

Šīs lapa ir mašīntulkota [Saite]. Mašīntulkojumos var būt kļūdas, kas var mazināt skaidrību un precizitāti; Ombuds neuzņemas atbildību par neatbilstībām. Lai iegūtu visuzticamāko informāciju un juridisko precizitāti, lūdzam skatīt šādus dokumentus. avota versija angļu valoda ir norādīta iepriekš. Lai iegūtu plašāku informāciju, lūdzam skatīt mūsu [valodu un tulkošanas politiku](#) [Saite].

Lēmums lietā 366/2017/AMF par to, kā Eiropas Investīciju banka ir reaģējusi uz bažām par dzimumu diskrimināciju un vienlīdzīgām iespējām tās darbiniekiem

Lēmums

Lieta 366/2017/AMF - Uzsākta {0} 23/03/2017 - Atzinuma projekts par {0} 12/04/2018 - Lēmums par {0} 17/10/2018 - Iesaistītās iestādes Eiropas Investīciju banka (Iestāde pieņēmusi ieteikumu(-us)) | Eiropas Investīciju banka (Iestādes atbalstīts ieteikums) |

Lieta attiecās uz Eiropas Investīciju bankas (EIB) darbinieku ziņojumu par iespējamu dzimumu diskrimināciju EIB, jo īpaši vadošos amatos.

Ombude izmeklēja šo jautājumu un konstatēja, ka EIB nebija atbildējusi uz ziņojumu visaptveroši, tostarp nebija sniegusi pārskatu par pasākumiem, kas veikti dzimumu līdzsvara panākšanai. Ombude ieteica EIB novērst šos trūkumus un aicināja EIB uzlabot arī tās politiku attiecībā uz trauksmes cēlējiem, iekļaujot noteikumu, ar ko paredz EIB termiņu, kurā jāatbild uz darbinieku veiktajiem ziņojumiem.

EIB ir pieņēmusi ombudes ierosinājumu un ieteikumus. Tāpēc ombude izmeklēšanu slēdza. Vienlaikus ombude rosina EIB pastiprināt centienus līdzsvarot dzimumu pārstāvniecības panākšanai visos vadības līmeņos un censties panākt, lai līdz 2021. gadam vadošos amatos būtu vairāk nekā 33 % sieviešu, kā to paredz ar pašreizējo mērķi. Kā Eiropas Komisija norādījusi citviet, organizācijas, kas atbalsta daudzveidīgu darbaspēku un iekļauj visas grupas, sasniedz labākus rezultātus, spēj radīt vairāk inovāciju un pieņemt labākus lēmumus.

Sūdzības priekšvēsture

1. Sūdzības iesniedzējs ir Eiropas Investīciju bankas (EIB) darbinieks. Nodaļa, kurā strādāja sūdzības iesniedzējs, tika reorganizēta pēc jauna direktora ierašanās 2014. gadā. Šajā sakarā



sūdzības iesniedzēja zaudēja vadošus amatus. Pēc tam sūdzības iesniedzējs piedalījās atlases procedūrā jaunam vadības amatam tajā pašā departamentā, bet netika izvēlēts. Sūdzības iesniedzēja uzskatīja, ka viņa un citas departamenta vadītājas sievietes ir netaisnīgi pazeminājušas no vadības pienākumiem un ka kopumā sievietēm EIB nav tādas pašas iespējas kā vīriešiem piekļūt vadības amatiem. Sūdzības iesniedzējs 2016. gada 26. oktobrī ziņoja par to [1] EIB [2] saskaņā ar EIB trauksmes celšanas politiku [3]. Saskaņā ar sūdzības iesniedzēja sniegto informāciju EIB kopumā cieš no sieviešu vadītāju trūkuma — 2015. gadā 20 % vadītāju bija sievietes, bet 89 % administratīvā atbalsta amatu bija sievietes. Viņas ziņojuma pamatā bija tas, ka EIB netiek ievēroti vienlīdzīgu iespēju un nediskriminācijas principi dzimuma dēļ.

2. Tajā pašā dienā sūdzības iesniedzējs iesniedza arī sūdzību par aizskarošu izturēšanos [4] saskaņā ar savu politiku *“Cienpilna attieksme darbā”* [5].

3. EIB nereaģēja uz ziņojumu, ko viņa iesniedza saskaņā ar EIB trauksmes celšanas politiku. Pēc tam sūdzības iesniedzējs 2017. gada martā vērsās pie ombuda [6].

4. Ombude sāka izmeklēšanu par sūdzības iesniedzēja apgalvojumu, ka EIB saskaņā ar EIB trauksmes celšanas politiku nav pienācīgi apsvērusi jautājumu, par kuru viņa bija ziņojusi.

Ombuda ierosinājums uzlabojumiem un ieteikumi

5. EIB bija vajadzīgi vairāk nekā 8 mēneši, lai atbildētu uz sūdzības iesniedzēja ziņojumu, kas iesniegts saskaņā ar EIB trauksmes celšanas politiku. EIB atbildēja uz sūdzības iesniedzēja ziņojumu tikai pēc ombuda iesaistīšanās. Lai gan EIB noteikumos par trauksmes celšanu nav noteikts termiņš, līdz kuram EIB jāsniedz atbilde, šo termiņu nevar uzskatīt par pieņemamu, lai atbildētu uz potenciāli nopietniem rīcības pārkāpumiem, kuru dēļ varētu nekavējoties rīkoties. Kavēšanās, atbildot uz darbinieku ziņojumiem, var arī nopietni mazināt uzticēšanos EIB trauksmes celšanas politikai un tādējādi padarīt to neefektīvu.

6. Tāpēc ombuds ierosināja EIB veikt uzlabojumus:

EIB būtu jāievieš grafiks ziņojumu apstrādei saskaņā ar tās trauksmes celšanas politiku [7].

7. Savā iespējamajā atbildē uz ziņojumu, ko sūdzības iesniedzējs iesniedza saskaņā ar EIB trauksmes celšanas politiku, EIB ierosināja, ka sūdzības iesniedzējs ir sagatavojis ziņojumu tikai tāpēc, ka viņa neveiksmīgi izturēja atlases procedūru vadības amatam.

8. Ombude uzskatīja, ka fakts, ka sūdzības iesniedzēja nebija apmierināta ar atlases procedūras iznākumu un viņas departamenta reorganizāciju, nav pietiekams, lai pierādītu, ka par vispārējo jautājumu, uz kuru viņa vērsa EIB uzmanību — vienlīdzīgu iespēju trūkumu — netika ziņots godprātīgi.

9. Savā atbildē uz sūdzības iesniedzēja ziņojumu EIB pievērsās sūdzības iesniedzēja un citu



bijušo sieviešu vadītāju situācijai attiecīgajā departamentā, kas patiešām tika minēts sūdzības iesniedzēja ziņojumā. Tomēr EIB nesniedza skaidru atbildi uz jautājumu par iespējamu vienlīdzīgu iespēju trūkumu sievietēm *kopumā* kā iespējamu sistēmisku problēmu EIB iekšienē. Vienīgā atbilde, ko EIB sniedza sūdzības iesniedzēja paziņotajiem statistikas datiem, bija tāda, ka “attiecībā uz *vispārējo dzimumu līdzsvaru EIB vadošos amatos tas ir daļa no PERSONNEL veicinātās un pārvaldītās daudzveidības politikas*”. Tomēr EIB nekādā veidā neaprunāja savu daudzveidības politiku. Tā arī neteica, vai daudzveidības politika ir publiskota vai izplatīta darbiniekiem. Turklāt EIB neiesniedza ombudam savas daudzveidības politikas kopiju. Tāpēc ombuds konstatēja, ka veids, kādā EIB izskatīja sūdzības iesniedzēja ziņojumu, kas sagatavots saskaņā ar EIB trauksmes celšanas politiku, ir administratīva kļūme.

10. Tādējādi ombuds sniedza EIB šādus ieteikumus:

EIB būtu vispusīgi jāatbild sūdzības iesniedzējai par faktiem un skaitļiem, kas minēti viņas trauksmes cēlēja ziņojumā un kas, viņasprāt, atbalsta viņas apgalvojumu par dzimumu nevienlīdzību EIB. Savā atbildē EIB būtu jāpievēršas arī vispārējam dzimumu līdzsvara jautājumam, ņemot vērā tās priekšsēdētāja publiskos paziņojumus un jauno daudzveidības un iekļaušanas stratēģiju. EIB būtu jāiesniedz sūdzības iesniedzējam tās daudzveidības politikas kopija un jāizklāsta darbības, ko tā ir veikusi un plāno veikt nākotnē, lai panāktu dzimumu līdzsvaru iestādē. Šī visaptverošā atbilde būtu jānosūta sūdzības iesniedzējam divu mēnešu laikā pēc šā ieteikuma, un tajā pašā laikā atbildes (un daudzveidības politikas) kopija būtu jānosūta ombudam.

EIB atzinums par ombuda ierosinājumu uzlabojumiem un ieteikumi

11. EIB informēja ombudi, ka tā ņems vērā viņas **ierosinājumu noteikt** termiņu trauksmes celšanas ziņojumu izskatīšanai saistībā ar notiekošo tās trauksmes celšanas politikas pārskatīšanu.

12. Attiecībā uz Ombuda **ieteikumiem** EIB atbildēja sūdzības iesniedzējam 2018. gada jūnijā. Savā replikā EIB apstrīdēja viņas iesniegtos statistikas datus. Tā norādīja, ka 2014. gada sākumā EIB vadītāju sieviešu īpatsvars bija 24 %. Līdz 2016. gada beigām tas bija palielinājies līdz 27 %. EIB atzina, ka sieviešu īpatsvars administratīvā atbalsta funkcijās 2015. gada beigās bija 89 %. Tomēr tā apgalvoja, ka “*tā atspoguļo tirgus vietu*”.

13. Savā atbildē EIB iesniedza sūdzības iesniedzējam kopiju no EIB Daudzveidības un iekļaušanas stratēģijas 2018.–2021. gadam, kas ir EIB pieņemtā trešā daudzveidības stratēģija. Iepriekšējais attiecās uz laikposmu no 2012. līdz 2015. gadam. EIB uzskata, ka daudzveidības stratēģija 2012.–2015. gadam bija spēkā laikā, kad notika pasākumi, kuru rezultātā sūdzības iesniedzēja iesniedza ziņojumu par trauksmes celšanu. “*Sieviešu kandidātu atlasīšana vadošos amatos*” un “*nodarbinātība vadošos amatos*” bija viens no mērķiem, kas izvirzīts Daudzveidības stratēģijā 2012.–2015. gadam. Tomēr Daudzveidības stratēģijā 2012.–2015. gadam nebija iekļauti konkrēti mērķi sieviešu vadītāju pieņemšanai darbā.



14. EIB paziņoja, ka kopš 2014. gada tā ir pastāvīgi centusies mudināt sievietes pieteikties uz vakancēm, piedaloties mērķtiecīgos darbā pieņemšanas pasākumos un izmantojot sociālos plašsaziņas līdzekļus. 2015. gadā EIB arī noslēdza līgumu ar ārēju konsultāciju uzņēmumu, lai veiktu analīzi par to, kā tā rīkojās daudzveidības ziņā. Šis pētījums palīdzēja EIB apzināt galvenās problēmas, kas jārisina tās Daudzveidības un iekļaušanas stratēģijā 2018.–2021. gadam, kurā atzīts, ka “*līdz šim panāktais progress attiecībā uz dažiem galvenajiem rādītājiem, jo īpaši dzimumu daudzveidību izpildvaras un pārvaldības līmenī, joprojām ir zemāks par mūsu mērķiem*”.

15. EIB norādīja, ka tās Daudzveidības un iekļaušanas stratēģijā 2018.–2021. gadam ir izvirzīts mērķis līdz 2021. gadam palielināt sieviešu vadītāju īpatsvaru no 27 % līdz 33 %. EIB mērķis ir arī līdz tam pašam datumam palielināt vīriešu atbalsta darbinieku īpatsvaru no 9 % līdz 21 %. EIB atzīst, ka “*mērķis attiecībā uz sievietēm vadības līmenī ir zemāks nekā dažu līdzinieku organizāciju mērķis, jo īpaši Eiropas Komisija, kurai ir vērienīgs mērķis līdz 2019. gadam panākt 40 % sieviešu īpatsvaru nodaļas vadītājas amatā (līdzvērtīgs EIB 7. līmenim) un augstāku līmeni. Tomēr EIB uzskata, ka tās mērķis atbilst organizācijām, kas darbojas līdzīgos tirgus segmentos, jo īpaši ECB, kuras mērķis ir 35 % sieviešu vidējā līmeņa vadībā un vairāk (28 % augstākā līmeņa vadības amatos), un privātā finanšu sektora uzņēmumiem, kur 30–35 % augstākās vadības līmenī ir kopīgi mērķi*”. Lai sasniegtu savus mērķus, EIB galveno uzmanību pievērsīs iekšējo talantu attīstīšanai. Tās mērķis būs arī piesaistīt un pieņemt darbā jaunus “*kvalitatīvus un daudzveidīgus*” darbiniekus.

16. Komentāros par EIB atbildi sūdzības iesniedzēja norādīja, ka atšķirība starp viņas sniegto statistiku un EIB minētajiem statistikas datiem ir izskaidrojama ar to, ka EIB norāda sieviešu procentuālo daļu “vadības amatos”, nevis “vadības amatos”. Vispārīgāks termins “vadības loma” ietver darbiniekus, kas vada komandas ikdienas uzdevumus, oficiāli neieņemot vadošus amatus.

17. Sūdzības iesniedzējs uzskata, ka EIB noteiktais mērķis piecu gadu laikā palielināt savu sieviešu vadītāju īpatsvaru no 27 % līdz 33 % nav vērienīgs. Sūdzības iesniedzējs uzskata, ka EIB tikai paļaujas uz sieviešu vadītāju īpatsvara pieaugumu par 1 % gadā, kas pēdējos gados ir izrādījies stabils.

Ombuda novērtējums pēc ieteikuma uzlabojumiem un ieteikumiem

18. Ombude atzinīgi vērtē to, ka EIB sekos līdzi viņas ierosinājumam un noteiks termiņu trauksmes celšanas ziņojumu izskatīšanai saistībā ar notiekošo trauksmes celšanas politikas pārskatīšanu.

19. Reaģējot uz ombuda **ieteikumu**, EIB ir sniegusi sūdzības iesniedzējai detalizētu atbildi uz viņas ziņojumā par trauksmes celšanu minētajiem faktiem un skaitļiem, tostarp situācijas novērtējumu attiecībā uz dzimumu līdzsvaru. EIB ir arī iesniegusi sūdzības iesniedzējam, kā arī



ombudam savas daudzveidības stratēģijas kopiju.

20. Ombuds uzskata, ka īpaši nožēlojami ir tas, ka EIB sākotnēji sūdzības iesniedzējas ziņojumu par trauksmes celšanu uzskatīja par nepamatotu mēģinājumu sūdzēties par viņas individuālo situāciju. Pirmkārt, kā apstiprināts turpmāk, sūdzības iesniedzēja izvirzītie jautājumi rada nopietnas bažas. Otrkārt, koncentrējoties uz trauksmes cēlēja motīviem, nevis ziņojumā minētajiem jautājumiem, EIB riskē atturēt trauksmes cēlētus no tā, ka, saņemot ziņojumu par trauksmes celšanu, vispirms un vissvarīgākais ir pēc iespējas ātrāk noteikt, vai ir jāizmeklē izvirzītie jautājumi. Treškārt, un jo īpaši attiecībā uz sūdzības iesniedzēja situāciju ES Vispārējā tiesa nesen nosprieda, ka EIB nav pienācīgi izvērtējusi sūdzību par aizskarošu izturēšanos un nav veikusi turpmākus pasākumus saistībā ar sūdzību par aizskarošu izturēšanos [8]. Tas padara EIB pieeju sūdzības iesniedzēja trauksmes celšanas ziņojumam vēl jo vairāk nožēlojamu. Tā arī ierosina EIB kultūru, kas vismaz attiecīgo notikumu laikā vēl nebija gatava nopietni uztvert šos jautājumus. Tas ir sīkāk izpētīts turpmāk.

21. Lai gan ombuds uzskata, ka EIB ir pieņēmusi viņas ierosinājumus uzlabojumiem, kā arī viņas ieteikumus un tāpēc ir nolēmusi lietu slēgt, viņa vēlētos paust zināmas bažas par EIB atbildes būtību, lai tā varētu apsvērt, īstenojot savu daudzveidības un iekļaušanas stratēģiju 2018.–2021. gadam.

Turpmākas pārdomas

22. Neatkarīgi no tā, vai sūdzības iesniedzēja sniegtie skaitļi sakrīt ar EIB sniegtajiem oficiālajiem datiem, joprojām ir satraucoši, ka 2017. gadā sieviešu vadītāju īpatsvars EIB bija 27 %.

23. EIB Daudzveidības stratēģijā 2012.–2015. gadam, kas bija spēkā, kad sieviešu vadītāju īpatsvars iestādē bija mazāks par 25 %, nebija iekļauti nekādi īpaši pasākumi sieviešu vadītāju *pieņemšanai darbā* (tikai vispārējs nodoms *paaugstināt* sievietes vadošos amatos). Kad 2012.–2015. gada daudzveidības stratēģija beidzās, EIB bija vajadzīgi vairāki gadi, lai pieņemtu jaunu daudzveidības un iekļaušanas stratēģiju (tā stratēģija laikposmam no 2018. līdz 2021. gadam). Līdz ar to, kad sūdzības iesniedzēja iesniedza savu trauksmes celšanas sūdzību EIB un viņas vēlāko ombuda sūdzību, EIB nebija ieviesusi daudzveidības stratēģiju.

24. Bankas daudzveidības situācijas analīzes rezultāti, ko 2015. gadā veica ārējs darbuzņēmējs, parādīja, ka salīdzinājumā ar citām finanšu iestādēm EIB 2014. gadā vadības līmenī bija daudz mazāks sieviešu īpatsvars [9]. Analīze arī parādīja, ka 2014. gadā EIB nepieņēma sievietes augstākā līmeņa vadības amatos (ģenerāldirektore/ģenerāldirektora vietniece vai direktors) ārpus iestādes. Tikai 19 % no ārējiem darbiniekiem nodaļu vadītāju līmenī bija sievietes.

25. Tas bija konteksts, kurā EIB nolēma savā Daudzveidības un iekļaušanas stratēģijā 2018.–2021. gadam noteikt mērķus sieviešu vadītāju *pieņemšanai darbā*. Daudzveidības un iekļaušanas stratēģijā 2018.–2021. gadam ir noteikts mērķis līdz 2021. gadam panākt, lai 33 % sieviešu vadītu sievietes.



26. Ir svarīgi atzīmēt, ka Eiropas Padomes 2003. gada lēmumā par sieviešu un vīriešu līdzsvarotu līdzdalību politisko un publisko lēmumu pieņemšanā [10] ir noteikts, ka “*sieviešu un vīriešu līdzsvarota līdzdalība [lēmumu pieņemšanas pilnvarās] ir definēta kā vismaz 40 % katra dzimuma pārstāvība jebkurā lēmumu pieņemšanas struktūrā politiskajā un sabiedriskajā dzīvē*”. To sieviešu īpatsvars, kuras ieņem vadošus amatus EIB (kur liela daļa ir iestādes lēmumu pieņemšanas pilnvaras), 2014. gadā bija 13 %. Šie skaitļi ir satraucoši un, šķiet, liecina par sistēmisku problēmu, kuru EIB priekšsēdētājs atzina 2017. gada augustā [11] un Eiropas Parlaments norādīja 2015. gada aprīļa rezolūcijā par EIB [12] .

27. Mērķis līdz 2021. gadam 33 % sieviešu vadošos amatos noteikti ir labāks nekā mērķis vispār, bet tas joprojām ir tālu no 40 % mērķa, ko noteikušas citas publiskās struktūras, piemēram, Eiropas Komisija [13] , saskaņā ar Eiropas Padomes ieteikumu. EIB mērķis ir tuvāks 30 % mērķim, ko līdz 1995. gadam noteikusi Apvienoto Nāciju Organizācijas Ekonomikas un sociālo lietu komiteja attiecībā uz sievietēm lēmumu pieņemšanas līmenī [14] . Vairāk nekā divdesmit gadus vēlāk varētu būt lietderīgi, ka EIB kā Eiropas publiska iestāde apsvērtu mērķi panākt “vērienīgāku” (kas pati par sevi) 40 % mērķi. Lai panāktu sieviešu vadītāju skaita pieaugumu par 6 procentpunktiem piecu gadu laikā, šķiet, ka pieaugums būtu tikai nedaudz lielāks nekā jau esošais pieaugums par 1 procentpunktu gadā. Tas, ka tagad ir vairāk sieviešu “jaunāko profesionālā līmenī” (57 % 2017. gadā), ir pozitīvs, bet šīs sievietes būs tiesīgas ieņemt vadošos amatus tikai diezgan tālā nākotnē.

28. Šķiet, ka EIB uzskata, ka tās 33 % mērķis atbilst citām organizācijām, kas “*darbojas līdzīgos tirgus segmentos*”, piemēram, Eiropas Centrālajai bankai un *privātām* finanšu struktūrām. Attiecībā uz privātām finanšu struktūrām ombuds uzskata, ka ES civildienestam vajadzētu būt augstākam nekā privāto finanšu iestāžu civildienestam un tam būtu jārada piemērs vienlīdzīgu iespēju un daudzveidības ziņā. Saskaņā ar EIB “*mērķi no 30 % līdz 35 % augstākās vadības līmenī ir kopīgi*” *privātajās* finanšu struktūrās. Ombuds uzskata, ka, ja privātas finanšu struktūras var noteikt mērķi — 30–35 % sieviešu ieņemt **augstākā līmeņa vadītāju** amatus, tad “*tirgus segmentiem*” nevajadzētu būt šķērslim, lai EIB sasniegtu mērķi, proti, 40 % sieviešu **vidējā** vadības līmenī un augstākā līmenī.

29. EIB arī pamato faktu, ka sieviešu īpatsvars atbalsta funkcijās pašlaik ir 89 %, jo tas ir “*tirgus atspoguļojums*”. Taču šajā gadījumā EIB, šķiet, ir apņēmusies pielikt pūles, lai cīnītos pret šīm “*tirgus tendencēm*” un piecu gadu laikā palielinātu asistentu vīriešu skaitu no 9 % līdz 25 %. Tas kontrastē ar mērķi palielināt sieviešu vadītāju skaitu, kas nepārsniedz sešus procentpunktus piecu gadu laikā un ko, kā norādīts iepriekš, var sasniegt bez EIB ievērojamām pūlēm.

30. Iepriekš minētie apsvērumi pamato aicinājumu EIB apsvērt iespēju veikt “*īpašus pagaidu pasākumus, kuru mērķis ir veicināt faktisku vīriešu un sieviešu līdztiesību*”, kā noteikts Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par jebkuras sieviešu diskriminācijas izskaušanu [15] . Ombuds norāda, ka “*de facto līdztiesība*” publiskās lēmumu pieņemšanas struktūrās Eiropas Padome ir definējusi kā *vismaz 40 % katra dzimuma pārstāvību*.

31. Ombuds ir apņēmis veicināt visaugstākos iespējamās pārvaldības standartus visā ES



civildienestā, tostarp vienlīdzīgu iespēju jomā. Kā norāda Eiropas Komisija savā paziņojumā “*Labāka darba vieta visiem: no vienlīdzīgām iespējām uz daudzveidību un iekļaušanu*” organizācijas, kas aptver daudzveidīgu darbaspēku un ir iekļaujošas visiem, tiecas sasniegt labākus rezultātus, vairāk ieviest jauninājumus un spēj pieņemt labākus lēmumus [16]. Tāpēc Ombuds mudina EIB pastiprināt centienus, lai panāktu abu dzimumu līdzsvarotu pārstāvību visos vadības līmeņos un izvirzītu mērķi, kas pārsniedz mērķi līdz 2021. gadam panākt, ka 33 % sieviešu ieņem vadošos amatus. Viņa nāks klajā ar papildu ierosinājumu par uzlabojumiem šajā jomā. Ombuds turpinās cieši uzraudzīt EIB progresu šajā jomā, veicot turpmākus pasākumus 18 mēnešu laikā.

Secinājumi

Pamatojoties uz izmeklēšanu, ombuds slēdz šo lietu ar šādiem secinājumiem :

Eiropas Investīciju banka ir pieņēmusi ombuda ierosinājumu par uzlabojumiem.

Eiropas Investīciju banka ir pieņēmusi ombuda ieteikumus.

Sūdzības iesniedzējs un EIB tiks informēti par šo lēmumu .

Ierosinājums uzlabojumiem

Eiropas Investīciju bankai būtu jācenšas panākt vīriešu un sieviešu līdzsvarotu pārstāvību tās vadošajos amatos, cenšoties līdz 2021. gadam panākt, ka 33 % sieviešu ieņem vadošos amatus.

Emily O'Reilly

Eiropas Ombuds

Strasbūrā, 17.10.2018.

[1] Savā ziņojumā sūdzības iesniedzēja apgalvoja, ka ir pārkāpts Personāla rīcības kodeksa 1.2. un 1.3. punkts. 1.2. punkts attiecas uz iespēju vienlīdzību un nosaka, ka “*Banka ir darba devējs, kas garantē vienlīdzīgas iespējas un nodrošina tās darbinieku cieņas ievērošanu.*” 1.3. punkts attiecas uz neiecietību pret diskrimināciju un cita starpā nosaka, ka “*kodeksa mērķis ir noteikt visaugstākos standartus attiecībā uz neiecietību pret diskrimināciju. Tas jo īpaši attiecas uz nelikumīgu diskrimināciju dzimuma dēļ*”



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

[2] Pamatojoties uz EIB rīcības kodeksa 1.5.1. pantu.

[3] EIB trauksmes celšanas politikas III.2. punkta a) apakšpunktā ir noteikts, ka “*gadījumā, ja noticis nopietns Personāla rīcības kodeksa vai Integritātes politikas un atbilstības hartas pārkāpums vai nopietns pārkāpums, darbiniekiem ir nekavējoties jānodod jautājums galvenajam atbilstības amatpersonai.*”

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

[4] Sūdzības iesniedzēja nesūdzējās ombudam par to, kā EIB izskatīja viņas sūdzību par aizskarošu izturēšanos. Viņa izvēlējās vērsties Tiesā ar šo jautājumu, skat. 20. punktu.

[5] Pieejams tīmekļa vietnē http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf . [Saite]

[6] EIB trauksmes celšanas politikas III.2. punkta d) apakšpunktā ir noteikts, ka “*gadījumā, ja Banka ir pieļāvusi administratīvas kļūmes iepriekš minēto procedūru pārvaldībā, darbinieki kā galējo līdzekli var nodot lietu izskatīšanai Eiropas Ombudam saskaņā ar attiecīgajiem noteikumiem.*”

[7] Saskaņā ar 6. pantu „*Eiropas Ombuda Lēmumā par iekšējiem noteikumiem attiecībā uz informācijas izpaušanu sabiedrības interesēs*”:

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

[8] Sk. Vispārējās tiesas 2018. gada 13. jūlija spriedumu *SQ/Eiropas Investīciju banka*, T-377/17 , ECLI:EU:T:2018:478. Paziņojums presei pieejams šeit:

<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Saite]

[9] 13 % viceprezidenta/ģenerāldirektora/ģenerāldirektora vietnieka līmenī salīdzinājumā ar 29 % citās finanšu iestādēs; 20 % direktoru līmenī un 29 % citās finanšu iestādēs; un 27 % nodaļu vadītāju līmenī salīdzinājumā ar 45 % citās finanšu iestādēs.

[10] Pieejams vietnē:

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

[11] Skatīt rakstu “[Mačo laika šķēru pie EIB](#)” Politico [Saite]:

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

[12] Pieejams vietnē:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN> [Saite]. Skatīt 58. punktu: “[Eiropas Parlaments] pauž nožēlu par dažādības trūkumu EIB



vadības komitejā, valdē un direktoru padomē, jo īpaši attiecībā uz dzimumu [...]"

[13] *Daudzveidība un iekļautība: Eiropas Komisija rīkojas, lai tās vadībā iesaistītu vismaz 40 % sieviešu, un nāk klajā ar visaptverošu stratēģiju*

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

[14] Sk. ANO Pekinas deklarāciju un rīcības platformu, "Sievietes pie varas un lēmumu pieņemšanā", 182. punkts

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

[15] Pieejams: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2> 4.

[Saite] panta 1. punkts.

[16] Pieejams:

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