

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE L'EUROPE  
CONSILIUL EUROPEI

CCPE(2025)5

Strasbourg, 17 octombrie 2025

**CONSILIUL CONSULTATIV  
AL PROCURORILOR EUROPENI  
(CCPE)**

**Avizul nr. 20 (2025) al CCPE  
privind diversitatea și incluziunea în cadrul parchetelor**



## I. Introducere

1. În conformitate cu mandatul conferit de Comitetul de Miniștri, Consiliul consultativ al procurorilor europeni (CCPE) a elaborat prezentul aviz privind diversitatea și incluziunea în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală].
2. Principiile pentru democrație de la Reykjavík, adoptate în cadrul celei de-a 4-a reuniuni la nivel înalt a șefilor de stat și de guvern ai Consiliului Europei, subliniază, totodată, angajamentul statelor membre de a garanta independența și imparțialitatea puterii judecătorești.
3. Independența și autonomia parchetului constituie un corolar indispensabil pentru independența puterii judecătorești<sup>1</sup>.
4. Independența, imparțialitatea și eficiența activității procurorilor depind de numeroși factori și elemente importante, în special de politicile de resurse umane ale parchetelor. Sistemele de justiție penală variază de la o țară europeană la alta. Ele sunt ancorate în culturi juridice diverse, astfel încât nu există un model uniform aplicabil tuturor statelor<sup>2</sup>. Cu toate acestea, diversitatea<sup>3</sup> și incluziunea<sup>4</sup> în cadrul parchetelor ar putea aduce o valoare adăugată importantă pentru asigurarea unei justiții echitabile și imparțiale.
5. Necesitatea de a pune accentul pe diversitate decurge atât din structura complexă a societăților actuale, cât și din avantajele pe care le prezintă reflectarea acestei situații în componența parchetelor, precum și în cea a tuturor organismelor publice. Varietatea originilor, a experiențelor și a perspectivelor procurorilor ar putea fi benefică în procesul de luare a deciziilor și, în același timp, ar putea consolida încrederea publicului în sistemul judiciar.
6. Principiul nediscriminării consacrat în Convenția europeană a drepturilor omului (CEDO)<sup>5</sup> constituie fundamentul de la care se abordează conceptele de diversitate și incluziune. Măsuri solide și credibile de prevenire a discriminării sunt esențiale pentru a se ajunge la un parchet diversificat și incluziv. În consecință, gradul de diversitate și incluziune în cadrul unui parchet ar putea fi un indicator al eficacității organizației în combaterea discriminării.
7. Avizul ține seama în mod corespunzător de Recomandarea Rec(2000)19 a Comitetului de Miniștri al Consiliului Europei privind rolul parchetului în sistemul de justiție penală și de Recomandarea Rec(2012)11 a Comitetului de Miniștri privind rolul procurorilor în afara sistemului de justiție penală, precum și avizele anterioare ale CCPE, în special Avizul nr.

<sup>1</sup> Avizul nr. 9 (2014) al CCPE privind normele și principiile europene aplicabile procurorilor, Carta de la Roma, punctul IV.

<sup>2</sup> Raportul privind standardele europene referitoare la independența sistemului judiciar: partea II – Parchetul, adoptat de Comisia de la Veneția în cadrul celei de-a 85-a sesiuni plenare (Veneția, 17-18 decembrie 2010), punctul 7.

<sup>3</sup> În prezentul Aviz, diversitatea se referă la grupurile care sunt victime ale inegalităților și discriminării având în vedere gama largă de identități, caracteristici și motive protejate, inclusiv, dar fără a se limita la, motivele protejate împotriva discriminării în temeiul Convenției europene a drepturilor omului (CEDO).

<sup>4</sup> În prezentul Aviz, incluziunea se referă la asigurarea faptului că toate persoanele, indiferent de identitatea, caracteristicile și motivele protejate de CEDO, pot participa pe deplin și în mod egal în cadrul parchetului [respectiv ministerului public sau autorității de urmărire penală, după caz, n. trad.].

<sup>5</sup> Înscris în articolul 14 din CEDO și articolul 1 din Protocolul nr. 12. A se vedea jurisprudența consacrată a Curții Europene a Drepturilor Omului cu privire la diferitele motive reglementate de articolul 14, de exemplu în materie de gen în Pajač și alții împotriva Poloniei, 24 octombrie 2023 (discriminare pe motive de gen în ceea ce privește vârsta de pensionare); García Mateos împotriva Spaniei, 19 februarie 2013 (neexecutarea unei hotărâri judecătorești care recunoaște o discriminare pe motive de gen), Jurčić împotriva Croației, 4 februarie 2021 (discriminare pe motive de gen în ceea ce privește acoperirea asigurării de sănătate la locul de muncă).



7 (2012) privind gestionarea resurselor parchetului, Avizul nr. 9 (2014) privind normele și principiile europene aplicabile procurorilor, inclusiv Carta de la Roma, și Avizul nr. 13 (2018) privind independența, răspunderea și etica procurorilor.

8. În plus, Avizul ține seama de Strategia Consiliului Europei pentru egalitatea de gen 2024-2029, precum și de instrumentele relevante ale Comitetului director al Consiliului Europei privind combaterea discriminării, diversitate și incluziune (en.: CDADI), ale Comisiei Europene pentru Democrație prin Drept (Comisia de la Veneția), ale Comisiei Europene pentru Eficacitatea Justiției (fr.: CEPEJ) și ale Comitetului European pentru Cooperare Juridică (fr.: CDCJ). Avizul ia în considerare și răspunsurile membrilor CCPE la chestionarul privind diversitatea și incluziunea în cadrul parchetelor [/ministerelor/autorităților de urmărire penală].
9. CCPE mulțumește expertului desemnat de Consiliul Europei, dl. Niall Crowley (Irlanda), pentru elaborarea proiectului preliminar al prezentului aviz, precum și pentru contribuția sa semnificativă la procesul de pregătire a textului final al avizului.

## II. Obiectul și domeniul de aplicare al avizului

10. CCPE a subliniat că recrutarea și avansarea profesională a procurorilor trebuie să se bazeze pe competențele, meritele, integritatea și valorile etice ale candidaților, precum și pe alte criterii obiective, și trebuie să fie lipsite de orice formă de discriminare. Prin urmare, diversitatea și incluziunea ar trebui promovate alături de competențele profesionale ale procurorilor, fără a minimiza importanța acestora. Trebuie evitat ca recrutarea și avansarea profesională să se bazeze pe o putere discreționară excesivă, să facă obiectul interferențelor politice sau să se desfășoare în afara unor proceduri transparente prestabilite<sup>6</sup>. Acestea trebuie să fie reglementate de lege, să se desfășoare în conformitate cu proceduri imparțiale și să poată face obiectul unui control imparțial<sup>7</sup>.
11. Astfel, în contextul politicilor de resurse umane ale parchetelor, obiectivul general al prezentului Aviz este de a încuraja o abordare deschisă față de diversitate și incluziune, care să evite excluderea potențială a minorităților sau a anumitor grupuri sociale. Avizul urmărește, în același timp, să explice ce înseamnă diversitatea și incluziunea și ce implică acestea în mod concret pentru politicile de resurse umane, precum și să arate avantajele lor în termeni de eficacitate pentru activitățile parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală].
12. Procurorii trebuie să dispună de mijloacele necesare și adecvate pentru a-și îndeplini în mod eficient misiunea, care are un caracter esențial pentru instituirea statului de drept<sup>8</sup>. Componenta de resurse umane este unul dintre elementele-cheie ale cadrului juridic și organizațional care trebuie instituit pentru a garanta că procurorii își pot îndeplini îndatoririle și responsabilitățile profesionale<sup>9</sup>.
13. În acest context, Avizul ia în considerare faptul că, în primul rând, diversitatea și

<sup>6</sup> Avizul nr. 19 (2024) al CCPE privind gestionarea parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] în vederea garantării independenței și imparțialității acestora, punctul 57.

<sup>7</sup> Avizul nr. 9 (2014) al CCPE privind normele și principiile europene aplicabile procurorilor, Carta de la Roma, punctul XII. A se vedea și Avizul nr. 13 (2018) al CCPE privind independența, răspunderea și etica procurorilor, Recomandarea III.

<sup>8</sup> Avizul nr. 9 (2014) al CCPE privind normele și principiile europene aplicabile procurorilor, Carta de la Roma, punctul XVIII.

<sup>9</sup> Avizul nr. 19 (2024) al CCPE privind gestionarea parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] în vederea garantării independenței și imparțialității acestora, punctul 10.



incluziunea în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] se înscriu într-o perspectivă internă. O mai mare diversitate și incluziune în rândul procurorilor ar putea contribui la o mai bună evaluare a situațiilor și împrejurărilor care implică părți de origini diverse. Deciziile ar putea beneficia astfel de diversitatea procurorilor, ceea ce ar putea contribui la sensibilizarea parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] cu privire la diferențele existente între diversele grupuri care compun societatea, inclusiv grupurile afectate de inegalități. În plus, faptul de a avea procurori de origini și cu experiențe variate poate fi benefic pentru calitatea interacțiunilor și discuțiilor între colegi. Acest lucru poate avea un efect practic în evitarea oricărui risc de gândire de grup care ar putea rezulta dintr-o lipsă de diversitate.

14. CCPE dorește să reamintească principiul general al marjei de apreciere dezvoltat de Curtea Europeană a Drepturilor Omului, potrivit căruia statele membre dispun de o anumită marjă de manevră în deciziile pe care le iau în anumite domenii reglementate de Convenția europeană a drepturilor omului. Acest principiu se aplică și măsurilor luate în lupta împotriva discriminării, ceea ce are un impact asupra promovării diversității și incluziunii. În acest sens, eficacitatea activității parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] necesită combinarea mai multor elemente, calități și nevoi, cerința fundamentală fiind în continuare competențele profesionale ale procurorilor, având în vedere diferitele sisteme juridice și culturi. Prin urmare, CCPE consideră că este important să se adopte o abordare pragmatică, respectând în același timp jurisprudența Curții Europene a Drepturilor Omului.
15. Există o perspectivă externă în măsura în care diversitatea și incluziunea în rândul procurorilor pot contribui la consolidarea încrederii în parchet, reflectând mai bine diferitele straturi ale societății. Valorile, perspectivele și experiențele participanților la proceduri pot fi adesea foarte diferite de cele ale procurorilor. Realizarea unei mai bune alinieri în acest sens ar putea avea un impact pozitiv asupra parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală], reducând decalajul perceput între procurori și participanții la procedură.
16. În Aviz se subliniază, totodată, importanța luării de măsuri proactive pentru a integra promovarea diversității și a incluziunii în sistemele de învățământ și de formare, precum și importanța comunicării cu privire la oportunitățile de carieră în parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală], pentru a încuraja persoanele din medii diverse care dețin calificările necesare să candideze.
17. În măsura în care prezentul Aviz se referă la parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală], dispozițiile sale trebuie înțelese ca aplicându-se nu numai procurorilor, ci și, în consecință, personalului care lucrează pentru procurori.

### **III. Legislație și reglementări menite să promoveze diversitatea și incluziunea în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală]**

18. CCPE este conștient că noțiunea de merit este esențială, în termeni de competențe și aptitudini, în numirea și avansarea [în ierarhia] profesională a procurorilor și a personalului din cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală]. În același timp, este conștient de necesitatea de a corela principiul meritelor cu principiile diversității și incluziunii pentru a favoriza buna aplicare a acestora.
19. Legislația, reglementările și dispozițiile constituționale referitoare la egalitate se aplică și



parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] la toate nivelurile. Deși detaliile și sfera de aplicare a acestor dispoziții pot varia de la o jurisdicție la alta, ele pot viza atât angajarea, cât și funcțiile mai cuprinzătoare ale parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală].

20. Legislația privind egalitatea aduce echitate și bunăstare în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] în ceea ce privește: recrutarea, selecția, remunerarea, condițiile de angajare, formarea, oportunitățile de dezvoltare a carierei, promovarea, mediul de lucru, furnizarea de servicii și cadrul de prestare a serviciilor.
21. Legislația privind egalitatea urmărește garantarea echității prin impunerea obligației parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] de a se abține de la orice formă de discriminare, fie ea directă<sup>10</sup> sau indirectă<sup>11</sup>.
22. CCPE recunoaște prejudecățile care pot fi vehiculate de conținutul generat de inteligența artificială (IA), cu referire la învățarea automată, învățarea profundă, modelele IA generatoare de date etc. Deși astfel de riscuri pot fi parțial abordate prin legislația privind egalitatea, rămân și alte provocări, deoarece IA poate reproduce prejudecăți exploatând lacunele juridice; unele forme de discriminare, deși problematice din punct de vedere etic, pot să nu constituie o încălcare a legii; iar natura în rapidă evoluție a IA riscă să lase în urmă legislația. Prin urmare, este important să se sublinieze importanța completării legilor privind egalitatea cu norme etice și cadre de reglementare specifice IA, astfel încât să se asigure atât garanții juridice, cât și etice împotriva prejudecăților și discriminării<sup>12</sup>.
23. Prin interzicerea hărțurii, inclusiv a hărțurii sexuale, și prin impunerea obligației organizațiilor, inclusiv parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală], de a lua măsuri pentru a preveni astfel de comportamente și de a oferi căi de atac atunci când acestea au loc, legislația privind egalitatea contribuie la starea de bine din punct de vedere profesional.
24. Deși termenul „diversitate” nu este menționat în mod explicit în legislația privind egalitatea, caracteristicile protejate care sunt vizate în aceasta conferă un sens concret și practic diversității și reflectă amploarea acestui concept. Caracteristicile acestea ocupă un loc central în activitatea statelor membre în materie de diversitate<sup>13</sup>.
25. Incluziunea este facilitată acolo unde prevederile impun sau permit ca oportunitățile de angajare și prestare de servicii, precum și rezultatele să fie stimulate sau permise în rândul acestei diversități de persoane. În această căutare a incluziunii, criteriile profesionale

<sup>10</sup> Interzicerea discriminării directe constituie o [măsură de] protecție importantă împotriva discriminării la nivel individual, atunci când o persoană este tratată mai puțin favorabil decât o altă persoană într-o situație similară, dintr-un motiv legat de una dintre caracteristicile protejate.

<sup>11</sup> Interzicerea discriminării indirecte constituie o [măsură de] protecție importantă împotriva discriminării la nivel instituțional, atunci când o dispoziție sau un criteriu aparent neutru stabilit de o organizație are ca efect dezavantajarea unui procuror, a unui candidat la acest post sau a unui utilizator, dintr-un motiv legat de una dintre caracteristicile protejate, cu excepția cazului în care dispoziția sau criteriul este justificat de un obiectiv legitim și mijloacele de realizare a acestui obiectiv sunt adecvate și necesare.

<sup>12</sup> Orientările prevăzute în Regulamentul (UE) 2024/1689 al Parlamentului European și al Consiliului din 13 iunie 2024 de stabilire a unor norme armonizate privind inteligența artificială sunt benefice în această privință.

<sup>13</sup> În majoritatea cazurilor, este vorba despre sex, identitate de gen, exprimarea genului și caracteristicile sexuale, „rasă”, origine națională și etnică, culoarea pielii, naționalitate și limbă, handicap, vârstă, religie și convingeri, precum și orientare sexuală. De asemenea, ele abordează adesea aspecte precum proprietatea, averea și originea socială, convingerile politice, situația familială și apartenența la o organizație sindicală. În anumite cazuri, există o listă deschisă cu o categorie numită „altele”.



obiective și necesare sunt menținute în continuare în procesul de recrutare și promovare.

26. Dispozițiile care au efect direct asupra incluziunii pot fi formulate pornind de la motive diferite, în funcție de sistemul juridic național. De exemplu, în ceea ce privește motivul handicapului, implicațiile practice ale unei astfel de diversități sunt recunoscute în dispozițiile din legislația privind egalitatea în ceea ce privește efectuarea de amenajări rezonabile<sup>14</sup>.
27. Respectivul dispoziții pot permite, ulterior, luarea de măsuri pentru abordarea dezavantajelor, eliminarea anumitor bariere și luarea în considerare a nevoilor specifice ale tuturor grupurilor dezavantajate.
28. Obligațiile legale în materie de egalitate prevăzute de legislația privind egalitatea în mai multe state membre obligă parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] să acționeze în mod proactiv pentru a pune în aplicare principiile diversității și incluziunii și să stabilească un cadru care să permită adoptarea unei abordări planificate și sistematice în materie de diversitate și incluziune, impunându-le să ia măsuri precum:
  - a. numirea unui funcționar de rang înalt care să fie responsabil cu diversitatea și incluziunea;
  - b. crearea de structuri organizaționale care să atragă atenția asupra diversității și incluziunii și să pună în practică aceste principii;
  - c. oferirea de formare procurorilor pentru a consolida capacitățile organizației în materie de diversitate și incluziune;
  - d. identificarea și eliminarea obstacolelor din calea incluziunii și satisfacerea nevoilor specifice care decurg din diversitate în privința tuturor aspectelor legate de caracteristicile protejate;
  - e. luarea de măsuri pentru a asigura transparența salarială și a combate inegalitățile care apar;
  - f. examinarea și atenuarea impactului deciziilor, planurilor organizaționale și politicilor, pe măsură ce acestea sunt elaborate, asupra diversității și incluziunii;
  - g. examinarea și evaluarea situației organizației în materie de diversitate și incluziune, elaborarea de planuri de acțiune pentru promovarea acestora și eliminarea obstacolelor și a lacunelor identificate în urma examinării.
29. CCPE consideră că legislația privind egalitatea poate servi drept fundament pentru angajamentul său în favoarea diversității și incluziunii. CCPE vede în aceasta o oportunitate de a încuraja și sprijini parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] să pună în aplicare această legislație în mod proactiv și exemplar.

#### **IV. Instrumente și inițiative de politici menite să încurajeze diversitatea și incluziunea în parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală]**

30. Instrumentele și inițiativele de politici includ, în special, strategii de politici axate în mod specific pe diferite caracteristici protejate. Aceste instrumente de politici pot include, la rândul lor, strategii de politici, în special cele referitoare la drepturile omului, cum ar fi

<sup>14</sup> Angajatorii și furnizorii de servicii, inclusiv parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală], sunt obligați să se adapteze și să facă ajustări pentru a facilita accesul persoanelor cu handicap la oportunități de angajare, exercitarea integrală a funcțiilor lor, stabilirea de relații profesionale cu colegii lor, avansarea în plan profesional și accesul la serviciile lor, cu condiția ca acest lucru să nu implice o sarcină excesivă pentru angajator sau prestatorul de servicii.



strategiile în favoarea egalității de gen și strategiile de combatere a rasismului, care se întind pe mai mulți ani. Punerea accentului pe aceste drepturi conduce la o referire mai directă, în cadrul acestor strategii de politici, la sistemul judiciar, în special la parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală]. Există, totodată, strategii care vizează în mod direct dezvoltarea și funcționarea sistemului judiciar, inclusiv a parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală], care pun accentul în special pe diversitate și incluziune.

31. Aceste strategii încurajează acțiunea și stabilesc norme în materie de diversitate și incluziune aplicabile în activitatea curentă a parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] și în exercitarea funcțiilor acestora. De asemenea, ele încurajează parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] să îi formeze pe procurori pentru a le consolida capacitatea de a pune în aplicare aceste norme și de a acționa în conformitate cu acestea în activitatea lor de zi cu zi.
32. Accentul pus pe principiile diversității și incluziunii în prestarea serviciilor de către parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală] este dezvoltat în continuare, în unele cazuri, prin coduri de conduită sau coduri deontologice, politici sau orientări elaborate special pentru a reglementa funcționarea parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală]. Astfel de coduri, politici sau orientări pot fi puse în aplicare de autoritățile de supraveghere, organele de guvernanță sau parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] însele.
33. CCPE subliniază importanța acordării unei atenții speciale parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] în strategiile de politici ale statelor membre în materie de diversitate și incluziune. Parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] sunt încurajate să colaboreze cu structurile responsabile de elaborarea și punerea în aplicare a acestor strategii de politici și să le pună în practică.
34. În conformitate cu politicile sau directivele privind recrutarea și gestionarea personalului din sectorul public sau din proprie inițiativă, în absența unor astfel de documente generale, parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] pot pune în aplicare strategii, manuale sau regulamente interne pentru a-și reglementa procesele de gestionare și, după caz, procesele de recrutare, într-un mod care să reflecte angajamentul față de diversitate și incluziune.
35. CCPE subliniază importanța ca parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] să investească în consolidarea capacității procurorilor de a pune în practică în mod corespunzător și adecvat aceste politici și orientări și să dea asigurări că procurorii sunt conștienți de importanța și conținutul acestora.

## **V. Acțiuni și măsuri practice menite să încurajeze diversitatea și incluziunea în parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală]**

36. Parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] sunt încurajate să adopte o abordare planificată și sistematică a diversității și incluziunii. Primul pas constă în stabilirea și punerea în aplicare a unei infrastructuri organizaționale care să stabilească și să mențină în mod corespunzător și eficient accentul pe diversitate și incluziune.
37. O abordare planificată și sistematică a punerii în aplicare a legislației privind egalitatea presupune, prin urmare, implicarea parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de



urmărire penală] prin:

- a. aplicarea unei politici organizaționale care să exprime angajamentul lor în favoarea egalității, a unui mediu de lucru și de prestare a serviciilor fără hărțuire, în special sexuală, și favorabil diversității, care să explice ambițiile lor în materie de diversitate și incluziune și care să determine măsurile pe care le vor lua pentru a pune în aplicare acest angajament și această ambiție;
  - b. stabilirea unei conduceri pentru acest angajament și această ambiție și crearea de comitete interorganizaționale pentru a pune în aplicare acest angajament și această ambiție și pentru a favoriza exprimarea concretă a acestora;
  - c. revizuirea sau verificarea periodică a sistemelor de la locul de muncă și a mediului de la locul de muncă din cadrul organizației, precum și a rezultatelor de la locul de muncă din perspectiva diversității și a incluziunii, pentru a asigura alinierea la acest angajament și la această ambiție, împreună cu elaborarea și punerea în aplicare a unor planuri de abordare a problemelor sau a lacunelor care apar în urma unei astfel de revizuirii sau verificări;
  - d. instituirea unui sistem care să abordeze aspectele legate de diversitate și incluziune și garantarea faptului că acestea sunt luate în considerare în procesul decizional și în elaborarea politicilor și planurilor;
  - e. instituirea de sisteme de primire și tratare rapidă, echitabilă și eficientă a plângerilor privind discriminarea, hărțuirea, hărțuirea sexuală sau neîndeplinirea obligației de a lua măsuri de adaptare rezonabile, depuse de procurori, candidații la acest post și utilizatorii cu handicap.
38. În plus, unele parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală] au elaborat propriile strategii organizaționale care integrează diversitatea și incluziunea. În unele cazuri, parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] au elaborat propriile strategii specifice în materie de diversitate și incluziune. Altele au încheiat convenții colective cu asociații de procurori care pun accentul pe diversitate și incluziune și care prevăd acțiuni în acest sens.
39. CCPE salută măsurile pozitive luate de parchete în cazul în care acestea au implementat o infrastructură organizațională, sau elemente ale unei astfel de infrastructuri, pentru o abordare planificată și sistematică a diversității și incluziunii, și recunoaște potențialul pe care o astfel de abordare îl prezintă pentru parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală].
40. Printre exemplele concrete de acțiuni întreprinse de parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală] în favoarea diversității și incluziunii se numără eforturile de sensibilizare a studenților și a unui public mai larg pentru a promova angajarea în acest sector. Acestea includ acțiuni de conștientizare, stagii pentru studenți, precum și evenimente și seminarii destinate unui public mai larg. Astfel de inițiative oferă oportunități importante și valoroase de a prezenta angajamentul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] în favoarea diversității și incluziunii și de a dialoga direct cu diverse grupuri.
41. În plus, se observă în mod clar o flexibilitate și o adaptabilitate pentru a răspunde nevoilor specifice în cadrul procedurilor de recrutare și în ceea ce privește amenajarea birourilor și organizarea muncii, atât în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de



urmărire penală], cât și în prestarea de servicii, ceea ce favorizează diversitatea și incluziunea. Această flexibilitate și adaptabilitate sunt cele mai evidente în ceea ce privește:

- dispozițiile privind egalitatea între femei și bărbați și integrarea, în special cele referitoare la echilibrul între viața profesională și viața privată, dreptul la deconectare, abordările de organizare a muncii care respectă familia, cum ar fi concediile, împărțirea posturilor, teledunca, reducerea programului de lucru, spațiile pentru alăptare, politica referitoare la menopauză, concediile fără pierderea salariului pentru vizite medicale, ajutoare pentru îngrijirea copiilor și alte măsuri;
- dispozițiile referitoare la handicap, în special cele privind accesibilitatea infrastructurilor fizice, adaptarea spațiilor și a echipamentelor, furnizarea de echipamente specifice, flexibilitatea condițiilor de muncă, teledunca, amenajarea posturilor și alte măsuri;
- dispozițiile referitoare la statutul socio-economic, aplicabile situațiilor specifice în care dezavantajele economice ar putea descuraja participarea deplină și efectivă la procesul de recrutare, cu acordarea de ajutor financiar candidaților pentru a remedia aceste dezavantaje, și alte măsuri.

42. Parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] au profitat de potențialul oferit de legislația privind egalitatea pentru a remedia dezavantajele, luând măsuri în favoarea diversității și incluziunii, menținând în același timp cerințele referitoare la criteriile de angajare și aptitudinile profesionale ale candidaților. Printre exemplele de măsuri practice se numără:

- a. comunicarea posturilor vacante și promovarea unei imagini organizaționale de „angajator incluziv” care încurajează anumite grupuri și, în general, o diversitate de candidați să aplice;
- b. organizarea de stagii pentru studenți, cu accent special pe diversitate și incluziune;
- c. formarea procurorilor axată pe diversitate și incluziune, precum și pe consolidarea capacităților în acest sens și, mai ales, formarea comisiilor de recrutare;
- d. recrutarea și promovarea neutre din punctul de vedere al genului<sup>15</sup>, care iau în considerare perioada de inactivitate din motive familiale în calculul nivelului de experiență necesar;
- e. stabilirea de obiective în materie de angajare a persoanelor aparținând unor grupuri specifice, inclusiv prin obligații legale, menținând în același timp criteriile profesionale și cerințele de aptitudine profesională;
- f. stabilirea de obiective privind procentul de femei în funcții de conducere;
- g. depunerea de eforturi pentru a asigura prezența candidaților provenind din diferite grupuri în faza interviului, în măsura în care aceștia sunt considerați calificați;
- h. utilizarea de programe interne de mentorat și stagii pentru a încuraja membrii personalului non-juridic care lucrează în parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală] să dobândească calificări juridice și să avanseze în carieră; această măsură are un impact deosebit asupra diversității și incluziunii;

<sup>15</sup> Trebuie remarcat faptul că, în general, în Europa, la nivelurile superioare ale ierarhiei profesionale proporția femeilor în sistemul judiciar, inclusiv judecători și procurori, este tot mai mică, iar lista țărilor în care acest procent rămâne sub 50 % este lungă. Acest lucru nu înseamnă însă că situația este statică. Proporția femeilor de profesie judecătorească a crescut între 2012 și 2022 pentru toate instanțele. Mai ales, această creștere generală este cu atât mai pronunțată cu cât nivelul ierarhic este mai înalt; a se vedea Raportul de evaluare 2024 al CEPEJ privind sistemele judiciare europene (date din 2022), partea 1. Analize generale, pagina 68.



- i. promovarea unui sistem de conducere orientat către diversitate și incluziune;
  - j. conștientizarea diversității și incluziunii pentru a contribui la interacțiunile, comportamentele, precum și la comunicarea în cadrul organizației.
43. CCPE încurajează inovația și ambiția care caracterizează în mod clar inițiativele practice ale parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] în materie de diversitate și incluziune. Diseminarea unor astfel de inițiative este importantă și constituie o sursă de bune practici pentru parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală].
44. Parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] ale statelor membre nu numai că învață unele de la altele, dar pot, în egală măsură, să stabilească și să profite de relațiile și inițiativele comune dezvoltate cu alte instituții care au expertiză în domeniul diversității și incluziunii. În acest sens, unele parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală] s-au orientat în special către organismele de promovare a egalității și observatoarele privind egalitatea.
45. CCPE consideră că organismele de promovare a egalității, observatoarele egalității și alte instituții similare cu expertiză în materie de egalitate pot oferi un sprijin valoros parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] și pot consolida capacitatea acestora de a aplica principiile diversității și incluziunii în activitatea lor. CCPE încurajează parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] să stabilească relații de lucru pozitive cu aceste instituții.

## VI. Date privind egalitatea

46. Colectarea de date fiabile privind egalitatea, dincolo de cele referitoare la gen și vârstă, rămâne o provocare în ansamblul serviciilor publice, inclusiv în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală]. Colectarea datelor cu caracter personal poate fi o chestiune sensibilă, iar protecția datelor este considerată imperativă în acest sens. Cu toate acestea, principiul protecției datelor nu împiedică colectarea datelor cu caracter personal referitoare la diferite caracteristici ale diversității, cu condiția ca aceste date să fie anonimizate, să fie colectate și utilizate într-un scop explicit și comunicat persoanelor interesate sau să fie furnizate în mod voluntar.
47. CCPE este conștient de necesitatea de a dispune date de înaltă calitate privind egalitatea pe diferitele caracteristici ale diversității. Aceste date oferă o imagine a situației actuale în materie de diversitate și incluziune în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală]. Acestea permit identificarea dificultăților și lacunelor în acest domeniu. De asemenea, ele constituie o bază de date probante care permite elaborarea de politici și practici în materie de diversitate și incluziune și monitorizarea progreselor realizate. Din motive de transparență, aceste date ar trebui făcute publice în măsura posibilului.

## VII. Recomandări

48. Întrucât:
- a. diversitatea și incluziunea în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] pot contribui în mod pozitiv la calitatea și legitimitatea activității acestora, pot consolida încrederea utilizatorilor, pot favoriza o abordare informată și echilibrată a activității lor și pot conduce la aplicarea unei justiții echitabile și imparțiale;
  - b. legislația privind egalitatea oferă un fundament pentru promovarea diversității și



incluziunii în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] și în furnizarea de servicii, interzicând discriminarea individuală și instituțională și hărțuirea, inclusiv cea sexuală, impunând realizarea de adaptări rezonabile pentru persoanele cu handicap și, în anumite cazuri, stabilind obligații legale în materie de egalitate pentru a stimula și a orienta o abordare proactivă a parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] în materie de diversitate și incluziune;

- c. parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] sunt chemate să fie vizibile, eficiente și exemplare în respectarea legislației privind egalitatea; ele răspund acestei chemări prin dezvoltarea unui set de practici care include instituirea unei infrastructuri organizaționale compuse din politici, structuri și sisteme care permit realizarea de progrese planificate și sistematice în materie de diversitate și incluziune;
- d. parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] demonstrează ambiția și capacitatea lor de inovare în domeniul diversității și incluziunii, în special prin luarea de măsuri pentru adaptarea modalităților de lucru în vederea satisfacerii nevoilor specifice ale unei diversități de procurori și membri ai personalului și pentru eliminarea obstacolelor din calea participării și contribuției acestora, precum și prin încurajarea și asigurarea diversității și incluziunii în cadrul organizațiilor lor,

49. CCPE a convenit asupra următoarelor recomandări:

- a. Cadru juridic general privind nediscriminarea și egalitatea ar putea fi consolidat și dezvoltat cu obligații legale în materie de egalitate pentru a stimula și orienta abordările proactive ale diversității și incluziunii de către parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală]<sup>16</sup>, inclusiv în mod util rolul ocupării forței de muncă, precum și prestarea de servicii.
- b. Parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] ar putea institui o infrastructură organizațională pentru a promova și a pune în aplicare legislația privind egalitatea și pentru a favoriza diversitatea și incluziunea, incluzând următoarele elemente:
  - i. o politică organizațională în favoarea diversității și incluziunii la locul de muncă și în furnizarea de servicii, care să enunțe acest angajament, precum și măsurile care trebuie luate;
  - ii. un comitet interorganizațional și responsabilități atribuite la nivel managerial pentru a coordona și pune în aplicare o astfel de politică;
  - iii. sisteme organizaționale care să asigure:
    - 1. formare pentru a îmbunătăți conștientizarea și a consolida capacitățile de punere în aplicare a acestor politici;
    - 2. luarea de decizii la nivel managerial în conformitate cu aceste politici; și
    - 3. un răspuns rapid și eficient la orice plângere privind încălcarea acestor politici.
- c. Coduri de conduită sau deontologie ori politici sau orientări interne ar putea fi puse în aplicare de către parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală] sau de către autoritățile sau organele de conducere competente și ar putea include

<sup>16</sup> A se vedea și Recomandările 1-12 din Orientările CEPEJ privind egalitatea de gen în recrutarea și promovarea judecătorilor (2022), care pot fi aplicate, *printre altele*, într-o anumită măsură, și procurorilor.



angajamente adecvate și ambițioase în favoarea diversității și incluziunii în privința ocupării forței de muncă și a prestării de servicii în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală].

- d. Politicile de recrutare și de management aplicabile în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală] ar putea include angajamente adecvate și ambițioase de promovare a diversității și incluziunii la locul de muncă.
- e. Asigurând respectarea criteriilor privind ocuparea forței de muncă și aptitudinile profesionale ale candidaților, parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] ar putea elabora și pune în aplicare o strategie specifică menită să prevadă:
  - i. participarea la acțiuni care vizează o diversitate de grupuri pentru a promova carierele în cadrul parchetelor [/ministerelor publice/autorităților de urmărire penală], a oferi programe de stagiu acestor grupuri, a le încuraja să candideze la posturi și a le oferi programe de formare și mentorat care să le permită, după recrutare, să avanseze în carieră;
  - ii. instituirea de sisteme și măsuri care să răspundă nevoilor specifice ale anumitor procurori și membri ai personalului provenind din medii diverse, pentru a le permite și a le asigura accesul, participarea și contribuția la locul de muncă, precum și pentru a răspunde nevoilor utilizatorilor, în vederea deschiderii și asigurării accesului acestora la servicii; și
  - iii. adoptarea de măsuri proactive pentru a consolida și a spori diversitatea și incluziunea la locul de muncă la toate nivelurile, dezvoltând o reprezentare a tuturor caracteristicilor diversității la toate nivelurile organizației.
- f. Parchetele [/ministerele publice/autoritățile de urmărire penală] ar putea împărtăși și învăța în mod util din bunele practici ale statelor membre în materie de diversitate și incluziune.
- g. Datele privind egalitatea, provenite din diverse surse, ar putea fi colectate și folosite în mod util de către parchete [/ministere publice/autorități de urmărire penală] pentru a urmări și a înțelege progresele realizate, precum și pentru a informa cu privire la îmbunătățirile aduse în materie de diversitate și incluziune.

