

7 decembrie 2022

CEPEJ(2022)10

**COMISIA EUROPEANĂ PENTRU EFICIENȚA JUSTIȚIEI
(CEPEJ)**

Linii Directoare privind egalitatea de gen în recrutarea și promovarea judecătorilor

***Document adoptat de CEPEJ în cadrul celei de-a 39-a reuniuni plenare,
la 6-7 decembrie 2022***

Această traducere a fost realizată cu sprijinul financiar al Uniunii Europene și al Consiliului Europei. Conținutul său este responsabilitatea exclusivă a Consiliului Europei și nu reflectă neapărat punctele de vedere ale Uniunii Europene.

Traducere cofinanțată
de Uniunea Europeană



Egalitatea între femei și bărbați este o valoare fundamentală a Consiliului Europei, care își are originea în principiul nediscriminării stipulat de Convenția Europeană a Drepturilor Omului și de Carta Socială Europeană. Această valoare este reafirmată în alte convenții[1] și recomandări[2] adoptate de Consiliul Europei.

Prezentul document[3] adoptă elementele definitorii ale egalității de gen stipulate în Strategia Consiliului Europei privind egalitatea de gen 2018-2023:

"Egalitatea de gen presupune drepturi egale pentru femei și bărbați, fete și băieți, precum și aceeași vizibilitate, capacitate, responsabilitate și participare, în toate sferile vieții publice și private. Ea implică, de asemenea, accesul egal la resurse și distribuirea egală a acestora între femei și bărbați."[4].

Aceste linii directoare au la bază o abordare bazată pe drepturile omului, contribuind în special la punerea în aplicare a obiectivelor strategice 3 și 4 din Strategia Consiliului Europei privind egalitatea de gen 2018-2023, în vederea asigurării accesului egal al femeilor la justiție și a unei participări echilibrate a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor politice și publice[5], spre deosebire de o abordare de gestionare a resurselor umane axată pur și simplu pe reprezentarea ambelor sexe.

În contextul recrutării și promovării judecătorilor, egalitatea de gen presupune ca atât femeile, cât și bărbații să aibă acces egal la profesia de judecător, precum și vizibilitate, capacitate, responsabilitate și participare egale la toate nivelurile sistemului judiciar, permițându-le să aspire la schimbări de locuri de muncă și la o evoluție în carieră bazată pe competențe. Acest lucru presupune ca autoritățile responsabile de formarea, recrutarea, promovarea judecătorilor și de administrarea sistemului judiciar, precum și organismele reprezentative ale judecătorilor să recunoască importanța egalității de gen și să se angajeze în implementarea măsurilor pentru a asigura o egalitate de gen substanțială și deplină.[6] Aici intervine CEPEJ, ca organism însărcinat cu cercetarea, evaluarea, promovarea bunelor practici și adoptarea de instrumente pentru a sprijini, în acest caz, eforturile la nivel național de promovare a egalității de gen în sistemul judiciar, ca modalitate de îmbunătățire a eficienței și calității justiției în statele membre ale Consiliului Europei.

Aceste linii directoare se bazează pe evaluarea situației actuale din mai multe jurisdicții, reflectată în Studiul comparativ al CEPEJ-GT-QUAL privind egalitatea de gen în recrutarea și promovarea judecătorilor, precum și pe cercetările și analizele existente privind practicile promițătoare relevate în mai multe state membre.[7]

Cercetarea pe care CEPEJ a întreprins-o în 2021-2022 în acest domeniu a arătat că este general acceptat în rândul cercetătorilor și al reprezentanților sistemului judiciar din țările democratice că egalitatea de gen este fundamentată pe principiul egalității de șanse a ambelor sexe de a accede la profesia de judecător[8] și de principiul egalității în procesul de luare a deciziilor, în care reprezentanți ai fiecărui gen participă la procesul de judecată, ca modalitate de exercitare a puterii și autorității în societate.[9] În același timp, cercetarea a arătat că egalitatea de gen în profesia de judecător se reflectă asupra legitimității și democrației instituției - în care toți cetățenii, bărbați și femei, se simt reprezentați de către instanță[10], iar recrutarea și promovarea este echitabilă și nu exclude anumite categorii ale societății.[11]

Aceste linii directoare propun măsuri care pot sprijini eforturile autorităților naționale de a realiza egalitatea de gen în profesia de judecător. Punerea lor în aplicare poate fi adaptată la circumstanțele specifice privind egalitatea de gen în sistemul judiciar al statelor membre. Liniile directoare abordează egalitatea de gen în recrutarea și promovarea judecătorilor, de la momentul depunerii candidaturii la programele de formare inițială pentru profesia de judecător și criteriile și procedurile de recrutare, până la promovarea în carieră. De asemenea, acestea vizează consolidarea unui mediu de lucru care să sprijine echilibrul dintre viața profesională și cea de familie și care să fie lipsit de discriminare de gen și de

stereotipuri de gen. Această abordare holistică ia în considerare faptul că statele membre se află în diferite stadii în procesul de asigurare a egalității de gen în profesia de judecător, ținând seama, în același timp, de faptul că procedurile de recrutare și de promovare pot varia de la o țară la alta. Există unele state membre în care femeile sunt încă subreprezentate în profesia de judecător. Există state membre în care femeile și bărbații sunt reprezentați în mod egal în profesie sau în care femeile sunt suprareprezentate, dar acestea lucrează în special în instanțele inferioare și nu ocupă posturi cu responsabilități mai mari. Prin urmare, procentajul femeilor judecătorești în instanțele superioare și în funcții de conducere este mai mic decât cel al omologilor lor de sex masculin. Există, de asemenea, state membre în care egalitatea de gen în funcțiile superioare este realizată. Pentru ca politicile publice care abordează egalitatea de gen în materie de recrutare și promovare să fie eficiente, autoritățile naționale ar trebui să planifice un set de măsuri bazate pe o evaluare aprofundată a situației, abordând potențiala inegalitate între femei și bărbați la diferite niveluri ale carierei profesionale și creând un mediu de lucru care să respecte principiul nediscriminării și al egalității de gen.

I. Nediscriminarea și combaterea stereotipurilor de gen

1) Statele membre ar trebui să adopte și să pună în aplicare măsuri de promovare a nediscriminării și de combatere a stereotipurilor de gen la nivelul sistemului judiciar.

Un mediu de lucru care respectă și apreciază toți angajații pentru ceea ce sunt ca profesioniști și ființe umane, indiferent de genul lor, în care nu există violență de gen, hărțuire sexuală și sexism, este un loc în care fiecare persoană poate să se dezvolte și să dea tot ce are mai bun, atât femeile, cât și bărbații. Simpla prezență a mai multor femei în profesie nu schimbă neapărat cultura organizațională și atmosfera de lucru, cel puțin nu imediat. Femeile și bărbații sunt reflexia societății în care trăiesc, iar femeile însele pot avea stereotipuri de gen și pot discrimina alte femei. Prin urmare, autoritățile naționale sunt încurajate să fie pro-actives și să adopte și să pună în aplicare măsuri de promovare a nediscriminării și de combatere a stereotipurilor de gen la nivelul sistemului judiciar. De exemplu, regulamentele interne și statutele profesionale ar trebui să includă dispoziții care să interzică discriminarea, hărțuirea pe criterii de gen și hărțuirea sexuală și să prevadă proceduri interne de plângere pentru a aborda cazurile potențiale. Consiliul Superior al Magistraturii sau un alt organism independent echivalent, sau Ministerul Justiției, în funcție de contextul național, ar trebui să monitorizeze situația acestor plângeri și să ia măsuri de promovare a egalității de gen, inclusiv formarea continuă în materie de nediscriminare și de combatere a stereotipurilor de gen în instituțiile în care au fost raportate incidente.

II. Asigurarea egalității de gen în procesul de recrutare a judecătorilor

Din punct de vedere istoric, profesiile juridice, inclusiv cea de judecător, au fost profesii masculine în societățile patriarhale. Deoarece era rezultatul unui statut inegal între femei și bărbați, reprezentarea mai redusă a femeilor în organismele de luare a deciziilor, inclusiv în sistemul judiciar, este considerată în cadrul Consiliului Europei o chestiune de inegalitate de gen care trebuie abordată prin adoptarea unor politici publice adecvate. În această secțiune sunt propuse diverse măsuri pentru a asigura o recrutare corectă și echitabilă din punct de vedere al egalității de gen în profesia de judecător, în timp ce aspectele care se referă la promovarea în carieră vor fi abordate în secțiunea următoare.

2) Statele membre ar trebui să colecteze date defalcate pe sexe cu privire la toți candidații în procesul de recrutare și să monitorizeze evoluția reprezentării de gen în profesia de judecător.

Colectarea de date defalcate pe sexe este primul pas pentru a evalua situația în ceea ce privește egalitatea de gen într-o țară/sector. Adoptarea, punerea în aplicare, evaluarea efectelor și ajustarea măsurilor de promovare a egalității de gen ar trebui să se bazeze pe o analiză aprofundată a datelor defalcate pe sexe pe o perioadă de timp.^[12] De exemplu, atunci când datele indică un procent mai mic de reprezentanți ai unui sex în

profesia de judecător, acest lucru se poate datora faptului că mai puțini membri ai acelui sex candidează sau faptului că mai puțini reprezentanți ai acelui sex candidează cu succes. Pentru a face diferența între aceste două situații și pentru a înțelege de unde provine acest dezechilibru, este esențial ca autoritățile să știe câte femei și câți bărbați au candidat în cadrul procesului de recrutare.

Pe baza cercetării CEPEJ pentru aceste linii directoare, doar 8 jurisdicții din 33 de respondenți colectează date defalcate pe sexe ale tuturor candidaților în procesul de recrutare.^[13] Această acțiune-cheie a fost subliniată în Raportul din 2017 al Parlamentului European "*Cartografierea reprezentării femeilor și bărbaților în profesii juridice în UE*", care a recomandat: "*Inițierea unui cadru pentru monitorizarea sistematică a aspectelor de gen și colectarea periodică a tuturor datelor de monitorizare într-un singur loc.*"^[14] Datele privind numărul de femei și bărbați care candidează și sunt acceptați în profesia de judecător ar trebui să servească la monitorizarea dinamicii reprezentării de gen în profesie, de la un an la altul. Acesta este un prim pas în analiza dezechilibrului de gen în cadrul profesiei, un pas care ar putea direcționa autoritățile către diferite seturi de măsuri care să abordeze inegalitatea de gen. În cazul în care reprezentanții unui gen candidează în aceeași proporție cu reprezentanții celuilalt gen, dar nu au același succes, autoritățile ar trebui să analizeze criteriile și procedurile de recrutare și să evalueze în ce măsură acestea asigură egalitatea de șanse pentru femei și bărbați. În cazul în care reprezentanții unui sex nu candidează în număr suficient, autoritățile ar trebui să analizeze modalitățile de a încuraja profesioniștii calificați sau studenții la drept aparținând sexului respectiv să considere atractivă profesia de judecător, de exemplu prin promovarea acestora în rândul acestor grupuri, prin transparentizarea procesului de recrutare, prin eliminarea anumitor bariere care descurajează femeile sau bărbații care trebuie să echilibreze munca și responsabilitățile familiale. Autoritățile naționale ar putea încheia parteneriate cu asociațiile și grupurile de studenți la drept și de profesioniști din domeniul juridic pentru a publica în rândul membrilor lor, inclusiv online, informații despre procedurile, criteriile și politicile de recrutare. Judecătorii din rândul sexelor subreprezentate ar putea fi invitați la evenimente pentru studenții la drept și profesioniștii din domeniul juridic pentru a împărtăși modul în care au intrat în profesie, cum depășesc eventualele bariere în exercitarea profesiei de judecător, cum reușesc să echilibreze viața profesională și cea de familie, sau pentru a inspira potențialii candidați cu exemplul carierei lor profesionale. Salariile judecătorilor ar putea, de asemenea, să facă parte din colectarea de date defalcate pe sexe, pentru a identifica eventualele diferențe de salarizare și pentru a determina măsuri de asigurare a egalității de gen și în această privință.

3) Statele membre ar trebui să se asigure că procedurile de recrutare se desfășoară în mod transparent, că criteriile sunt clare, detaliate și puse în aplicare în mod imparțial, iar femeile sunt implicate în mod egal în procesul decizional de recrutare.

Raportul de evaluare a sistemelor judiciare CEPEJ 2022 a identificat o varietate de metode de recrutare a judecătorilor în 44 de state membre.^[15] Există state membre care au concursuri de recrutare a judecătorilor. Alte state combină examenele cu o procedură pentru profesioniștii din domeniul juridic cu experiență de lucru pe termen lung, iar alte state au un sistem care se bazează doar pe experiența și vechimea în rândul profesioniștilor din domeniul juridic, fără un examen competitiv. Indiferent de metoda de recrutare pusă în aplicare, principiile echității, independenței și transparenței trebuie să prevaleze. În plus, există state în care procesul de recrutare a judecătorilor include o formare profesională care poate dura doi-trei ani, iar o parte importantă dintre candidații la profesia de judecător provin dintre absolvenții acestui program de formare profesională. Prin urmare, măsurile menite să asigure egalitatea de gen trebuie să se aplice și programelor de formare profesională.

În ceea ce privește recomandarea ca femeile să fie implicate în mod egal în procesul de luare a deciziilor de recrutare, există mai multe studii care indică valoarea adăugată a unei astfel de măsuri pentru promovarea egalității de gen. Potrivit Raportului din 2017 al Parlamentului European:

„atât [î]n țările cu sistemul de drept romano-germanic, cât și în cele cu sistemul de drept anglo-saxon, comitetele de numire și selecție rămân în mare parte în mâinile bărbaților, astfel că bărbații controlează accesul și resursele și, adesea, percepțiile stereotipice privind masculinitatea și feminitatea joacă un rol important.”^[16]

În administrarea corporativă, s-a constatat că lipsa de reprezentare a femeilor în comitetele de numire are un impact asupra deciziei privind candidații care urmează să fie intervievați și ulterior numiți în calitate de membri ai consiliului de administrație, ceea ce reprezintă una dintre explicațiile absenței femeilor în funcții de conducere.^[17] Dacă suntem de acord cu faptul că a fi bărbat sau femeie nu este relevant pentru a îndeplini cerințele necesare pentru a acționa ca membru al unui comitet de numire sau de selecție judiciară, atunci părțile interesate la nivel național cu siguranță pot alege sau numi în calitate de membri ai acestor comitete un număr egal de bărbați și femei din numărul mare de profesioniști calificați ce există la nivel național. Această schimbare, împreună cu garanțiile de independență și transparență, ar contribui la o mai mare încredere în procedura de recrutare.

4) Statele membre ar trebui să adopte politici clare de recrutare care să enunțe principiul egalității de gen, exprimându-și angajamentul că prejudecățile conștiente sau inconștiente față de femei sau bărbați nu vor determina deciziile de recrutare și să sensibilizeze membrii comitetelor de numire sau de selecție cu privire la egalitatea de gen în recrutarea judecătorilor.

Exemple concrete de măsuri care ar putea permite sensibilizarea membrilor comitetelor de numire sau de selecție cu privire la egalitatea de gen în procesul de recrutare sunt discutarea rezultatelor monitorizării dinamicii reprezentării femeilor și bărbaților în profesia de judecător, evaluarea internă a prejudecăților implicite în ceea ce privește femeile și bărbații în procesul de luare a deciziilor, de exemplu, prin chestionare autoadministrate ale căror rezultate sunt disponibile doar pentru respondent, astfel încât aceștia să devină conștienți de propriul nivel de prejudecăți potențiale și de modul în care acestea le pot influența deciziile în procesul de recrutare, adoptarea de linii directoare privind interviurile sensibile la dimensiunea de gen etc.

5) Statele membre ar trebui să includă egalitatea de gen și nediscriminarea în programele de formare profesională inițială și continuă.

Prin includerea egalității de gen și a nediscriminării ca subiecte în programele de formare profesională a judecătorilor, autoritățile naționale transmit mesajul că egalitatea de gen și nediscriminarea sunt principii-cheie în administrarea justiției, pe care toți judecătorii ar trebui să le stăpânească. În consecință, aceștia vor deveni conștienți de faptul că aceste principii ar trebui să se aplice, de asemenea, și în interiorul profesiei. Cei care se pregătesc să devină judecători sau cei care lucrează ca judecători ar trebui să studieze și să fie evaluați cu privire la principalele dispoziții legale, proceduri și jurisprudență care pun în aplicare principiile egalității de gen și nediscriminării în toate domeniile vieții publice.

III. Asigurarea egalității de gen în promovarea judecătorilor în carieră

6) Statele membre ar trebui să adopte și să pună în aplicare măsuri de promovare a echilibrului dintre viața profesională și cea de familie pentru toți judecătorii.

În ciuda faptului că femeile reușesc să obțină din ce în ce mai multă egalitate la locul de muncă, acest lucru nu este întotdeauna replicat acasă sau în societate, unde femeile pot fi mai mult implicate în munca domestică. Aceasta este o povară pe care femeile ar putea să o ia în considerare atunci când își aleg profesia, candidează sau acceptă o promovare sau posturi de conducere. Mai multe studii privind diversitatea de gen în sistemul judiciar și alte studii consultate pentru Studiul comparativ al CEPEJ-GT-QUAL privind asigurarea egalității de gen în recrutarea și promovarea judecătorilor au identificat provocarea de a echilibra rolurile familiale tradiționale și rolurile profesionale, din cauza "insuficienței de timp", a orelor

de lucru stricte, a prejudecăților interne ale femeilor că nu ar fi capabile să echilibreze viața profesională și cea de familie și a prejudecăților factorilor de decizie că un post de conducere nu va fi atrăgător pentru o femeie, deoarece aceasta are responsabilități familiale.[18]

Autoritățile naționale care doresc ca reprezentanții sexului subreprezentat să ia în considerare oportunitățile de dezvoltare profesională și de carieră disponibile trebuie, de asemenea, să aibă în vedere abordarea acestor obstacole prin adoptarea de măsuri menite să asigure un echilibru între muncă și familie, cum ar fi introducerea unor modalități de lucru flexibile care sunt permise prin lege, cum ar fi programul de lucru flexibil, lucrul la distanță, munca cu fracțiune de normă; adoptarea concediului de maternitate plătit și accesibil, a concediului de paternitate și a concediului parental, precum și a unor condiții speciale de lucru pentru noii părinți și judecătorii cu copii mici; organizarea de reuniuni administrative, cursuri de formare și alte activități strict în timpul orelor de lucru; organizarea de zile ale ușilor deschise pentru ca familiile să viziteze instanțele, ca modalitate de sensibilizare cu privire la faptul că judecătorii au și vieți de familie și pentru a familiariza familiile cu mediul de lucru și responsabilitățile profesionale ale judecătorilor; organizarea de locuri de joacă pentru copiii judecătorilor și ai altor membri ai personalului, unde aceștia ar putea sta câteva ore înainte de sfârșitul unei zile de lucru.

Munca cu fracțiune de normă a fost evidențiată în Studiul comparativ al CEPEJ-GT-QUAL privind asigurarea egalității de gen în recrutarea și promovarea judecătorilor ca fiind una dintre măsurile care fac atractivă profesia de judecător printre alte funcții în administrația publică atât pentru femei, cât și pentru bărbați.[19] De exemplu, introducerea muncii cu fracțiune de normă pentru judecători a contribuit la atenuarea impactului jonglării între viața de familie și carieră pentru femeile judecători din Elveția și Danemarca.[20] Introdusă în 2011 în Elveția, munca cu fracțiune de normă a coincis cu o creștere a procentului de femei în profesia de judecător.[21] În același timp, condițiile de lucru flexibile, cum ar fi munca cu fracțiune de normă, pot face profesia de judecător mai atractivă și pentru bărbați, deoarece oferă posibilitatea de a desfășura activitatea judiciară cu fracțiune de normă în timp ce desfășoară și alte activități.[22]

7) Statele membre ar trebui să se asigure că procedurile de promovare se desfășoară în mod transparent, că criteriile sunt clare, detaliate și puse în aplicare în mod imparțial, iar femeile sunt implicate în mod egal în procesul de luare a deciziilor de promovare.

Raportul CEPEJ 2022 privind evaluarea sistemelor judiciare a arătat că în unele țări reprezentarea femeilor în instanțele superioare sau în funcții de conducere rămâne scăzută sau indică o evoluție mai lentă pe scara ierarhică, sugerând existența unui "plafon de sticlă" pentru femei în profesia de judecător.[23] Această situație a determinat Comitetul de Miniștri al Consiliului Europei să accentueze în 2003 importanța monitorizării în instanțele superioare, în comparație cu instanțele inferioare, a progreselor în ceea ce privește reprezentarea femeilor și a bărbaților. În 2017, raportul analitic al Comisiei pentru egalitatea de gen privind participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor politice și publice a arătat că, în pofida unei evoluții pozitive în ceea ce privește prezența femeilor în instanțele superioare sau curțile supreme și curțile constituționale, foarte puține țări au atins obiectivul de 40 %.[24]

Raportul din 2017 al Parlamentului European a constatat persistența stereotipurilor de gen, inclusiv a prejudecăților de gen (adesea inconștiente) în procesele de promovare a judecătorilor.[25] Raportul a constatat, de asemenea, o lipsă de transparență în procesul de promovare în unele state membre, ceea ce a dus la o proporție mai mică de femei la nivelurile superioare ale instanțelor și în funcții de conducere.[26] Studii la nivel național au constatat că situațiile în care nu există criterii sau există criterii prea generale de promovare coexistă cu o reprezentare mai scăzută a femeilor decât a bărbaților.[27] În plus, este necesară o diseminare adecvată a informațiilor privind promovarea.[28] De exemplu,

anunțurile privind viitoarele oportunități de promovare, care să conțină informații detaliate privind criteriile care se aplică și procedura, ar trebui să fie diseminate în timpul reuniunilor administrative ale tuturor judecătorilor la nivelul instanței de judecată, în timpul formării continue și al altor reuniuni. Aceste măsuri vor asigura faptul că mult mai mulți judecători, femei și bărbați, vor ști despre oportunitățile pe care le au pentru a crește profesional și se vor simți încurajați să candideze pentru promovare. Această măsură ar putea contribui, de asemenea, la soluționarea problemei semnalate în rapoartele naționale potrivit căreia numărul femeilor care candidează la promovare este mai mic.[\[29\]](#)

Raportul de evaluare a sistemelor judiciare CEPEJ 2022 și studiul comparativ CEPEJ-GT-QUAL au identificat diferite abordări în materie de promovare, bazate pe examene sau pe vechime. Indiferent de metoda aleasă, criteriile de promovare ar trebui să evalueze performanțele judecătorului și capacitățile acestuia de a depăși provocările care vin odată cu noua funcție, prin utilizarea unor criterii cantitative și calitative. În studiul comparativ al CEPEJ-GT-QUAL, 36 din cele 45 de state respondente folosesc deja competențele profesionale și/sau performanța calitativă și anii de experiență ca fiind cele mai frecvente criterii de evaluare a judecătorilor pentru promovare.[\[30\]](#)

Comentariile făcute la Linia directoare nr. 3 pentru a susține recomandarea de a implica în mod egal femeile în procesul de luare a deciziilor de recrutare sunt relevante pentru promovările judiciare.

8) Statele membre ar trebui să ofere programe de educație continuă care să vizeze în mod specific posturile de conducere, ca instrument de încurajare a femeilor să acceseze aceste posturi, inclusiv posturile de maximă responsabilitate în cadrul profesiei, precum și o formare privind identificarea stereotipurilor și prejudecăților care duc la discriminare.

Administrarea sistemului judiciar include asigurarea faptului că oamenii sunt pregătiți pentru a ocupa poziții manageriale care necesită anumite competențe care nu sunt de obicei predate la facultățile de drept, cum ar fi gestionarea unei organizații, conducerea, comunicarea eficientă, elaborarea unui buget, utilizarea instrumentelor IT, gestionarea timpului, gestionarea conflictelor, gestionarea stresului etc. Programele de formare inițială și continuă pentru judecători ar trebui să includă cursuri de formare privind dezvoltarea competențelor transversale care, în cele din urmă, pot ajuta fiecare judecător să își gestioneze mai bine sau mai eficient activitatea. În plus, potențialii candidați la posturi de conducere care au beneficiat de astfel de cursuri de formare ar putea să se simtă mai încrezători că au ceea ce este necesar pentru a performa și să candideze la aceste posturi în număr mai mare. De astfel de programe de formare vor beneficia în special femeile judecători care ar putea avea bariere individuale, prejudecăți internalizate că nu sunt competente pentru posturi de responsabilitate mai înaltă. Acest lucru este numit în literatura de specialitate - "decalajul de încredere", atunci când femeile își subestimează în mod subiectiv propriile competențe și abilități atunci când evaluează conformitatea cu criteriile formale de angajare sau de promovare.[\[31\]](#) În cele din urmă, cursurile de formare ar putea crea oportunități pentru instituțiile de formare profesională de a identifica potențiali candidați pentru posturi de conducere, de a-i încuraja, de a crea condiții și de a înființa scheme de mentorat și sprijin suplimentar pentru promovări. Aceste activități pot fi desfășurate în cooperare cu alți actori, cum ar fi asociațiile profesionale.[\[32\]](#)

9) Asociațiile profesionale ar trebui să aibă în vedere crearea de oportunități de mentorat pentru femeile judecători.

Un element care a fost adesea menționat în contextul proceselor de promovare a judecătorilor în diferite studii realizate la nivel regional și național,[\[33\]](#) în afară de procedurile formale, a fost faptul că rețelele de socializare joacă un rol important în promovarea în carieră. Prin intermediul rețelelor de socializare, judecătorii împărtășesc informații despre oportunitățile de promovare în carieră, se încurajează și se susțin reciproc pentru a ocupa poziții de mai mare responsabilitate.

În acest sens, asociațiile profesionale ar trebui să joace un rol mai activ în crearea de oportunități de mentorat pentru femei. În Raportul din 2017 al Parlamentului European, asociațiile profesionale au fost descrise în următoarele cuvinte:

"Aceste asociații pot îndeplini o funcție de solidaritate și de sprijin pentru femeile individuale și pot fi o sursă de formare și educație. De asemenea, ele pot fi o voce importantă în promovarea reprezentării instituționale depline a femeilor. [...] femeile judecătorești cu vechime [...] pot juca un rol important în încurajarea colegilor lor și a femeilor mai tinere să solicite numiri în funcții judiciare. În mod similar, astfel de rețele de femei pot oferi oportunități valoroase de schimb, de reflecție asupra provocărilor cu care se confruntă și de identificare a principalelor nevoi de sprijin."

10) Statele membre ar trebui să colecteze date defalcate pe sexe cu privire la numărul de candidați femei și bărbați care au fost luați în considerare în cadrul procedurilor de promovare și la rezultatele acestora, precum și să efectueze periodic analize statistice ample în vederea detectării dezechilibrelor de gen.

Autoritățile naționale ar trebui să colecteze date cu privire la numărul de candidați femei și bărbați care au fost luați în considerare în cadrul procedurilor de promovare și la rezultatele acestora. Aceste date statistice trebuie să servească la efectuarea periodică a unor analize statistice ample care să vizeze detectarea dezechilibrului de gen.^[34] Atunci când un procent semnificativ mai mare de bărbați care candidează sunt promovați în comparație cu femeile care candidează, există un indiciu al inegalității de gen în promovarea femeilor, care necesită o analiză mai aprofundată.^[35] Potențialele motive pentru un astfel de dezechilibru ar putea fi evaluarea anumitor criterii în funcție de gen sau impunerea anumitor criterii, cum ar fi anumite criterii cantitative, care, în funcție de contextul național, pot dezavantaja în mod disproporționat femeile. De exemplu, criteriul constând în numărul de ani de activitate efectivă în calitate de judecător este relevant atunci când este impus ca o cerință de îndeplinire a unei limite minime care permite acumularea de experiență și expertiză. Cu toate acestea, atunci când, din punct de vedere statistic, candidații de sex masculin sunt promovați doar pentru că au mai mulți ani de experiență, în afara limitei minime stabilite, decât candidații de sex feminin la fel de calificați, analiza ar trebui să ia în considerare diferența de gen care există sau a existat în ceea ce privește accesul femeilor la profesia de judecător și faptul că femeile trebuie să facă pauze la locul de muncă pentru concedii de maternitate și de îngrijire a copiilor.

11) Statele membre ar trebui să adopte politici clare de promovare care să enunțe principiul egalității de gen, exprimându-și angajamentul că prejudecățile conștiente sau inconștiente față de femei nu vor determina deciziile de promovare și să sensibilizeze membrii comitetelor de promovare cu privire la egalitatea de gen în evoluția carierei judecătorilor.

Comentariile făcute la Linia directoare nr. 4 sunt relevante în cazul promovărilor judiciare.

12) Statele membre ar putea lua în considerare adoptarea de cote de gen în cadrul politicilor de promovare atunci când persistă decalajul de gen în ceea ce privește judecătorii care ocupă poziții de mai mare responsabilitate.

În cazul în care diferența de gen persistă în rândul judecătorilor care ocupă poziții de responsabilitate mai mare, autoritățile ar putea lua în considerare introducerea cotelor de gen în cadrul promovărilor judiciare. Potrivit Institutului European pentru Egalitate de Gen, cotele de gen reprezintă:

"instrument de măsurare pozitivă menit să accelereze realizarea unei participări și reprezentări echilibrate din punct de vedere al genului prin stabilirea unei proporții (procente) sau a unui număr definit de locuri sau de funcții care trebuie ocupate sau alocate femeilor și/sau bărbaților în conformitate cu anumite reguli și criterii."^[36]

Cotele de gen în materie de promovare sunt măsuri temporare. Acest lucru presupune ca autoritățile să efectueze o evaluare inițială a datelor sensibile la gen pentru a identifica și înțelege cât de mare este, dacă există, diferența de gen, să stabilească obiectivul pentru atragerea mai multor judecători competenți din categoria subreprezentată în posturi de responsabilitate superioară (de exemplu, un minim de 40%, așa cum se propune în Recomandarea 2003 (3) a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor politice și publice^[37]), să elaboreze un plan pentru atingerea obiectivului, să pună în aplicare cotele de gen și să analizeze periodic progresele înregistrate. Atunci când obiectivul este atins, autoritățile pot decide să nu mai aplice cotele de gen, dar nu ar trebui să renunțe la obiectivul de a atinge sau de a menține egalitatea de gen. Autoritatea care ar trebui să facă analiza inițială și să stabilească cotele ar trebui să fie Ministerul Justiției și/sau autoritatea de guvernare judiciară, cum ar fi Consiliul Superior al Magistraturii, care pune în aplicare politica de promovare. Studiul comparativ al CEPEJ-GT-QUAL privind asigurarea egalității de gen în recrutarea și promovarea judecătorilor a concluzionat că stabilirea cotelor de gen nu are prea mult impact în lipsa unui efort concertat din partea părților interesate de a pune în aplicare aceste cote de gen și de a urma planul de egalitate de gen, care implică o varietate de măsuri.^[38]

De exemplu, o politică de aplicare a cotelor de gen pentru promovarea femeilor este o măsură de promovare a drepturilor omului, menită să contracareze efectele prejudiciabile asupra candidaților de sex feminin ale atitudinilor și comportamentelor care îi discriminează și, astfel, să reducă cazurile de inegalitate care pot exista în lumea reală. O astfel de politică implică faptul că, atunci când există candidați la fel de calificați de sexe diferite, ar trebui să se acorde prioritate femeilor în sectoarele în care acestea sunt subreprezentate, cu excepția cazului în care motive specifice unui candidat de sex masculin individual înclină balanța în favoarea acestuia.^[39] În baza jurisprudenței Curții Europene de Justiție, această măsură nu este discriminatorie față de bărbați, atunci când:

"- în fiecare caz în parte, norma prevede, pentru candidații de sex masculin care sunt la fel de calificați ca și candidații de sex feminin, garanția că aceste candidaturi vor face obiectul unei evaluări obiective care va ține seama de toate criteriile specifice fiecărui candidat în parte și va anula prioritatea acordată candidaților de sex feminin în cazul în care unul sau mai multe dintre aceste criterii înclină balanța în favoarea candidatului de sex masculin, și

- astfel de criterii nu sunt de natură să discrimineze candidații de sex feminin."^[40]

Se pune accentul pe o evaluare obiectivă, pe un proces de promovare clar și transparent, în care fiecare decizie poate fi justificată cu ușurință pe baza unor motive obiective și a meritelor. Această măsură trebuie să urmărească obiectivul egalității de gen, iar mijloacele de realizare a acestui obiectiv trebuie să fie proporționale cu acesta, spre deosebire de simpla realizare a unui echilibru în ceea ce privește reprezentarea bărbaților și a femeilor la un anumit nivel al profesiei.

[1] Convenția Consiliului Europei privind prevenirea și combaterea violenței împotriva femeilor și a violenței domestice (Convenția de la Istanbul), Convenția Consiliului Europei privind lupta împotriva traficului de ființe umane, Convenția Consiliului Europei privind protecția copiilor împotriva exploatării sexuale și a abuzurilor sexuale (Convenția de la Lanzarote).

[2] De exemplu, Recomandarea nr. R (98) 14 a Comitetului de Miniștri către statele membre privind integrarea dimensiunii de gen; Recomandarea 2003 (3) a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, "Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor politice și publice"; Recomandarea CM/Rec(2019)1 a Comitetului de Miniștri către statele membre privind

prevenirea și combaterea sexismului; Recomandarea nr. R (96) a Comitetului de Miniștri către statele membre privind reconcilierea vieții profesionale cu viața de familie.

[3] Prezentul document a fost elaborat de doamna Iustina Ionescu, expert științific desemnat de CEPEJ-GT-QUAL.

[4] [Strategia Consiliului Europei privind egalitatea de gen 2018-2023](#), punctul 2.

[5] *Idem*, pp.12-14.

[6] *Idem*, punctul 5.

[7] CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, studiu realizat de dna Tabeth Masengu pentru CEPEJ-GT-QUAL.

[8] A se vedea Kate Malleson " Justifying Gender Equality on the Bench: Why Difference Won't Do", *Feminist Legal Studies*,11(2003), 1-24 (p.15); Tabeth Masengu, "A Perspective on Women and Leadership in the South African Judiciary", *South African Journal on Human Rights*, 31,15 (2015), 655-666; Rackley și Webb, "Three models of Diversity", p.287, citat de CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 3.1.

[9] A se vedea Kenney, "Gender and Judging", p. 129; Nancy B. Arrington, "Gender and Judicial Replacement", *Journal of Law and Courts*, 6.1 (2018), 127-54 (p.129); Josephine J Dawuni, *African Women Judges on International Courts: Symbolic or Substantive Gains?*, ICourts Paper Series (Haga, 2016), citat de CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 3.4.

[10] A se vedea Catherine Albertyn, "Judicial Diversity", în *The Judiciary in South Africa*, ed. by Cora Hoexter and Morné Olivier (Cape Town: Juta, 2014), pp. 245-287, citat de CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 3.2.

[11] A se vedea Richard Devlin, A.Wayne MacKay și Natasha Kim, "Reducing the Democratic Deficit: Representation, Diversity and the Canadian Judiciary or towards a Triple P Judiciary", *Alberta Law Review*, 38 (2000), 734-865; Rackley și Webb, "Three models of Diversity", p.290, citat de CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 3.3.

[12] Institutul European pentru Egalitate de Gen, [Statistici și indicatori de gen](#), 2019.

[13] CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 6.1.

[14] Parlamentul European, [Mapping the representation of women and men in legal professions across the EU](#), august 2017, p.89.

[15] [Comisia Europeană pentru Eficiența Justiției. Raport de evaluare a sistemelor judiciare europene CEPEJ : Partea 1 \(Strasbourg: Consiliul Europei, 2022\)](#).

[16] Parlamentul European, [Mapping the representation of women and men in legal professions across the EU](#), august 2017, p.32.

[17] A se vedea [Barriers to Progression](#) (Londra, 2016), citat de CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 4. Pentru numirile judiciare, a se vedea Sundeep Iyer, "The Fleeting Benefits of Appointments Commissions for Judicial Gender Equity", *Commonwealth & Comparative Politics*, 51.1 (2013), 97-121, citat de CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 4.

[18] A se vedea Revital Ludewig și Juan LaLlave, "Professional Stress, Discrimination and Coping Strategies: Similarities and Differences between Female and Male Judges in Switzerland", în *Gender and Judging*, ed. by Ulrike Schultz and Shaw (Portland: Hart Publishing, 2013), pp. 233-54, citat de CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 5.3. A se vedea, de asemenea, Consiliul Europei, [Principali factori care contribuie la subreprezentarea femeilor judecătorești în conducerea instanțelor de drept comun din Georgia](#), 2019, pp.21-26; Centrul de Resurse Juridice din Moldova, [Evaluarea dimensiunii de gen în sectorul justiției din Republica Moldova](#), octombrie 2019, pp.55-59; Leah Treanor, "Problems in the Pathways to Judicial Success: Women in the Legal Profession in Northern Ireland", *International Journal of the Legal Profession*, 27.2 (2020), 203-16.

[19] A se vedea CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 7.2.

[20] A se vedea Laureline Duvillard, "Women Find No Justice in Law Profession" (Femeile nu găsesc dreptate în profesia de avocat), *Swaissinfo.Ch*, 2011, pp. 1-4, citat de CEPEJ-GT-QUAL(2021)4 punctul 5.3.

[21] A se vedea CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 5.3.

[22] *Idem*, punctul 8.

[23] [Comisia Europeană pentru Eficiența Justiției, Raport de evaluare a sistemelor judiciare europene CEPEJ : Partea 1 \(Strasbourg: Consiliul Europei, 2022\)](#). A se vedea, de asemenea, Consiliul Europei, "Achieving Balanced Participation of Women and Men in Political and Public Decision-Making: A Gender Equality and Democratic Requirement", 2017

[24] Consiliul Europei, "[Realizarea unei participări echilibrate a femeilor și bărbaților la luarea deciziilor politice și publice: o cerință democratică și de egalitate de gen](#)", 2017.

[25] Parlamentul European, [Mapping the representation of women and men in legal professions across the EU](#), august 2017, pp.13, 31, 86.

[26] *Idem*, p.86

[27] De exemplu, Consiliul Europei, *Principali factori care contribuie la subreprezentarea femeilor judecătorești în conducerea instanțelor de drept comun din Georgia*, 2019, citat de CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 5.3; Centrul de Resurse Juridice din Moldova, [Evaluarea dimensiunii de gen în sectorul justiției din Republica Moldova](#), octombrie 2019, p.36.

[28] CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctele 6.3 și 7.3.

[29] De exemplu, Consiliul Europei, [Egalitatea de gen în sistemul judiciar din Armenia: provocări și oportunități](#), 2021, p.38; Centrul de Resurse Juridice din Moldova, [Evaluarea dimensiunii de gen în sectorul justiției din Republica Moldova](#), octombrie 2019, pp.30-34.

[30] CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 5.2.

[31] A se vedea Nancy. F Clark, "Act Now To Shrink The Confidence Gap", *Forbes Magazine*, 2014, pp. 40-41, citată de CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 7.3.

[32] Parlamentul European, [Mapping the representation of women and men in legal professions across the EU](#), august 2017, p.35.

[33] De exemplu, Consiliul Europei, [Egalitatea de gen în sistemul judiciar din Armenia: provocări și oportunități](#), 2021, pp.41-42; Centrul de Resurse Juridice din Moldova, [Evaluarea dimensiunii de gen în sectorul justiției din Republica Moldova](#), octombrie 2019, pp.35-36.

[34] A se vedea Institutul European pentru Egalitate de Gen, [Statistici și indicatori de gen](#), 2019.

[35] A se vedea, de exemplu, Centrul de Resurse Juridice din Moldova, [Evaluarea dimensiunii de gen în sectorul justiției din Republica Moldova](#), octombrie 2019, pp.31-34.

[36] Institutul European pentru Egalitate de Gen, [Glossary & Thesaurus](#), 2016.

[37] A se vedea Recomandarea 2003 (3) a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei, "Participarea echilibrată a femeilor și bărbaților la procesul de luare a deciziilor politice și publice".

[38] CEPEJ-GT-QUAL(2021)4, punctul 6.6.

[39] A se vedea Curtea Europeană de Justiție, C-409/95, [Hellmut Marschall împotriva Landului Nordrhein-Westfalen](#), 11 noiembrie 1997, spre deosebire de C-450/93, [Eckhard Kalanke împotriva Freie Hansestadt Bremen](#), 17 octombrie 1995.

[40] Curtea Europeană de Justiție, C-409/95, [Hellmut Marschall împotriva Landului Nordrhein-Westfalen](#), 11 noiembrie 1997, spre deosebire de C-450/93, [Eckhard Kalanke împotriva Freie Hansestadt Bremen](#), 17 octombrie 1995.