

La traduzione di questa pagina è stata generata mediante la traduzione automatica [\[Link\]](#). Le traduzioni automatiche possono contenere errori che rischiano di compromettere la chiarezza e l'accuratezza del testo; la Mediatrice non accetta alcuna responsabilità per eventuali discrepanze. Per le informazioni più affidabili e la certezza del diritto, La preghiamo di fare riferimento alla versione in lingua originale in inglese il cui link si trova in alto. Per ulteriori informazioni consultate la nostra [politica linguistica e di traduzione \[Link\]](#).

Decisione nel caso 366/2017/AMF sul modo in cui la Banca europea per gli investimenti ha trattato preoccupazioni del suo personale in merito alle discriminazioni di genere e alle pari opportunità

Decisione

Caso 366/2017/AMF - Aperto(a) il 23/03/2017 - Raccomandazione su 12/04/2018 - Decisione del 17/10/2018 - Istituzioni interessate Banca europea per gli investimenti (Suggerimento/i accettato/i dall'istituzione) | Banca europea per gli investimenti (Raccomandazione accettata dall'istituzione) |

Il caso riguardava la segnalazione, da parte di un membro del personale della Banca europea per gli investimenti (BEI), di una presunta discriminazione di genere presso la BEI, in particolare a livello dirigenziale.

La Mediatrice ha esaminato la questione e ha riscontrato che la BEI non aveva risposto in modo esauriente alla segnalazione, tra l'altro omettendo di fornire una panoramica delle azioni intraprese per raggiungere l'equilibrio di genere. La Mediatrice ha raccomandato alla BEI di porre rimedio a tali carenze e le ha suggerito di migliorare la sua politica in materia di denunce di irregolarità includendo una disposizione che fissi un termine entro il quale deve rispondere alle segnalazioni del proprio personale.

La BEI ha accettato il suggerimento e le raccomandazioni della Mediatrice, che ha pertanto chiuso l'indagine. Allo stesso tempo, la Mediatrice incoraggia la BEI ad aumentare i propri sforzi per raggiungere una rappresentanza di genere equilibrata in tutti i livelli direttivi e a puntare più in alto rispetto all'attuale obiettivo del 33 % di donne in posizioni dirigenziali entro il 2021. Come osservato in altre sedi dalla Commissione europea, le organizzazioni che hanno una forza lavoro diversificata e sono inclusive nei confronti di tutti tendono a ottenere risultati migliori e a essere più innovative, oltre a essere in grado di prendere decisioni migliori.



Contesto della denuncia

1. Il denunciante è un membro del personale della Banca europea per gli investimenti (BEI). Il dipartimento in cui il denunciante lavorava è stato riorganizzato in seguito all'arrivo di un nuovo direttore nel 2014. In tale contesto, la denunciante ha perso la sua posizione dirigenziale. Il denunciante ha quindi partecipato a una procedura di selezione per un nuovo posto dirigenziale all'interno dello stesso dipartimento, ma non è stato selezionato. La denunciante ha ritenuto che lei e le altre dirigenti del dipartimento fossero state ingiustamente declassate dai loro ruoli dirigenziali e che, in generale, le donne della BEI non abbiano le stesse opportunità degli uomini di accedere ai posti dirigenziali. Il 26 ottobre 2016 il denunciante ne ha comunicato [1] alla BEI [2], conformemente alla politica di segnalazione di irregolarità della BEI [3]. Secondo il denunciante, la BEI nel suo complesso soffre di una mancanza di dirigenti di sesso femminile: nel 2015 il 20 % dei dirigenti erano donne, mentre l'89 % dei posti di sostegno amministrativo era occupato da donne. Il nucleo della sua relazione era che i principi delle pari opportunità e della non discriminazione sulla base del genere non sono rispettati in seno alla BEI.

2. Nella stessa data, il denunciante ha anche presentato una denuncia di molestie [4] nell'ambito *della sua politica di dignità sul lavoro* [5].

3. La BEI non ha reagito alla relazione da lei presentata nell'ambito della politica di segnalazione di irregolarità della BEI. Il denunciante si è poi rivolto al Mediatore nel marzo 2017 [6].

4. Il Mediatore ha avviato un'indagine sull'asserzione del denunciante secondo cui la BEI non aveva adeguatamente preso in considerazione, nell'ambito della politica di segnalazione di irregolarità della BEI, la questione da lei segnalata.

Il suggerimento del Mediatore per il miglioramento e le raccomandazioni

5. **La BEI ha** impiegato più di otto mesi per rispondere alla relazione del denunciante, presentata nell'ambito della politica di denuncia delle irregolarità della BEI. La BEI ha risposto alla relazione del denunciante solo dopo l'intervento del Mediatore. Sebbene le norme della BEI in materia di denunce di irregolarità non fissino un termine entro il quale la BEI deve rispondere, tale periodo di tempo non può essere considerato accettabile per una risposta a violazioni di condotta potenzialmente gravi che potrebbero richiedere un'azione tempestiva. I ritardi nella risposta alle relazioni presentate dal personale possono anche compromettere gravemente la fiducia nella politica di denuncia delle irregolarità della BEI e renderla inefficace.

6. Il Mediatore ha pertanto presentato alla BEI la seguente proposta di miglioramento:

La BEI dovrebbe stabilire un calendario per la gestione delle relazioni nell'ambito della sua politica di segnalazione di irregolarità [7].



7. Nella sua eventuale risposta alla relazione presentata dal denunciante nell'ambito della politica di denuncia delle irregolarità della BEI, la BEI ha suggerito che la denunciante aveva presentato la relazione solo perché non ha avuto successo nella procedura di selezione per un posto dirigenziale.

8. Il Mediatore ha ritenuto che il fatto che la denunciante fosse insoddisfatta dell'esito della procedura di selezione e della riorganizzazione del suo servizio non fosse sufficiente a dimostrare che la questione generale che aveva portato all'attenzione della BEI — la mancanza di pari opportunità — non fosse stata segnalata in buona fede.

9. Nella sua risposta alla relazione del denunciante, la BEI si è concentrata sulla situazione del denunciante e di altre ex dirigenti di sesso femminile nel loro particolare dipartimento, che è stata effettivamente menzionata nella relazione del denunciante. Tuttavia, la BEI non ha dato una risposta chiara sulla questione della presunta mancanza di pari opportunità per le donne *in generale*, quale potenziale problema sistemico all'interno della BEI. L'unica risposta che la BEI ha dato alle statistiche segnalate dal denunciante è stata che, per quanto riguarda *"l'equilibrio generale di genere nelle posizioni dirigenziali della BEI, questo fa parte della politica di diversità promossa e amministrata da PERSONNEL"*. Tuttavia, la BEI non ha in alcun modo descritto la sua politica di diversità. Né ha detto se la politica di diversità fosse stata resa pubblica o distribuita al personale. Inoltre, la BEI non ha fornito al Mediatore una copia della sua politica in materia di diversità. Il Mediatore ha pertanto ritenuto che il modo in cui la BEI aveva trattato la relazione del denunciante, elaborata nell'ambito della politica della BEI in materia di denunce di irregolarità, costituisse una cattiva amministrazione.

10. Il Mediatore ha quindi rivolto alla BEI le seguenti raccomandazioni:

La BEI dovrebbe rispondere alla denunciante in modo esauriente in merito ai fatti e alle cifre citati nella sua relazione sugli informatori e che, a suo parere, sostiene la sua affermazione di disuguaglianza di genere all'interno della BEI. Nella sua risposta la BEI dovrebbe inoltre affrontare la questione generale dell'equilibrio di genere, tenendo conto delle dichiarazioni pubbliche del suo Presidente e della sua nuova strategia in materia di diversità e inclusione. La BEI dovrebbe fornire al denunciante una copia della sua politica in materia di diversità e delineare le azioni che ha intrapreso e intende intraprendere in futuro, al fine di conseguire l'equilibrio di genere all'interno dell'istituzione. Tale risposta esauriente dovrebbe essere inviata al denunciante entro due mesi dalla presente raccomandazione e, allo stesso tempo, una copia della risposta (e della politica di diversità) dovrebbe essere inviata al Mediatore.

Parere della BEI sulla proposta di miglioramento del Mediatore e sulle raccomandazioni

11. La BEI ha informato il Mediatore che avrebbe tenuto conto della sua **proposta di stabilire un calendario** per il trattamento delle relazioni sulle denunce di irregolarità, nel contesto della



revisione in corso della sua politica in materia di denunce di irregolarità.

12. Per quanto riguarda le raccomandazioni del Mediatore, la BEI ha risposto al denunciante nel giugno 2018. Nella sua replica, la BEI ha contestato le statistiche da lei fornite. Ha dichiarato che, all'inizio del 2014, la percentuale di dirigenti di sesso femminile nella BEI era del 24 %. Alla fine del 2016 era salito al 27 %. La BEI ha riconosciuto che la percentuale di donne nelle funzioni di sostegno amministrativo era pari all'89 % alla fine del 2015. Ha sostenuto, tuttavia, che " *questo è un riflesso del mercato* ".

13. Nella sua risposta, la BEI ha fornito al denunciante una copia della "Strategia sulla diversità e l'inclusione della BEI 2018-2021", che è la terza strategia sulla diversità adottata dalla BEI. Il precedente ha riguardato il periodo 2012-2015. Secondo la BEI, la strategia sulla diversità 2012-2015 era in vigore quando si sono verificati gli eventi che hanno portato la denunciante a presentare la sua relazione sulle denunce di irregolarità. Tra gli *obiettivi della Strategia per la Diversità 2012-2015* figurano tra gli *obiettivi della strategia per la diversità 2012-2015* "Presentazione delle candidate femminili per posizioni manageriali " e "promuovere le donne a posizioni dirigenziali". Tuttavia, la strategia per la diversità 2012-2015 non prevedeva obiettivi specifici per l'assunzione di dirigenti di sesso femminile.

14. La BEI ha dichiarato che dal 2014 ha compiuto continui sforzi per incoraggiare le donne a candidarsi a posti vacanti, partecipando a eventi di reclutamento mirati e attraverso l'uso dei social media. Nel 2015 la BEI ha inoltre incaricato una società di consulenza esterna di effettuare un'analisi del suo comportamento in termini di diversità. Questo studio ha aiutato la BEI a individuare le principali sfide da affrontare nella sua strategia per la diversità e l'inclusione 2018-2021, che riconosce che "i progressi compiuti finora su alcune metriche chiave — in particolare la diversità di genere nei livelli esecutivi e gestionali — rimangono al di sotto delle nostre ambizioni ".

15. La BEI ha sottolineato che la sua strategia per la diversità e l'inclusione 2018-2021 stabilisce l'obiettivo di aumentare la percentuale di donne manager dal 27 % al 33 % entro il 2021. La BEI mira inoltre ad aumentare la quota di personale di sostegno maschile dal 9 % al 21 % entro la stessa data. La BEI riconosce che "l'obiettivo per le donne a livello di gestione è inferiore a quello di alcune organizzazioni tra pari, in particolare la Commissione europea, che ha un obiettivo ambizioso del 40 % di donne a capo unità (equivalente al livello 7 della BEI) e oltre entro il 2019 ". La BEI ritiene, tuttavia, che il suo obiettivo sia in linea con le organizzazioni "che operano in segmenti di mercato simili, in particolare la BCE, che si rivolge al 35 % di donne nel middle management e oltre (con il 28 % in ruoli dirigenziali di alto livello) e alle società del settore finanziario privato in cui sono comuni obiettivi tra il 30 % e il 35 % a livello di senior management ". Per raggiungere i suoi obiettivi, la BEI si concentrerà principalmente sullo sviluppo di talenti interni. Mirerà inoltre ad attrarre e reclutare nuovi membri del personale "di alta qualità e diversificati ".

16. Nelle sue osservazioni sulla risposta della BEI, la denunciante ha affermato che la differenza tra le statistiche da lei fornite e le statistiche cui fa riferimento la BEI è dovuta al fatto che la BEI attribuisce la percentuale di donne in "ruoli di gestione" anziché "posti dirigenziali". Il



termine più generico "ruolo di gestione" include il personale che gestisce le attività quotidiane di un team senza ricoprire ufficialmente una posizione dirigenziale.

17. Il denunciante ritiene che l'obiettivo stabilito dalla BEI di aumentare la sua percentuale di dirigenti di sesso femminile dal 27 al 33 % in cinque anni sia lungi dall'essere ambizioso. Il denunciante ritiene che la BEI stia semplicemente facendo affidamento sull'aumento annuo dell'1 % della percentuale di dirigenti di sesso femminile che si è dimostrata stabile negli ultimi anni.

Valutazione del Mediatore dopo la proposta di miglioramento e raccomandazioni

18. Il Mediatore accoglie con favore il fatto che la BEI darà seguito alla sua proposta e stabilirà un calendario per il trattamento delle relazioni sulle denunce di irregolarità nell'ambito della revisione in corso della sua politica in materia di denunce di irregolarità.

19. In risposta alla **raccomandazione del Mediatore**, la BEI ha fornito al denunciante una risposta dettagliata ai fatti e ai dati citati nella sua relazione sulle denunce di irregolarità, compresa una valutazione della situazione in termini di equilibrio di genere. La BEI ha inoltre fornito al denunciante, così come al Mediatore, una copia della sua strategia sulla diversità.

20. Il Mediatore ritiene particolarmente deplorabile che la BEI abbia inizialmente trattato la relazione sulla denuncia di irregolarità come un tentativo ingiustificato di denunciare la propria situazione individuale. In primo luogo, come confermato di seguito, le questioni sollevate dal denunciante sono una questione di grave preoccupazione. In secondo luogo, concentrandosi sulle motivazioni di un informatore, piuttosto che sulle questioni sollevate nella relazione, la BEI rischia di scoraggiare gli informatori dal presentarsi — la prima e più importante cosa da fare quando viene ricevuta una relazione sulle segnalazioni di irregolarità è determinare, il più rapidamente possibile, se le questioni sollevate debbano essere esaminate. In terzo luogo, e in particolare per quanto riguarda la situazione del denunciante, il Tribunale dell'UE ha recentemente dichiarato che la BEI non ha effettuato una valutazione adeguata e ha dato seguito alla denuncia di molestie del denunciante [8] . Ciò rende ancora più deplorabile l'approccio della BEI alla relazione sulle denunce di irregolarità del denunciante. Suggerisce inoltre una cultura della BEI che, almeno al momento degli eventi in questione, non era ancora pronta a prendere sul serio tali questioni. Questo è esplorato più avanti.

21. Sebbene la Mediatrice ritenga che la BEI abbia accettato il suo suggerimento di miglioramento nonché le sue raccomandazioni e abbia pertanto deciso di chiudere il caso, desidera esprimere alcune preoccupazioni in merito alla sostanza della risposta della BEI, affinché essa prenda in considerazione nell'attuazione della sua strategia per la diversità e l'inclusione 2018-2021.

Ulteriori riflessioni



22. Indipendentemente dal fatto che i dati forniti dal denunciante coincidano con i dati ufficiali forniti dalla BEI, resta il fatto che è preoccupante che, nel 2017, la percentuale di dirigenti di sesso femminile della BEI fosse inferiore al 27 %.

23. La strategia della BEI sulla diversità 2012-2015, in vigore quando la percentuale di dirigenti di sesso femminile nell'istituzione era inferiore al 25 %, non prevedeva misure specifiche per l'*assunzione* di dirigenti di sesso femminile (solo l'intenzione generale di *promuovere* le donne nelle posizioni dirigenziali). Alla scadenza della strategia sulla diversità 2012-2015, la BEI ha impiegato diversi anni per adottare una nuova strategia per la diversità e l'inclusione (quella per il periodo 2018-2021). Di conseguenza, quando la denunciante ha presentato la sua denuncia di irregolarità alla BEI e alla sua successiva denuncia del Mediatore, la BEI non disponeva di una strategia per la diversità.

24. I risultati dell'analisi della situazione della diversità della Banca, effettuata da un contraente esterno nel 2015, hanno mostrato che, rispetto ad altre istituzioni finanziarie, la BEI aveva una percentuale molto inferiore di donne a livello dirigenziale nel 2014 [9] . Dall'analisi è emerso inoltre che, nel 2014, la BEI non ha assunto donne per lavori di "top management" (direttore generale/vicedirettore generale o direttore) dall'esterno dell'istituzione. Solo il 19 % delle assunzioni esterne a livello di capo unità erano donne.

25. Questo è stato il contesto in cui la BEI ha deciso di fissare obiettivi nella sua strategia di diversità e inclusione 2018-2021 per l'*assunzione* di dirigenti di sesso femminile. La strategia per la diversità e l'inclusione 2018-2021 fissa l'obiettivo del 33 % delle donne manager entro il 2021.

26. È importante notare che la raccomandazione del Consiglio d'Europa del 2003 sulla partecipazione equilibrata di donne e uomini al processo decisionale politico e pubblico [10] stabilisce che "*la partecipazione equilibrata di donne e uomini [al potere decisionale] è definita come una rappresentanza minima del 40 % di ciascun sesso in qualsiasi organo decisionale nella vita politica e pubblica*". La percentuale di donne che ricoprono ruoli dirigenziali nella BEI (dove si trova una parte significativa del potere decisionale dell'istituzione) era pari al 13 % nel 2014. Queste cifre sono preoccupanti e sembrano indicare un problema sistemico che è stato riconosciuto dal presidente della BEI nell'agosto 2017 [11] e rilevato dal Parlamento europeo in una risoluzione sulla BEI nell'aprile 2015 [12] .

27. Un obiettivo del 33 % di donne in posizioni dirigenziali entro il 2021 è certamente migliore di nessun obiettivo, ma è ancora lontano dall'obiettivo del 40 % fissato da altri enti pubblici, come la Commissione europea [13] , in conformità con la raccomandazione del Consiglio d'Europa. L'obiettivo della BEI è più vicino all'obiettivo del 30 % fissato dal Comitato economico e sociale delle Nazioni Unite per le donne in posizioni a livello decisionale **entro il 1995** [14] . Più di vent'anni dopo, potrebbe essere opportuno che la BEI, in quanto ente pubblico europeo, prenda in considerazione l'obiettivo più "ambizioso" (a suo dire) del 40 %. L'obiettivo di un aumento di 6 punti percentuali nell'arco di cinque anni delle donne dirigenziali sembrerebbe implicare un aumento solo leggermente superiore al tasso di incremento già esistente di 1 punto percentuale all'anno. Il fatto che ora ci siano più donne a "livello professionale minore" (57 % nel 2017) è



positivo, ma queste donne diventeranno ammissibili a posizioni dirigenziali solo in un futuro piuttosto lontano.

28. La BEI sembra ritenere che il suo obiettivo del 33 % sia in linea con altre organizzazioni "che operano in segmenti di mercato simili", come la Banca centrale europea e le entità finanziarie private. Per quanto riguarda le entità finanziarie private, il Mediatore ritiene che la funzione pubblica dell'UE dovrebbe essere tenuta a uno standard più elevato di quello dei soggetti finanziari privati e dovrebbe dare l'esempio in termini di pari opportunità e diversità. Secondo la BEI, "gli obiettivi compresi tra il 30 % e il 35 % a livello di alta dirigenza sono comuni" nei soggetti finanziari privati. Il Mediatore è del parere che, se le entità finanziarie private sono in grado di fissare un obiettivo del 30-35 % delle donne in posizioni **dirigenziali** di alto livello, i "segmenti di mercato" non dovrebbero costituire un ostacolo per la BEI a raggiungere l'obiettivo del 40 % di donne a livello dirigenziale **intermedio** e superiore.

29. La BEI giustifica inoltre il fatto che la percentuale di donne nelle funzioni di sostegno è attualmente pari all'89 %, come "riflesso del mercato". Ma in questo caso la BEI sembra impegnata a lottare contro queste "tendenze di mercato" e ad aumentare il numero di assistenti maschi dal 9 % al 25 % nell'arco di cinque anni. Ciò contrasta con l'obiettivo fissato per l'aumento del numero di dirigenti di sesso femminile, che è limitato a sei punti percentuali nell'arco di cinque anni e può, come sottolineato sopra, essere raggiunto senza sforzi significativi da parte della BEI.

30. Le considerazioni di cui sopra giustificano l'invito alla BEI a prendere in considerazione "misure speciali temporanee volte ad accelerare la parità di fatto tra uomini e donne", come definito nella Convenzione delle Nazioni Unite sull'eliminazione di tutte le forme di discriminazione nei confronti delle donne [15]. Il Mediatore osserva che la "parità di fatto" negli organi decisionali pubblici è stata definita dal Consiglio d'Europa come una *rappresentanza minima del 40 % di ciascun genere*.

31. Il Mediatore si impegna a promuovere i più elevati standard amministrativi possibili in tutta la funzione pubblica dell'UE, anche nel settore delle pari opportunità. Come sottolinea la Commissione europea nella sua comunicazione "Un posto di lavoro migliore per tutti: dalle pari opportunità alla diversità e all'inclusione, le organizzazioni che abbracciano una forza lavoro diversificata e sono inclusive a tutti tendono a produrre risultati migliori, a innovare di più e a prendere decisioni migliori [16]. Il Mediatore incoraggia pertanto la BEI a intensificare gli sforzi per conseguire una rappresentanza equilibrata di entrambi i sessi a tutti i livelli di gestione e a puntare a un livello superiore all'obiettivo del 33 % di donne in posizioni dirigenziali entro il 2021. Presenterà un ulteriore suggerimento per un miglioramento in questo senso. Il Mediatore continuerà a monitorare attentamente i progressi compiuti dalla BEI al riguardo mediante un follow-up entro 18 mesi.

Conclusioni

Sulla base dell'indagine, il Mediatore archivia il caso con le seguenti conclusioni :



La Banca europea per gli investimenti ha accolto la proposta del Mediatore di migliorare.

La Banca europea per gli investimenti ha accettato le raccomandazioni del Mediatore.

Il denunciante e la BEI saranno informati di tale decisione .

Suggerimenti per il miglioramento

La Banca europea per gli investimenti dovrebbe sforzarsi di ottenere una rappresentanza equilibrata di uomini e donne nelle sue posizioni dirigenziali, puntando a un livello superiore all'obiettivo del 33 % di donne in posizioni dirigenziali entro il 2021.

Emily O'Reilly

Mediatore europeo

Strasburgo, 17.10.2018

[1] Nella sua relazione, la denunciante ha sostenuto che vi erano violazioni dei punti 1.2 e 1.3 del codice di condotta del personale. Il punto 1.2 riguarda le pari opportunità e stabilisce che *"la Banca è un datore di lavoro che garantisce pari opportunità e garantisce il rispetto della dignità dei suoi dipendenti"*. Il punto 1.3 riguarda la non tolleranza alla discriminazione e stabilisce, tra l'altro, che *"il codice è inteso a stabilire i più elevati standard in materia di non tolleranza alla discriminazione"*. In particolare, ciò vale per le discriminazioni illecite basate sul sesso".

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

[2] Sulla base dell'articolo 1.5.1 del codice di condotta della BEI.

[3] Il punto III.2, lettera a), della politica di denuncia delle irregolarità della BEI stabilisce che *"In caso di gravi illeciti o di violazione grave del codice di condotta del personale o della politica di integrità e della Carta di conformità, i membri del personale sono tenuti a deferire immediatamente la questione al responsabile della conformità."*

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

[4] La denunciante non ha denunciato al Mediatore il modo in cui la BEI ha gestito la sua denuncia di molestie. Ha scelto di sottoporre tale questione alla Corte, v. punto 20.



[5] Disponibile all'indirizzo http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Link]

[6] Il punto III.2, lettera d), della politica di segnalazione di irregolarità della BEI prevede che "*in caso di cattiva amministrazione da parte della Banca nella gestione delle procedure di cui sopra, i membri del personale possono, in ultima istanza, deferire la questione al Mediatore europeo conformemente alle disposizioni pertinenti*".

[7] Sulla falsariga dell'articolo 6 della "*decisione del Mediatore europeo sulle norme interne in materia di divulgazione nell'interesse pubblico*":

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

[8] Cfr. sentenza del Tribunale del 13 luglio 2018, *SQ/European Investment Bank*, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Comunicato stampa disponibile qui: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Link]

[9] 13 % a livello di Vice Presidente/Direttore Generale/Vice Direttore Generale contro il 29 % in altre istituzioni finanziarie; 20 % a livello di direttore rispetto al 29 % in altre istituzioni finanziarie; e il 27 % a livello di capo unità rispetto al 45 % in altre istituzioni finanziarie.

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

[11] Cfr. l'articolo "[Macho time warp at the EIB](#)" in Politico [Link]: <https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/>

[12] Disponibile all'indirizzo: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN> [Link]. Cfr. punto 58: "[Il Parlamento europeo] *deplora la mancanza di diversità in seno al comitato di gestione, al consiglio dei governatori e al consiglio di amministrazione della BEI, in particolare per quanto riguarda il genere [...]*"

[13] *Diversità e inclusione: La Commissione europea agisce per raggiungere almeno il 40 % di donne nella sua gestione e lancia una strategia globale* http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [Link]

[14] Cfr. la dichiarazione e la piattaforma d'azione delle Nazioni Unite di Pechino, "Donne al potere e al processo decisionale", punto 182 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> [Link]

[15] Disponibile al seguente indirizzo: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2> [Link] Articolo 4.1.



[16] Disponibile al seguente indirizzo:

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

[Link]