

Preklad tejto stránky bol vytvorený strojovým prekladom [Prepojenie]. Strojové preklady môžu obsahovať chyby, ktoré môžu znížovať ich zrozumiteľnosť a presnosť. Ombudsman nenesie žiadnu zodpovednosť za prípadné nezrovnalosti. Ak potrebujete najaktuálnejšie informácie a chcete mať právnu istotu, pozrite si zdrojovú verziu, ktorá sa nachádza na uvedenom odkaze angličtina. Ak potrebujete viac informácií, prečítajte si dokument o našej [jazykovej politike a politike prekladu](#) [Prepojenie].

Rozhodnutia vo veci 366/2017/AMF o tom, ako Európska investičná banka riešila obavy týkajúce sa rodovej diskriminácie a rovnakých príležitostí pre jej zamestnancov

Rozhodnutie

Prípad 366/2017/AMF - Otvorené dňa 23/03/2017 - Odporúčanie týkajúce sa 12/04/2018 - Rozhodnutie z dňa 17/10/2018 - Príslušné inštitúcie Európska investičná banka (Návrh(-y) prijatý(-é) inštitúciou) | Európska investičná banka (Odporúčanie schválené inštitúciou) |

Prípad sa týkal toho, že zamestnankyňa Európskej investičnej banky (EIB) nahlásila údajnú rodovú diskrimináciu v EIB, a to najmä na manažérskej úrovni.

Ombudsmanka vyšetrovala túto problematiku a zistila, že EIB neodpovedala na správu komplexným spôsobom vrátane toho, že neposkytla prehľad opatrení prijímaných na dosiahnutie rodovej rovnováhy. Ombudsmanka odporúčala, aby EIB napravila uvedené zlyhania a navrhla, aby EIB zlepšila aj svoju politiku oznamovania protispoločenskej činnosti zahrnutím ustanovenia stanovujúceho lehotu na odpoveď EIB na správy predložené zamestnancami.

EIB akceptovala návrh a odporúčania ombudsmanky. Ombudsmanka preto tento prípad uzatvára. Ombudsmanka zároveň vyzýva EIB, aby zvýšila svoje úsilie o dosiahnutie vyváženého rodového zastúpenia na všetkých úrovniach manažmentu a aby mierila vyššie, než je jej súčasný cieľ na úrovni 33 % žien v manažérskych pozíciách do roku 2021. Ako už Európska komisia na iných miestach konštatovala, organizácie, ktoré pozitívne prijímajú rozmanitú pracovnú silu a sú inkluzívne pre všetkých, zvyčajne dosahujú lepšie výsledky, viac inovujú a sú schopné prijímať lepšie rozhodnutia.

Okolnosti podania sťažnosti



1. Sťažovateľ je zamestnancom Európskej investičnej banky (EIB). Oddelenie, na ktorom sťažovateľ pracoval, bolo po príchode nového riaditeľa v roku 2014 reorganizované. V tejto súvislosti sťažovateľka stratila svoju riadiacu pozíciu. Sťažovateľ sa potom zúčastnil výberového konania na nové riadiace miesto v rámci toho istého oddelenia, ale nebol vybraný. Sťažovateľka sa domnievala, že ona a ostatné manažérky na oddelení boli nespravodlivo zbavené svojich riadiacich úloh a že ženy v EIB vo všeobecnosti nemajú rovnaké príležitosti ako muži na prístup k riadiacim miestam. Sťažovateľ to oznámil 26. októbra 2016 EIB [2] v súlade s politikou EIB v oblasti oznamovania nekalých praktík [3]. Podľa sťažovateľa EIB ako celok trpí nedostatkom žien vo vedúcich pozíciách – v roku 2015 20 % riadiacich pracovníkov tvorili ženy, zatiaľ čo 89 % pozícií administratívnej podpory obsadili ženy. Jadrom jej správy bolo, že EIB nedodržiava zásady rovnosti príležitostí a nediskriminácie na základe pohlavia.

2. V ten istý deň sťažovateľ podal sťažnosť na obťažovanie [4] v rámci svojej politiky *dôstojnosti pri práci* [5].

3. EIB nereagovala na správu, ktorú predložila v rámci politiky EIB v oblasti oznamovania nekalých praktík. Sťažovateľ sa potom obrátil na ombudsmana v marci 2017 [6].

4. Ombudsmanka začala vyšetrovanie v súvislosti s tvrdením sťažovateľky, že EIB v rámci politiky EIB v oblasti oznamovania protispoločenskej činnosti náležite nezohľadnila problém, ktorý nahlásila.

Návrh ombudsmanky na zlepšenie a odporúčania

5. EIB trvala viac ako 8 mesiacov, kým odpovedala na správu sťažovateľa predloženú v rámci politiky EIB v oblasti oznamovania nekalých praktík. EIB odpovedala na správu sťažovateľa až po zapojení ombudsmana. Hoci pravidlá EIB v oblasti oznamovania nekalých praktík nestanovujú lehotu na odpoveď EIB, túto lehotu nemožno považovať za prijateľnú pre odpoveď na potenciálne závažné porušenia správania, ktoré by si mohli vyžadovať urýchlené prijatie opatrení. Oneskorenia pri odpovedaní na správy zamestnancov môžu tiež vážne narušiť dôveru v politiku EIB v oblasti oznamovania protispoločenskej činnosti, a tým ju znefunkčniť.

6. Ombudsman preto predložil EIB tento návrh na zlepšenie:

EIB by mala zaviesť časový harmonogram na spracovanie hlásení v rámci svojej politiky oznamovania protispoločenskej činnosti [7].

7. Vo svojej prípadnej odpovedi na správu predloženú sťažovateľkou v rámci politiky EIB v oblasti oznamovania protispoločenskej činnosti EIB navrhla, aby sťažovateľka predložila správu len preto, že nebola úspešná vo výberovom konaní na riadiace miesto.

8. Ombudsmanka sa domnievala, že skutočnosť, že sťažovateľka bola nespokojná s výsledkom výberového konania a reorganizáciou jej oddelenia, nepostačuje na preukázanie toho, že



všeobecná otázka, na ktorú upozornila EIB – nedostatok rovnakých príležitostí – nebola oznámená v dobrej viere.

9. EIB sa vo svojej odpovedi na správu sťažovateľa zamerala na situáciu sťažovateľky a iných bývalých manažérok v ich konkrétnom odbore, čo bolo skutočne uvedené v správe sťažovateľa. EIB však neposkytla jasnú odpoveď na otázku údajného nedostatku rovnakých príležitostí pre ženy *vo všeobecnosti* ako potenciálneho systémového problému v rámci EIB. Jedinou odpoveďou, ktorú EIB poskytla na štatistiky oznámené sťažovateľom, bolo, že pokiaľ ide o „*všeobecnú rodovú rovnováhu v riadiacich pozíciách EIB, je to súčasť politiky rozmanitosti, ktorú presadzuje a spravuje spoločnosť PERSONNEL*“. EIB však v žiadnom prípade neopísala svoju politiku rozmanitosti. Neuvádza sa ani to, či politika rozmanitosti bola zverejnená alebo distribuovaná zamestnancom. Okrem toho EIB neposkytla ombudsmanovi kópiu svojej politiky rozmanitosti. Ombudsmanka preto zistila, že spôsob, akým EIB riešila správu sťažovateľa vypracovanú v rámci politiky EIB v oblasti oznamovania nekalých praktík, predstavuje nesprávny úradný postup.

10. Ombudsmanka preto EIB predložila tieto odporúčania:

EIB by mala sťažovateľovi odpovedať komplexne, pokiaľ ide o fakty a čísla uvedené v jej správe oznamovateľa a ktoré, ako tvrdí, podporujú jej tvrdenie o rodovej nerovnosti v rámci EIB. EIB by sa vo svojej odpovedi mala zaoberať aj všeobecnou otázkou rodovej vyváženosti, pričom by mala zohľadniť verejné vyhlásenia jej prezidenta a novú stratégiu rozmanitosti a začlenenia. EIB by mala sťažovateľovi poskytnúť kópiu svojej politiky rozmanitosti a načrtnúť opatrenia, ktoré prijíma a plánuje prijať v budúcnosti s cieľom dosiahnuť rodovú rovnováhu v rámci inštitúcie. Táto komplexná odpoveď by sa mala zaslať sťažovateľovi do dvoch mesiacov od tohto odporúčania a zároveň by sa ombudsmanovi mala zaslať kópia odpovede (a politiky rozmanitosti).

Stanovisko EIB k návrhu ombudsmanky na zlepšenie a odporúčaniam

11. EIB informovala ombudsmanku, že v súvislosti s prebiehajúcou revíziou svojej politiky oznamovania protispoločenskej činnosti zohľadní jej **návrh stanoviť** časový plán na spracovanie správ o oznamovaní protispoločenskej činnosti.

12. Pokiaľ ide o odporúčania ombudsmanky, EIB odpovedala sťažovateľovi v júni 2018. EIB vo svojej replike spochybnila štatistické údaje, ktoré poskytla. Uviedla, že na začiatku roka 2014 predstavoval percentuálny podiel manažérok v EIB 24 %. Do konca roka 2016 sa zvýšila na 27 %. EIB uznala, že percentuálny podiel žien vo funkciách administratívnej podpory bol na konci roka 2015 89 %. Tvrdil však, že „*toto je odraz trhu*“.

13. EIB vo svojej odpovedi poskytla sťažovateľovi kópiu stratégie EIB pre rozmanitosť a začlenenie na roky 2018 – 2021, ktorá je treťou stratégiou pre rozmanitosť, ktorú prijala EIB. Predchádzajúca sa vzťahovala na obdobie rokov 2012 – 2015. Podľa EIB sa stratégia



rozmanitosti na roky 2012 – 2015 uplatňovala v čase, keď sa uskutočnili udalosti, ktoré viedli sťažovateľku k tomu, aby podala správu o oznamovaní protispoločenskej činnosti. Medzi *ciele stratégie diverzity na roky 2012 – 2015 patrili „užší výber kandidátok na manažérske pozície“ a „podpora žien na riadiace pozície“*. Stratégia rozmanitosti na roky 2012 – 2015 však neobsahovala konkrétne ciele týkajúce sa náboru žien vo vedúcich pozíciách.

14. EIB uviedla, že od roku 2014 vyvíja nepretržité úsilie na podporu žien, aby sa uchádzali o voľné pracovné miesta, a to účasťou na cielených náborových podujatiach a využívaním sociálnych médií. V roku 2015 EIB uzavrela zmluvu aj s externou poradenskou spoločnosťou, aby vykonala analýzu toho, ako sa jej darí z hľadiska rozmanitosti. Táto štúdia pomohla EIB identifikovať hlavné výzvy, ktoré sa majú riešiť v jej stratégii pre rozmanitosť a začlenenie na roky 2018 – 2021, v ktorej sa uznáva, že *„do dnešného dňa pokrok v niektorých kľúčových metrikách – najmä rodová rozmanitosť na úrovni výkonnej moci a riadenia – zostáva pod našimi ambíciami“*.

15. EIB poukázala na to, že jej stratégia rozmanitosti a začlenenia na roky 2018 – 2021 stanovuje cieľ zvýšiť do roku 2021 percentuálny podiel žien vo vedúcich pozíciách z 27 % na 33 %. EIB má takisto za cieľ zvýšiť do toho istého dátumu podiel mužských podporných pracovníkov z 9 % na 21 %. EIB uznáva, že *„cieľ pre ženy na riadiacej úrovni je nižší ako cieľ niektorých partnerských organizácií, najmä Európskej komisie, ktorá má ambiciózne cieľ 40 % žien na čele oddelenia (rovnocenné úrovni 7 EIB) a vyššie do roku 2019“*. EIB sa však domnieva, že jej cieľ je v súlade s organizáciami *pôsobiacimi v podobných trhových segmentoch, najmä ECB, ktorá sa zameriava na 35 % žien v strednom manažmente a viac (28 % vo vrcholovom manažmente) a súkromné spoločnosti finančného sektora, v ktorých sú spoločné ciele 30 % až 35 % na úrovni vrcholového manažmentu*. EIB sa v záujme dosiahnutia svojich cieľov zameria predovšetkým na rozvoj interných talentov. Jej cieľom bude tiež prilákať a prijať *„kvalitných a rôznorodých“* nových zamestnancov.

16. Sťažovateľka vo svojich pripomienkach k odpovedi EIB uviedla, že rozdiel medzi štatistikami, ktoré poskytla, a štatistikami, na ktoré odkazuje EIB, je spôsobený tým, že EIB uvádza percentuálny podiel žien v *„riadiacich funkciách“* namiesto *„riadiacich pozícií“*. Všeobecnejší pojem *„riadiaca úloha“* zahŕňa zamestnancov, ktorí riadia každodenné úlohy tímu bez oficiálneho zastávania riadiacej pozície.

17. Sťažovateľ sa domnieva, že cieľ stanovený EIB zvýšiť svoj percentuálny podiel manažérov z 27 na 33 % za päť rokov nie je ani zďaleka ambiciózne. Sťažovateľ sa domnieva, že EIB sa spolieha len na 1 % ročný nárast percentuálneho podielu žien vo vedúcich pozíciách, ktorý sa v posledných rokoch ukázal ako stabilný.

Posúdenie ombudsmana po návrhu na zlepšenie a odporúčaniach

18. Ombudsmanka víta skutočnosť, že EIB nadviaže na jej návrh a stanoví časový plán na spracovanie správ o oznamovaní protispoločenskej činnosti v rámci prebiehajúcej revízie svojej



politiky oznamovania protispoločenskej činnosti.

19. V reakcii na **odporúčanie** ombudsmanky poskytla EIB sťažovateľovi podrobnú odpoveď na skutočnosti a čísla uvedené v jej správe o oznamovaní protispoločenskej činnosti vrátane posúdenia situácie z hľadiska rodovej vyváženosti. EIB takisto poskytla sťažovateľovi, ako aj ombudsmanovi kópiu svojej stratégie rozmanitosti.

20. Ombudsmanka sa domnieva, že je mimoriadne poľutovaniahodné, že EIB spočiatku zaobchádzala so správou sťažovateľky o oznamovaní nekalých praktík ako s neoprávneným pokusom sťažovať sa na svoju vlastnú individuálnu situáciu. Po prvé, ako sa potvrdzuje ďalej, otázky, ktoré nastolil sťažovateľ, vyvolávajú vážne obavy. Po druhé, EIB tým, že sa zameria skôr na motívy oznamovateľa než na záležitosti uvedené v správe, riskuje, že bude odrádzať oznamovateľov od toho, aby prichádzali dopredu – prvá a najdôležitejšia vec, ktorú treba urobiť pri prijímaní oznámenia o oznamovaní, je čo najskôr určiť, či by sa uvedené záležitosti mali vyšetrovať. Po tretie, a najmä pokiaľ ide o situáciu sťažovateľa, Všeobecný súd EÚ nedávno rozhodol, že EIB nevykonala riadne posúdenie sťažnosti sťažovateľa na obťažovanie a nereagovala na ňu [8]. Prístup EIB k oznamovaniu protispoločenskej činnosti sťažovateľa je preto ešte poľutovaniahodnejší. Navrhuje tiež kultúru v EIB, že aspoň v čase predmetných podujatí ešte nebola pripravená brať tieto otázky vážne. Toto sa ďalej skúma ďalej.

21. Hoci sa ombudsmanka domnieva, že EIB prijala jej návrh na zlepšenie, ako aj jej odporúčania, a preto sa rozhodla prípad uzavrieť, chcela by vyjadriť určité obavy v súvislosti s podstatou odpovede EIB, aby zvažila pri vykonávaní stratégie rozmanitosti a začlenenia na roky 2018 – 2021.

Ďalšie úvahy

22. Bez ohľadu na to, či sa údaje, ktoré poskytol sťažovateľ, zhodujú s oficiálnymi údajmi, ktoré poskytla EIB, faktom zostáva, že je znepokojujúce, že v roku 2017 bol percentuálny podiel manažérov v EIB na úrovni 27 %.

23. Stratégia EIB pre rozmanitosť na roky 2012 – 2015, ktorá bola zavedená v čase, keď bol percentuálny podiel riadiacich žien v inštitúcii nižší ako 25 %, neobsahovala žiadne osobitné opatrenia na *prijímanie* žien do riadiacich pozícií (len všeobecný zámer *podporovať* ženy na riadiace pozície). Po skončení platnosti stratégie pre rozmanitosť na roky 2012 – 2015 trvalo EIB niekoľko rokov, kým prijala novú stratégiu rozmanitosti a začlenenia (stratégiu na roky 2018 – 2021). V dôsledku toho, keď sťažovateľka predložila EIB svoju sťažnosť v súvislosti s oznamovaním protispoločenskej činnosti a následnú sťažnosť ombudsmanky, EIB nemala zavedenú stratégiu rozmanitosti.

24. Výsledky analýzy situácie banky týkajúcej sa rozmanitosti, ktorú vykonal externý dodávateľ v roku 2015, ukázali, že v porovnaní s inými finančnými inštitúciami mala EIB v roku 2014 oveľa nižší podiel žien na riadiacej úrovni [9]. Z analýzy takisto vyplynulo, že v roku 2014 EIB neprijala žiadne ženy na „najvyššie riadiace pozície“ (generálny riaditeľ/zástupca generálneho riaditeľa alebo riaditeľ) z krajín mimo inštitúcie. Len 19 % externých zamestnancov na úrovni



vedúceho oddelenia tvorili ženy.

25. V tomto kontexte sa EIB rozhodla stanoviť vo svojej stratégii rozmanitosti a začlenenia na roky 2018 – 2021 ciele týkajúce sa *náboru* žien vo vedúcich pozíciách. V stratégii rozmanitosti a začlenenia na roky 2018 – 2021 sa stanovuje cieľ 33 % riadiacich žien do roku 2021.

26. Je dôležité poznamenať, že v odporúčaní Rady Európy z roku 2003 o vyváženej účasti žien a mužov na politickom a verejnom rozhodovaní [10] sa uvádza, že „*vyvážená účasť žien a mužov [v rozhodovacej právomoci] je definovaná ako minimálne 40 % zastúpenie každého pohlavia v akomkoľvek rozhodovacom orgáne v politickom a verejnom živote*“. Percentuálny podiel žien vo vrcholových riadiacich pozíciách v EIB (kde sa nachádza významná časť rozhodovacej právomoci inštitúcie) bol v roku 2014 na úrovni 13 %. Tieto údaje sú znepokojujúce a zrejme poukazujú na systémový problém, ktorý prezident EIB uznal v auguste 2017 [11] a ktorý Európsky parlament vzal na vedomie v uznesení o EIB z apríla 2015 [12] .

27. Cieľ 33 % žien na riadiacich pozíciách do roku 2021 je určite lepší ako žiadny cieľ, ale stále je ďaleko od cieľa 40 % stanoveného inými verejnými orgánmi, ako je Európska komisia [13] , v súlade s odporúčaním Rady Európy. Cieľ EIB je bližšie k cieľu 30 %, ktorý stanovil Hospodársky a sociálny výbor Organizácie Spojených národov pre ženy na pozíciách na úrovni rozhodovania **do roku 1995** [14] . O viac ako dvadsať rokov neskôr by bolo vhodné, aby EIB ako európsky verejný orgán zvažila cieľ 40 %. Zdá sa, že snaha o zvýšenie počtu manažérok o 6 percentuálnych bodov v priebehu piatich rokov by znamenala len o niečo vyšší nárast ako už existujúca miera nárastu o 1 percentuálny bod ročne. Skutočnosť, že v súčasnosti je na „juniorskej profesionálnej úrovni“ viac žien (57 % v roku 2017), je pozitívna, ale tieto ženy budú mať nárok na riadiace pozície až v pomerne vzdialenej budúcnosti.

28. Zdá sa, že EIB sa domnieva, že jej cieľ 33 % je v súlade s inými organizáciami, ktoré „pôsobia v podobných trhových segmentoch“, ako napríklad Európska centrálna banka a súkromné finančné subjekty. Pokiaľ ide o súkromné finančné subjekty, ombudsmanka zastáva názor, že verejná služba EÚ by mala mať vyšší štandard ako súkromné finančné subjekty a mala by ísť príkladom, pokiaľ ide o rovnaké príležitosti a rozmanitosť. Podľa EIB sú „*ciele 30 % až 35 % na úrovni vrcholového manažmentu bežné*“ v súkromných finančných subjektoch. Ombudsman zastáva názor, že ak sú súkromné finančné subjekty schopné stanoviť cieľ 30 – 35 % žien na **vyšších** riadiacich pozíciách, potom by „*trhové segmenty*“ nemali byť prekážkou pre EIB pri dosahovaní cieľa 40 % žien na úrovni **stredného** manažmentu a vyššej.

29. EIB tiež odôvodňuje skutočnosť, že percentuálny podiel žien v podporných funkciách je v súčasnosti 89 %, čo je „*odzrkadlenie miesta na trhu*“. V tomto prípade sa však zdá, že EIB sa zaviazala vynaložiť úsilie na boj proti týmto „trhovým trendom“ a zvýšiť počet mužských asistentov z 9 % na 25 % počas piatich rokov. To je v rozpore s cieľom stanoveným pre zvýšenie počtu žien vo vedúcich pozíciách, ktorý je obmedzený na šesť percentuálnych bodov počas piatich rokov a ako už bolo uvedené, možno ho dosiahnuť bez značného úsilia EIB.

30. Uvedené úvahy odôvodňujú výzvu EIB, aby zvažila prijatie „*dočasných osobitných opatrení zameraných na urýchlenie skutočnej rovnosti medzi mužmi a ženami*“, ako sa vymedzuje v



Dohovore Organizácie Spojených národov o odstránení všetkých foriem diskriminácie žien [15] . Ombudsmanka poznamenáva, že „skutočná rovnosť“ vo verejných rozhodovacích orgánoch bola definovaná Radou Európy ako *minimálne 40 % zastúpenie každého pohlavia*.

31. Ombudsmanka sa zaviazala podporovať najvyššie možné normy verejnej správy v celej verejnej službe EÚ, a to aj v oblasti rovnakých príležitostí. Ako zdôrazňuje Európska komisia vo svojom oznámení „ *Lepšie pracovisko pre všetkých: od rovnakých príležitostí k rozmanitosti a inklúzii* – organizácie, ktoré prijímajú rôznorodú pracovnú silu a sú inkluzívne pre všetkých, majú tendenciu prinášať lepšie výsledky, viac inovovať a sú schopné prijímať lepšie rozhodnutia [16] . Ombudsmanka preto nabáda EIB, aby zvýšila svoje úsilie o dosiahnutie vyváženého zastúpenia oboch pohlaví na všetkých úrovniach riadenia a aby sa zamerala na vyššie než cieľ 33 % žien na riadiacich pozíciách do roku 2021. V tejto súvislosti predloží ďalší návrh na zlepšenie. Ombudsman bude naďalej pozorne monitorovať pokrok EIB v tejto súvislosti prostredníctvom následných opatrení v priebehu 18 mesiacov.

Závery

Na základe vyšetrovania ombudsman uzatvára tento prípad týmito závermi :

Európska investičná banka prijala návrh ombudsmana na zlepšenie.

Európska investičná banka prijala odporúčania ombudsmana.

Sťažovateľ a EIB budú o tomto rozhodnutí informovaní .

Návrh na zlepšenie

Európska investičná banka by sa mala intenzívnejšie usilovať o dosiahnutie vyváženého zastúpenia mužov aj žien vo svojich riadiacich pozíciách, pričom by sa mala zamerať na vyššiu úroveň, než je cieľ 33 % žien na riadiacich pozíciách do roku 2021.

Emily O'Reilly

Európsky ombudsman

Štrasburg, 17. 10. 2018

[1] Vo svojej správe sťažovateľka tvrdila, že došlo k porušeniu bodov 1.2 a 1.3 kódexu správania zamestnancov. Bod 1.2 *sa týka rovnakých príležitostí a stanovuje, že „banka je*



zamestnávateľom, ktorý zaručuje rovnaké príležitosti a zabezpečuje rešpektovanie dôstojnosti svojich zamestnancov.“ V bode 1.3 sa týka netolerancie diskriminácie a okrem iného sa v ňom uvádza , že „cieľom kódexu je stanoviť najvyššie normy, pokiaľ ide o netoleranciu diskriminácie. Platí to najmä pre nezákonnú diskrimináciu na základe pohlavia.“

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

[2] Na základe článku 1.5.1 kódexu správania EIB.

[3] V bode III.2 písm. a) politiky EIB v oblasti oznamovania protispoločenskej činnosti sa stanovuje, že „v prípade závažného pochybenia alebo závažného porušenia kódexu správania zamestnancov alebo politiky integrity a charty dodržiavania predpisov sú zamestnanci povinní bezodkladne postúpiť záležitosť hlavnému úradníkovi pre dodržiavanie predpisov. “

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

[4] Sťažovateľka sa ombudsmanke nestážovala na to, ako EIB riešila jej sťažnosť na obťažovanie. Rozhodla sa predložiť túto otázku Súdnemu dvoru, pozri bod 20.

[5] K dispozícii na adrese http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Prepojenie]

[6] V bode III.2 písm. d) politiky EIB v oblasti oznamovania protispoločenskej činnosti sa stanovuje , že „v prípade nesprávneho úradného postupu banky pri riadení uvedených postupov môžu zamestnanci ako poslednú možnosť postúpiť vec **európskemu ombudsmanovi** v súlade s príslušnými ustanoveniami. “

[7] V súlade s článkom 6 rozhodnutia Európskeho ombudsmana o vnútorných pravidlách týkajúcich sa zverejňovania informácií vo verejnom záujme :

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

[8] Pozri rozsudok Všeobecného súdu z 13. júla 2018, *SQ/European Investment, Bank*, T-377/17 , ECLI:EU:T:2018:478. Tlačová správa je k dispozícii tu: <https://curia.europa.eu/jcms/upload/docs/application/pdf/2018-07/cp180109en.pdf> [Prepojenie]

[9] 13 % na úrovni viceprezidenta/generálneho riaditeľa/zástupcu generálneho riaditeľa v porovnaní s 29 % v ostatných finančných inštitúciách; 20 % na úrovni riaditeľov v porovnaní s 29 % v iných finančných inštitúciách; a 27 % na úrovni vedúceho oddelenia v porovnaní so 45 % v ostatných finančných inštitúciách.

[10] Dostupné na adrese: https://search.coe.int/cm/Pages/result_details.aspx?ObjectID=09000016805e0848 [Prepojenie]



[11] Pozri článok „ [Macho time warp at the EIB](https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/)“ vo veci Politico [Prepojenie]:
<https://www.politico.eu/article/european-investment-bank-a-mens-club-at-the-top/>

[12] K dispozícii na adrese:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN>
[Prepojenie]. Pozri bod 58: „[Európsky parlament] vyjadruje poľutovanie nad nedostatočnou rozmanitosťou v riadiacom výbore, rade guvernérov a správnej rade EIB, najmä pokiaľ ide o rodovú rovnosť [...]“

[13] *Rozmanitosť a začlenenie: Európska komisia sa snaží osloviť aspoň 40 % žien vo svojom manažmente a spúšťa komplexnú stratégiu*

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

[14] Pozri Pekinskú deklaráciu a akčnú platformu OSN „Ženy vo moci a rozhodovacom procese“, bod 182 <http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis>. [Prepojenie]

[15] K dispozícii na adrese:

<http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2> [Prepojenie] článok 4.1.

[16] K dispozícii na adrese:

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