

Stanovisko č. 20 (2025)

Konzultačnej rady európskych prokurátorov
Výboru ministrov Rady Európy

k rozmanitosti a inklúzii v rámci prokuratúr

I. Úvod

1. V súlade s mandátom Výboru ministrov vypracovala Konzultačná rada európskych prokurátorov (CCPE) toto stanovisko k rozmanitosti a inkluzívnosti v rámci prokuratúr.
2. Reykjavícke princípy pre demokraciu prijaté na 4. samite hláv štátov a vlád Rady Európy zdôrazňujú tiež záväzok členských štátov zabezpečiť nezávislosť a nestrannosť súdnictva.
3. Nezávislosť a autonómia prokuratúr predstavujú nevyhnutný dôsledok nezávislosti súdnictva.¹
4. Nezávislosť, nestrannosť a efektívne fungovanie prokurátorov závisí od mnohých dôležitých faktorov a prvkov, vrátane politiky ľudských zdrojov prokuratúr. Systémy trestného súdnictva sa v Európe líšia, rôzne systémy sú zakorenené v rôznych právnych kultúrach, čo znamená, že v dôsledku toho neexistuje jednotný model pre všetky štáty.² Rozmanitosť³ a inkluzívnosť⁴ v rámci prokuratúr by však mohli mať dôležitú pridanú hodnotu pre výkon spravodlivej a nestrannej spravodlivosti.
5. Potreba zamerať sa na rozmanitosť vyplýva zo zložitej štruktúry dnešných spoločností a z výhod, ktoré možno dosiahnuť zohľadnením tejto situácie v zložení prokuratúr, rovnako ako v prípade akéhokoľvek verejného subjektu. Rôznorodosť prostredia, skúseností a perspektív medzi prokurátormi by mohla byť prospešná pre ich rozhodovací proces a zároveň by mohla mať potenciál zvýšiť dôveru verejnosti v systém spravodlivosti.
6. Zásada nediskriminácie zakotvená v Európskom dohovore o ľudských právach (EDĽP)⁵ poskytuje základ, z ktorého vychádzajú koncepty rozmanitosti a inkluzívnosti. Robustné a dôveryhodné opatrenia na predchádzanie diskriminácii sú základom pre dosiahnutie rozmanitej a inkluzívnej prokuratúry. V dôsledku toho by miera rozmanitosti a inkluzívnosti v rámci prokuratúry mohla byť ukazovateľom účinnosti organizácie v boji proti diskriminácii.
7. Stanovisko riadne zohľadňuje odporúčanie Výboru ministrov Rady Európy Rec(2000)19 o úlohe prokuratúry v systéme trestného súdnictva, odporúčanie Výboru ministrov Rec(2012)11 o úlohe prokurátorov mimo systému trestného súdnictva a predchádzajúce stanoviská CCPE, najmä stanovisko č. 7 (2012) o hospodárení s prostriedkami prokuratúry, stanovisko č. 9 (2014) o európskych normách a zásadách týkajúcich sa prokurátorov

^{1/} Stanovisko CCPE č. 9 (2014) o európskych normách a zásadách týkajúcich sa prokurátorov, Rímska charta, oddiel IV.

^{2/} Správa o európskych štandardoch týkajúcich sa nezávislosti súdneho systému: Časť II – Prokuratúra, prijatá Benátskou komisiou na jej 85. plenárnom zasadnutí (Benátky, 17. – 18. decembra 2010), bod 7.

^{3/} V tomto stanovisku sa rozmanitosť vzťahuje na skupiny, ktoré zažívajú nerovnosť a sú vystavené diskriminácii v širokej škále ľudských identít, charakteristík a chránených dôvodov vrátane, ale nie výlučne, chránených dôvodov diskriminácie podľa Európskeho dohovoru o ľudských právach (EDĽP).

^{4/} V tomto stanovisku sa inkluzívnosť vzťahuje na zabezpečenie toho, aby sa všetci jednotlivci bez ohľadu na ich ľudskú identitu, charakteristiky a chránené dôvody podľa EDĽP mohli plne a rovnako zapájať do prokuratúry.

^{5/} Ako je zakotvené v článku 14 EDĽP a článku 1 Protokolu č. 12. Pozri ustálenú judikatúru Európskeho súdu pre ľudské práva podľa rôznych dôvodov, na ktoré sa vzťahuje článok 14, napríklad z dôvodu pohlavia v prípade Pajak a iní proti Poľsku z 24. októbra 2023 (diskriminácia na základe pohlavia, pokiaľ ide o vek odchodu do dôchodku); García Mateos proti Španielsku z 19. februára 2013 (nevykonanie rozsudku, ktorým sa uznáva diskriminácia na základe pohlavia), Jurčić proti Chorvátsku zo 4. februára 2021 (diskriminácia na základe pohlavia v oblasti zdravotného poistenia v zamestnaní).

vrátane Rímskej charty a stanovisko č. 13 (2018) o nezávislosti, zodpovednosti a etike prokurátorov.

8. Stanovisko okrem toho zohľadňuje Stratégiu Rady Európy pre rodovú rovnosť na roky 2024 – 2029, ako aj príslušné nástroje Riadiaceho výboru Rady Európy pre boj proti diskriminácii, rozmanitosti a inklúzii (CDADI), Európskej komisie pre demokraciu prostredníctvom práva (Benátska komisia), Európskej komisie pre efektívnosť spravodlivosti (CEPEJ) a Európskeho výboru pre právnu spoluprácu (CDCJ). Stanovisko zohľadňuje aj odpovede členov CCPE na dotazník o rozmanitosti a inklúzii v rámci prokuratúr.
9. CCPE by chcela poďakovať expertovi vymenovanému Radou Európy, pánovi Niallovi Crowleyemu (Írsko), za prípravu predbežného návrhu tohto stanoviska, ako aj za jeho významný prínos v procese prípravy konečného znenia stanoviska.

II. Účel a rozsah stanoviska

10. CCPE zdôraznil, že nábor a kariérny postup prokurátorov by sa mali vykonávať na základe zručností, zásluh, integrity, etických hodnôt a iných objektívnych kritérií kandidátov a mali by byť bez akejkoľvek diskriminácie. Preto by podpora rozmanitosti a inkluzívnosti mala dopĺňať a nemala by ohrozovať dôležitosť profesionálnych zručností prokurátorov. Malo by sa vyhnúť náboru a kariérnemu postupu, ktoré sa spoliehajú na nadmernú diskrečnú právomoc, trpia politickým zasahovaním alebo prebiehajú mimo vopred definovaných transparentných postupov.⁶ Mali by byť regulované zákonom v súlade s nestrannými postupmi a umožňovať nestranné preskúmanie.⁷
11. V kontexte politík ľudských zdrojov prokuratúr je teda celkovým cieľom tohto stanoviska podporiť otvorený prístup, ktorý zahŕňa rozmanitosť a inkluzívnosť a zároveň sa vyhýba potenciálnemu vylúčeniu menších alebo akýchkoľvek konkrétnych skupín v spoločnosti. Cieľom stanoviska je tiež poskytnúť pochopenie rozmanitosti a inkluzívnosti, ako aj ich praktických dôsledkov pre politiky ľudských zdrojov a zároveň ilustrovať ich prínosy pre činnosti prokuratúr vo vzťahu k ich efektívnosti.
12. Prokurátori by mali mať potrebné a vhodné prostriedky na efektívne vykonávanie svojho poslania, ktoré je základom právneho štátu.⁸ Zložka ľudských zdrojov je jednou z kľúčových častí právneho a organizačného rámca, ktorý by sa mal zaviesť, aby sa zabezpečilo, že prokurátori môžu plniť svoje profesionálne povinnosti a zodpovednosti.⁹
13. V tejto súvislosti stanovisko zohľadňuje, že po prvé, existuje vnútorný pohľad na rozmanitosť a inklúziu v rámci prokuratúr. Väčšia rozmanitosť a inklúzia medzi prokurátormi by mohla prispieť k hodnoteniu situácií, ako aj okolností týkajúcich sa strán s rôznym pôvodom. Týmto spôsobom by rozhodnutia mohli ťažiť z rozmanitosti prokurátorov, čo by mohlo pomôcť prokuratúram lepšie zohľadniť existujúce rozdiely medzi rôznymi skupinami, ktoré tvoria spoločnosť, vrátane skupín, ktoré zažívajú nerovnosť. Okrem toho, prítomnosť prokurátorov s rôznym pôvodom a skúsenosťami môže byť prospešná pre kvalitu interakcií a diskusií medzi kolegami prokurátormi. To môže mať praktický účinok pri predchádzaní akýmkoľvek rizikám skupinového myslenia, ktoré môžu vyplývať z nedostatku rozmanitosti.
14. CCPE by chcel pripomenúť všeobecnú zásadu miery voľnej úvahy, ktorú vypracoval Európsky súd pre ľudské práva, podľa ktorej majú členské štáty určitú voľnosť pri rozhodovaní v určitých oblastiach, na ktoré sa vzťahuje Európsky dohovor o ľudských

^{6/} Stanovisko CCPE č. 19 (2024) o riadení prokuratúr s cieľom zabezpečiť ich nezávislosť a nestrannosť, bod 57.

^{7/} Stanovisko CCPE č. 9 (2014) o európskych normách a zásadách týkajúcich sa prokurátorov, Rímska charta, oddiel XII. Pozri aj stanovisko CCPE č. 13 (2018) o nezávislosti, zodpovednosti a etike prokurátorov, odporúčanie III.

^{8/} Stanovisko CCPE č. 9 (2014) o európskych normách a zásadách týkajúcich sa prokurátorov, Rímska charta, oddiel XVIII.

^{9/} Stanovisko CCPE č. 19 (2024) o riadení prokuratúr s cieľom zabezpečiť ich nezávislosť a nestrannosť, bod 10.

právach. Vzťahuje sa aj na opatrenia prijaté na boj proti diskriminácii, čo má vplyv na presadzovanie rozmanitosti a inklúzie. V tomto ohľade si efektívna práca prokuratúr vyžaduje kombináciu mnohých prvkov, kvalít, ako aj potrieb, pričom profesionálne zručnosti prokurátorov zostávajú základnou požiadavkou, tiež sa náležite zohľadnia rôzne právne systémy a kultúry. CCPE preto považuje za dôležité riadiť sa praktickým prístupom a zároveň byť v súlade s judikatúrou Európskeho súdu pre ľudské práva.

15. Existuje aj externá perspektíva, že rozmanitosť a inklúzia medzi prokurátormi by mohli prispieť k posilneniu dôvery v systém prokuratúry tým, že by lepšie odrážal rôzne skupiny v spoločnosti. Hodnoty, perspektívy a skúsenosti účastníkov konania sa často môžu výrazne líšiť od hodnôt, perspektív a skúseností prokurátorov. Dosiahnutie lepšieho zosúladenia v tomto smere by mohlo mať pozitívny vplyv na prokuratúry znížením akejkoľvek vnímanej priepasti medzi prokurátormi a účastníkmi konania.
16. V stanovisku sa ďalej poukazuje na dôležitosť proaktívnych opatrení pri integrácii podpory rozmanitosti a inklúzie do vzdelávacích a školiacich systémov, ako aj na dôležitosť zvyšovania povedomia o možnosti kariéry v prokuratúre s cieľom povzbudiť kandidátov s požadovanou kvalifikáciou z rôznych prostredí.
17. Keďže sa toto stanovisko týka prokuratúry, jeho ustanovenia by sa mali chápať tak, že sa vzťahujú nielen na prokurátorov, ale aj na zamestnancov pracujúcich pre prokurátorov.

III. Legislatíva a predpisy na podporu rozmanitosti a inklúzie v rámci prokuratúry

18. CCPE si uvedomuje ústrednú úlohu zásady zásluh, pokiaľ ide o schopnosti a spôsobilosť, pri vymenovaní, ako aj pri kariérom postupe všetkých prokurátorov a zamestnancov prokuratúry. Zároveň si CCPE uvedomuje nevyhnutnosť podopierať a umožňovať túto zásadu zásluh zásadami rozmanitosti a inklúzie.
19. Legislatíva, predpisy a ústavné ustanovenia týkajúce sa rovnosti sa vzťahujú aj na prokuratúru na všetkých úrovniach. Podrobnosti a rozsah týchto ustanovení sa môžu v jednotlivých jurisdikciách líšiť, môžu sa však zaoberať zamestnancami aj širšími funkciami prokuratúry.
20. Legislatíva o rovnosti prináša spravodlivosť a blahobyt do prokuratúry: nábor, výber, plat, pracovné podmienky, odbornú prípravu, príležitosti na kariérny rozvoj, povýšenie, pracovné prostredie, poskytovanie služieb a prostredie poskytovania služieb.
21. Legislatíva o rovnosti sa dotýka spravodlivosti tým, že vyžaduje, aby prokuratúra nediskriminovala, a zahŕňa najmä priamu diskrimináciu¹⁰ aj nepriamu diskrimináciu¹¹.
22. CCPE uznáva zaujatosť, ktorú môže obsahovať informácia generovaná umelou inteligenciou (AI), pričom sa odvoláva na strojové učenie, hlboké učenie a modely AI generujúce dáta atď. Hoci tieto riziká možno čiastočne riešiť legislatívou o rovnosti, pretrvávajú ďalšie výzvy, pretože AI môže reprodukovat' zaujatosť využívaním právnych medzier; niektoré formy diskriminácie, hoci eticky problematické, nemusia predstavovať porušenie zákona; a rýchlo sa vyvíjajúca povaha AI riskuje, že legislatíva za ňou zaostane. Preto sa upozorňuje na dôležitosť doplnenia zákonov o rovnosti o špecifické etické normy

^{10/} Zákaz priamej diskriminácie je dôležitou ochranou v súvislosti s diskrimináciou na individuálnej úrovni, keď sa s niekým zaobchádza menej priaznivo ako s inou osobou v podobnej situácii z dôvodu jeho príslušnosti k jednému z chránených dôvodov.

^{11/} Zákaz nepriamej diskriminácie je dôležitou ochranou v súvislosti s diskrimináciou na inštitucionálnej úrovni, keď zdanlivo neutrálne ustanovenie alebo podmienka požadovaná organizáciou má za následok znevýhodnenie prokurátora alebo potenciálneho prokurátora alebo používateľa služieb z dôvodu jeho príslušnosti k jednému z chránených dôvodov, pokiaľ toto ustanovenie alebo podmienku nemožno odôvodniť legitímnym cieľom a prostriedky na dosiahnutie tohto cieľa nie sú nevyhnutné a vhodné.

a regulačné rámce pre AI, aby sa zabezpečili právne aj etické záruky proti zaujatosti a diskriminácii.¹²

23. Zákazom obťažovania vrátane sexuálneho, ako aj požiadavkou, aby organizácie vrátane prokuratúr podnikli kroky na predchádzanie takémuto správaniu a poskytli nápravu v prípade jeho výskytu, prispievajú právne predpisy o rovnosti k profesionálnej pohode.
24. Hoci pojem rozmanitosť nie je v nich výslovne uvedený, chránené záujmy, na ktoré sa vzťahujú právne predpisy o rovnosti, dávajú rozmanitosti konkrétny a užitočný význam a odrážajú šírku tohto konceptu. Chránené dôvody sú ústredným zameraním vo všetkých členských štátoch v súvislosti s rozmanitosťou.¹³
25. Inkluzívnosť je umožnená tam, kde právna úprava vyžaduje alebo umožňuje uľahčenie alebo umožnenie príležitostí na pracovisku a poskytovanie služieb, ako aj výsledkov v rámci tejto ľudskej rozmanitosti. V tomto úsilí o inkluzívnosť sa pri nábore aj povyšovaní stále zachovávajú objektívne a nevyhnutné profesionálne kritériá.
26. Ustanovenia, ktoré priamo uplatňujú inkluzívnosť, môžu vychádzať z rôznych dôvodov v závislosti od vnútroštátneho právneho systému. Napríklad, pokiaľ ide o dôvod zdravotného postihnutia, praktické dôsledky takejto rozmanitosti sú uznané v ustanoveniach prijatých v legislatíve o rovnosti v súvislosti s poskytovaním primeraných úprav.¹⁴
27. Takéto ustanovenia môžu ďalej umožniť prijatie opatrení na riešenie znevýhodnení, odstránenie konkrétnych prekážok a zohľadnenie špecifických potrieb všetkých znevýhodnených skupín

a inklúzie a aby vytvorili rámec pre presadzovanie plánovaného a systematického prístupu k rozmanitosti a inklúzii, ktorý vyžaduje, aby prokuratúry podnikli kroky, ako napríklad:

28. Záonné povinnosti v oblasti rovnosti stanovené v legislatíve o rovnosti v mnohých členských štátoch vyžadujú, aby prokuratúry boli proaktívni pri uplatňovaní zásad diverzity a inkluzívnosti a aby vytvorili rámec pre plánovaný a systematický prístup k diverzite a inkluzívnosti, pričom prokuratúry musia podniknúť kroky, ako napríklad:
 - a. Vymenovať vyššieho úradníka zodpovedného za diverzitu a inkluzívnosť;
 - b. Vytvoriť organizačné štruktúry s cieľom zamerať pozornosť na diverzitu a inkluzívnosť a zabezpečiť jej praktický účinok;
 - c. Poskytnúť prokurátorom školenia s cieľom zabezpečiť organizačnú kapacitu v súvislosti s otázkami diverzity a inkluzívnosti;
 - d. Identifikovať a odstrániť prekážky inklúzie, ako aj reagovať na špecifické potreby, ktoré vyplývajú z diverzity v rámci chránených dôvodov;
 - e. Prijatť kroky na zabezpečenie transparentnosti odmeňovania a riešenie nerovností, ktoré sa objavujú;
 - f. Preskúmať a riešiť vplyv rozhodnutí, organizačných plánov, ako aj politik, v ich návrhu, na diverzitu a inkluzívnosť; a/alebo

^{12/} Usmernenia uvedené v nariadení Európskeho parlamentu a Rady (EÚ) 2024/1689 z 13. júna 2024, ktorým sa stanovujú harmonizované pravidlá pre umelú inteligenciu, sú v tomto ohľade prospešné.

^{13/} Vo väčšine prípadov ide o rod, rodovú identitu, rodové vyjadrenie a pohlavné znaky; rasu, národný a etnický pôvod, farbu pleti, občianstvo a jazyk; zdravotné postihnutie; vek; náboženstvo a vieru; a sexuálnu orientáciu. V mnohých prípadoch sa ďalej zameriavajú na napríklad: majetok, bohatstvo a sociálny pôvod; politické presvedčenie; rodinný stav; a členstvo v odboroch. V mnohých prípadoch zahŕňajú otvorený zoznam s kategóriou „iné“.

^{14/} Zamestnávateľa a poskytovatelia služieb vrátane prokuratúry sú povinní prispôbiť sa a vykonať úpravy, aby uľahčili ľuďom so zdravotným postihnutím prístup k pracovným príležitostiam, plne plniť svoje povinnosti, budovať kolegiálne vzťahy v práci a napredovať v kariére a prístup k ich službám, za predpokladu, že to pre zamestnávateľa alebo poskytovateľa služieb neznamena nepriemeranú záťaž.

- g. Preskúmať a vyhodnotiť situáciu v organizácii, pokiaľ ide o diverzitu a inkluzívnosť; spolu s vypracovaním akčných plánov na podporu diverzity a inklúzie, ako aj s riešením akýchkoľvek prekážok a nedostatkov identifikovaných v rámci vykonaného preskúmania.

29. CCPE sa domnieva, že legislatíva o rovnosti poskytuje základ pre záväzok CCPE k diverzite a inklúzii. Zastáva tiež názor, že v tom existuje pozitívna príležitosť pre povzbudzovanie a podporu prokuratúry, aby bola proaktívna a príkladná v reakcii na takúto legislatívu.

IV. Politické nástroje a iniciatívy na podporu rozmanitosti a inklúzie v rámci prokuratúr

- 30. Politické nástroje a iniciatívy zahŕňajú najmä politické stratégie, ktoré sa osobitne zameriavajú na jednotlivé chránené dôvody. Takéto politické nástroje môžu ďalej zahŕňať politické stratégie vrátane stratégií týkajúcich sa ľudských práv, ako sú stratégie rodovej rovnosti a stratégie boja proti rasizmu, ktoré trvajú niekoľko rokov. Zameranie na ľudské práva vedie priamo k tomu, že sa v takýchto politických stratégiách osobitne spomína systém spravodlivosti vrátane prokuratúr. Existujú aj prípady politických stratégií, ktoré sa priamo zaoberajú rozvojom a fungovaním systému spravodlivosti vrátane prokuratúr, pričom sa zameriavajú na rozmanitosť a inklúziu.
- 31. Tieto politické stratégie riadia činnosť a stanovujú štandardy pre rozmanitosť a inklúziu v prebiehajúcej práci, ako aj pre plnenie ich funkcií prokuratúrami, spolu s iniciatívami prokuratúr na školenie prokurátorov s cieľom posilniť ich schopnosť dodržiavať a implementovať tieto štandardy v ich každodennej práci.
- 32. Toto zameranie na princípy diverzity a inkluzívnosti pri poskytovaní služieb prokuratúrami sa v niektorých prípadoch ďalej rozvíja prostredníctvom kódexov správania alebo etických kódexov, politík alebo usmernení, ktoré boli špeciálne stanovené na riadenie prokuratúr a spôsobu ich fungovania. Takéto kódexy, politiky alebo usmernenia môžu zaviesť zákonné orgány zodpovedné za prokuratúry alebo riadiace orgány zaoberajúce sa prokuratúrami, alebo samotné prokuratúry.
- 33. CCPE zdôrazňuje dôležitosť zamerania sa na prokuratúry v politických stratégiách členských štátov týkajúcich sa diverzity a inkluzívnosti. Prokuratúry sa vyzývajú, aby spolupracovali so štruktúrami zodpovednými za rozvoj a implementáciu týchto politických stratégií, ako aj aby tieto politické stratégie uviedli do praxe.
- 34. V súlade s politikami alebo usmerneniami pre nábor a riadenie zamestnancov verejného sektora alebo z vlastnej iniciatívy v prípade neexistencie takýchto širších dokumentov môžu prokuratúry zaviesť stratégie, príručky alebo interné predpisy na riadenie svojich procesov riadenia a podľa potreby aj svojich procesov náboru, a to spôsobom, ktorý odráža záväzok k diverzite a inkluzívnosti.
- 35. CCPE zdôrazňuje dôležitosť investovania prokuratúr do budovania kapacít prokurátorov na primerané a vhodné uplatňovanie takýchto politík a usmernení, ako aj zabezpečenia povedomia prokurátorov o ich dôležitosti a obsahu.

V. Praktické kroky a opatrenia pre rozmanitosť a inklúziu v rámci prokuratúr

- 36. Prokuratúry sa vyzývajú, aby k rozmanitosti a inklúzii pristupovali plánovane a systematicky. To začína zameraním na vytvorenie a prevádzku organizačnej infraštruktúry s cieľom vytvoriť a udržať vhodné a efektívne zameranie na rozmanitosť a inklúziu.
- 37. Plánovaný a systematický prístup k implementácii legislatívy o rovnosti teda zahŕňa zo strany prokuratúry tieto činnosti:

- a. Zavedenie organizačnej politiky, ktorá: stanovuje ich záväzok k rovnosti, k pracovisku a prostrediu poskytovania služieb, ktoré je bez obťažovania, vrátane sexuálneho a ktoré víta rozmanitosť; stanovuje ich ambície v oblasti rozmanitosti a inklúzie; ako aj identifikuje kroky, ktoré podniknú na realizáciu tohto záväzku a ambície;
 - b. Ustanovenie vedúcich pracovníkov pre tento záväzok a ambíciu, ako aj vytvorenie medziorganizačných výborov s cieľom realizovať a riadiť praktické vyjadrenie tohto záväzku a ambície;
 - c. Pravidelné preskúmanie alebo audit systémov na pracovisku a pracovného prostredia v organizácii, ako aj výsledkov na pracovisku z hľadiska rozmanitosti a inklúzie, s cieľom zabezpečiť súlad s týmto záväzkom a ambíciou, spolu s vypracovaním a implementáciou plánov na riešenie problémov alebo medzier, ktoré vyplynú z takéhoto preskúmania alebo auditu;
 - d. Zavedenie systému na zohľadnenie otázok rozmanitosti a inklúzie, ako aj zabezpečenie ich riešenia pri rozhodovaní a pri tvorbe politík a plánov;
 - e. Mať zavedené systémy na včasné, spravodlivé a efektívne prijímanie a riešenie akýchkoľvek sťažností na diskrimináciu, obťažovanie, sexuálne obťažovanie alebo nezabezpečenie primeraných úprav pre prokurátorov, osoby uchádzajúce sa o takúto pozíciu alebo používateľov služieb so zdravotným postihnutím.
38. V niektorých prípadoch si prokuratúry vypracovali vlastné špecifické stratégie diverzity a inkluzívnosti. Prokuratúry tiež v niektorých prípadoch uzavreli kolektívne zmluvy so združeniami prokurátorov, ktoré zahŕňajú zameranie na opatrenia zamerané na diverzitu a inkluzívnosť.
39. CCPE víta pozitívne kroky, ktoré podnikli prokuratúry, keď zaviedli organizačnú infraštruktúru alebo prvky takejto infraštruktúry pre plánovaný a systematický prístup k diverzite a inkluzívnosti, a uznáva potenciál takéhoto prístupu pre prokuratúry.
40. Medzi praktické príklady opatrení, ktoré prokuratúry prijímajú v prospech diverzity a inklúzie, patrí oslovovanie študentov a širšej verejnosti pri podpore zamestnanosti v tomto sektore. Patria sem iniciatívy na zvyšovanie povedomia, ako aj sťažie pre študentov, spolu s podujatiami a seminármi pre širšiu verejnosť. Takéto iniciatívy poskytujú dôležité a cenné príležitosti na prezentáciu záväzku prokuratúr k diverzite a inkluzívnosti, ako aj na priame zapojenie rozmanitých skupín.
41. Okrem toho, flexibilita a prispôsobivosť s cieľom uspokojiť špecifické potreby sú zjavne potrebné v procesoch prijímania zamestnancov, uspokojenia kancelárskych priestorov a organizácii práce na prokuratúrach, s cieľom podporiť rozmanitosť a inklúziu, ako aj v poskytovaní služieb. Táto flexibilita a prispôsobivosť sú najzreteľnejšie vo vzťahu k:
- Dohodám týkajúcim sa rodovej rovnosti a začleňovania rodového hľadiska, vrátane tých, ktoré sa týkajú rovnováhy medzi pracovným a súkromným životom, práva na osamostatnenie, prístupov k organizácii práce zameraných na rodiny, ako sú napríklad dovolenky, zdieľanie práce, práca na diaľku, skrátený pracovný čas, zariadenia na dojčenie, politika v oblasti menopauzy, voľno bez straty platu na lekárske návštevy, podpora starostlivosti o deti a ďalšie opatrenia;
 - Dohodám týkajúcim sa zdravotného postihnutia, vrátane tých, ktoré sa týkajú prístupnej fyzickej infraštruktúry, prispôsobenia priestorov a vybavenia, zabezpečenia špecifického vybavenia, flexibilných pracovných dohôd, práce na diaľku, rozvrhu práce a ďalších opatrení;
 - Dohodám týkajúcim sa sociálno-ekonomického postavenia, uplatniteľným na špecifické situácie, v ktorých by ekonomické nevýhody mohli odrádzať od plného a efektívneho zapojenia sa do procesu prijímania zamestnancov, pričom kandidátom sa poskytuje finančná pomoc na riešenie takýchto nevýhod a ďalšie opatrenia.

42. Prokuratúry využili potenciál legislatívy o rovnosti na riešenie znevýhodnenia s cieľom prijať opatrenia na podporu diverzity a inkluzívnosti, pričom zachovali požiadavky týkajúce sa pracovných kritérií, ako aj vhodnosti kandidátov. Medzi praktické príklady takýchto opatrení patria:
- a. povzbudzovanie k uchádzaniu sa o voľné pracovné miesta zamerané na konkrétne skupiny, ako aj všeobecnejšie povzbudzovanie diverzity uchádzačov pri informovaní o voľných pracovných miestach a pri budovaní organizačnej značky „inkluzívneho zamestnávateľa“;
 - b. využívanie stáží a študentských pracovných miest s osobitným zameraním na diverzitu a inkluzívnosť;
 - c. odborná príprava prokurátorov, ktorá zahŕňa zameranie na diverzitu a inkluzívnosť, ako aj budovanie kapacít v tomto smere, a konkrétnejšie odborná príprava náborových komisií;
 - d. rodovo neutrálne postupy náboru ¹⁵ alebo povyšovania, kde sa požadovaná prax vypočítava spôsobom, ktorý zohľadňuje čas mimo pracoviska z rodinných dôvodov;
 - e. stanovenie cieľov pre zamestnávanie ľudí z konkrétnych skupín, vrátane zákonných požiadaviek v tomto smere, pričom sa zachovali odborné kritériá a požiadavky na vhodnosť do zamestnania;
 - f. stanovenie cieľov pre podiel žien na vedúcich pozíciách;
 - g. zabezpečenie prítomnosti kandidátov z rôznych skupín vo fáze pohovoru, pokiaľ sú považovaní za kvalifikovaných;
 - h. využívanie interných mentoringových a stážových programov na povzbudenie zamestnancov pracujúcich v prokuratúre, ktorí nemajú právnickú kvalifikáciu, aby ju získali a napredovali v kariére, s osobitným vplyvom na diverzitu a inkluzívnosť;
 - i. stimulovanie vedenia zameraného na diverzitu a inkluzívnosť;
 - j. budovanie povedomia o diverzite a inkluzívnosti s cieľom ovplyvniť interakcie, správanie a komunikáciu v rámci celej organizácie.
43. CCPE podporuje inovácie a ambície, ktoré sú zjavné v praktických iniciatívach prokuratúr v súvislosti s diverzitou a inkluzívnosťou. Šírenie takýchto iniciatív je dôležité a slúži ako zdroj osvedčených postupov, ktoré si prokuratúry môžu vymieňať.
44. Prokuratúry členských štátov sa nielen učia jedna od druhej, ale môžu tiež budovať a čerpať zo vzťahov, ako aj zo spoločných iniciatív vyvinutých s inými inštitúciami, ktoré majú odborné znalosti v oblasti diverzity a inkluzívnosti. V tomto ohľade existujú prokuratúry, ktoré sa obrátili najmä na orgány pre rovnosť a na monitorovacie strediská pre rovnosť.
45. CCPE sa domnieva, že orgány pre rovnosť, monitorovacie strediská pre rovnosť a podobné inštitúcie, ktoré majú primerané odborné znalosti v oblasti rovnosti, majú potenciál ponúknuť prokuratúram cennú podporu pre ich schopnosť uplatňovať zásady diverzity a inkluzívnosti vo svojej práci. CCPE nabáda prokuratúry, aby s takýmito inštitúciami budovali pozitívne pracovné vzťahy.

VI. Údaje o rovnosti

^{15/} Treba poznamenať, že celkovo v Európe platí, že čím vyššia je hierarchická úroveň, tým nižší je podiel žien v súdnictve vrátane sudcov a prokurátorov a čím dlhší je zoznam krajín, kde toto percento zostáva pod 50 %. To však neznamená, že situácia je statická. Podiel sudkýň z povolania sa medzi rokmi 2012 a 2022 zvýšil na všetkých súdoch. Predovšetkým je tento všeobecný nárast výraznejší, čím vyššia je hierarchická úroveň, pozri Hodnotiacu správu CEPEJ o európskych súdnych systémoch za rok 2024 (údaje za rok 2022), časť 1. Všeobecné analýzy, strana 68.

46. Zhromažďovanie spoľahlivých údajov o rovnosti, ktoré presahujú rámec pohlavia a veku, zostáva výzvou vo verejných službách vrátane prokuratúry. Zhromažďovanie osobných údajov môže byť citlivou otázkou a ochrana údajov sa v tomto ohľade považuje za nevyhnutnú. Ochrana údajov však nevyklučuje zhromažďovanie osobných údajov v súvislosti s rôznymi dôvodmi rozmanitosti, ak sú takéto údaje anonymizované alebo ak sú takéto údaje zhromaždené a použité na stanovený účel, ktorý je oznámený zúčastneným stranám, ako aj ak je poskytnutie takýchto údajov dobrovoľné.

47. CCPE si uvedomuje potrebu vysokokvalitných údajov o rovnosti v rámci rôznych dôvodov rozmanitosti. Takéto údaje vytvárajú obraz o súčasnej situácii v oblasti rozmanitosti a inklúzie v prokuratúre. Umožňujú identifikovať výzvy a nedostatky v tomto ohľade. Poskytujú tiež základ poznatkov, z ktorých sa dá vypracovať politika, ako aj prax v oblasti rozmanitosti a inklúzie a sledovať dosiahnutý pokrok. V záujme transparentnosti by sa tieto údaje mali v prípade potreby sprístupniť verejnosti.

VII. Odporúčania

48. Keďže:

- a. Rozmanitosť a inklúzia v rámci prokuratúry majú potenciál pozitívne prispieť ku kvalite a legitimitě prokuratúry, umožniť dôveru v ňu, ako aj slúžiť na informovaný, vyvážený prístup prokuratúr k ich práci a viesť k poskytovaniu spravodlivej a nestrannej spravodlivosti;
- b. Právne predpisy o rovnosti poskytujú základ pre rozmanitosť a inklúziu v rámci prokuratúr a pri poskytovaní ich služieb, so zákazom individuálnej a inštitucionálnej diskriminácie a obťažovania vrátane sexuálneho obťažovania, ako aj so svojimi požiadavkami na primerané úpravy pre osoby so zdravotným postihnutím a v niektorých prípadoch so zákonnými povinnosťami v oblasti rovnosti, ktoré majú viesť a usmerňovať proaktívny prístup prokuratúr k rozmanitosti a inklúzii;
- c. Prokuratúry čelia výzve byť viditeľnými, efektívnymi a príkladnými v dodržiavaní právnych predpisov o rovnosti a na túto výzvu reagovali súborom postupov, ktorý zahŕňa vytvorenie organizačnej infraštruktúry politiky, štruktúr a systémov na dosiahnutie plánovaného a systematického pokroku v oblasti rozmanitosti a inklúzie;
- d. Prokuratúry preukázali ambície a inovácie v riešení rozmanitosti a inklúzie, najmä podnikli kroky na prispôsobenie pracovných dohôd s cieľom riešiť špecifické potreby prokurátorov a zamestnancov súvisiace s rozmanitosťou a zabezpečiť, aby nevznikali prekážky v ich účasti a príspevku, ako aj podporovať a zabezpečovať rozmanitosť a inklúziu v rámci svojich organizácií.

49. CCPE sa dohodla na nasledujúcich odporúčaniach:

- a. Celkový právny rámec pre nediskrimináciu a rovnosť by sa mohol posilniť a rozvíjať o zákonné povinnosti v oblasti rovnosti s cieľom stimulovať a usmerňovať proaktívne prístupy prokuratúr k rozmanitosti a inklúzii¹⁶, a to v oblasti zamestnanosti, ako aj poskytovania služieb.
- b. Prokuratúry by mohli užitočne vytvoriť organizačnú infraštruktúru na podporu a dodržiavanie právnych predpisov o rovnosti a na podporu diverzity a inklúzie, ktorá by zahŕňala:
 - i. Organizačnú politiku pre diverzitu a inklúziu na pracovisku a pri poskytovaní služieb, ktorá by stanovila záväzky a kroky, ktoré treba podniknúť;

^{16/} Pozri aj odporúčania 1 – 12 uvedené v usmerneniach CEPEJ o rodovej rovnosti pri náboře a povyšovaní sudcov (2022), ktoré sa môžu okrem iného do istej miery vzťahovať aj na prokurátorov.

- ii. Medziorganizačný výbor spolu so zodpovednosťou pridelenou na vyššej úrovni, ktorý by riadil a uskutočňoval takúto politiku;
- iii. Organizačné systémy na zabezpečenie:
 - 1. odbornej prípravy na budovanie povedomia a umožnenie kapacity na implementáciu takýchto politík;
 - 2. prijímania manažérskych rozhodnutí na základe týchto politík; a
 - 3. rýchla a účinná reakcia na akékoľvek sťažnosti týkajúce sa porušenia týchto politík.
- c. Prokuratúry alebo príslušné orgány či riadiace orgány by mohli užitočne zaviesť kódexy správania, etické kódexy alebo interné politiky či usmernenia, ktoré by zahŕňali vhodné a ambiciózne záväzky týkajúce sa rozmanitosti a inklúzie v zamestnaní, ako aj pri poskytovaní služieb prokuratúrami.
- d. Náborové a riadiace politiky platné pre prokuratúry by mohli užitočne zahŕňať vhodné a ambiciózne záväzky týkajúce sa rozmanitosti a inklúzie na pracovisku.
- e. Prokuratúry by pri zabezpečovaní splnenia pracovných kritérií a vhodnosti kandidátov mohli užitočne vypracovať a implementovať špecializovanú stratégiu, ktorá by zahŕňala:
 - i. Zapojenie sa do iniciatív zameraných na rozmanitosť skupín s cieľom: zvýšiť povedomie o kariére v prokuratúre a propagovať ju; zabezpečiť sťažové programy pre tieto skupiny; podporiť žiadosti o zamestnanie z týchto skupín; a poskytnúť školiace a mentorské programy, ktoré umožnia ich kariérny postup po nástupe do zamestnania;
 - ii. Zaviesť systémy a opatrenia v rámci prokuratúry s cieľom reagovať na špecifické potreby vyplývajúce z rozmanitosti pre konkrétnych prokurátorov a zamestnancov, aby sa umožnil a zabezpečil ich prístup, účasť, ako aj príspevok na pracovisku, a aby sa umožnil a zabezpečil prístup používateľov služieb; a
 - iii. Prijímať proaktívne opatrenia na posilnenie a zvýšenie rozmanitosti a inklúzie na pracovisku na všetkých úrovniach, budovať zastúpenie z rôznych oblastí rozmanitosti na všetkých úrovniach organizácie.
- f. Prokuratúry by mohli užitočne zdieľať a učiť sa z osvedčených postupov v členských štátoch v oblasti rozmanitosti a inklúzie.
- g. Údaje o rovnosti z rôznych oblastí by mohli prokuratúry užitočne zhromažďovať a využívať na sledovanie a pochopenie dosiahnutého pokroku, ako aj na informovanie o zlepšeniach v oblasti rozmanitosti a inklúzie.