

Traducerea acestei pagini a fost generată prin traducere automată [Link]. Traducerile automate pot conține erori care pot reduce claritatea și exactitatea; Ombudsmanul nu își asumă răspunderea pentru eventuale discrepanțe. Pentru cele mai fiabile informații și securitate juridică, vă rugăm să consultați versiunea sursă din engleză, linkul de mai sus. Pentru mai multe informații, vă rugăm să consultați [politica noastră lingvistică și de traducere](#) [Link].

Deciziei în cazul 366/2017/AMF privind modul în care Banca Europeană de Investiții a tratat preocupările personalului său legate de discriminarea de gen și de egalitatea de șanse

Decizie

Caz 366/2017/AMF - Deschis la 23/03/2017 - Recomandare privind 12/04/2018 - Decizie din 17/10/2018 - Instituțiile vizate Banca Europeană de Investiții (Sugestii acceptate de către instituție) | Banca Europeană de Investiții (Recomandare acceptată de instituție) |

Cazul viza raportarea de către un membru al personalului Băncii Europene de Investiții (BEI) a unei presupuse discriminări de gen la BEI, în special la nivel de conducere.

Ombudsmanul a analizat problema și a constatat că BEI nu a furnizat un răspuns complet acestei reclamații, în special prin faptul că nu a oferit o imagine de ansamblu a acțiunilor întreprinse în vederea atingerii unui echilibru de gen. Ombudsmanul a recomandat BEI să remedieze aceste deficiențe și i-a sugerat să-și îmbunătățească și politica privind semnalarea neregulilor, incluzând o dispoziție prin care se stabilește un termen limită în care BEI să răspundă la reclamațiile personalului.

BEI a acceptat sugestia și recomandările Ombudsmanului. Prin urmare, Ombudsmanul a închis ancheta. În același timp, Ombudsmanul încurajează BEI să-și intensifice eforturile pentru a realiza o reprezentare echilibrată a dimensiunii de gen la toate nivelurile de conducere și pentru a-și depăși obiectivul actual de a avea 33% femei în funcții de conducere până în 2021. Astfel cum menționa Comisia Europeană cu altă ocazie, organizațiile care angajează o forță de muncă diversă și sunt incluzive pentru toți tind să obțină rezultate mai bune, să inoveze mai mult și să ia decizii mai bune.

Contextul plângerii



1. Reclamantul este membru al personalului Băncii Europene de Investiții (BEI). Departamentul în care lucra reclamantul a fost reorganizat în urma sosirii unui nou director în 2014. În acest context, reclamanta și-a pierdut poziția de conducere. Reclamantul a participat apoi la o procedură de selecție pentru un nou post de conducere în cadrul aceluiași departament, dar nu a fost selectat. Reclamanta a considerat că ea și celelalte femei cu funcții de conducere din cadrul departamentului au fost retrogradate în mod inechitabil de la rolurile lor de conducere și că, în general, femeile din BEI nu au aceleași oportunități ca bărbații de a avea acces la posturile de conducere. La 26 octombrie 2016, reclamantul a raportat acest lucru [1] BEI [2], în conformitate cu politica BEI de avertizare în interes public [3] . Potrivit reclamantului, BEI, în ansamblu, suferă din cauza lipsei de cadre de conducere de sex feminin – în 2015, 20 % dintre manageri erau femei, în timp ce 89 % din posturile de sprijin administrativ erau ocupate de femei. Esența raportului său a fost că principiile egalității de șanse și nediscriminării pe criterii de gen nu sunt respectate în cadrul BEI.

2. La aceeași dată, reclamantul a depus, de asemenea, o plângere de hărțuire [4] în cadrul politicii sale *privind demnitatea la locul de muncă* [5] .

3. BEI nu a reacționat la raportul pe care l-a prezentat în cadrul politicii BEI de avertizare în interes public. Reclamantul s-a adresat apoi Ombudsmanului în martie 2017 [6] .

4. **Ombudsmanul** a deschis o anchetă cu privire la afirmația reclamantului potrivit căreia BEI nu a luat în considerare în mod corespunzător, în cadrul politicii BEI de avertizare în interes public, chestiunea pe care o raportase.

Sugestia Ombudsmanului de îmbunătățire și recomandări

5. BEI a avut nevoie de mai mult de 8 luni pentru a răspunde la raportul reclamantului, prezentat în cadrul politicii BEI de avertizare în interes public. BEI a răspuns la raportul reclamantului numai după ce Ombudsmanul s-a implicat. Deși normele BEI privind denunțarea neregulilor nu stabilesc un termen limită pentru ca BEI să răspundă, această perioadă de timp nu poate fi considerată acceptabilă pentru un răspuns la potențiale încălcări grave ale comportamentului care ar putea necesita luarea de măsuri cu promptitudine. Întârzierile în ceea ce privește răspunsul la rapoartele întocmite de personal pot, de asemenea, să submineze în mod grav încrederea în politica BEI de avertizare în interes public și, prin urmare, să o facă inefficientă.

6. **Prin urmare**, Ombudsmanul a adresat BEI următoarea sugestie de îmbunătățire:

BEI ar trebui să stabilească un calendar pentru tratarea rapoartelor în cadrul politicii sale de avertizare în interes public [7] .

7. În răspunsul său final la raportul prezentat de reclamantă în cadrul politicii BEI de denunțare a neregulilor, BEI a sugerat că reclamanta a făcut raportul numai pentru că nu a reușit să participe la procedura de selecție pentru un post de conducere.



8. Ombudsmanul a considerat că faptul că reclamantul era nemulțumit de rezultatul procedurii de selecție și de reorganizarea departamentului său nu a fost suficient pentru a dovedi că problema generală pe care a adus-o în atenția BEI – lipsa egalității de șanse – nu a fost raportată cu bună-credință.

9. În răspunsul său la raportul reclamantului, BEI s-a concentrat asupra situației reclamantului și a altor foste femei cu funcții de conducere din departamentul lor special, care a fost într-adevăr menționată în raportul reclamantului. Cu toate acestea, BEI nu a reușit să ofere un răspuns clar cu privire la problema presupusei lipse de șanse egale pentru femei *în general*, ca o potențială problemă sistemică în cadrul BEI. Singurul răspuns pe care BEI l-a dat statisticilor raportate de reclamant a fost că, în ceea ce privește „*echilibrul general de gen în posturile de conducere ale BEI, acesta face parte din politica privind diversitatea promovată și administrată de PERSONNEL*”. Cu toate acestea, BEI nu a descris în niciun fel politica sa privind diversitatea. Nici nu a precizat dacă politica de diversitate a fost făcută publică sau distribuită personalului. În plus, BEI nu a furnizat Ombudsmanului o copie a politicii sale privind diversitatea. Prin urmare, Ombudsmanul a constatat că modul în care BEI tratase raportul reclamantului, elaborat în cadrul politicii BEI de avertizare în interes public, constituia o administrare defectuoasă.

10. Astfel, Ombudsmanul a adresat BEI următoarele recomandări:

BEI ar trebui să răspundă reclamantului într-un mod cuprinzător cu privire la faptele și cifrele citate în raportul său privind avertizorii și care, susține ea, susțin afirmația acesteia privind inegalitatea de gen în cadrul BEI. În răspunsul său, BEI ar trebui, de asemenea, să abordeze problema generală a echilibrului de gen, ținând seama de declarațiile publice ale președintelui său și de noua sa strategie privind diversitatea și incluziunea. BEI ar trebui să furnizeze reclamantului o copie a politicii sale privind diversitatea și să prezinte acțiunile pe care le-a întreprins și intenționează să le întreprindă în viitor, pentru a realiza echilibrul de gen în cadrul instituției. Acest răspuns cuprinzător ar trebui trimis reclamantului în termen de două luni de la prezenta recomandare și, în același timp, o copie a răspunsului (și a politicii privind diversitatea) ar trebui trimisă Ombudsmanului.

Avizul BEI privind sugestia Ombudsmanului de îmbunătățire și recomandări

11. BEI a informat Ombudsmanul că va ține seama de **sugestia sa** de a stabili un calendar pentru gestionarea rapoartelor de avertizare în interes public, în contextul revizuirii în curs a politicii sale de avertizare în interes public.

12. În ceea ce privește recomandările Ombudsmanului, BEI a răspuns reclamantului în iunie 2018. În replică, BEI a contestat statisticile pe care le furnizase. Aceasta a precizat că, la începutul anului 2014, procentul de femei cu funcții de conducere în cadrul BEI era de 24 %. Acesta a crescut la 27 % până la sfârșitul anului 2016. BEI a recunoscut că procentul femeilor



care ocupă funcții de sprijin administrativ era de 89 % la sfârșitul anului 2015. Cu toate acestea, aceasta a susținut că „*aceasta este o reflectare a pieței*”.

13. În răspunsul său, BEI a furnizat reclamantului o copie a „Strategiei BEI privind diversitatea și incluziunea 2018-2021”, care este a treia strategie privind diversitatea adoptată de BEI. Cea anterioară a acoperit perioada 2012-2015. Potrivit BEI, Strategia privind diversitatea 2012-2015 era în vigoare atunci când au avut loc evenimentele care au determinat-o pe reclamantă să își prezinte raportul privind denunțarea neregulilor. „*Lista restrânsă a candidaților femeii pentru funcții de conducere*” și „*promovarea femeilor în funcții de conducere*” s-au numărat printre obiectivele Strategiei privind diversitatea 2012-2015. Cu toate acestea, Strategia privind diversitatea 2012-2015 nu a inclus obiective specifice pentru recrutarea femeilor de conducere.

14. BEI a declarat că, începând din 2014, a depus eforturi continue pentru a încuraja femeile să candideze pentru posturi vacante, prin participarea la evenimente specifice de recrutare și prin utilizarea platformelor de comunicare socială. În 2015, BEI a contractat, de asemenea, o firmă de consultanță externă pentru a efectua o analiză a modului în care funcționează în ceea ce privește diversitatea. Acest studiu a ajutat BEI să identifice principalele provocări care trebuie abordate în Strategia sa privind diversitatea și incluziunea 2018-2021, care recunoaște că „*progresele înregistrate până în prezent în ceea ce privește anumiți indicatori-cheie – în special diversitatea de gen la nivel executiv și de conducere – rămân sub ambițiile noastre*”.

15. BEI a subliniat că Strategia sa privind diversitatea și incluziunea pentru perioada 2018-2021 stabilește un obiectiv de creștere a procentului de femei angajate de la 27 % la 33 % până în 2021. BEI urmărește, de asemenea, să crească ponderea personalului de sprijin masculin de la 9 % la 21 % până la aceeași dată. BEI recunoaște că „*obiectivul pentru femei la nivel de conducere este mai mic decât cel al unor organizații inter pares, în special al Comisiei Europene, care are un obiectiv ambițios de 40 % femei în calitate de șef de unitate (echivalent cu nivelul 7 al BEI) și mai mult până în 2019*”. Cu toate acestea, BEI consideră că obiectivul său este în concordanță cu „*organizațiile care își desfășoară activitatea pe segmente de piață similare, în special BCE, care vizează 35 % femei cu funcții de conducere de nivel mediu și superior (cu 28 % în funcții de conducere superioară) și societăți din sectorul financiar privat, în cazul cărora țintele între 30 % și 35 % la nivelul conducerii superioare sunt comune*”. Pentru a-și atinge obiectivele, BEI se va concentra în primul rând pe dezvoltarea talentelor interne. Acesta va urmări, de asemenea, să atragă și să recruteze noi membri ai personalului „*de înaltă calitate și diversi*”.

16. În observațiile sale cu privire la răspunsul BEI, reclamanta a afirmat că diferența dintre statisticile pe care le-a furnizat și statisticile menționate de BEI se datorează faptului că BEI a acordat procentul de femei în „roluri de conducere” în loc de „posturi de conducere”. Termenul mai generic de „rol de management” include personalul care gestionează sarcinile zilnice ale unei echipe fără a deține în mod oficial o funcție de conducere.

17. Reclamantul consideră că obiectivul stabilit de BEI de a-și crește procentul de administratori de sex feminin de la 27 % la 33 % în cinci ani este departe de a fi ambițios. Reclamantul consideră că BEI se bazează doar pe creșterea anuală de 1 % a procentului de femei manager



care s-a dovedit a fi constant în ultimii ani.

Evaluarea Ombudsmanului după propunerea de îmbunătățire și recomandări

18. Ombudsmanul salută faptul că BEI va da curs sugestiei sale și va stabili un calendar pentru gestionarea rapoartelor de avertizare în interes public, ca parte a revizuirii în curs a politicii sale de avertizare în interes public.

19. Ca răspuns la **recomandarea** Ombudsmanului, BEI a furnizat reclamantului un răspuns detaliat la faptele și cifrele citate în raportul său privind denunțarea neregulilor, inclusiv o evaluare a situației în ceea ce privește echilibrul de gen. BEI a furnizat, de asemenea, reclamantului, precum și Ombudsmanului, o copie a strategiei sale privind diversitatea.

20. Ombudsmanul consideră că este deosebit de regretabil faptul că BEI a tratat inițial raportul de denunțare a plângerii ca pe o încercare nejustificată de a depune plângeri cu privire la propria situație individuală. În primul rând, astfel cum s-a confirmat mai jos, problemele ridicate de reclamant reprezintă un motiv serios de îngrijorare. În al doilea rând, concentrându-se pe motivele unui avertizor, mai degrabă decât pe aspectele menționate în raport, BEI riscă să descurajeze avertizorii de integritate să se prezinte – primul și cel mai important lucru de făcut atunci când se primește un raport de avertizare în interes public este de a stabili, cât mai curând posibil, dacă problemele ridicate ar trebui investigate. În al treilea rând, în special în ceea ce privește situația reclamantului, Tribunalul UE a statuat recent că BEI nu a efectuat o evaluare adecvată și nu a dat curs plângerii de hărțuire a reclamantului [8] . Acest lucru face cu atât mai regretabilă abordarea BEI cu privire la raportul privind denunțarea plângerii. De asemenea, sugerează o cultură a BEI care, cel puțin la momentul evenimentelor în cauză, nu era încă pregătită să ia în serios aceste aspecte. Acest lucru este explorat mai jos.

21. Deși Ombudsmanul consideră că BEI a acceptat sugestia sa de îmbunătățire, precum și recomandările sale și, prin urmare, a decis să încheie cazul, acesta ar dori să își exprime anumite preocupări cu privire la fondul răspunsului BEI, pe care să îl ia în considerare la punerea în aplicare a Strategiei sale privind diversitatea și incluziunea 2018-2021.

Reflecții suplimentare

22. Indiferent dacă cifrele furnizate de reclamant coincid cu cifrele oficiale furnizate de BEI, nu este mai puțin adevărat că este îngrijorător faptul că, în 2017, procentul de femei cu funcții de conducere în cadrul BEI a fost de 27 %.

23. Strategia privind diversitatea 2012-2015 a BEI, care era în vigoare atunci când procentul de femei cu funcții de conducere din cadrul instituției era mai mic de 25 %, nu includea nicio măsură specifică pentru *recrutarea* de femei cu funcții de conducere (doar o intenție generală de a *promova* femeile în posturi de conducere). La expirarea Strategiei privind diversitatea 2012-2015, BEI a avut nevoie de mai mulți ani pentru a adopta o nouă strategie privind



diversitatea și incluziunea (cea pentru perioada 2018-2021). În consecință, atunci când reclamanta a depus plângerea sa privind denunțarea neregulilor la BEI și la plângerea ulterioară a Ombudsmanului, BEI nu a instituit o strategie privind diversitatea.

24. Rezultatele analizei situației diversității băncii, efectuată de un contractant extern în 2015, au arătat că, în comparație cu alte instituții financiare, BEI a avut o pondere mult mai scăzută a femeilor la nivel de conducere în 2014 [9] . Analiza a arătat, de asemenea, că, în 2014, BEI nu a recrutat femei pentru „funcții de conducere de vârf” (director general/director general adjunct sau director) din afara instituției. Doar 19 % dintre recruții externi de la nivelul șefului de unitate erau femei.

25. Acesta a fost contextul în care BEI a decis să stabilească obiective în Strategia sa privind diversitatea și incluziunea 2018-2021 pentru *recrutarea* de cadre de conducere de sex feminin. Strategia privind diversitatea și incluziunea pentru perioada 2018-2021 stabilește un obiectiv de 33 % dintre femeile cu funcții de conducere până în 2021.

26. Recomandarea Consiliului Europei din 2003 privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul decizional politic și public [10] stabilește că „*participarea echilibrată a femeilor și bărbaților [la puterea decizională] este definită ca o reprezentare de minimum 40 % a fiecărui sex în orice organism decizional în viața politică și publică*”. Procentul de femei cu funcții de conducere de nivel superior în cadrul BEI (unde se află o parte semnificativă a puterii decizionale a instituției) a fost de 13 % în 2014. Aceste cifre sunt îngrijorătoare și par să indice o problemă sistemică care a fost recunoscută de președintele BEI în august 2017 [11] și observată de Parlamentul European într-o rezoluție referitoare la BEI în aprilie 2015 [12] .

27. Un obiectiv de 33 % femei în posturi de conducere până în 2021 este cu siguranță mai bun decât niciun obiectiv, dar este încă departe de obiectivul de 40 % stabilit de alte organisme publice, cum ar fi Comisia Europeană [13] , în conformitate cu recomandarea Consiliului Europei. Obiectivul BEI este mai aproape de obiectivul de 30 % stabilit de Comitetul Economic și Social al Organizației Națiunilor Unite pentru femei în funcții la nivel decizional **până în 1995** [14] . Mai mult de douăzeci de ani mai târziu, ar putea fi oportun ca BEI, în calitate de organism public european, să ia în considerare obiectivul mai ambițios (cu propriile sale cuvinte) de 40 %. Obiectivul unei creșteri a numărului de femei manager cu 6 puncte procentuale pe o perioadă de cinci ani pare să implice o creștere doar puțin mai mare decât rata de creștere deja existentă de 1 punct procentual pe an. Faptul că în prezent există mai multe femei la „nivel profesional junior” (57 % în 2017) este pozitiv, dar aceste femei vor deveni eligibile pentru funcții de conducere numai în viitorul destul de îndepărtat.

28. BEI pare să considere că obiectivul său de 33 % este în concordanță cu alte organizații „*care își desfășoară activitatea pe segmente de piață similare*”, cum ar fi Banca Centrală Europeană și entitățile financiare *private* . În ceea ce privește entitățile financiare private, Ombudsmanul este de părere că funcția publică a UE ar trebui să fie menținută la un standard mai ridicat decât cel al entităților financiare private și ar trebui să dea un exemplu în ceea ce privește egalitatea de șanse și diversitatea. Potrivit BEI, „*obiectivele cuprinse între 30 % și 35 % la nivelul conducerii superioare sunt comune*” în cadrul entităților financiare *private* .



Ombudsmanul este de părere că, în cazul în care entitățile financiare private sunt în măsură să stabilească un obiectiv de 30-35 % dintre femei în posturi de **conducere** de nivel superior, atunci „*segmentele de piață*” nu ar trebui să constituie un impediment pentru ca BEI să atingă un obiectiv de 40 % femei la nivel de **conducere** de nivel mediu și superior.

29. BEI justifică, de asemenea, faptul că procentul femeilor care ocupă funcții de sprijin este în prezent de 89 %, ca „*o reflectare a pieței*”. Dar, în acest caz, BEI pare angajată să depună eforturi pentru a combate aceste „tendințe ale pieței” și pentru a crește numărul asistenților de sex masculin de la 9 % la 25 % în decurs de cinci ani. Acest lucru contrastează cu obiectivul stabilit pentru creșterea numărului de femei cu funcții de conducere, care este limitat la șase puncte procentuale pe o perioadă de cinci ani și care, astfel cum s-a arătat mai sus, poate fi atins fără eforturi semnificative din partea BEI.

30. Reflecțiile de mai sus justifică solicitarea BEI de a lua în considerare adoptarea unor „*măsuri speciale temporare menite să accelereze egalitatea de facto între bărbați și femei*”, astfel cum este definită în Convenția Organizației Națiunilor Unite privind eliminarea tuturor formelor de discriminare față de femei [15]. Ombudsmanul ia act de faptul că „egalitatea de facto” în cadrul organismelor publice de luare a deciziilor a fost definită de Consiliul Europei ca *reprezentând cel puțin 40 % din fiecare gen*.

31. Ombudsmanul se angajează să promoveze cele mai înalte standarde de administrație posibile în întreaga funcție publică a UE, inclusiv în domeniul egalității de șanse. După cum subliniază Comisia Europeană în comunicarea sa intitulată „*Un loc de muncă mai bun pentru toți: de la egalitatea de șanse la diversitate și incluziune*”, organizațiile care îmbrățișează o forță de muncă diversă și sunt incluzive pentru toți tind să obțină rezultate mai bune, să inoveze mai mult și să poată lua decizii mai bune [16]. Prin urmare, Ombudsmanul încurajează BEI să își intensifice eforturile pentru a obține o reprezentare echilibrată a ambelor genuri la toate nivelurile de conducere și să vizeze un nivel mai ridicat decât obiectivul de 33 % femei în posturi de conducere până în 2021. Ea va face o sugestie suplimentară de îmbunătățire în acest sens. Ombudsmanul va continua să monitorizeze îndeaproape progresele înregistrate de BEI în acest sens, printr-o monitorizare în termen de 18 luni.

Concluzii

Pe baza anchetei, Ombudsmanul încheie acest caz cu următoarele concluzii :

Banca Europeană de Investiții a acceptat propunerea Ombudsmanului de îmbunătățire.

Banca Europeană de Investiții a acceptat recomandările Ombudsmanului.

Reclamantul și BEI vor fi informate cu privire la această decizie .

Sugestie de îmbunătățire



Banca Europeană de Investiții ar trebui să depună eforturi mai mari pentru a obține o reprezentare echilibrată atât a bărbaților, cât și a femeilor în posturile sale de conducere, urmărind să depășească obiectivul de 33 % femei în posturi de conducere până în 2021.

Emily O'Reilly

Ombudsmanul European

Strasbourg, 17/10/2018

[1] În raportul său, reclamanta a susținut că au existat încălcări ale punctelor 1.2 și 1.3 din Codul de conduită al personalului. Punctul 1.2 *se referă la egalitatea de șanse și prevede că „Banca este un angajator care garantează egalitatea de șanse și asigură respectarea demnității angajaților săi.”* Punctul 1.3 *se referă la netoleranța la discriminare și prevede, printre altele, că „Codul urmărește să stabilească cele mai înalte standarde în ceea ce privește netoleranța discriminării. În special, acest lucru se aplică discriminării ilicite pe criterii de sex”*

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

[2] În temeiul articolului 1.5.1 din Codul de conduită al BEI.

[3] Punctul III.2 litera (a) din politica de denunțare a neregulilor a BEI prevede că, *în cazul unei abateri grave sau al unei încălcări grave a Codului de conduită a personalului sau a Cartei de integritate și de conformitate, membrii personalului sunt obligați să sesizeze de îndată directorul responsabil cu conformitatea.*

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

[4] Reclamanta nu a adresat o plângere Ombudsmanului cu privire la modul în care BEI a gestionat plângerea sa privind hărțuirea. Ea a ales să sesizeze Curtea cu privire la acest aspect, a se vedea punctul 20.

[5] Disponibil la adresa http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Link]

[6] Punctul III.2 litera (d) din politica de avertizare a BEI prevede că „*[î]n cazul administrării defectuoase de către bancă în gestionarea procedurilor menționate mai sus, membrii personalului pot sesiza în ultimă instanță Ombudsmanul European în conformitate cu dispozițiile relevante.*”

[7] În conformitate cu articolul 6 din „*Decizia Ombudsmanului European privind normele*



interne referitoare la divulgarea în interes public ”:

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

[8] A se vedea hotărârea Tribunalului din 13 iulie 2018, *SQ/European Investment Bank*, T-377/17, ECLI:EU:T:2018:478. Comunicatul de presă este disponibil aici:
<https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Link]

[9] 13 % la nivel de vicepreședinte/director general/director general adjunct față de 29 % în alte instituții financiare; 20 % la nivel de director, față de 29 % în alte instituții financiare; și 27 % la nivel de șef de unitate, față de 45 % în alte instituții financiare.

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

[11] A se vedea articolul „[Macoo time warp at the EIB](#)” în Politico [Link]:
<https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/>

[12] Disponibil la adresa:
<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN>
[Link]. A se vedea punctul 58: „[Parlamentul European] regretă lipsa de diversitate în cadrul comitetului de conducere, al consiliului guvernatorilor și al consiliului de administrație al BEI, în special în ceea ce privește genul [...]”

[13] *Diversitate și incluziune: Comisia Europeană acționează pentru a ajunge la cel puțin 40 % femei în conducerea sa și lansează o strategie cuprinzătoare*
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [Link]

[14] A se vedea Declarația și Platforma de acțiune a ONU de la Beijing, „Femeile în putere și în procesul decizional”, punctul 182
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> [Link]

[15] Disponibil la: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2>
articolul 4 [Link] alineatul (1).

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