

A tradução desta página foi gerada pela tradução automática [Link]. As traduções automáticas podem conter erros que reduzem potencialmente a clareza e a exatidão; o Provedor de Justiça não aceita qualquer responsabilidade por eventuais discrepâncias. Para informações mais fiáveis e segurança jurídica, consultar: a versão de origem em inglês, acima referida. Para mais informações, consulte a nossa [política linguística e de tradução](#) [Link].

Decisão no processo 366/2017/AMF sobre a forma como o Banco Europeu de Investimento tratou as preocupações com a discriminação de género e a igualdade de oportunidades para o seu pessoal

Decisão

Caso 366/2017/AMF - Aberto em 23/03/2017 - Recomendação sobre 12/04/2018 - Decisão de 17/10/2018 - Instituições em causa Banco Europeu de Investimento (Sugestão(ões) aceite(s) pela instituição) | Banco Europeu de Investimento (Recomendação aceite pela instituição) |

O caso dizia respeito à comunicação, por um membro do pessoal do Banco Europeu de Investimento (BEI), de uma alegada discriminação em razão do género no BEI, em especial a nível da gestão.

O Provedor de Justiça inquiriu a questão e concluiu que o BEI não tinha respondido ao relatório de forma abrangente, nomeadamente não fornecendo uma panorâmica das medidas tomadas para alcançar o equilíbrio entre homens e mulheres. O Provedor de Justiça recomendou que o BEI corrigisse essas falhas e sugeriu que o BEI também melhorasse a sua política em matéria de denúncia de irregularidades através da inclusão de uma disposição que fixasse um prazo para o BEI responder aos relatórios elaborados pelo pessoal.

O BEI aceitou a sugestão e as recomendações do Provedor de Justiça. Por conseguinte, o Provedor de Justiça encerra o inquérito. Ao mesmo tempo, a Provedora de Justiça incentiva o BEI a intensificar os seus esforços para alcançar uma representação equilibrada de género a todos os níveis de gestão e a visar um objetivo mais elevado do que o seu atual objetivo de 33 % de mulheres em cargos de direção até 2021. Tal como salientado pela Comissão Europeia, as organizações que abraçam uma mão de obra diversificada e são inclusivas para todos tendem a produzir melhores resultados, inovar mais e ser capazes de tomar melhores decisões.



Antecedentes da denúncia

1. O autor da denúncia é membro do pessoal do Banco Europeu de Investimento (BEI). O serviço onde o queixoso trabalhava foi reorganizado na sequência da chegada de um novo diretor em 2014. Neste contexto, a queixosa perdeu a sua posição de gestão. Em seguida, o queixoso participou num processo de seleção para um novo lugar de gestão no mesmo departamento, mas não foi selecionado. A queixosa considerou que ela e as outras mulheres gestoras do departamento tinham sido injustamente despromovidas das suas funções de gestão e que, em geral, as mulheres no BEI não têm as mesmas oportunidades que os homens para aceder a cargos de gestão. Em 26 de outubro de 2016, o autor da denúncia comunicou o facto [1] ao BEI [2], em conformidade com a política do BEI em matéria de denúncia de irregularidades [3]. De acordo com o autor da denúncia, o BEI, no seu conjunto, sofre de uma falta de gestores do sexo feminino — em 2015, 20 % dos gestores eram mulheres, enquanto 89 % dos postos de apoio administrativo eram ocupados por mulheres. O seu relatório centrava-se no facto de os princípios da igualdade de oportunidades e da não discriminação com base no género não serem respeitados no BEI.

2. Na mesma data, o autor da denúncia apresentou igualmente uma queixa por assédio [4] ao abrigo da sua política de dignidade no trabalho [5].

3. O BEI não reagiu ao relatório que apresentou no âmbito da política de denúncia de irregularidades do BEI. O queixoso dirigiu-se então ao Provedor de Justiça em março de 2017 [6].

4. A Provedora de Justiça abriu um inquérito sobre a alegação da queixosa de que o BEI não tinha tido devidamente em conta, no âmbito da política de denúncia de irregularidades do BEI, a questão que tinha denunciado.

Sugestão de melhoria e recomendações do Provedor de Justiça

5. O BEI demorou mais de oito meses a responder ao relatório do queixoso, apresentado no âmbito da política de denúncia do BEI. O BEI respondeu ao relatório do queixoso apenas depois de o Provedor de Justiça ter participado. Embora as regras do BEI em matéria de denúncia de irregularidades não estabeleçam um prazo para a resposta do BEI, este prazo não pode ser considerado aceitável para uma resposta a violações potencialmente graves de conduta que possam exigir a adoção imediata de medidas. Os atrasos na resposta às denúncias efetuadas pelo pessoal podem também comprometer gravemente a confiança na política de denúncia de irregularidades do BEI, tornando-a, assim, ineficaz.

6. Por conseguinte, o Provedor de Justiça apresentou a seguinte sugestão de melhoria ao BEI:

O BEI deve estabelecer um calendário para o tratamento das denúncias no âmbito da



sua política em matéria de denúncia de irregularidades [7] .

7. Na sua eventual resposta ao relatório apresentado pela queixosa no âmbito da política de denúncia do BEI, o BEI sugeriu que a queixosa tinha apresentado o relatório apenas por não ter sido bem sucedida no processo de seleção de um lugar de gestão.

8. A Provedora de Justiça considerou que o facto de a queixosa estar insatisfeito com o resultado do processo de seleção e de a reorganização do seu serviço não ser suficiente para provar que a questão geral que tinha trazido à atenção do BEI — falta de igualdade de oportunidades — não foi comunicada de boa-fé.

9. Na sua resposta ao relatório do queixoso, o BEI centrou-se na situação do queixoso e de outras ex-gestoras do seu departamento específico, que foi efetivamente mencionada no relatório da queixosa. No entanto, o BEI não deu uma resposta clara sobre a questão da alegada falta de igualdade de oportunidades para as mulheres *em geral* , enquanto potencial problema sistémico no seio do BEI. A única resposta que o BEI deu às estatísticas comunicadas pelo queixoso foi que, no que diz respeito *ao «equilíbrio geral de género nos cargos de gestão do BEI, este faz parte da política de diversidade promovida e administrada pela PERSONNEL »* . No entanto, o BEI não descreveu de forma alguma a sua política em matéria de diversidade. Também não disse se a Política de Diversidade tinha sido tornada pública ou distribuída ao pessoal. Além disso, o BEI não forneceu ao Provedor de Justiça uma cópia da sua política de diversidade. Por conseguinte, o Provedor de Justiça considerou que a forma como o BEI tinha tratado o relatório do queixoso, elaborado no âmbito da política de denúncia do BEI, constituía má administração.

10. Por conseguinte, o Provedor de Justiça formulou as seguintes recomendações ao BEI:

O BEI deve responder à queixosa de forma abrangente no que diz respeito aos factos e números citados no seu relatório de denúncia e que, segundo ela, apoiam a sua alegação de desigualdade de género no BEI. Na sua resposta, o BEI deverá também abordar a questão geral do equilíbrio de género, tendo em conta as declarações públicas do seu Presidente e a sua nova estratégia de diversidade e inclusão . O BEI deve fornecer ao queixoso uma cópia da sua política em matéria de diversidade e descrever as ações que tem vindo a tomar e tenciona tomar no futuro, a fim de alcançar o equilíbrio de género na instituição. Esta resposta exaustiva deve ser enviada ao queixoso no prazo de dois meses a contar da data da presente recomendação e, ao mesmo tempo, deve ser enviada uma cópia da resposta (e da política de diversidade) ao Provedor de Justiça.

Parecer do BEI sobre a sugestão de melhoria e recomendações do Provedor de Justiça

11. O BEI informou a Provedora de Justiça de que teria em conta a sua **sugestão de estabelecer** um calendário para o tratamento das denúncias, no contexto da revisão em curso da sua política em matéria de denúncia de irregularidades.



12. No que diz respeito às **recomendações** do Provedor de Justiça, o BEI respondeu ao queixoso em junho de 2018. Na réplica, o BEI contestou as estatísticas que forneceu. Declarou que, no início de 2014, a percentagem de mulheres gestoras no BEI era de 24 %. Tinha aumentado para 27 % no final de 2016. O BEI reconheceu que a percentagem de mulheres em funções de apoio administrativo era de 89 % no final de 2015. Argumentou, no entanto, que « *este é um reflexo do mercado* ».

13. Na sua resposta, o BEI forneceu ao queixoso uma cópia da «Estratégia de Diversidade e Inclusão do BEI 2018-2021», que é a terceira estratégia para a diversidade adotada pelo BEI. O anterior abrangeu o período 2012-2015. De acordo com o BEI, a Estratégia para a Diversidade 2012-2015 estava em vigor quando ocorreram os eventos que levaram a queixosa a apresentar o seu relatório de denúncia de irregularidades. Entre *os objetivos da Estratégia para a Diversidade 2012-2015 figuravam a «lista restrita de candidatas para cargos de gestão» e a «promoção das mulheres para cargos de direção»*. No entanto, a Estratégia para a Diversidade 2012-2015 não incluía objetivos específicos para o recrutamento de mulheres gestoras.

14. O BEI declarou que, desde 2014, tem envidado esforços contínuos para incentivar as mulheres a candidatarem-se a vagas, participando em eventos de recrutamento específicos e através da utilização das redes sociais. Em 2015, o BEI também contratou uma empresa de consultoria externa para realizar uma análise do seu comportamento em termos de diversidade. Este estudo ajudou o BEI a identificar os principais desafios a abordar na sua Estratégia para a Diversidade e a Inclusão 2018-2021, que reconhece que *os progressos realizados até à data em algumas métricas fundamentais — nomeadamente a diversidade de género nos níveis executivo e de gestão — continuam a ser inferiores às nossas ambições*.

15. O BEI salientou que a sua Estratégia para a Diversidade e a Inclusão 2018-2021 estabelece o objetivo de aumentar a percentagem de mulheres gestoras de 27 % para 33 % até 2021. O BEI pretende igualmente aumentar a percentagem de pessoal de apoio do sexo masculino de 9 % para 21 % até à mesma data. O BEI reconhece que « *o objetivo para as mulheres a nível de gestão é inferior ao de algumas organizações inter pares, nomeadamente a Comissão Europeia, que tem um objetivo ambicioso de 40 % de mulheres no chefe de unidade (equivalente ao nível 7 do BEI) e superior até 2019* ». O BEI considera, no entanto, que o seu objetivo está em consonância com as organizações «*que operam em segmentos de mercado semelhantes, nomeadamente o BCE, que visa 35 % de mulheres em quadros médios ou superiores (com 28 % em cargos de direção de topo) e empresas do setor financeiro privado, onde são comuns objetivos de 30 % a 35 % a nível dos quadros superiores* ». A fim de alcançar os seus objetivos, o BEI centrar-se-á principalmente no desenvolvimento de talentos internos. Terá igualmente por objetivo atrair e recrutar novos membros do pessoal «*de alta qualidade e diversificados* ».

16. Nas suas observações sobre a resposta do BEI, a queixosa afirmou que a diferença entre as estatísticas que forneceu e as estatísticas referidas pelo BEI se deve ao facto de o BEI indicar a percentagem de mulheres em «funções de gestão» em vez de «postos de gestão». O



termo mais genérico «função de gestão» inclui o pessoal que gere as tarefas diárias de uma equipa sem ocupar oficialmente uma posição de gestão.

17. O autor da denúncia considera que o objetivo estabelecido pelo BEI de aumentar a sua percentagem de mulheres gestoras de 27 % para 33 % em cinco anos está longe de ser ambicioso. O autor da denúncia considera que o BEI se limita a basear-se no aumento anual de 1 % da percentagem de mulheres gestoras que se revelou estável ao longo dos últimos anos.

Avaliação do Provedor de Justiça após a sugestão de melhorias e recomendações

18. A Provedora de Justiça congratula-se com o facto de o BEI dar seguimento à sua sugestão e estabelecer um calendário para o tratamento das denúncias no âmbito da revisão em curso da sua política em matéria de denúncia de irregularidades.

19. Em resposta à **recomendação** da Provedora de Justiça, o BEI forneceu ao queixoso uma resposta pormenorizada aos factos e números citados no seu relatório de denúncia de irregularidades, incluindo uma avaliação da situação em termos de equilíbrio entre homens e mulheres. O BEI forneceu também ao queixoso, bem como ao Provedor de Justiça, uma cópia da sua Estratégia para a Diversidade.

20. A Provedora de Justiça considera que é particularmente lamentável que o BEI tenha inicialmente tratado o relatório de denúncia da queixosa como uma tentativa injustificada de queixar-se da sua própria situação individual. Em primeiro lugar, tal como a seguir se confirma, as questões suscitadas pelo autor da denúncia são motivo de grande preocupação. Em segundo lugar, ao centrar-se nos motivos de um denunciante, e não nas questões levantadas no relatório, o BEI corre o risco de desencorajar os denunciantes de se apresentarem — a primeira e mais importante coisa a fazer quando é recebido um relatório de denúncia é determinar, o mais rapidamente possível, se as questões levantadas devem ser investigadas. Em terceiro lugar, e especificamente no que diz respeito à situação do autor da denúncia, o Tribunal Geral da UE considerou recentemente que o BEI não procedeu a uma avaliação adequada e não deu seguimento à queixa por assédio do queixoso [8]. Isto torna ainda mais lamentável a abordagem do BEI relativamente ao relatório de denúncia do queixoso. Sugere também uma cultura no BEI que, pelo menos na altura dos acontecimentos em questão, ainda não estava pronta para levar estas questões a sério. Esta questão é explorada mais adiante.

21. Embora a Provedora de Justiça considere que o BEI aceitou a sua sugestão de melhoria, bem como as suas recomendações, tendo, por conseguinte, decidido encerrar o processo, gostaria de manifestar algumas preocupações em relação ao conteúdo da resposta do BEI, que deve ter em conta na execução da sua Estratégia para a Diversidade e a Inclusão 2018-2021.

Outras reflexões



22. Independentemente da questão de saber se os valores fornecidos pelo autor da denúncia coincidem com os dados oficiais fornecidos pelo BEI, não deixa de ser verdade que é preocupante que, em 2017, a percentagem de mulheres gestoras no BEI tenha sido tão baixa como 27 %.

23. A Estratégia para a Diversidade 2012-2015 do BEI, que estava em vigor quando a percentagem de mulheres gestoras na instituição era inferior a 25 %, não incluía quaisquer medidas específicas para o *recrutamento* de mulheres dirigentes (apenas uma intenção geral de *promover* as mulheres para cargos de direção). Quando a Estratégia para a Diversidade 2012-2015 expirou, o BEI demorou vários anos a adotar uma nova Estratégia para a Diversidade e a Inclusão (a Estratégia para o período 2018-2021). Por conseguinte, quando a queixosa apresentou a sua queixa de denúncia ao BEI e à subsequente queixa do Provedor de Justiça, o BEI não dispunha de uma estratégia para a diversidade.

24. Os resultados da análise da situação de diversidade do Banco, realizada por um contratante externo em 2015, revelaram que, em comparação com outras instituições financeiras, o BEI tinha uma percentagem muito inferior de mulheres a nível de gestão em 2014 [9]. A análise revelou igualmente que, em 2014, o BEI não recrutou mulheres para «empregos de gestão de topo» (Diretor-Geral/Diretor-Geral Adjunto ou Diretor-Geral) de fora da instituição. Apenas 19 % dos recrutados externos a nível de chefe de unidade eram mulheres.

25. Foi neste contexto que o BEI decidiu fixar objetivos na sua Estratégia para a Diversidade e a Inclusão 2018-2021 para o *recrutamento* de mulheres gestoras. A Estratégia para a Diversidade e a Inclusão 2018-2021 estabelece uma meta de 33 % das mulheres gestoras até 2021.

26. É importante notar que a Recomendação do Conselho da Europa de 2003 relativa à participação equilibrada de mulheres e homens no processo de decisão político e público [10] estabelece que «a *participação equilibrada de mulheres e homens [no poder de decisão] é definida como uma representação mínima de 40 % de cada sexo em qualquer órgão de decisão na vida política e pública*». A percentagem de mulheres em cargos de direção de topo no BEI (onde reside uma parte significativa do poder de decisão da instituição) foi tão baixa como 13 % em 2014. Estes números são preocupantes e parecem indicar um problema sistémico que foi reconhecido pelo Presidente do BEI em agosto de 2017 [11] e assinalado pelo Parlamento Europeu numa resolução sobre o BEI em abril de 2015 [12].

27. Um objetivo de 33 % de mulheres em cargos de direção até 2021 é certamente melhor do que nenhum objetivo, mas ainda está longe do objetivo de 40 % fixado por outros organismos públicos, como a Comissão Europeia [13], em conformidade com a recomendação do Conselho da Europa. O objetivo do BEI está mais próximo do objetivo de 30 % fixado pelo Comité Económico e Social das Nações Unidas para as mulheres em cargos a nível da tomada de decisões **até 1995** [14]. Mais de vinte anos mais tarde, poderá ser adequado que o BEI, enquanto organismo público europeu, pondere o objetivo de 40 % mais «ambicioso» (em suas próprias palavras). O objetivo de um aumento de 6 pontos percentuais das mulheres gestoras



ao longo de cinco anos parece implicar um aumento apenas ligeiramente superior à taxa de aumento de 1 ponto percentual por ano já existente. O facto de haver agora mais mulheres a nível de «profissional júnior» (57 % em 2017) é positivo, mas estas mulheres só serão elegíveis para cargos de gestão num futuro bastante distante.

28. O BEI parece considerar que o seu objetivo de 33 % está em consonância com outras organizações «*que operam em segmentos de mercado semelhantes*», como o Banco Central Europeu e entidades financeiras *privadas*. No que diz respeito às entidades financeiras privadas, o Provedor de Justiça considera que a função pública da UE deve ser mais elevada do que a das entidades financeiras privadas e deve dar o exemplo em termos de igualdade de oportunidades e diversidade. Segundo o BEI, «*os objetivos de 30 % a 35 % a nível dos quadros superiores são comuns*» nas entidades financeiras *privadas*. O Provedor de Justiça considera que, se as entidades financeiras privadas estiverem em condições de fixar um objetivo de 30 % a 35 % das mulheres em **cargos** de direção, os «*segmentos de mercado*» não devem constituir um obstáculo para que o BEI atinja o objetivo de 40 % de mulheres a nível de quadros **médios** ou superiores.

29. O BEI justifica igualmente o facto de a percentagem de mulheres em funções de apoio ser atualmente de 89 %, como «*um reflexo do mercado*». Mas, neste caso, o BEI parece empenhado em lutar contra estas «tendências do mercado» e aumentar o número de assistentes do sexo masculino de 9 % para 25 % ao longo de cinco anos. Tal contrasta com o objetivo fixado para o aumento do número de mulheres gestoras, que se limita a seis pontos percentuais ao longo de cinco anos e pode, tal como acima referido, ser alcançado sem esforços significativos por parte do BEI.

30. As reflexões acima referidas justificam que o BEI pondere a adoção de «*medidas especiais temporárias destinadas a acelerar a igualdade de facto entre homens e mulheres*», tal como definido na Convenção das Nações Unidas sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres [15]. O Provedor de Justiça observa que a «igualdade de facto» nos órgãos de decisão públicos foi definida pelo Conselho da Europa como uma *representação mínima de 40 % de cada género*.

31. O Provedor de Justiça está empenhado em promover os mais elevados padrões de administração em toda a função pública da UE, incluindo no domínio da igualdade de oportunidades. Como salienta a Comissão Europeia na sua Comunicação «*Um local de trabalho melhor para todos: desde a igualdade de oportunidades até à diversidade e inclusão*», as organizações que abraçam uma força de trabalho diversificada e são inclusivas para todos tendem a produzir melhores resultados, inovar mais e ser capazes de tomar melhores decisões [16]. Por conseguinte, o Provedor de Justiça incentiva o BEI a intensificar os seus esforços para alcançar uma representação equilibrada de ambos os géneros a todos os níveis de gestão e a visar um objetivo mais elevado do que o objetivo de 33 % de mulheres em cargos de direção até 2021. Apresentará uma sugestão adicional de melhoria a este respeito. O Provedor de Justiça continuará a acompanhar de perto os progressos do BEI neste domínio, através de um acompanhamento nos próximos 18 meses.



Conclusões

Com base no inquérito, o Provedor de Justiça encerra este caso com as seguintes conclusões :

O Banco Europeu de Investimento aceitou a sugestão de melhoria do Provedor de Justiça.

O Banco Europeu de Investimento aceitou as recomendações do Provedor de Justiça.

O queixoso e o BEI serão informados desta decisão .

Sugestão de melhoria

O Banco Europeu de Investimento deve esforçar-se por alcançar uma representação equilibrada de homens e mulheres nos seus cargos de gestão, com o objetivo de atingir um nível mais elevado do que o objetivo de 33 % de mulheres em cargos de direção até 2021.

Emily O'Reilly

Provedor de Justiça Europeu

Estrasburgo, 17/10/2018

[1] No seu relatório, a queixosa alegou que havia violações dos pontos 1.2 e 1.3 do Código de Conduta do Pessoal. O ponto 1.2 refere-se à igualdade de oportunidades e estabelece que «o Banco é um empregador que garante a igualdade de oportunidades e garante o respeito pela dignidade dos seus trabalhadores». O ponto 1.3 diz respeito à não tolerância à discriminação e estabelece, entre outras coisas, que «o Código visa estabelecer os mais elevados padrões em matéria de não tolerância à discriminação. Isto aplica-se, em especial, à discriminação ilícita em razão do sexo»

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

[2] Com base no artigo 1.º5.º1.º do Código de Conduta do BEI.

[3] O ponto III.2, alínea a), da política de denúncia de irregularidades do BEI estabelece que «em caso de falta grave ou de violação grave do Código de Conduta do Pessoal ou da Carta da Política de Integridade e da Carta de Cumprimento, os membros do pessoal são obrigados a



remeter imediatamente a questão para o Diretor-Geral da Cumprimento. »

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

[4] A queixosa não apresentou queixa ao Provedor de Justiça sobre a forma como o BEI tratou a sua queixa por assédio. Optou por submeter esta questão ao Tribunal de Justiça, v. n.º 20.

[5] Disponível em http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Link]

[6] O ponto III.2, alínea d), da política de denúncia de irregularidades do BEI prevê que «em caso de má administração por parte do Banco na gestão dos procedimentos acima referidos, os membros do pessoal podem, em último recurso, remeter a questão para o **Provedor de Justiça Europeu**, em conformidade com as disposições pertinentes. »

[7] Em conformidade com o artigo 6.º da « *Decisão do Provedor de Justiça Europeu relativa às regras internas em matéria de divulgação de informações de interesse público* »:

<https://www.ombudsman.europa.eu/cases/correspondence.faces/en/59102/html.bookmark#h14> [Link]

[8] Ver acórdão do Tribunal Geral de 13 de julho de 2018, *SQ/European Investment, Bank*, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Comunicado de imprensa disponível aqui: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Link]

[9] 13 % a nível do vice-presidente/diretor-geral/diretor-geral adjunto contra 29 % noutras instituições financeiras; 20 % ao nível do Diretor contra 29 % noutras instituições financeiras; e 27 % a nível do Chefe de Unidade contra 45 % nas outras instituições financeiras.

[10] Disponível em:

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

[11] Ver artigo « [Macho time warp at the EIB](#) » in [Politico](#) [Link]:

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

[12] Disponível em:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN> [Link]. Ver ponto 58: «O Parlamento Europeu lamenta a falta de diversidade no comité de gestão, no conselho de administração e no conselho de administração do BEI, em especial no que diz respeito ao género [...]»

[13] *Diversidade e Inclusão: A Comissão Europeia atua para chegar a, pelo menos, 40 % das mulheres na sua gestão e lança uma estratégia abrangente*

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

[14] Ver Declaração e Plataforma de Ação de Pequim das Nações Unidas, «Mulheres no poder



e na tomada de decisões», ponto 182

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

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

[Link] artigo 4.º, n.º 1.

[16] Disponível em:

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

[Link]