

Den här sidan har genererats genom maskinöversättning [\[Länk\]](#). Maskinöversättningar kan innehålla fel som riskerar att minska tydligheten och exaktheten. Ombudsmannen frånsäger sig allt ansvar för eventuella avvikelser. För den mest tillförlitliga informationen och rättssäkerheten hänvisas till källversionen i engelska via länken ovan. För mer information, se vår [språk- och översättningspolicy \[Länk\]](#).

Beslut i ärende 366/2017/AMF om hur Europeiska investeringsbanken hanterade frågor om könsdiskriminering och lika möjligheter för sin personal

Beslut

Ärende 366/2017/AMF - Undersökning inledd den 23/03/2017 - Rekommendation beträffande 12/04/2018 - Beslut den 17/10/2018 - Berörda institutioner Europeiska investeringsbanken (Förslag accepterade av institutionen) | Europeiska investeringsbanken (Rekommendation som godkänts av institutionen) |

Ärendet gällde att en anställd vid Europeiska investeringsbanken (EIB) rapporterade om påstådd könsdiskriminering inom EIB, särskilt på ledningsnivå.

Ombudsmannen undersökte frågan och konstaterade att EIB inte hade svarat på rapporten på ett heltäckande sätt, bland annat genom att inte ge en översikt över de åtgärder som vidtagits för att uppnå en jämn könsfördelning. Ombudsmannen rekommenderade EIB att rätta till dessa brister och föreslog att EIB också skulle förbättra sin policy för visselblåsning genom att införa en bestämmelse som fastställer en tidsfrist för EIB att svara på rapporter från personalen.

EIB har godtagit ombudsmannens förslag och rekommendationer. Ombudsmannen avslutar därmed undersökningen. Samtidigt uppmuntrar ombudsmannen EIB att öka sina ansträngningar för att uppnå en jämn könsfördelning på alla förvaltningsnivåer och att sikta över sitt nuvarande mål om 33 % kvinnor i ledande befattningar senast 2021. Som Europeiska kommissionen har påpekat på annat håll tenderar organisationer som omfattar en varierad arbetskraft och som är inkluderande för alla att ge bättre resultat, förnya sig mer och fatta bättre beslut.

Bakgrund till klagomålet



1. Klaganden är anställd vid Europeiska investeringsbanken (EIB). Den avdelning där klaganden arbetade omorganiserades efter det att en ny direktör hade anlänt 2014. I detta sammanhang förlorade klaganden sin ledande ställning. Klaganden deltog sedan i ett urvalsförfarande för en ny chefstjänst inom samma avdelning, men valdes inte ut. Klaganden ansåg att hon och de andra kvinnliga cheferna på avdelningen hade urholkats på ett orättvist sätt från sina ledningsroller och att kvinnor i EIB i allmänhet inte har samma möjligheter som män att få tillträde till ledande befattningar. Den 26 oktober 2016 rapporterade klaganden detta [1] till EIB [2] , i enlighet med EIB:s policy för visseblåsning [3] . Enligt klaganden lider EIB som helhet av brist på kvinnliga chefer – år 2015 var 20 % av cheferna kvinnor medan 89 % av de administrativa stödtjänsterna var kvinnor. Kärnan i hennes betänkande var att principerna om lika möjligheter och icke-diskriminering på grund av kön inte respekteras inom EIB.

2. Samma dag lämnade klaganden också in ett klagomål om trakasserier [4] inom ramen för sin policy *om värdighet på arbetsplatsen* [5] .

3. EIB reagerade inte på den rapport som hon lade fram inom ramen för EIB:s policy för visseblåsning. Klaganden vände sig sedan till ombudsmannen i mars 2017 [6] .

4. Ombudsmannen inledde en undersökning av klagandens påstående att EIB, inom ramen för EIB:s policy för visseblåsning, inte på ett korrekt sätt hade övervägt den fråga som hon hade rapporterat.

Ombudsmannens förslag till förbättringar och rekommendationer

5. Det tog EIB mer än åtta månader att svara på den klagandes rapport, som lämnats in enligt EIB:s policy för visseblåsning. EIB svarade på klagandens rapport först efter det att ombudsmannen blev involverad. Även om EIB:s regler för visseblåsning inte fastställer någon tidsfrist för EIB att svara, kan denna tidsperiod inte anses godtagbar för ett svar på potentiellt allvarliga överträdelser av beteendet som kan kräva att åtgärder vidtas omgående. Förseningar i svaren på rapporter från personalen kan också allvarligt undergräva förtroendet för EIB:s politik för visseblåsning och därmed göra den ineffektiv.

6. Ombudsmannen lade därför fram följande förslag till förbättringar för EIB:

EIB bör införa en tidsplan för hanteringen av rapporter inom ramen för sin policy för visseblåsning [7] .

7. I sitt eventuella svar på den rapport som klaganden lämnat in inom ramen för EIB:s policy för visseblåsning föreslog EIB att klaganden hade lämnat in rapporten endast på grund av att hon misslyckades i urvalsförfarandet för en ledningstjänst.

8. Ombudsmannen ansåg att det faktum att klaganden var missnöjd med resultatet av urvalsförfarandet och omorganisationen av hennes avdelning inte var tillräckligt för att bevisa att



den allmänna fråga som hon hade uppmärksammat på – brist på lika möjligheter – inte rapporterades i god tro.

9. I sitt svar på den klagandes rapport fokuserade EIB på situationen för klaganden och andra tidigare kvinnliga chefer på deras särskilda avdelning, vilket faktiskt nämndes i klagandens rapport. EIB lyckades dock inte ge ett tydligt svar på frågan om påstådd brist på lika möjligheter för kvinnor i *allmänhet*, som ett potentiellt systemproblem inom EIB. Det enda svar som EIB gav på den statistik som rapporterats av klaganden var att ” *den allmänna könsfördelningen i EIB:s ledningspositioner är en del av den mångfaldspolitik som främjas och förvaltas av PERSONNEL* ”. EIB beskrev dock inte på något sätt sin mångfaldspolitik. Inte heller angavs huruvida mångfaldspolitiken hade offentliggjorts eller delats ut till personalen. EIB lämnade inte heller någon kopia av sin mångfaldspolitik till ombudsmannen. Ombudsmannen konstaterade därför att det sätt på vilket EIB hade behandlat klagandens rapport, som gjorts inom ramen för EIB:s policy för visseblåsning, utgjorde administrativa missförhållanden.

10. Ombudsmannen lämnade därför följande rekommendationer till EIB:

EIB bör svara klaganden på ett heltäckande sätt om de fakta och siffror som nämns i hennes rapport om visseblåsare och som hon hävdar stöder hennes påstående om bristande jämställdhet inom EIB. I sitt svar bör EIB också ta upp den allmänna frågan om en jämn könsfördelning, med beaktande av de offentliga uttalanden som gjorts av dess ordförande och dess nya strategi för mångfald och inkludering. EIB bör förse klaganden med en kopia av sin mångfaldspolitik och beskriva de åtgärder som EIB har vidtagit och avser att vidta i framtiden för att uppnå en jämn könsfördelning inom institutet. Detta omfattande svar bör sändas till klaganden inom två månader efter denna rekommendation, och samtidigt bör en kopia av svaret (och av mångfaldspolicyn) sändas till ombudsmannen.

EIB:s yttrande om ombudsmannens förslag till förbättringar och rekommendationer

11. EIB informerade ombudsmannen om att den skulle ta hänsyn till hennes **förslag om att** fastställa en tidsplan för hantering av rapporter om visseblåsning inom ramen för den pågående översynen av dess policy för visseblåsning.

12. När det gäller ombudsmannens **rekommendationer** svarade EIB klaganden i juni 2018. I sitt svar bestred EIB den statistik som hon hade tillhandahållit. I början av 2014 angav kommissionen att andelen kvinnliga chefer i EIB var 24 procent. Den hade ökat till 27 % i slutet av 2016. EIB konstaterade att andelen kvinnor i administrativa stödfunktioner var 89 % i slutet av 2015. Den hävdade dock att ” *detta är en återspeglning av marknaden* ”.

13. I sitt svar gav EIB klaganden en kopia av EIB:s strategi för mångfald och inkludering 2018–2021, som är den tredje mångfaldsstrategi som EIB antagit. Den förra omfattade perioden 2012–2015. Enligt EIB var mångfaldsstrategin 2012–2015 på plats när de händelser som ledde



till att klaganden lämnade in sin visselblåsningsrapport. ” Att nominera kvinnliga kandidater till ledande befattningar” och ”att främja kvinnor till ledande befattningar” var bland målen i strategin för mångfald 2012–2015. Mångfaldsstrategin 2012–2015 innehöll dock inga specifika mål för rekrytering av kvinnliga chefer.

14. EIB uppgav att den sedan 2014 har gjort kontinuerliga ansträngningar för att uppmuntra kvinnor att söka lediga tjänster, genom att delta i riktade rekryteringsevenemang och genom att använda sociala medier. Under 2015 anlidade EIB också ett externt konsultföretag för att göra en analys av hur banken gjorde i fråga om mångfald. Denna studie hjälpte EIB att identifiera de viktigaste utmaningarna i sin strategi för mångfald och inkludering 2018–2021, där det konstateras att ” *framstegen hittills när det gäller vissa viktiga måttstockar – särskilt könsfördelningen på verkställande och ledningsnivå – ligger under våra ambitioner* ” .

15. EIB påpekade att dess strategi för mångfald och inkludering 2018–2021 fastställer ett mål att öka andelen kvinnliga chefer från 27 % till 33 % fram till 2021. EIB strävar också efter att öka andelen manliga stödpersonal från 9 % till 21 % vid samma tidpunkt. EIB erkänner att ” *målet för kvinnor på ledningsnivå är lägre än målet för vissa kollegiala organisationer, särskilt Europeiska kommissionen, som har ett ambitiöst mål på 40 % kvinnor i enhetschef (motsvarande EIB-nivå 7) och högre fram till 2019* ” . EIB anser dock att dess mål är i linje med organisationer som är verksamma inom liknande marknadssegment, särskilt ECB, som riktar sig till 35 % kvinnor i mellanchefer och högre (med 28 % i ledande befattningar) och företag inom den privata finanssektorn där mål på mellan 30 % och 35 % på högsta ledningsnivå är gemensamma . För att uppnå sina mål kommer EIB främst att fokusera på att utveckla interna talanger. Den kommer också att syfta till att locka till sig och rekrytera nya medarbetare av ” *hög kvalitet och mångfald* ”.

16. I sina synpunkter på EIB:s svar uppgav klaganden att skillnaden mellan den statistik som hon tillhandahöll och den statistik som EIB hänvisar till beror på att EIB anger andelen kvinnor i ”ledningsroller” i stället för ”förvaltningstjänster”. Den mer allmänna termen ”ledningsroll” omfattar personal som hanterar de dagliga uppgifterna för en grupp utan att officiellt inneha en ledande befattning.

17. Klaganden anser att det mål som fastställts av EIB att öka andelen kvinnliga chefer från 27 till 33 % på fem år är långt ifrån ambitiöst. Klaganden anser att EIB endast förlitar sig på den årliga ökningen på 1 % av andelen kvinnliga chefer som har visat sig vara stabil under de senaste åren.

Ombudsmannens bedömning efter förslag till förbättringar och rekommendationer

18. Ombudsmannen välkomnar att EIB kommer att följa upp hennes förslag och fastställa en tidsplan för hantering av rapporter om visselblåsning som en del av den pågående översynen av dess policy för visselblåsning.



19. Som svar på ombudsmannens **rekommendation** har EIB gett klaganden ett detaljerat svar på de fakta och siffror som anges i hennes visseblåsarrapport, inklusive en bedömning av situationen när det gäller en jämn könsfördelning. EIB har också tillhandahållit klaganden och ombudsmannen en kopia av sin mångfaldsstrategi.

20. Ombudsmannen anser att det är särskilt beklagligt att EIB inledningsvis behandlade klagandens rapport om visseblåsning som ett omotiverat försök att klaga på sin egen individuella situation. För det första, vilket bekräftas nedan, är de frågor som klaganden tar upp allvarligt oroande. För det andra, genom att fokusera på motiven hos en visseblåsare, snarare än de frågor som tas upp i rapporten, riskerar EIB att avskräcka visseblåsare från att komma fram – det första och viktigaste att göra när en visseblåsarrapport tas emot är att så snart som möjligt avgöra om de frågor som tas upp bör utredas. För det tredje, och särskilt vad gäller klagandens situation, slog tribunalen nyligen fast att EIB inte gjorde en korrekt bedömning och uppföljning av klagandens klagomål om trakasserier [8]. Detta gör EIB:s inställning till klagandens rapport om visseblåsning ännu mer beklaglig. Det föreslår också en kultur inom EIB som, åtminstone vid tidpunkten för händelserna i fråga, ännu inte var redo att ta dessa frågor på allvar. Detta undersöks ytterligare nedan.

21. Ombudsmannen anser att EIB har godtagit hennes förslag till förbättringar och hennes rekommendationer och därför har beslutat att avsluta ärendet, men hon skulle vilja uttrycka vissa betänkligheter när det gäller innehållet i EIB:s svar, som den ska beakta när den genomför sin strategi för mångfald och inkludering 2018–2021.

Ytterligare reflektioner

22. Oavsett om de siffror som lämnats av klaganden sammanfaller med de officiella siffror som EIB lämnat, är det oroande att andelen kvinnliga chefer i EIB under 2017 var så låg som 27 %.

23. EIB:s mångfaldsstrategi 2012–2015, som var på plats när andelen kvinnliga chefer vid institutionen var lägre än 25 %, innehöll inga särskilda åtgärder för *rekrytering* av kvinnliga chefer (bara en allmän avsikt att *främja* kvinnor till ledande befattningar). När mångfaldsstrategin 2012–2015 löpte ut tog det flera år för EIB att anta en ny strategi för mångfald och inkludering (den för perioden 2018–2021). När klaganden lämnade in sitt klagomål om visseblåsning till EIB och hennes efterföljande klagomål från ombudsmannen hade EIB därför ingen strategi för mångfald.

24. Resultaten av den analys av bankens mångfaldssituation som gjordes av en extern uppdragstagare 2015 visade att EIB, jämfört med andra finansinstitut, hade en mycket lägre andel kvinnor på ledningsnivå under 2014 [9]. Analysen visade också att EIB under 2014 inte rekryterade några kvinnor för ”högsta chefsjobb” (generaldirektör/biträdande generaldirektör eller direktör) utanför institutionen. Endast 19 % av de externa rekryteringarna på enhetschefsnivå var kvinnor.

25. Detta var det sammanhang i vilket EIB beslutade att fastställa mål i sin strategi för mångfald och inkludering 2018–2021 för *rekrytering* av kvinnliga chefer. I strategin för mångfald och



inkludering 2018–2021 fastställs ett mål på 33 % av kvinnliga chefer senast 2021.

26. Det är viktigt att notera att det i Europarådets rekommendation från 2003 om ett balanserat deltagande av kvinnor och män i det politiska och offentliga beslutsfattandet [10] fastställs att *"jämnt deltagande av kvinnor och män [i beslutsfattande makt] definieras som minst 40 % av varje kön i alla beslutsfattande organ i det politiska och offentliga livet"*. Andelen kvinnor i ledande befattningar inom EIB (där en betydande del av institutionens beslutsmyndighet ligger) var så låg som 13 % 2014. Dessa siffror är oroande och verkar tyda på ett systemproblem som erkändes av EIB:s ordförande i augusti 2017 [11] och noterades av Europaparlamentet i en resolution om EIB i april 2015 [12].

27. Ett mål på 33 % kvinnor i ledande befattningar till 2021 är definitivt bättre än inget mål alls, men det är fortfarande långt ifrån det mål på 40 % som fastställts av andra offentliga organ, såsom Europeiska kommissionen [13], i enlighet med Europarådets rekommendation. EIB:s mål ligger närmare det 30-procentsmål som fastställts av FN:s ekonomiska och sociala kommitté för kvinnor på beslutsfattande nivå **senast 1995** [14]. Mer än tjugo år senare kan det vara lämpligt att EIB, som ett europeiskt offentligt organ, överväger att sikta på det mer "ambitiösa" (med egna ord) målet på 40 %. Att sträva efter en ökning av kvinnliga chefer med 6 procentenheter under fem år verkar innebära en ökning som bara är något högre än den redan befintliga ökningstakten på 1 procentenhet per år. Det faktum att det nu finns fler kvinnor på "junior professional level" (57 % 2017) är positivt, men dessa kvinnor kommer att bli berättigade till ledande befattningar endast i en ganska avlägsen framtid.

28. EIB verkar anse att dess mål på 33 % ligger i linje med andra organisationer som är *verksamma inom liknande marknadssegment*, t.ex. Europeiska centralbanken och privata finansiella enheter. När det gäller privata finansiella enheter anser ombudsmannen att EU:s offentliga förvaltning bör hållas på en högre nivå än för privata finansiella enheter och bör föregå med gott exempel när det gäller lika möjligheter och mångfald. Enligt EIB är *"mål på mellan 30 % och 35 % på högsta ledningsnivå vanliga"* i privata finansiella enheter. Ombudsmannen anser att om privata finansiella enheter kan fastställa ett mål på 30–35 % av kvinnorna i **ledande** befattningar, bör *"marknadssegmenten"* inte utgöra ett hinder för EIB att nå målet på 40 % kvinnor på **mellanchefsnivå** och högre.

29. EIB motiverar också att andelen kvinnor i stödfunktioner för närvarande ligger på 89 %, som *"en återspeglning av marknaden"*. Men i detta fall verkar EIB ha åtagit sig att göra ansträngningar för att bekämpa dessa "marknadstrender" och öka antalet manliga assistenter från 9 % till 25 % under fem år. Detta står i kontrast till det mål som fastställts för ökningen av antalet kvinnliga chefer, som är begränsat till sex procentenheter under fem år och som, såsom påpekats ovan, kan uppnås utan betydande ansträngningar från EIB:s sida.

30. Ovanstående överväganden motiverar att EIB uppmanas att överväga att vidta *tillfälliga särskilda åtgärder som syftar till att i praktiken påskynda jämställdheten mellan kvinnor och män*, enligt definitionen i FN:s konvention om avskaffande av all slags diskriminering av kvinnor [15]. Ombudsmannen noterar att Europarådet har definierat "de facto-jämställdhet" i offentliga beslutsfattande organ som *minst 40 % av varje kön*.



31. Ombudsmannen är fast besluten att främja högsta möjliga förvaltningsstandard inom EU:s offentliga förvaltning, även på området lika möjligheter. Som Europeiska kommissionen påpekar i sitt meddelande ” *En bättre arbetsplats för alla: från lika möjligheter till mångfald och inkludering* : organisationer som omfattar en diversifierad arbetskraft och som är inkluderande för alla tenderar att ge bättre resultat, innovera mer och kan fatta bättre beslut [16] .

Ombudsmannen uppmuntrar därför EIB att öka sina ansträngningar för att uppnå en balanserad representation av båda könen på alla förvaltningsnivåer och att sikta på högre än målet att 33 % kvinnor i ledande befattningar senast 2021. Hon kommer att lägga fram ytterligare ett förslag till förbättring i detta avseende. Ombudsmannen kommer att fortsätta att noga övervaka EIB:s framsteg i detta avseende genom en uppföljning inom 18 månader.

Slutsatser

På grundval av undersökningen avslutar ombudsmannen detta ärende med följande slutsatser :

Europeiska investeringsbanken har godtagit ombudsmannens förslag till förbättringar.

Europeiska investeringsbanken har godtagit ombudsmannens rekommendationer.

Klaganden och EIB kommer att informeras om detta beslut .

Förslag till förbättring

Europeiska investeringsbanken bör sträva efter att uppnå en balanserad representation av både män och kvinnor på sina ledande befattningar, med målet att 33 % kvinnor i ledande befattningar ska vara högre än målet senast 2021.

Emily O'Reilly

Europeiska ombudsmannen

Strasbourg den 17 oktober 2018

[1] I sin rapport hävdade klaganden att det förekom överträdelser av punkterna 1.2 och 1.3 i uppförandekoden för personalen. I punkt 1.2 handlar det om lika möjligheter och anges att ” *banken är en arbetsgivare som garanterar lika möjligheter och säkerställer respekt för sina anställdas värdighet.* ” Punkt 1.3 avser icke-tolerans mot diskriminering och anger bland annat att ”lagen syftar till att fastställa de högsta standarderna när det gäller att *inte tolerera*



diskriminering. Detta gäller särskilt för otillåten diskriminering på grund av kön

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

[2] På grundval av artikel 1.5.1 i EIB:s uppförandekod.

[3] I punkt III.2 a i EIB:s policy för visseblåsning anges att *"i händelse av allvarlig försummelse eller allvarlig överträdelse av uppförandekoden för personalen eller stadgan om integritetspolicy och efterlevnad ska personalen omedelbart hänskjuta ärendet till chefen för regelefterlevnaden."*

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

[4] Klaganden klagade inte till ombudsmannen om hur EIB hanterade hennes klagomål om trakasserier. Hon valde att hänskjuta denna fråga till domstolen, se punkt 20.

[5] Finns på http://www.eib.org/attachments/general/dignity_at_work_en.pdf [Länk]

[6] I punkt III.2 d i EIB:s policy för visseblåsning föreskrivs att *"[i] händelse av administrativa missförhållanden från bankens sida vid förvaltningen av ovannämnda förfaranden får anställda som en sista utväg hänskjuta ärendet till Europeiska ombudsmannen i enlighet med relevanta bestämmelser."*

[7] I enlighet med artikel 6 i *Europeiska ombudsmannens beslut om interna regler om utlämnande av uppgifter i allmänhetens intresse* :

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

[8] Se tribunalens dom av den 13 juli 2018, *SQ/European Investment, Bank*, T-377/17 , ECLI:EU:T:2018:478. Pressmeddelande finns här:

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

[9] 13 % hos vice ordförande/generaldirektör/biträdande generaldirektör jämfört med 29 % i andra finansinstitut. 20 % på direktörsnivå jämfört med 29 % i andra finansinstitut. och 27 % på enhetschefsnivå jämfört med 45 % i andra finansinstitut.

[10] Finns på:

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

[11] Se artikeln *"Macho time warp at the EIB"* i Politico [Länk]:

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

[12] Finns på:

<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P8-TA-2015-0183+0+DOC+XML+V0//EN>



[Länk]. Se punkt 58: "Europaparlamentet beklagar bristen på mångfald i förvaltningskommittén, i EIB:s styrelse och i EIB:s styrelse, särskilt när det gäller kön [...]."

[13] *Mångfald och inkludering: Europeiska kommissionen agerar för att nå minst 40 % kvinnor i sin ledning och lanserar övergripande strategi*
http://europa.eu/rapid/press-release_IP-17-2070_en.htm [Länk]

[14] Se FN:s deklaration och handlingsplattform från Peking, "Kvinnor i makt och beslutsfattande", punkt 182
<http://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/decision.htm#diagnosis> [Länk]

[15] Tillgänglig på: <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm#article2>
[Länk] Artikel 4.1.

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