekednie kell arra, hogy mind a férfiak, mind a nők kiegyensúlyozott képviselete legyen a vezetői pozíciókban, és 2021-re magasabb legyen, mint a nők 33%-a a vezetői pozíciókban.

Emily O'Reilly

Európai ombudsman

Strasbourg, 2018.10.17.

[1] Jelentésében a panaszos azzal érvelt, hogy megsértették a személyzeti magatartási kódex 1.2. és 1.3. pontját. Az 1.2. pont az esélyegyenlőségről szól, és kimondja, hogy „a *Bank olyan munkáltató, amely biztosítja az esélyegyenlőséget és biztosítja munkavállalói méltóságának tiszteletben tartását." Az 1.3. pont a hátrányos megkülönböztetés tilalmára vonatkozik, és többek között kimondja, hogy „[a] kódex célja, hogy a megkülönböztetés tilalmára vonatkozóan a legmagasabb szintű normákat határozza meg . Ez különösen a nemen alapuló jogellenes megkülönböztetésre vonatkozik."*

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

[2] Az EBB magatartási kódexének 1.5.1. cikke alapján.

[3] Az EBB visszaélések bejelentésére vonatkozó politikájának III.2. pontjának a) alpontja kimondja, hogy „ *súlyos kötelességszegés vagy a személyzeti magatartási kódex vagy az integritási politika és megfelelési charta súlyos megsértése esetén a személyzet tagjai haladéktalanul a megfelelésért felelős főtisztviselő elé terjesztik az ügyet.* "

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

[4] A panaszos nem tett panaszt az ombudsmannál amiatt, hogy az EBB hogyan kezelte zaklatási panaszát. Úgy döntött, hogy ezt a kérdést a Bíróság elé terjeszti, lásd a 20. pontot.

[5] Elérhető a http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf címen . [Link]

[6] Az EBB visszaélések bejelentésére vonatkozó politikájának III.2. d) pontja úgy rendelkezik, hogy „[*a] Bank által a fenti eljárások végrehajtása során elkövetett hivatali visszásságok esetén a személyzet tagjai végső megoldásként az* **európai ombudsman** *elé utalhatják az ügyet a vonatkozó rendelkezésekkel összhangban.* "

[7] Az *európai ombudsmannak a közérdekből történő közzétételre vonatkozó belső szabályokról szóló határozata 6.* cikkének megfelelően:

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

[8] Lásd a Törvényszék T-377/17. sz., *SQ kontra Európai Beruházási Bank ügyben 2018. július 13-án* hozott ítéletét (*ECLI:EU:T:2018:478*). Sajtóközlemény itt érhető el: https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf [Link]

[9] 13% alelnök/főigazgató/főigazgató-helyettesi szinten, szemben más pénzügyi intézmények 29%-ával; Igazgatói szinten 20%, míg más pénzügyi intézmények esetében 29%; és 27% osztályvezetői szinten, szemben más pénzügyi intézmények 45%-ával.

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

[11] Lásd a „ Macho időgörbület az EBB-nél" című cikket a Politico-ban [Link]: https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/

[12] Elérhető: http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN [Link]. Lásd az 58. pontot: „[Az Európai Parlament] *sajnálatát fejezi ki amiatt, hogy az EBB irányítóbizottsága, igazgatótanácsa és igazgatótanácsa nem rendelkezik sokféleséggel, különös tekintettel a nemek közötti egyenlőségre [...]"*

[13] *Sokszínűség és befogadás: Az Európai Bizottság fellép annak érdekében, hogy vezetőségében elérje a nők legalább 40%-át, és átfogó stratégiát indít el* http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [Link]

[14] Lásd az ENSZ pekingi nyilatkozatát és cselekvési platformját, „Nők a hatalomban és a döntéshozatalban", 182. pont http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis [Link]

[15] Elérhető: http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2 [Link] 4.1. cikk.

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