

Šį puslapį išvertė mašininio vertimo programa [Nuoroda]. Mašininuose vertimuose gali būti klaidų, tekstas gali būti nevisiškai aiškus ir tikslus. Ombudsmenas neprisiima atsakomybės už jokių neatitikimų. Patikimiausių ir teisiškai tikslių informaciją rasite originale anglų kalba, kurio nuoroda pateikta pirmiau. Daugiau informacijos rasite mūsų [kalbų ir vertimo politikoje](#) [Nuoroda].

Sprendimas byloje 366/2017/AMF dėl to, kaip Europos investicijų bankas sprendė susirūpinimą dėl lyties diskriminacijos ir lygių galimybių savo darbuotojams

Sprendimas

Byla 366/2017/AMF - **Atidaryta** 23/03/2017 - **Rekomendacijos** 12/04/2018 - **Sprendimas** 17/10/2018 - **Susijusios įstaigos** Europos investicijų bankas (Pasiūlymas(i), kurj(iuos) institucija priėmė) | Europos investicijų bankas (Institucija sutiko su rekomendacija) |

Byla buvo susijusi su Europos investicijų banko (EIB) darbuotojo pranešimu apie tariamą diskriminaciją dėl lyties EIB, ypač vadovybės lygmeniu.

Ombudsmenė pasiteiravo šiuo klausimu ir nustatė, kad EIB išsamiai neatsakė į ataskaitą, be kita ko, nepateikė veiksmų, kurių imtasi siekiant lyčių pusiausvyros, apžvalgos. Ombudsmenė rekomendavo EIB ištaisyti šiuos trūkumus ir pasiūlė EIB taip pat patobulinti savo informavimo apie pažeidimus politiką, įtraukiant nuostatą, kurioje būtų nustatytas terminas, iki kurio EIB turi atsakyti į darbuotojų ataskaitas.

EIB pritarė ombudsmeno pasiūlymui ir rekomendacijoms. Taigi ombudsmenas užbaigia tyrimą. Kartu Ombudsmenas ragina EIB dėti daugiau pastangų, kad būtų užtikrintas subalansuotas lyčių atstovavimas visais valdymo lygmenimis, ir siekti, kad iki 2021 m. vadovaujančias pareigas einančių moterų skaičius būtų didesnis nei dabartinis tikslas – 33 proc. moterų. Kaip pažymėjo Europos Komisija, organizacijos, kurios turi įvairių darbo jėgą ir yra įtraukios į visus, paprastai duoda geresnių rezultatų, diegia daugiau naujovių ir gali priimti geresnius sprendimus.

Skundo aplinkybės

1. Skundo pateikėjas yra Europos investicijų banko (EIB) darbuotojas. Skyrius, kuriame dirbo skundo pateikėjas, buvo reorganizuotas 2014 m. atvykus naujam direktoriui. Atsižvelgiant į tai, skundo pateikėja prarado vadovaujamas pareigas. Tada skundo pateikėjas dalyvavo atrankos į



naujas vadovaujančias pareigas tame pačiame departamente procedūroje, tačiau nebuvo atrinktas. Skundo pateikėja laikėsi nuomonės, kad ji ir kitos departamento vadovės buvo neteisingai nušalintos nuo vadovaujančių pareigų ir kad apskritai moterys EIB neturi tokių pačių galimybių kaip vyrai užimti vadovaujamas pareigas. 2016 m. spalio 26 d. skundo pateikėjas apie tai pranešė EIB [1] pagal EIB informavimo apie pažeidimus politiką [3]. Skundo pateikėjo teigimu, EIB apskritai kenčia dėl moterų vadovų trūkumo – 2015 m. 20 proc. vadovų buvo moterys, o 89 proc. administracinės paramos etatų užėmė moterys. Jos pranešimo esmė buvo ta, kad EIB nesilaiko lygių galimybių ir nediskriminavimo dėl lyties principų.

2. Tą pačią dieną skundo pateikėjas pagal savo politiką dėl *orumo darbe* [5] taip pat pateikė skundą dėl priekabiavimo [4] .

3. EIB nereagavo į ataskaitą, kurią ji pateikė pagal EIB informavimo apie pažeidimus politiką. 2017 m. kovo mėn. skundo pateikėjas kreipėsi į Ombudsmeną [6] .

4. Ombudsmenė pradėjo tyrimą dėl skundo pateikėjos teiginio, kad EIB, vykdydamas EIB informavimo apie pažeidimus politiką, tinkamai neatsižvelgė į klausimą, apie kurį ji pranešė.

Ombudsmeno pasiūlymas dėl patobulinimų ir rekomendacijos

5. EIB prireikė daugiau kaip 8 mėnesių atsakyti į skundo pateikėjo ataskaitą, pateiktą pagal EIB informavimo apie pažeidimus politiką. EIB atsakė į skundo pateikėjo ataskaitą tik po to, kai į šį procesą įsitraukė ombudsmenas. Nors EIB informavimo apie pažeidimus taisyklėse nenustatytas terminas, iki kurio EIB turi atsakyti, šis laikotarpis negali būti laikomas priimtinu atsakui į galimus rimtus elgesio pažeidimus, dėl kurių gali prireikti nedelsiant imtis veiksmų. Vėlavimas atsakyti į darbuotojų ataskaitas taip pat gali rimtai pakenkti pasitikėjimui EIB informavimo apie pažeidimus politika ir taip padaryti ją neveiksmingą.

6. Todėl Ombudsmenas EIB pateikė šį pasiūlymą dėl patobulinimų:

EIB turėtų nustatyti pranešimų nagrinėjimo terminą pagal savo informavimo apie pažeidimus politiką [7] .

7. Savo galutiniame atsakyme į ataskaitą, kurią skundo pateikėja pateikė pagal EIB informavimo apie pažeidimus politiką, EIB pasiūlė, kad skundo pateikėja pateiktą ataskaitą tik dėl to, kad ji pralaimėjo atrankos į vadovaujančias pareigas procedūrą.

8. Ombudsmenė manė, kad to, jog skundo pateikėja nepatenkinta atrankos procedūros rezultatais ir jos padalinio reorganizacija, nepakanka, kad būtų galima įrodyti, jog apie bendrą problemą, apie kurią ji atkreipė EIB dėmesį, t. y. lygių galimybių trūkumą, nebuvo sąžiningai pranešta.

9. Atsakydamas į skundo pateikėjo ataskaitą EIB daugiausia dėmesio skyrė skundo pateikėjo ir



kitų buvusių vadovaujančių moterų padėčiai jų konkrečiame departamente, kuri iš tiesų buvo paminėta skundo pateikėjo ataskaitoje. Tačiau EIB nepateikė aiškaus atsakymo į tariamą moterų lygių galimybių trūkumą *apskritai*, nes tai gali būti sisteminė EIB problema. Vienintelis atsakymas, kurį EIB pateikė į skundo pateikėjo pateiktus statistinius duomenis, buvo tas, kad, kalbant apie *bendrą lyčių pusiausvyrą EIB vadovaujamose pareigose, tai yra PERSONNEL skatinamos ir administruojamos įvairovės politikos dalis*. Tačiau EIB jokių būdų neapibūdino savo įvairovės politikos. Ji taip pat nenurodė, ar įvairovės politika buvo paskelbta viešai, ar išplatinta darbuotojams. Be to, EIB nepateikė ombudsmenui savo įvairovės politikos kopijos. Todėl ombudsmenas nustatė, kad tai, kaip EIB nagrinėjo skundo pateikėjo pranešimą pagal EIB informavimo apie pažeidimus politiką, yra netinkamas administravimas.

10. Todėl Ombudsmenas EIB pateikė šias rekomendacijas:

EIB turėtų išsamiai atsakyti skundo pateikėjai dėl faktų ir skaičių, nurodytų jos pranešime apie pažeidimus ir kuriais, jos teigimu, pritariama jos teiginiui dėl lyčių nelygybės EIB. Savo atsakyme EIB taip pat turėtų spręsti bendrą lyčių pusiausvyros klausimą, atsižvelgdamas į jo pirmininko padarytus viešus pareiškimus ir naują įvairovės ir įtraukties strategiją. EIB turėtų pateikti skundo pateikėjui savo įvairovės politikos kopiją ir nurodyti veiksmus, kurių jis ėmėsi ir ketina imtis ateityje, kad būtų pasiekta lyčių pusiausvyra institucijoje. Šis išsamus atsakymas skundo pateikėjui turėtų būti išsiųstas per du mėnesius nuo šios rekomendacijos paskelbimo, o atsakymo (ir įvairovės politikos) kopija turėtų būti nusiųsta ombudsmenui.

EIB nuomonė dėl Ombudsmeno pasiūlymo dėl tobulinimo ir rekomendacijos

11. EIB informavo Ombudsmenę, kad jis atsižvelgs į **jus pasiūlymą nustatyti** pranešimų apie pažeidimus nagrinėjimo terminą, atsižvelgiant į vykdomą informavimo apie pažeidimus politikos peržiūrą.

12. Kalbant apie Ombudsmeno **rekomendacijas**, 2018 m. birželio mėn. EIB atsakė skundo pateikėjui. Savo atsakyme EIB užginčijo jos pateiktus statistinius duomenis. Ji nurodė, kad 2014 m. pradžioje moterų vadovų procentinė dalis EIB buvo 24 %. Iki 2016 m. pabaigos ji padidėjo iki 27 proc. EIB pripažino, kad 2015 m. pabaigoje administracinės paramos funkcijas vykdančių moterų procentinė dalis buvo 89 %. Tačiau ji teigė, kad „*tai rinkos atspindys*“.

13. Savo atsakyme EIB pateikė skundo pateikėjui „2018–2021 m. EIB įvairovės ir įtraukties strategijos“, kuri yra trečioji EIB priimta įvairovės strategija, kopiją. Ankstesnis projektas apėmė 2012–2015 m. laikotarpį. EIB teigimu, 2012–2015 m. įvairovės strategija buvo taikoma tuo metu, kai įvyko įvykiai, dėl kurių skundo pateikėja pateikė pranešimą apie pažeidimus. Vienas iš 2012–2015 m. įvairovės strategijos tikslų – sudaryti galutinį moterų kandidatų į vadovaujamą pareigą sąrašą ir skatinti moteris eiti vadovaujamą pareigą. Tačiau 2012–2015 m. įvairovės strategijoje nebuvo numatyti konkretūs moterų vadovų įdarbinimo tikslai.



14. EIB pareiškė, kad nuo 2014 m. jis nuolat stengiasi skatinti moteris teikti paraiškas dėl laisvų darbo vietų, dalyvaudamas tiksliniuose įdarbinimo renginiuose ir naudodamasis socialiniais tinklais. 2015 m. EIB taip pat pasamdė išorės konsultacinę įmonę, kad ji atliktų savo veiklos įvairovės požiūriu analizę. Šis tyrimas padėjo EIB nustatyti pagrindinius uždavinius, kuriuos reikia spręsti 2018–2021 m. Įvairovės ir įtraukties strategijoje, kurioje pripažįstama, kad „*iki šiol padaryta pažanga, susijusi su kai kuriais pagrindiniais rodikliais, visų pirma lyčių įvairove vykdomosios ir vadovybės lygmenimis, tebėra mažesnė už mūsų užmojus*“.

15. EIB nurodė, kad jo 2018–2021 m. įvairovės ir įtraukties strategijoje nustatytas tikslas iki 2021 m. moterų vadovų procentinę dalį padidinti nuo 27 proc. iki 33 proc. EIB taip pat siekia iki tos pačios datos padidinti pagalbinio vyro darbuotojų dalį nuo 9 % iki 21 %. EIB pripažįsta, kad „*moterų valdymo lygmeniu tikslas yra žemesnis nei kai kurių panašių organizacijų, visų pirma Europos Komisijos, kurios plataus užmojo tikslas – iki 2019 m. 40 % moterų eiti skyriaus vadovo pareigas (atitinka EIB 7 lygį) ir aukštesnio lygio*“. Tačiau EIB mano, kad jo tikslas atitinka „*panašiuose rinkos segmentuose veikiančias organizacijas, visų pirma ECB, kuris siekia 35 % vidurinėsios grandies vadovų ir vyresniųjų (28 % vyresniosios vadovybės pareigas einančių moterų) ir privačiojo finansų sektoriaus įmones, kurių tikslai yra nuo 30 % iki 35 % vyresniosios vadovybės lygmeniu*“. Kad pasiektų savo tikslus, EIB daugiausia dėmesio skirs vidaus talentų ugdymui. Taip pat bus siekiama pritraukti ir įdarbinti „*aukštos kokybės ir įvairius*“ naujus darbuotojus.

16. Savo pastabose dėl EIB atsakymo skundo pateikėja nurodė, kad jos pateikti statistiniai duomenys ir EIB nurodyti statistiniai duomenys skiriasi dėl to, kad EIB nurodė moterų, einančių vadovaujamas pareigas, procentinę dalį, o ne „vadovaujamąsias pareigas“. Bendresnis terminas „vadovaujantis vaidmuo“ apima darbuotojus, valdančius kasdienės komandos užduotis, oficialiai nevykdančius vadovaujamų pareigų.

17. Skundo pateikėjas mano, kad EIB nustatytas tikslas per penkerius metus padidinti vadovaujančių moterų procentinę dalį nuo 27 iki 33 proc. toli gražu nėra plataus užmojo. Skundo pateikėjas mano, kad EIB pasikliauja tik tuo, kad kasmet 1 proc. padidėja moterų vadovų procentinė dalis, kuri pastaraisiais metais buvo stabili.

Ombudsmeno vertinimas po to, kai buvo pateiktas pasiūlymas dėl patobulinimų ir rekomendacijos

18. Ombudsmenė palankiai vertina tai, kad EIB imsis tolesnių veiksmų, susijusių su jos pasiūlymu, ir nustatys informavimo apie pažeidimus pranešimų nagrinėjimo tvarkaraštį, kuris bus jo vykdomos informavimo apie pažeidimus politikos peržiūros dalis.

19. Reaguodamas į ombudsmenės **rekomendaciją**, EIB pateikė skundo pateikėjai išsamų atsakymą į jos pranešime apie pažeidimus nurodytus faktus ir skaičius, įskaitant padėties vertinimą lyčių pusiausvyros požiūriu. EIB taip pat pateikė skundo pateikėjui ir ombudsmeniui savo įvairovės strategijos kopiją.



20. Ombudsmenė mano, jog ypač apgailestauju, kad EIB iš pradžių traktavo skundo pateikėjos pranešimą apie pažeidimą kaip nepagrįstą bandymą skųstis dėl savo individualios padėties. Pirma, kaip patvirtinta toliau, skundo pateikėjo iškelti klausimai kelia didelį susirūpinimą. Antra, EIB, sutelkdamas dėmesį į informatoriaus motyvus, o ne į pranešime iškeltus klausimus, rizikuoja atgrasyti informatorius nuo informavimo – pirmas ir svarbiausias dalykas, kurį reikia padaryti gavus pranešimą apie pažeidimą, yra kuo greičiau nustatyti, ar iškelti klausimai turėtų būti ištirti. Trečia, konkrečiai dėl skundo pateikėjo padėties ES Bendrasis Teismas neseniai nusprendė, kad EIB neatliko tinkamo skundo dėl skundo dėl priekabiavimo vertinimo ir tolesnių veiksmų [8]. Dėl to EIB požiūris į skundo pateikėjo pranešimą apie pažeidimus kelia dar didesnę apgailestavimą. Jame taip pat siūloma EIB kultūra, kuri bent jau aptariamų įvykių metu dar nebuvo pasirengusi rimtai atsižvelgti į šiuos klausimus. Tai toliau nagrinėjama toliau.

21. Nors ombudsmenė mano, kad EIB pritarė jos pasiūlymui dėl patobulinimų, taip pat jos rekomendacijoms ir todėl nusprendė baigti nagrinėti bylą, ji norėtų pareikšti tam tikrą susirūpinimą dėl EIB atsakymo esmės, į kurį jis galėtų atsižvelgti įgyvendindamas 2018–2021 m. įvairovės ir įtraukties strategiją.

Tolesni svarstymai

22. Nepaisant to, ar skundo pateikėjo pateikti skaičiai sutampa su oficialiais EIB pateiktais duomenimis, vis dėlto nerimą kelia tai, kad 2017 m. moterų vadovų procentinė dalis EIB buvo net 27 %.

23. 2012–2015 m. EIB įvairovės strategijoje, kuri buvo taikoma tuo metu, kai institucijoje moterų vadovų procentinė dalis buvo mažesnė nei 25 proc., nebuvo numatyta jokių konkrečių moterų vadovų *įdarbinimo* priemonių (tik bendras ketinimas *skatinti* moteris eiti vadovaujamas pareigas). Pasibaigus 2012–2015 m. įvairovės strategijos galiojimui, EIB priėmė kelerių metų, kad priimtų naują įvairovės ir įtraukties strategiją (2018–2021 m. laikotarpiui). Todėl, kai skundo pateikėja pateikė EIB skundą dėl informavimo apie pažeidimą ir savo vėlesnį ombudsmeno skundą, EIB netaikė įvairovės strategijos.

24. 2015 m. išorės rangovo atliktos banko įvairovės padėties analizės rezultatai parodė, kad, palyginti su kitomis finansų įstaigomis, 2014 m. EIB vadovybės lygmeniu buvo daug mažiau moterų [9]. Analizė taip pat parodė, kad 2014 m. EIB į aukščiausių vadovų pareigas (generalinę direktorę/generalinio direktoriaus pavaduotoją arba direktorių) įdarbino ne iš institucijos. Tik 19 % išorės darbuotojų skyriaus vadovų lygmeniu buvo moterys.

25. Tokiomis aplinkybėmis EIB nusprendė 2018–2021 m. įvairovės ir įtraukties strategijoje nustatyti moterų vadovų *įdarbinimo* tikslus. 2018–2021 m. įvairovės ir įtraukties strategijoje nustatytas tikslas, kad iki 2021 m. moterų vadovų būtų 33 proc.

26. Svarbu pažymėti, kad 2003 m. Europos Tarybos rekomendacijoje dėl subalansuoto moterų ir vyrų dalyvavimo priimanč politinius ir viešuosius sprendimus [10] nustatyta, kad „*proporcingas moterų ir vyrų dalyvavimas [sprendimų priėmimo galioje] apibrėžiamas kaip ne mažiau kaip 40 % kiekvienos lyties atstovavimas bet kuriame sprendimų priėmimo organe*



politiniame ir visuomeniniame gyvenime“. 2014 m. moterų, einančių aukščiausias vadovaujamas pareigas EIB (kuriame yra didelė institucijos sprendimų priėmimo įgaliojimų dalis), dalis 2014 m. buvo net 13 proc. Šie skaičiai kelia nerimą ir, atrodo, rodo sisteminę problemą, kurią EIB pirmininkas pripažino 2017 m. rugpjūčio mėn. [11] ir į kurią 2015 m. balandžio mėn. rezoliucijoje dėl EIB [12] atkreipė dėmesį Europos Parlamentas.

27. Tikslas, kad iki 2021 m. 33 proc. moterų eitų vadovaujamas pareigas, tikrai yra geresnis nei iš viso nepasiektas tikslas, tačiau jis vis dar toli gražu neatitinka kitų viešųjų įstaigų, pavyzdžiui, Europos Komisijos [13], nustatyto 40 proc. tikslo pagal Europos Tarybos rekomendaciją. EIB tikslas yra artimesnis Jungtinių Tautų Ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nustatytam 30 % tikslui dėl moterų, einančių pareigas sprendimų priėmimo lygmeniu, **iki 1995 m.** [14]. Praėjus daugiau nei dvidešimčiai metų, EIB, kaip Europos viešajai įstaigai, gali būti tikslinga apsvarstyti galimybę siekti „ambicingesnio“ (savo žodžiais) 40 proc. tikslo. Siekiant per penkerius metus padidinti vadovaujančių moterų skaičių 6 procentiniais punktais, atrodytų, kad šis padidėjimas būtų tik šiek tiek didesnis už jau esamą 1 procentinio punkto per metus augimo tempą. Tai, kad šiuo metu jaunesniojo profesinio lygmens moterų yra daugiau (2017 m. – 57 proc.), yra teigiama, tačiau šios moterys galės eiti vadovaujamas pareigas tik gana tolumoje ateityje.

28. Atrodo, kad EIB mano, kad jo 33 % tikslas atitinka kitas organizacijas, „veikiančias panašiuose rinkos segmentuose“, pavyzdžiui, Europos Centrinį Banką ir *privačius* finansų subjektus. Kalbant apie privačius finansų subjektus, Ombudsmenas mano, kad ES viešoji tarnyba turėtų būti laikoma aukštesniu nei privačių finansų sektoriaus subjektų standartu ir turėtų rodyti pavyzdį lygių galimybių ir įvairovės požiūriu. EIB teigimu, „30–35 % tikslai vyresniosios vadovybės lygmeniu yra bendri“ *privačiuose* finansų subjektuose. Ombudsmeno nuomone, jei privatūs finansų sektoriaus subjektai gali nustatyti 30–35 proc. **vyresniųjų vadovų** pareigas einančių moterų tikslą, „rinkos segmentai“ neturėtų būti kliūtis EIB pasiekti tikslą, kad 40 proc. moterų būtų **vidurinėsios grandies** vadovybės ir aukštesnio lygio.

29. EIB taip pat pagrindžia tai, kad šiuo metu paramos funkcijas atliekančių moterų procentinė dalis yra 89 proc., *kaip „rinkos atspindys“*. Tačiau šiuo atveju atrodo, kad EIB yra įsipareigojęs kovoti su šiomis „rinkos tendencijomis“ ir per penkerius metus padidinti padėjėjų vyrų skaičių nuo 9 % iki 25 %. Tai prieštarauja nustatytam tikslui padidinti moterų vadovų skaičių, kuris per penkerius metus negali viršyti šešių procentinių punktų ir, kaip nurodyta pirmiau, gali būti pasiektas be didelių EIB pastangų.

30. Pirmiau išdėstyti svarstymai pateisina raginimą EIB apsvarstyti galimybę imtis „*laikinių specialių priemonių, kuriomis būtų siekiama paspartinti faktinę vyrų ir moterų lygybę*“, kaip apibrėžta Jungtinių Tautų konvencijoje dėl visų formų diskriminacijos panaikinimo moterims [15]. Ombudsmenas pažymi, kad „de facto lygybę“ viešųjų sprendimų priėmimo organuose Europos Taryba apibrėžė kaip *ne mažiau kaip 40 proc. kiekvienos lyties atstovų*.

31. Ombudsmenas yra įsipareigojęs propaguoti aukščiausius įmanomus administravimo standartus visoje ES valstybės tarnyboje, be kita ko, lygių galimybių srityje. Kaip pabrėžia Europos Komisija savo komunikate „*Geresnė darbo vieta visiems. nuo lygių galimybių iki įvairovės ir įtraukties*“, organizacijos, kurios priima įvairią darbo jėgą ir yra įtraukios, paprastai



duoda geresnių rezultatų, diegia daugiau naujovių ir gali priimti geresnius sprendimus [16] . Todėl ombudsmenė ragina EIB dėti daugiau pastangų siekiant užtikrinti subalansuotą abiejų lyčių atstovavimą visais valdymo lygmenimis ir siekti, kad iki 2021 m. vadovaujančias pareigas einančių moterų skaičius būtų didesnis nei 33 proc. Ji pateiks papildomą pasiūlymą, kaip pagerinti padėtį šioje srityje. Ombudsmenas per 18 mėnesių toliau atidžiai stebės EIB pažangą šioje srityje.

Išvados

Remdamasis tyrimu, ombudsmenas užbaigia šią bylą pateikdamas šias išvadas :

Europos investicijų bankas pritarė Ombudsmeno pasiūlymui dėl patobulinimų.

Europos investicijų bankas pritarė ombudsmeno rekomendacijoms.

Skundo pateikėjui ir EIB bus pranešta apie šį sprendimą .

Pasiūlymas dėl patobulinimų

Europos investicijų bankas turėtų stengtis užtikrinti subalansuotą vyrų ir moterų atstovavimą vadovaujančiose pareigose, kad iki 2021 m. vadovaujančias pareigas einančių moterų skaičius būtų didesnis nei 33 proc.

Emily O'Reilly

Europos ombudsmenas

Strasbūras, 2018 10 17

[1] Savo ataskaitoje skundo pateikėja teigė, kad buvo pažeisti Personalo elgesio kodekso 1.2 ir 1.3 punktai. 1.2 punkte kalbama apie lygias galimybes ir nurodoma, kad „*bankas yra darbdavys, užtikrinantis lygias galimybes ir pagarbą savo darbuotojų orumui.*“ 1.3 punktas susijęs su diskriminacijos netoleravimu ir jame, be kita ko, nurodoma, kad „*kodekso tikslas – nustatyti aukščiausius diskriminacijos netoleravimo standartus. Tai visų pirma taikoma neteisėtai diskriminacijai dėl lyties.*“

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

[2] Remiantis EIB elgesio kodekso 1.5.1 straipsniu.



[3] EIB informavimo apie pažeidimus politikos III.2 punkto a papunktyje nustatyta, kad „*i]kai padaromas sunkus nusižengimas arba šiurkščiai pažeidžiamas Personalo elgesio kodeksas arba sąžiningumo politikos ir atitikties chartija, darbuotojai privalo nedelsdami kreiptis į vyriausiąjį atitikties užtikrinimo pareigūną.*“

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

[4] Skundo pateikėja nesiskundė Ombudsmenui dėl to, kaip EIB nagrinėjo jos skundą dėl priekabiavimo. Ji nusprendė kreiptis į Teisingumo Teismą, žr. 20 punktą.

[5] Galima rasti adresu http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf .
[Nuoroda]

[6] EIB informavimo apie pažeidimus politikos III.2 punkto d papunktyje nustatyta , kad „*jei bankas netinkamai administruoja pirmiau nurodytas procedūras, darbuotojai gali kraštutiniu atveju kreiptis į Europos ombudsmeną pagal atitinkamas nuostatas.*“

[7] Pagal Europos ombudsmeno sprendimo dėl vidaus taisyklių, susijusių su informacijos atskleidimu viešojo intereso labui, 6 straipsnį:

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

[8] Žr. 2018 m. liepos 13 d. Bendrojo Teismo sprendimą *SQ/Europos investicijų bankas*, T-377/17 , ECLI:EU:T:2018:478. Pranešimą spaudai galima rasti čia:
<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Nuoroda]

[9] pirmininko pavaduotojo/generalinio direktoriaus pavaduotojo/generalinio direktoriaus pavaduotojo lygmeniu – 13 proc., palyginti su 29 proc. kitose finansų įstaigose; 20 proc. direktorių lygmeniu, palyginti su 29 proc. kitose finansų įstaigose; ir 27 proc. skyrių vadovų lygmeniu, palyginti su 45 proc. kitose finansų įstaigose.

[10] Galima rasti adresu:
https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848 [Nuoroda]

[11] Žr. straipsnį „[Macho laiko metmenys EIB](#)“ Politico [Nuoroda]:
<https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/>

[12] Paskelbta adresu:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN>
[Nuoroda]. Žr. 58 punktą: „[Europos Parlamentas] *apgailestauja, kad EIB valdymo komitete, valdytojų taryboje ir direktorių valdyboje trūksta įvairovės, visų pirma kiek tai susiję su lytimi [...].*“



[13] *Jvairovė ir įtrauktis: Europos Komisija siekia, kad jos vadovybėje dalyvautų ne mažiau kaip 40 proc. moterų, ir skelbia išsamią strategiją*

http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [Nuoroda]

[14] Žr. JT Pekino deklaracijos ir veiksmų platformos „Moterys valdžioje ir sprendimų priėmimo procese“ 182 punktą

<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> . [Nuoroda]

[15] Paskelbta adresu:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article24> 4 [Nuoroda] straipsnio 1 dalis.

[16] Paskelbta adresu:

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