

COUNCIL OF EUROPE



CONSEIL DE

Страсбург, 6 декември 2024 г.

Неофициален превод от английски език!

**КОНСУЛТАТИВЕН СЪВЕТ НА ЕВРОПЕЙСКИТЕ
СЪДИИ
(КСЕС)**

Тематично проучване на КСЕС

относно многообразието и приобщаването в съдебната система

Въведение

1. Съгласно мандата на КСЕС за 2024-2027 г., на КСЕС е възложена задачата да подготви тематични проучвания, обхващащи идентифицирани или възникващи въпроси от общ интерес, свързани с независимостта, безпристрастността и компетентността на съдиите, както и техния статут, кариера и ефективно упражняване на съдийската професия, други аспекти на справедлив процес, предизвикателства и добри практики.
2. КСЕС съответно избира темата за многообразието и приобщаването в съдебната система за провеждане на тематично проучване.
3. Стратегическата рамка на Съвета на Европа, която ръководи работата на Организацията и нейните комитети, подчертава сред своите приоритетни области независимостта, ефективността и устойчивостта на съдебните системи на държавите-членки¹. Принципите за демокрация от Рейкявик, приети на 4^{-та} среща на върха на държавните и правителствените ръководители на Съвета на Европа, също подчертават ангажимента на държавите-членки да гарантират независимостта и безпристрастността на съдебната система.
4. Многообразието и приобщаването в рамките на съдебната власт са важни елементи в този контекст, тъй като те допринасят за предоставянето на справедливо и безпристрастно правосъдие.
5. Нуждата от многообразие произтича както от сложната структура на днешното общество, така и от ползите от отразяването на тази ситуация в състава на съдебната система, както при всеки публичен субект, за да не работи във вакуум или да изглежда изолиран. Многообразието от познания, опит и гледни точки сред (представителите на) съдебната власт е от полза за процеса на вземане на решения и също така има потенциала да повиши общественото доверие в правосъдието. Приобщаването е процес, при който многообразието се търси и постига активно по начин, който зачита заслугите и се съобразява с общото благо. Освен това многообразието и приобщаването повишават благосъстоянието на съдиите. По този начин многообразните и приобщаващи съдебни системи могат да осигурят по-добро правосъдие по няколко начина.
6. На първо място, съществува вътрешна перспектива по отношение на многообразието и приобщаването. Наличието на съдии с разнообразен опит може да бъде от полза за качеството на взаимодействието и дискусиите между колегите и по-общо за съдебното мислене. Това може да допринесе за по-добро вземане на съдебни решения в съответствие с основните принципи на правата на човека, върховенството на закона и демокрацията и за избягване на всякакви рискове от групово мислене. В това отношение принципът на недискриминация, както е предвиден в много международни инструменти за правата на човека и в националното законодателство в много юрисдикции, също е неразривно свързан с

¹Приоритет № 6 от Стратегическата рамка.

понятията за многообразие и приобщаване. Всяка дискриминация ще възпрепятства постигането на многообразие и приобщаване и е от особено значение за достъпа до съдебната власт и до различни роли в съдебната система.

7. Съществува и външна перспектива в това, че многообразието и приобщаването сред съдиите могат да укрепят съдебната система за по-добро отразяване отвътре на различните слоеве на обществото. Ценностите, гледните точки и опитът на потребителите на съда често се различават в значителна степен от тези на съдиите. По-голямото многообразие и приобщаване сред съдиите може да има полезен принос за оценката на ситуации и обстоятелства, включващи страни с различен опит. По този начин решенията могат да се ползват от съдебното многообразие и това ще помогне съдебната система да се адаптира по-добре към съществуващите различия между различните сегменти на обществото, включително уязвимите групи. Като цяло това ще има положително въздействие върху цялата съдебна система, като отразява по-отблизо многообразието на днешните общества и намалява възприеманото разминаване между онези, които предоставят правосъдие, и потребителите на съда от различни слоеве на обществото.
8. По този начин увеличаването на многообразието и приобщаването в съдебната система е начин, от една страна, за постигане на по-информирани и справедливи решения и, от друга, за насърчаване на доверие във всички слоеве на обществото. Тематичното проучване се основава на отговорите на членовете на КСЕС на въпросник относно многообразието и приобщаването в съдебната система, който съответно се фокусира върху редица подходящи въпроси.
9. В същото време КСЕС иска да предупреди за определени параметри на това тематично проучване. На първо място, то не е предназначено да оценява ситуацията в държавите-членки. То не съдържа оценки или класации на представянето на държавите-членки и не представлява процес или механизъм за мониторинг.
10. На второ място, тематичното проучване не претендира да бъде резултат от цялостно и системно изследване. За подготовката на проучването, предвид ограниченото време и наличните ресурси, не можаха да бъдат проведени статистически представителни проучвания или подобни дейности. Проучването се основава изцяло на отговорите на членовете на КСЕС на гореспоменатия въпросник, с двадесет и шест респонденти². Следователно онези държави-членки, по отношение на които членовете на КСЕС не са отговорили, не могат да бъдат споменати в проучването.
11. КСЕС желае да благодари на експерта, назначен от Съвета на Европа, г-н Найл

²Албания, Андора, Австрия, Азербайджан, Белгия, Босна и Херцеговина, България, Кипър, Чехия, Дания, Естония, Грузия, Германия, Унгария, Ирландия, Италия, Литва, Нидерландия, Португалия, Словения, Испания, Швеция, Швейцария, Турция, Украйна и Великобритания.

Краули (Mr. Niall Crowley) (Ирландия), за подготовката на предварителната версия на тематичното проучване.

Обобщение на основните моменти от тематичното проучване

12. Принципът на недискриминация, предвиден в много международни инструменти за правата на човека и в националното законодателство на много юрисдикции, е неразривно свързан с понятията за многообразие и приобщаване. По-конкретно, член 14 от Европейската конвенция за правата на човека забранява дискриминацията при упражняването на правата, гарантирани от Конвенцията, въз основа на редица основания, а нейният Протокол № 12 разширява тази забрана до всички права, посочени в закон. Всяка дискриминация ще възпрепятства постигането на многообразие и приобщаване в съдебната система и като такава има отношение към тях.
13. За целите на това тематично проучване и горепосочения въпросник:
 - a. Многообразието се разглежда в най-широкия възможен смисъл, включително, но не само, различия, свързани с раса, религия, етническа принадлежност, пол, сексуална ориентация, членство в различни социални групи, политически убеждения, етични ценности, възраст, физически способности или други възможни човешки различия.
 - b. Приобщаването се разглежда от гледна точка на включването на всички типове хора, неща или идеи и третирането им справедливо и еднакво, което води до представителство на всички членове, групи и сегменти на обществото въз основа на тяхното многообразие и избягване на изключването на който и да е от тях.
14. Фокусът върху основания на заслуги, обективни и прозрачни процедури за назначаване на съдии е подчертан от повечето членове, а някои от тях предполагат, че такъв подход сам по себе си е достатъчен. Въпреки това (отговорите на) повечето членове показват, че се изисква набор от по-специфични инициативи, които да дадат възможност за многообразие и приобщаване в съдебната система.
15. Събирането на данни относно многообразието и приобщаването в съдебната система е ограничено. Въпреки това, по отношение на баланса между половете в съдебната система се отбелязва напредък от много от членовете, въпреки че в някои случаи това не се отнася за по-висшите съдилища. Някои членове отбелязват напредък по отношение на етническото многообразие, но този прогрес не се развива със същото темпо, както по отношение на баланса между половете. Напредък по отношение на други теми не се отбелязва от много членове, въпреки че се споменава напредък по отношение на уврежданията и, в по-малка степен, по отношение на възрастта.

16. По отношения на законодателните и регулаторни инициативи, насочени към увеличаване на многообразието и приобщаването в съдебната система, законодателството за недискриминация се отбелязва като основа, която подкрепя всяка загриженост по отношение на многообразието и приобщаването в съдебната система, и като фундамент за постигане на такъв резултат. В някои случаи това законодателство се прилага специално за съдебната система. В по-широк план законодателните и регулаторни инициативи, отбелязани от членовете, се отнасят до разпоредби, уреждащи институционалните структури, създадени за извършване на назначения в съдебната система. Тези инициативи по-скоро са широко формулирани по отношение на амбицията за постигане на баланс между половете и отразяване на многообразието в обществото. В някои случаи обаче се изискват специфични процедурни стъпки от органите по назначаване, за да приведат в действие тези общи принципи. В някои случаи се отбелязват положителни действия, разрешени от законодателството за недискриминация, във връзка с назначенията в съдебната система, по-специално на основание увреждане и пол.
17. По отношение на политическите инициативи за увеличаване на многообразието и приобщаването в съдебната система се наблюдава по-ограничен фокус сред членовете, но в малък брой случаи се отбелязват политически инициативи, предприети чрез институционалните структури за назначаване на съдии, установени със съответните законодателни и регулаторни инициативи. Тези инициативи включват планове и процедури за: стимулиране на многообразието от кандидати; внасяне на акцент върху многообразието в процеса на кариерно развитие; и създаване на достъпна, приветлива и благоприятна работна среда за многообразие от съдии. Тези инициативи в някои случаи имат допълнителен акцент върху многообразието и приобщаването по отношение на достъпа до правосъдие.
18. Във връзка с практическите инициативи за увеличаване на многообразието и приобщаването в съдебната система се отбелязват малък брой инициативи, включително: профилиране на ангажимента за многообразие и приобщаване в съдебната система, добри практики от комисиите за подбор на кадри, дейности за подобряване на работната среда и по-конкретно нейната достъпност, събиране на данни за наблюдение на напредъка; и разширяване на кръга от групи, обхванати от практически инициативи за многообразие и приобщаване. По-нататъшни инициативи, свързани с практиката на съдебната власт, по-специално предоставянето на обучение и насоки, също се отбелязват като полезни за вземането на решения в съдебната система и нейното въздействие и репутация.
19. При по-нататъшното развитие на този фокус върху многообразието и приобщаването, членовете посочват редица бъдещи направления, които биха могли да бъдат развити за адресиране на многообразието и приобщаването в съдебната система и които биха довели до конкретни мерки за постигане на по-разнообразна съдебна система, обхващащи:

- Законодателство и нормативна уредба: наличие на правна рамка, която насърчава многообразието и приобщаването в съдебната власт, наред с недискриминацията, и която задължава независимите органи за назначаване в съдебната система да отчетат многообразието и приобщаването.
- Разработване на политика: прилагане на разнообразни професионални пътеки за постъпване като съдия и мерки за положителна дискриминация в това отношение; и като се обръща внимание на повишаване в съдебната система, основано на пола, и достъп до съдебната система на други аспекти на многообразието.
- Осведоменост и обучение: включване на фокус върху многообразието и приобщаването в кампании за повишаване на осведомеността, насочени към съдиите, системата за юридическо образование, програми за обучение на съдии и програми за менторство и спонсорство в рамките на юридическата професия.
- Добри практики и събиране на данни: мониторинг на многообразието и приобщаването в съдебната система; и споделяне на добри практики относно многообразието и приобщаването в съдебната система.
- Системни промени: преместване на съдилища от едно централно място към клонове на други места, увеличаване на възможностите за работа от разстояние и адресиране на системни проблеми за различни групи при достъпа до образование и участието в него.

I. Постигнат напредък

20. Като цяло събирането на данни във връзка с многообразието и приобщаването в съдебната система се оценява от членовете като ограничено. Следва да се отбележи, че Висшият съвет на правосъдието в **Белгия** наскоро поиска от Европейската мрежа на съдебните съвети (ЕМСС) да добави въпроси за произхода на магистратите (социално-демографски и културни характеристики) към проучването за независимостта на съдебната власт, за да може тази информация да се събира на европейско равнище.
21. Както бе споменато по-горе, напредъкът по отношение на многообразието и приобщаването в съдебната система се отбелязва от много членове по-специално по отношение на баланса между половете в съдебната система. Някои членове отбелязват напредък по отношение на етническото многообразие в съдебната система, но е ясно, че този прогрес не напредва със същото темпо, както по отношение на баланса между половете. Напредък по отношение на други теми не се отбелязва от много членове, въпреки че се споменава напредък по отношение на уврежданията и, в по-малка степен, по отношение на възрастта.

22. Отбелязва се, че такъв напредък е възможен благодарение на действащата правна и регулаторна рамка и институционалните инициативи, насърчавани от тази рамка. В това отношение се подчертава ролята на органите, отговорни за назначенията в съдебната система. Промяната на обществените нагласи и положителните обществени възприятия по отношение на многообразието и приобщаването са друг посочен фактор за такъв напредък. Международните стандарти, особено тези, които се фокусират върху равенството и недискриминацията, също се отбелязват от някои членове като играещи роля за осигуряване на напредък.
23. Въпреки че повечето членове изглежда са съгласни с това, не всички членове са съгласни, че балансираната по отношение на пола и многообразна съдебна система допринася за качеството на вземането на решения или за нивото на обществено доверие, като се позовават на липсата на доказателства за подобно твърдение.
24. Балансът между половете в съдебната система е отбелязан от много членове като област с очевидно подобрене през последните години, като се наблюдава постепенно феминизиране на съдилищата. В някои случаи този баланс между половете не обхваща по-висшите съдилища, където е възможно мъжете все още да преобладават. В много случаи този напредък се отбелязва по-скоро в резултат на увеличаването на броя на кандидатурите на жените за такива длъжности, отколкото в резултат на предприети инициативи, насочени към жените. Редица членове смятат, че равенството между половете като тема за обществено обсъждане и въпрос, който предизвиква обществена загриженост, е спомогнало за напредъка по отношение на баланса между половете в съдебната система. Някои членове отбелязват, че увеличеното представителство на жените в съдебната система само по себе си спомага за по-нататъшния напредък, като се имат предвид моделите за поведение, предлагани от тези жени съдии.

Албания	Съдиите са 185 жени и 139 мъже.
Андора	Първоинстанционни съдилища: 66% жени; и втора инстанция: 50% жени. Председателство на съда: 2 мъже, 1 жена.
Австрия	Процентът на жените в съдебната система се е увеличил значително през последните десетилетия. Жените вече са повече от мъжете сред съдиите в окръжните и районните съдилища. Забелязва се и тенденция към увеличаване на дела на жените на ръководни длъжности в администрацията на съдилищата.
Азербайджан	През 2022 г. жените са съставлявали 58 % от новоназначените съдии, с намаление до 51 % през 2023 г. и до 41 % през 2024 г. Броят на жените като съдебни помощници във Върховния съд се е увеличил. 60% от отдела за обработка на дела са били жени, като четири от пет отдела са ръководени от жени.
Белгия	Съдебната система е станала по-балансирана през последното десетилетие, с приблизително 50% мъже и жени.
Босна и Херцеговина	От 1358 длъжности в съдебните институции 831 са жени и 527 мъже. Жените са по-представени в почти всички съдебни институции, както е видно: 25 жени съдии в Съда на Босна и Херцеговина в сравнение с 21 мъже; 32 жени съдии във Върховния съд на Федерация Босна и Херцеговина в сравнение с 13 мъже; и 17 жени съдии във Върховния съд на Република Сръбска в сравнение с шестима мъже. В кантоналните съдилища има общо 110 жени съдии и 38 мъже. В окръжните съдилища съотношението е 46 към 24 в полза на жените; с подобни тенденции в общинските съдилища, където работят 253 жени съдии спрямо 157 мъже съдии.
България	Според Висшия съдебен съвет към 31 декември 2023 г. приблизително две трети от професионалните съдии, заседаващи в съда, са жени. Броят на съдиите е 2188, от които 1450 жени. 46 младши съдии, от които 32 жени. Това съотношение е относимо за всички нива и повечето съдилища. Например: от 965 съдии на ниво районен съд, 610 от които са жени; 671 съдии и младши съдии на ниво окръжен съд, от които 450 жени; на ниво Върховен административен съд има 84 съдии, от които 60 са жени; и във Върховния касационен съд има 88 съдии, от които 67 са жени. Председателите на съдилищата са общо 180, от които 103 жени.

Кипър	<p>Към 15 ноември 2024 г. има 161 съдии в различните съдилища, като 78 са жени и 83 мъже, включително: 4 съдии мъже и 5 съдии жени във Върховния конституционен съд; 4 съдии мъже и 3 съдии жени във Върховния съд; 9 съдии мъже и 5 съдии жени в Апелативния съд; 48 съдии мъже и 48 съдии жени в окръжните съдилища (всички); 3 съдии мъже и 7 съдии жени в Административния съд за международна закрила; 3-ма мъже и 4 жени съдии в Административен съд; 2 мъже и 8 жени в Семейния съд; 2 мъже и 2</p>
Чехия	<p>Няма статистически значима промяна в представителството на жените сред съдиите в окръжните съдилища и Конституционния съд. Намаляват жените в районните съдилища, Върховния съд и Върховния административен съд.</p> <p>По данни от 2022 г.:</p> <p>Районни съдилища: 66,68% жени сред съдиите; 64,83% жени сред съдебните заседатели; 50,57% жени сред президентите и 59,50% жени сред вицепрезидентите. Окръжни съдилища: 54,22% жени сред съдиите; 54,17% жени сред съдебните заседатели; 50% жени сред президентите (през 2024 г.); и 34,78% жени сред вицепрезидентите (през 2024 г.). Висши съдилища: 40,63% сред съдиите; 0% жени сред президентите (през 2024 г.); и 28,57 жени сред вицепрезидентите (през 2024 г.). Върховен съд: 16,9% жени сред съдиите; 0% жени сред президентите (през 2024 г.); и 0% жени сред вицепрезидентите (през 2024 г.). Върховен административен съд: 37,14% жени сред съдиите; 0% жени сред президентите (през 2024 г.); и 100% жени сред вицепрезидентите (през 2024 г.). Конституционен съд: 26,67%</p>
Дания	<p>61% от съдиите на първа инстанция са жени, 43% от съдиите на втора инстанция са жени, 17% от съдиите във Върховния съд са жени. 42% от председателите на първоинстанционните съдилища са жени, а 68% от заместник-съдиите (всички съдилища) са жени.</p>
Естония	<p>Повечето съдии от първа степен са жени, повечето съдии във Върховния съд са мъже.</p>

Грузия	Има 332 съдии в общите съдилища (154 мъже; 178 жени): 218 в първоинстанционните съдилища (96 мъже; 122 жени), 87 в апелативния съд (42 мъже; 45 жени) и 27 във Върховния съд (16 мъже; 11 жени).
Германия	Делът на жените съдии на ръководни позиции се е увеличил на всички съдебни нива в „Bundeslander“ (федерални провинции) от 16,6% (2010 г.) до 30,5% през 2022 г. В „Bundesgerichte“ (висшите федерални съдилища) делът се е повишил от 20,9% (2010 г.) до 35,3% през 2022 г. В края на 2020 г. делът на всички жени съдии е 48%.
Унгария	През 2022 г. общият брой на жените съдии достигна 1861 (69%), а броят на съдиите мъже - 832 (31%).
Ирландия	Има 83 жени съдии от общо 195 съдии, приблизително 43% от съдиите.
Италия	Докладът за 2023 г. „Разпределение по пол на съдебния персонал“ на Статистическата служба на Върховния съвет на магистратурата идентифицира 4213 мъже съдии и 5321 жени съдии. По отношение на съдиите на постоянна длъжност - приблизително 56% са жени; докато сред нещатаните съдии 53% са мъже. Наблюдава се преобладаване на жени съдии във всички географски области, но за органите с национална юрисдикция жените представляват само 36% от съдебния персонал. Почти трима от четирима съдии (71%) сред изпълняващите ръководни функции са мъже; и от десет съдии, които изпълняват полууправленски функции, пет от тях са жени. В момента в Конституционния съд има само три жени от 15 съдии.
Литва	През 2023 г. е имало 239 мъже съдии и 470 жени съдии, включително: Върховният съд на Литва е имал 16 мъже съдии и 14 жени; в Апелативния съд - 15 мъже съдии и 17 жени; Върховния административен съд - 12 мъже съдии и 9 жени; Областните административни съдилища - 11 мъже съдии и 31 жени; Окръжните съдилища - 61 мъже съдии и 95 жени; а районните съдилища имат 124 мъже съдии и 304 жени.
Холандия	През 2023 г. е имало 1029 мъже съдии (39%) и 1617 жени съдии (61%).
Португалия	На 31 декември 2023 г. В апелативните съдилища има балансирано съотношение на представителство между половете, като жените са около 55 % от съдиите (220 жени и 181 мъже). Първоинстанционните съдилища имат явно мнозинство от жени съдии (896 жени съдии и 376 мъже съдии). Върховният съд няма равно представителство на жените (41 мъже съдии и 19 жени съдии).
Словения	Разпределението по пол сред съдиите подчертава силното преобладаване на жените във всички съдебни инстанции, с изключение на Върховния съд.
Испания	През 2023 г. Върховният съд: 4 мъже като председатели на състави, 6 мъже и 1 жена в Гражданския състав, 11 мъже и 3 жени в Наказателния състав, 18 мъже и 5 жени в Административния състав,

	<p>Национален съд: 1 мъж като председател, 1 мъж като председател на административната камара, 1 мъж като председател на трудовата камара и 41 мъже и 29 жени като съдии.</p> <p>Висши съдилища: 15 мъже и 2 жени като председатели, 16 мъже и 4 жени като председатели на граждански и наказателни състави, 12 мъже и 6 жени като председатели на административни състави, 10 мъже и 9 жени председатели на трудови състави и 264 мъже и 184 жени като членове на съдилищата. Провинциални съдилища: 30 мъже и 8 жени като председатели, и 541 мъже и 433 жени като членове на съдилищата.</p>
Швеция	През 2023 г. 57% от постоянните съдии са жени, а 42% от ръководителите на съдилища са жени.
Гурция	Към 3 април 2024 г. има 16 207 съдии, 8 617 мъже и 7 590 жени: 10 101 съдии в първоинстанционните съдилища, от които 4 844 мъже и 5 257 жени; 2369 съдии в регионалните съдилища (апелативни съдилища), от които 1474 мъже и 895 жени; 915 съдии в Касационния съд, от които 334 мъже и 581 жени; 1418 съдии в първоинстанционните административни съдилища, от които 926 мъже и 492 жени; 449 съдии в Окръжните административни съдилища, от които 303 мъже и 146 жени; 443 съдии в Държавния съвет, от които 223 мъже и 220 жени.
Украйна	Към 1 януари 2022 г. от 4178 съдии в местните съдилища 55% (2286) са жени, а от 844 съдии в съдилищата от апелативна инстанция - 53% (447) са жени. 37% (228) от председателите на съдилища са жени и 63% (386) са мъже, а от заместник-председателите 34% (65) са жени и 66% (128) са мъже.
Великобритания	Делът на жените в съдебната система се е увеличил от под 20% преди десет години, до близо 40%. През 2023 г. 37% от всички съдии и 52% от съдиите в трибунала са жени. Жените са 50% от групата за набиране и 51% от препоръките за назначаване.

25. Етническото многообразие по отношение на съдебната система не се проследява толкова добре, колкото баланса между половете, като се отбелязват ограничения в събирането на данни. Там, където има данни, напредъкът по отношение на етническото многообразие в съдебната система е по-ограничен от баланса между половете. Съществува предизвикателство, отбелязано от членовете, при насърчаването на кандидатури от слабо представени групи за такива длъжности. Като се има предвид, че назначаването като съдия често е на върха на

юридическата кариера, като непосредствено предизвикателство се отбелязва постигането на промяна и увеличаване на многообразието в по-ниските нива на юридическата и/или съдебната професия. Промяната ще бъде възможна, когато тази разнородна група се издигне в професията. Нарастващото етническо многообразие в обществото се отбелязва като фактор, способстващ с времето за такава промяна, като потомците на мигранти се смята, че са по-склонни да заемат позиции като съдии.

Азербайджан	Около 30% от настоящия състав на Върховния съд се състои от съдии, които принадлежат към различните етнически малцинства.
България	Има съдии от български и други етноси (София, Кърджали, Благоевград, Варна, Шумен и др.), но това не е специално търсено.
Естония	По отношение на най-голямото малцинство, има малко съдии от руски произход в системата и нито един на по-високо ниво, което се смята, че се дължи на изискването за естонски език.
Холандия	Статистика: данните за Холандия за 2020 г. показват, че 87% от съдиите са от холандски произход, 3% от незападен произход и 10% от западен произход. По-късно тази класификация е променена на класификация по произход: от Нидерландия, от Европа (с изключение на Нидерландия) и неевропейски.
Швеция	През 2022 г. и 2023 г. 14% от жените и 10% от мъжете, работещи в шведските съдилища, могат да бъдат поставени в категорията „неродени в Швеция или родени в Швеция с двама родители, родени в чужбина“.
Швейцария	На ниво Върховен съд никой съд не може да има повече от един съдия, говорещ италиански, и двама съдии, говорещи френски.
Великобритания	През 2023 г. 5% от съдиите са с азиатска етническа принадлежност; и 1% са от чернокожи етноси, 3% са със смесен етнос. Кандидатите от етническите малцинства бяха 16% от групата за набиране и 16% от препоръчаните.

26. Съществуват ограничени доклади от страна на членовете за напредък, постигнат на основания извън тези на пола и етническото многообразие. Основанието за увреждане се отбелязва от някои членове и, в по-малък брой случаи, основанието за възраст.
27. Има положително позоваване на основанието за увреждане, по-специално във връзка с по-широките цели на публичния сектор и квотите, определени за наемане на хора с увреждания, които могат да обхванат съдебната система, но не винаги го правят. Предприети са конкретни стъпки и в много случаи трябва да бъдат предприети по закон, за да се направят адаптации, така че да се даде

възможност за работа на съдиите с увреждания, като по този начин им се даде възможност да търсят и упражняват такива роли.

Австрия	Включването на хората с увреждания напредва и във Федералния административен съд е назначен съдия с увредено зрение.
Чехия	Нормативната уредба изисква работодателите повече от 25 служители да имат най-малко 4% от служителите си с увреждания, което се отнася и за съдебната власт и съдиите.
Литва	През 2023 г. в районните съдилища работят 2 съдии на възраст над 64 години, а в окръжните съдии – 2 съдии на възраст над 64 години и 12 съдии под 35 години. Броят на служителите с увреждания в държавните и общинските институции от 1 януари 2024 г. трябва да бъде най-малко 5% от общия брой на служителите, ако тези организации имат 25 или повече служители. Въпреки това не беше установено, че е възможно да се изпълни този ангажимент поради конституционните разпоредби относно равенството.
Словения	Графиката на възрастовото разпределение на съдиите показва преобладаване на съдии над 50 години от 2016 г.
Испания	5% от обявените места за заемане на съдийски длъжности, са запазени за хора с над 33% увреждане, като през 2023 г. свободните места за прием в съдийската кариера са 190, като 10 места са запазени за хора с увреждания. През януари 2024 г. е имало 69 съдии с увреждания (35 жени и 34 мъже), от които 57 са с увреждане между 33% и 64% (29 жени и 28 мъже) и 12 са с увреждане над 64% (6 жени и 6 мъже).

II. Законодателни и регулаторни инициативи

28. Законодателството за недискриминация се отбелязва от повечето членове като въведено, за да осигури равно третиране, равни права и недискриминация.³ Това може да бъде под формата на основно законодателство и/или редица конкретни законодателни актове. Части от специфичното основно законодателство, са насочени най-вече към основанията за пол, увреждане и/или раса. В някои случаи тази забрана за

³ Албания, Андора, Австрия, Азербайджан, Босна и Херцеговина, България, Кипър, Чехия, Дания, Естония, Грузия, Германия, Унгария, Ирландия, Италия, Литва, Нидерландия, Португалия, Словения, Испания, Швеция, Турция, Украйна, и Обединеното кралство.

дискриминация е предвидена в законодателството, което урежда определени области на политиката, включително по-специално трудовото право.

29. Законодателството за недискриминация включва определения за дискриминация, обикновено по отношение на по-неблагоприятно третиране, когато дискриминацията е пряка, или по отношение на произтичащо неравностойно положение, когато дискриминацията е непряка. Равенството обикновено не се определя отвъд фокуса върху равните права и възможности, но за някои членове включва положителни действия, които трябва да бъдат предприети за справяне с неравностойното положение, основано на група. Съответното законодателство може допълнително да включва концепцията за разумно приспособяване по отношение на основанието за увреждане, с изисквания за извършване на адаптации, за да се осигури достъп и участие на хората с увреждания.

30. Законодателството за недискриминация се отбелязва от членовете като същината, която да подкрепя всяка загриженост за многообразието и приобщаването в съдебната система и основа за насърчаване на такъв резултат. В някои случаи се отбелязва, че широките ангажименти за равенство и недискриминация от конституционен характер в конституция или основен закон служат на същата цел.⁴ Това включва, в много случаи, конституционен принцип за равенство пред закона. Една по-широка концепция за въвеждане на равенство за всички е отбелязана като фокус в Швеция.

31. В някои случаи се отбелязва, че законодателството за недискриминация се прилага специално за назначенията в съдебната система. В няколко случая забраната за дискриминация е включена директно в законодателството, уреждащо назначаването и функционирането на съдебната система. В други случаи се отбелязва, че съдебната система не е спомената конкретно в законодателството за недискриминация. Законодателство за недискриминация е по-често насочено към достъпа до обществени услуги и достъпа до правосъдие, отколкото към състава на съдебната система. Членовете обаче отбелязват, че тази законодателна рамка служи за стимулиране на равно третиране при достъпа до съдебни длъжности, както и за осигуряване на равно третиране в рамките на съдебната система.

Инициативи, които представляват интерес

- В **Белгия** „Общите принципи, свързани с етиката на ефективните и заместващите магистрати“, които са установени от Висшия съвет по правосъдието след съвет от Консултативния съвет на магистратурата, по силата на закона за недискриминация, предвиждат, че съдиите са наясно с разнообразието, съществуващо в обществото, третират всички страни без каквато и да е дискриминация и че по въпросите, с които трябва да се справят,

⁴ Албания, Австрия, Азербайджан, България, Кипър, Чехия, Унгария, Ирландия, Италия, Литва, Холандия, Португалия, Словения, Испания, Швеция и Турция.

те гарантират, че хората под тяхна власт или контрол също зачитат този принцип. Висшият съвет на правосъдието подчертава, че членовете на комисиите за назначаване на съдии не могат да се ръководят от мотиви, свързани с техните лични предпочитания или убеждения или несвързани с качествата или способностите на кандидат-съдиите.

- В **България** Законът за съдебната власт гласи, че органите на съдебната власт следва да прилагат законите точно и еднакво по отношение на всички лица и дела, за които се отнасят тези закони; при изпълнение на функциите на органите на съдебната власт, както и при заемане на длъжности в органите на съдебната власт не трябва да се допускат никакви ограничения на правата или привилегии, основани на раса, народност, етническа принадлежност, пол, произход, религия, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично и обществено положение или имуществено състояние.
- В **Грузия** принципът на недискриминация е залегнал в Органичния закон на Грузия за общите съдилища, според който конкурсът за заемане на длъжност съдия и за повишаване в длъжност трябва да се провежда при пълно спазване на принципите на обективност и равенство, а дискриминацията под каквато и да е форма е строго забранена. Това се отнася за всички нива на съдилищата.
- В **Унгария** Законът за съдиите изисква процесът на подбор да се провежда по начин, който да гарантира, че длъжността на съдията се заема при открита процедура за подбор, предназначена да осигури равни възможности за всички кандидати, които са в състояние да отговорят на изискванията, предписани в закона и в обявлението за свободна длъжност, и в резултат на това да се избере най-подходящият кандидат за длъжността.
- В **Португалия** Статутът на съдебните магистрати, който урежда кариерата на съдиите, гарантира равно третиране и недискриминация при управлението на кариерата.
- В **Швеция** е предвидена конституционна разпоредба, според която при назначаването на съдии следва да се вземат предвид само обективни фактори, като заслуги и компетентност.
- В **Турция** политиката, насочена към принципа на недискриминация, се прилага от Министерството на правосъдието по отношение на приемането в професията на съдебни помощници и от Съвета на съдиите и прокурорите след назначаването им за съдия и прокурор.

32. Законодателството за недискриминация обикновено не съдържа определения за многообразие и приобщаване. Някои членове отбелязват, че терминологията на недискриминацията по отношение на равното третиране и терминологията на равенството по отношение на положителните действия за преодоляване на неравностойното положение се появяват в това законодателство, за да подпомогнат разбирането за многообразието и приобщаването.

33. При това положение обхватът на основанията, обхванати от такова законодателство за недискриминация, може да определи параметрите на амбицията, която се поддържа по отношение на многообразието. Повечето членове съобщават за широк обхват на основанията. Законодателството е полезно за идентифициране на групите, за които е установено, че са обект както на институционални, системни форми на дискриминация, така и на индивидуални актове на дискриминация, и за които е установено, че изпитват значителни нива на неравностойно положение в редица области на политиката.

34. Всички отбелязват минимален обхват на основните групи, основаващи се на идентичност, като те обхващат основания, свързани с възраст, увреждане, расов или етнически произход, религия или убеждения, пол и сексуална ориентация. Повечето членове съобщават, че обхватът на обхванатите основания надхвърля тези основания. Някои членове съобщават за отворен списък на основанията в това отношение. Това може да бъде полезно за обхващане на пълния спектър от индивидуални актове на дискриминация и за разглеждане на нововъзникващи основания или основания, специфични за определени юрисдикции. Същевременно, поради широкия си обхват, той може да размие фокуса върху дискриминацията и групите, които са обект на нея, и може да ограничи фокуса върху институционалните, системни форми на дискриминация.

- В **Албания** тези основания включват пол, раса, религия, етническа принадлежност, език, политически, религиозни или философски убеждения, икономически, образователен, социален или родителски статус.
- В **Андора** тези основания включват произход или националност, гражданство или липса на гражданство, национален, расов или етнически произход, цвят на кожата, пол, женственост, религия, философски, политически или синдикални убеждения или възгледи, език, възраст, увреждане, сексуална ориентация, полова идентичност или изразяване на пола или всяко друго състояние или лично или социално обстоятелство.
- В **Австрия** тези основания включват пол, етническа принадлежност, възраст, сексуална ориентация, религия или убеждения и увреждане.
- В **Азербайджан** тези основания включват раса, националност, религия, език, пол, произход, имуществено състояние, служебно положение, съвест, принадлежност към политически партии, синдикати и други обществени сдружения.
- В **Белгия** тези основания включват възраст, сексуална ориентация, семейно положение, раждане, богатство, религиозни или философски убеждения, политически убеждения, убеждения в синдикати, език, здраве, увреждане, физически или генетични характеристики, произход или социално положение.
- В **Босна и Херцеговина** тези основания включват раса, цвят на кожата, език, религия, етническа принадлежност, увреждане, възраст, национален или социален произход, принадлежност към национално малцинство, политически или други убеждения, собственост, членство в синдикални или други сдружения, образование, социално положение, пол, сексуална ориентация,

полова идентичност, сексуални характеристики, както и всяко друго обстоятелство, което служи за предотвратяване или ограничаване на всяко лице да се ползва или реализира на равни начала от правата и свободите във всички области на живота.

- В България тези признаци включват пол, раса, народност, етническа принадлежност, човешки геном, гражданство, произход, религия или вяра, образование, убеждения, политическа принадлежност, лично или обществено положение, увреждане, възраст, сексуална ориентация, семейно положение, имуществено състояние или всякакви други признаци, установени в закон или международен договор.
- В Кипър тези основания включват пол, раса, етническа принадлежност, религия, увреждане, възраст и сексуална ориентация.
- В Дания тези основания включват пол, сексуална ориентация, полова идентичност, изразяване на пола и характеристики на пола.
- В Грузия тези основания включват пол, полова идентичност, увреждане, възраст, сексуална ориентация, расов или етнически произход и религия или убеждения в рамките на отворен списък.
- В Германия тези основания включват пол, сексуална ориентация, религия, религиозни убеждения, етническа принадлежност, възраст и физически увреждания.
- В Унгария тези основания включват пол, раса, цвят на кожата, националност, принадлежност към национално малцинство, език, увреждане, здравословно състояние, религия или убеждения, политически или други възгледи, семейно положение, майчинство (бременност) или бащинство, сексуална ориентация, полова идентичност, възраст, социален произход, имотно състояние, непълно работно време или срочен характер на професионалното отношение или друго отношение, свързано с трудовата дейност, членство в организация по интереси, всякакъв друг статус, характеристика или признак
- В Ирландия тези основания включват пол, гражданско състояние, семейно положение, сексуална ориентация, основание за религия, възраст, увреждане, раса, общност на пътуващите и основание за жилищна помощ (само при предоставяне на жилище).
- В Италия тези основания включват пол, възраст, сексуална ориентация, раса, етнически произход, увреждане, религия или език.
- В Литва тези основания включват пол, раса, националност, гражданство, език, произход, социално положение, вяра, убеждения или възгледи, възраст, сексуална ориентация, увреждане, етническа принадлежност, религия.
- В Нидерландия тези основания включват раса, пол, хетеро или хомосексуална ориентация, политически възгледи, религия, убеждения, увреждане или хронично заболяване, гражданско състояние, възраст, националност, работно време (пълно или непълно работно време), вид на договора (временен или постоянен).
- В Португалия тези основания включват произход, възраст, пол, сексуална

ориентация, семейно положение, икономическо положение, образование, произход или социален статус, генетично наследство, намалена работоспособност, увреждане, хронично заболяване, националност, етнически произход или раса, територия на произход, език, религия, политически или идеологически убеждения и членство в синдикати.

- В Словения тези основания включват пол, възраст, националност, увреждане, раса или етнически произход, език, сексуална ориентация.
- В Швеция тези основания включват пол, транссексуална идентичност или изразяване, етническа принадлежност, религия или други убеждения, увреждане, сексуална ориентация и възраст.
- В Турция тези основания включват език, раса, цвят на кожата, пол, политически възгледи, философски убеждения, религия и секта или други подобни основания.
- В Украйна тези основания включват раса, цвят на кожата, религиозни и други убеждения, пол, възраст, увреждания, етнически или социален произход, семейно и имуществено положение, място на пребиваване и език в рамките на отворен списък.
- В Обединеното кралство тези основания включват възраст, увреждане, промяна на пола, брак и гражданско партньорство, бременност и майчинство, раса, религия или убеждения, пол и сексуална ориентация.

35. В редица случаи се отбелязват конкретни и положителни разпоредби, насочени към многообразието и приобщаването в съдебната система, по отношение на законодателни и регулаторни инициативи, които са в сила или се планират.⁵

36. Тези инициативи обикновено са свързани с разпоредби, уреждащи институционалните структури, които са създадени или предстои да бъдат създадени за назначаване в съдебната система. Такива инициативи обикновено са широко формулирани по отношение на амбицията за постигане на баланс между половете и отразяване на многообразието на обществото. В някои случаи обаче от тези органи за назначаване се изискват конкретни процедурни стъпки, за да се приложат тези общи принципи.

Инициативи, които представляват интерес

- В **Австрия** федералното и регионалното законодателство стандартизира изискванията за насърчаване на жените и планове за насърчаване на жените.
- В **Белгия** законодателството относно назначаването на съдии в Конституционния съд има конкретен ефект, като в момента в съда има съдии от всеки пол. Това законодателство не съдържа никакви разпоредби, свързани с разнообразието на състава на Конституционния съд от друга гледна точка.

⁵ Босна и Херцеговина, Ирландия, Швейцария, Обединеното кралство.

- В **Босна и Херцеговина** Законът за Висшия съдебен и прокурорски съвет (ВССП) съдържа препратки към недискриминацията в съдебната система. Що се отнася до състава на съдебната власт, Съветът трябва да прилага съответните конституционни разпоредби, регламентиращи равните права и представителството на съставляващите го народи и други, а назначенията на всички нива на съдебната власт трябва да имат за цел и постигането на равенство между жените и мъжете. Процедурният правилник на ВССП предвижда, че когато предлага кандидати за назначаване на съдебна длъжност, подсъветът трябва да вземе предвид няколко фактора, включително необходимостта да се осигури подходящо етническо и полово представителство в съда или прокуратурата. Това се отнася за всички нива на съдилищата.
- В **Германия** в съдебната система се прилага общо законодателство, насърчаващо професионалното равенство (жени) и професионалната интеграция (хора с увреждания).
- В **Ирландия** наскоро приетият Закон за Комисията по назначенията в съдебната система от 2023 г. предвижда, че решението за назначаване на дадено лице на съдебна длъжност ще се основава на качества, въпреки че трябва да се вземат предвид факторите за многообразие, а именно да включва равен брой жени и мъже и да отразява многообразието на населението (раздел 39), на всички нива на съдилищата. В Италия Закон № 71 от 2022 г. относно мерките, насочени към насърчаване на равенството при избора на членове на Висшия съдебен съвет, постановява, че за всеки избирателен район трябва да има най-малко шестима кандидати, като всеки пол трябва да бъде представен „в размер на не по-малко от половината от действителните кандидати“.
- В **Швейцария** Принципите на действие на Съдебния комитет на Федералния парламент разглеждат концепциите за многообразие и приобщаване по отношение на представителите на езиковите общности в страната, за балансирано представителство на половете и за политическа представителност. Съдиите на Федералния административен съд и Федералния наказателен съд се избират, както и съдиите на Върховния съд (Федералния съд), в съответствие с тези правила. В поканите за участие в конкурси изрично се споменава търсеният език, който е израз на мнозинството, съответно на малцинствата в страната (немскоезична, френскоезична и италианскоезична Швейцария). На ниво Върховен съд в нито един съд не може да има повече от един съдия, говорещ италиански, и двама съдии, говорещи френски.
- В **Обединеното кралство** назначенията в съдебната система (включително повишенията) се извършват от Комисията по назначенията в съдебната система (JAC). В Закона за конституционната реформа от 2005 г., който урежда процеса, се посочва, че при изпълнение на своите функции JAC трябва да отчита необходимостта от насърчаване на разнообразието в кръга от лица, които могат да бъдат подбрани за назначаване. Това се отнася за всички нива на съдилищата. Освен това самата съдебна власт насърчава по-широк кръг от кандидати.

Членовете отбелязват, че разбирането за многообразие и приобщаване може да се извлече от законодателството за недискриминация. Позитивните действия в областта на заетостта обикновено са предвидени в това законодателство. Например в рамките на директивите на ЕС за равно третиране, които обхващат редица членове, положителните действия могат да бъдат предвидени с известна амбиция по отношение на предприемането на конкретни мерки за предотвратяване или компенсиране на неблагоприятните условия с цел „осигуряване на пълно равенство на практика“⁶. В някои случаи положителните действия се отбелязват от членовете във връзка с назначенията в съдебната система, като се обръща специално внимание на основанията, свързани с увреждане и пол.

Инициативи, които представляват интерес

- В **Белгия** вътрешният правилник на Държавния съвет предвижда по отношение на представянето на членовете и оценителите на Държавния съвет, че в случай на равенство на гласовете се дава предимство на кандидата, принадлежащ към по-слабо представения пол. Общото събрание на Държавния съвет обръща особено внимание на баланса между половете при номинирането на кандидати за свободната позиция на държавен съветник (съдийска функция) и изрично мотивира избора, направен за постигането на този баланс.
- В **Чехия** нормативната уредба изисква от работодателите с над 25 служители поне 4% от служителите им да са хора с увреждания, да закупуват стоки или услуги от определени организации, които наемат хора с увреждания, или да плащат пропорционална вноска в националния бюджет, който обхваща съдебната система, тъй като се отнася за всичките ѝ служители, а не само на съдиите.
- В **Испания** осигуряването на назначения за председател на провинциален съд, висши съдилища, национален съд, председател на съд и членове на Върховния съд ще се извършва, като се вземат предвид критериите на Закона за равенство на мъжете и жените. 5 % от местата, обявени за заемане на съдийски длъжности, са запазени за хора с над 33 % увреждания и са предприети мерки, така че те да могат да изпълняват своите функции. През 2023 г. броят на свободните места за прием в съдебната кариера е 190, а броят на местата, запазени за лица с увреждания, е 10. Местата за хора с увреждания са запазени от 2004 г. насам.

⁶ Директива 2000/43/ЕО на Съвета за прилагане на принципа на равно третиране на лица без разлика на расата или етническия произход; Директива 2000/78/ЕО на Съвета от 27 ноември 2000 г. за създаване на основна рамка за равно третиране в областта на заетостта и професиите; и Директива 2002/73/ЕО на Европейския парламент и на Съвета за изменение на Директива 76/207/ЕО на Съвета относно прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и повишаване в длъжност и условията на труд.

38. Повечето членове наблягат на обективни и прозрачни процедури за назначаване, основани на качествата. Някои членове смятат, че само тези процедури за назначаване са достатъчни, за да се осигури разнообразие и приобщаване в съдебната система. Повечето членове обаче изтъкват, че наред с това са необходими редица по-конкретни инициативи, за да се даде възможност за многообразие и приобщаване в съдебната система.

39. В Кипър, например, процедурните правила за назначаване на съдии, въведени от Върховния съд, застъпват основан на заслугите и прозрачен подход, включващ публични уведомления, насоки за подаване на заявления и многоетапни оценки, завършващи с класиран списък на кандидатите за назначаване, което се отбелязва като основа на справедлив и обективен процес на подбор на съдебната власт.

40. В Белгия например, където подборът на всички съдии и прокурори се извърва от Висшия съвет по правосъдие, който е независим от правителството и съдебната власт, този акцент се доразвива, като се полагат усилия за постигане на определено ниво на разнообразие в този орган за набиране на персонал, със специален акцент върху пола. Законът предвижда, че представянето на кандидат за свободна съдийска длъжност може да се извърши само въз основа на критерии, които са свързани с възможностите и способностите на кандидата. Освен това законът предвижда, че Висшият съвет на правосъдието трябва да бъде съставен по балансиран начин по отношение на пола: членовете на Съвета, които са съдии, се избират от всички магистрати в страната; те трябва да гласуват за трима кандидати, които не могат да бъдат от един и същи пол; а членовете на Висшия съвет на правосъдието, които не са съдии, трябва да включват сред себе си най-малко четирима представители на всеки пол.

III. Политически инициативи

41. Членовете отбелязват по-ограничен фокус върху политическите инициативи от значение за многообразието и приобщаването в съдебната система, отколкото във връзка със законодателните и регулаторните инициативи.

42. Много от членовете отбелязват, че многообразието и приобщаването се разглеждат в политически инициативи от общ характер, включително стратегии, планове, програми за финансиране и ръководства. Те включват фокус върху заетостта и работното място. Като цяло няма такава политическа инициатива, която да е конкретно свързана с многообразието и приобщаването в съдебната система.

43. В някои случаи се отбелязват политически инициативи за многообразието и приобщаването, които са свързани с практиката на съдебната власт, а не са насочени към многообразието и приобщаването при назначаването на съдии. Такива политически инициативи, включително стандарти, насоки и обучение, са от ключово значение. Те са разгледани по-подробно в раздела за инициативи за практиката по-долу.

44. В малък брой случаи плановете, политиките или стратегиите, насочени към многообразието и приобщаването в съдебната система, са възникнали в резултат на отбелязаните законодателни и регулаторни инициативи. Тези политически инициативи са по-скоро въпрос на вътрешно развитие от страна на институционалните структури за назначаване на съдии, създадени чрез тези законодателни и регулаторни инициативи, отколкото въпрос на основните политики.

45. Тези институционални структури за назначаване на съдии са разработили политики, планове и процедури за многообразието и приобщаването в съдебната система, включително грижа за стимулиране на многообразието от кандидати; поставяне на акцент върху многообразието в процеса на повишаване; и създаване на достъпна, приветлива и благоприятна работна среда за многообразието от съдии. В някои случаи тези инициативи са допълнително насочени към многообразието и приобщаването във връзка с достъпа до правосъдие.

Инициативи, които представляват интерес

- **В Унгария** Планът за равни възможности на Националната служба на съдебната власт предвижда определянето на служителите от приоритетната целева група за равни възможности, целите и програмите в приоритетните области на равните възможности, като заетост, обучение, професионално здраве, условия на труд, отношения с клиентите и семейството, както и мерките за изпълнение на плана. В това отношение обхватът на плана за равни възможности се разпростира върху служителите на Curia, като по този начин се гарантира изискването за равни възможности в цялата организация, със специален фокус върху служителите с три или повече деца, хората с увреждания, хората, завръщащи се от грижи за деца, работниците над 60-годишна възраст. Всеки съд с юридическа правосубектност има свой собствен план за равни възможности, чиято основна цел е премахване на дискриминацията, наред с мерките за подкрепа на приобщаването.
- **В Ирландия** Законът за Комисията за съдебни назначения от 2023 г., чието действие все още не е започнало, предвижда, че Комисията следва, в сътрудничество със съдиите във всеки съд, да разработи и публикува декларация за многообразието, за да определи начина, по който Комисията ще осъществи целта членството в съдебната власт във всеки съд в държавата да отразява многообразието на населението на държавата като цяло, и следва да включва въведените процедури за постигане на целта, доколкото това е възможно и практически осъществимо, за подобряване на разнообразието на кандидатите и лицата, препоръчани за назначаване и за номиниране за назначаване или избор на съдебна длъжност, включително въведените процедури за подпомагане на премахването на бариерите, пред които са изправени лицата от населението като цяло, които са недостатъчно представени

в службите на съдебната власт (раздел 28).

- **В Испания** многообразието и приобщаването в съдебната система за всички съдилища се преследва в плановете, предприети от Съвета на съдебната власт:
 - Комисията по равнопоставеността отговаря за изпълнението на план за насърчаване на равнопоставеността между жените и мъжете. Планът: гарантира равенство в достъпа до работа в контекст, в който не се изискват положителни действия, тъй като понастоящем повече жени навлизат на пазара на труда, отколкото мъжете, и с баланс между половете в изпитните комисии; насърчава равенството при повишение с баланс между половете в органите за подбор и оценка; улеснява съвместяването на професионалния и семейния живот; мерки за безопасност и здраве при работа в случаи на бременност; и се стреми да премахне насилието, основано на пола. Тази комисия също така разработва ръководства за третиране на жертви на насилие, основано на пола, за несексистки език и др. Създадена е длъжност на делегат по въпросите на равенството.
 - Комисията за хората с увреждания насърчава достъпа на хората с увреждания до съдебната система. 5% от местата са запазени за хора с повече от 33% увреждания. Трябва да се създаде среда, която да позволява работата на хората с увреждания. Разработено е ръководство за добри практики относно достъпа на хора с увреждания до правосъдие. Създадена е длъжност на делегат по въпросите на хората с увреждания.
- **В Обединеното кралство** съдебната власт публикува План за приобщаване и многообразие в съдебната система, който обхваща периода 2020-2025 г. Той се актуализира периодично. Политиката обхваща не само принципите на недискриминация въз основа на „защитени характеристики“, но също така насърчава по-голямо професионално разнообразие (например назначаване на юристи, които не са от съдебната система, академични преподаватели и т.н.). Тя беше приета от председателя (Lord Chief Justice) и се продължава от председателката (Lady Chief Justice). Тя е под формата на политически документи, обучение по въпросите на многообразието и приобщаването на съдиите, наблюдение на работата на съдиите и наставничество, насоки за очакваното поведение на съдиите, назначаване на съдии от общността и съдии, работещи в сферата на многообразието, програми за работа с обществеността, посещения в училища и други образователни институции.

IV. Инициативи в областта на практиката

46. Малък брой членове посочват инициативи от практиката, които са от значение за многообразието и приобщаването в съдебната система. По своята същност практическите инициативи обхващат широк спектър от видове начинания, въпреки че

всички те служат на многообразието и приобщаването в съдебната система. Практическите инициативи, представени от членовете, включват профилиране на ангажимента към многообразието и приобщаването в съдебната система като насърчаване, добри практики, установени от комисиите за набиране на персонал, инициатива за подобряване на работната среда, по-специално по отношение на достъпността за хора с увреждания, събиране на данни за многообразието и приобщаването като средство за проследяване и мониторинг на напредъка, както и инициатива за разширяване на полето на внимание по отношение на групите, обхванати от настоящото разбиране за многообразие.

Инициативи, които представляват интерес

- В **Албания** Висшият съдебен съвет оценява положително насърчаването на равенството между половете и представителството на малцинствата сред участниците в съдебната система чрез насърчаване на стратегическия подбор и набирането на персонал, за да се подпомогне идентифицирането на добри кандидати и да се насърчи постигането на тази цел. Направени са подобрения в новите съдебни сгради, които осигуряват подходящи условия за хора с увреждания, улеснявайки ползвателите на съдилищата с увреждания, както и насърчавайки ги да бъдат част от съдебната система.
- В **Чехия**, въпреки че няма официално изискване, по време на процеса на подбор на съдиите комисиите могат и понякога обръщат внимание на социалния произход на съдиите, особено ако те трябва да председателстват място с даден произход, предвид повишената легитимност и по-добрата практика, които могат да произтекат от това.
- В **Дания** всички обяви за свободни работни места в съдебната система включват текст, който насърчава всеки, който проявява интерес и е квалифициран, да кандидатства за длъжността, независимо от личните обстоятелства, като възраст, пол, раса, етническа принадлежност и др. Датският съвет за съдебни назначения в своя годишен доклад също така предоставя информация за разпределението между жените и мъжете сред новоназначените съдии.
- В **Италия** проучвателна група към Отдела за равни възможности за възстановяване на баланса между представителството на половете в процедурите за назначаване изготви работен документ (2021 г.), в който се отбелязва, че случаят с обикновената съдебна система е особено значим, тъй като, въпреки че броят на жените, които печелят съответния публичен конкурс, от години надвишава този на мъжете, ръководният орган отразява в минимална степен тази дълбоко вкоренена еволюция. В него се посочва, че за всички съвети, които изпълняват важни функции във връзка със съответните съдебни органи, е необходимо да се обмисли необходимостта от благоприятстване на балансиран състав на половете и гарантиране на прозрачността на процедурите за подбор на кандидатите. Предлага се равнопоставеност между половете в

състава на списъка с кандидати, който ще бъде представен за гласуване в Парламента. В Националната стратегия за равенство между половете за периода 2021-2026 г. се проследява делът на жените, назначени в публичните органи, независимите органи и гаранционните органи на съдебната власт.

- В **Литва**, след влизането в сила на измененията в Закона за съдилищата през 2019 г., на съдиите с увреждания се предоставя годишен отпуск от 27 работни дни (обичайният е 22 работни дни) и по тяхно искане натоварването им може да бъде намалено в съответствие с процедурата създадена от Съвета на съдиите. Достъпността на съдебните сгради се разглежда в рамките на програмата „Централизирано осигуряване на съдилища“.
- В **Нидерландия**:

Кампаниите за набиране на съдии се фокусират върху представянето на разнообразие, както по отношение на пола, така и на етническата принадлежност. В рамките на националната политика за подбор се обръща внимание на формулирането на обективни критерии и на това процесът на подбор да бъде възможно най-обективен. Процесът на подбор се оценява на всеки шест години от независима външна страна.

През 2021-2023 г. съдебната система за първи път проведе NIM (Холандски монитор за приобщаване) по окръжни/апелативни съдилища. Всеки следващ NIM, който ще бъде проведен, ще разглежда дали и ако да, какви мерки са били предприети и тяхното въздействие.

- В **Португалия** сборникът „Социографски изследвания“, популяризиран от Центъра за съдебни изследвания, предлага подробен социологически преглед на бъдещите съдии, представящ характеристиките на професионалистите, които ще работят в съдебната система, като дава представа за обучението, опита, мотивацията и социално-демографските характеристики на бъдещите съдии.
- В **Словения** инициативата на Върховния съд, проект „Подобряване на качеството на правосъдието“, насочена към проблемите на ниското доверие в съдебната система, включва програма за наставничество в подкрепа на мрежи, предлагащи насоки и помощ на начинаещи съдии от различни среди, като им помага да се ориентират в съдебната система и да напредват в кариерата.
- В **Испания** Постоянната комисия на Съвета на съдебната власт одобри доклад през 2014 г. в подкрепа на възможността слепи хора да стават съдии, като изпълняват задълженията си на длъжности, съвместими или адаптирани за тяхното увреждане, и предложи въвеждането на законодателни промени, които биха довели до положителна дискриминация за хората с увреждания. Хората с увреждания биха могли да получат достъп до съдийска кариера, ако преминат успешно процеса на подбор, където ще изпълняват задълженията си на длъжности, съвместими с или адаптиран процес, където ще изпълняват задълженията си на длъжности, съвместими с или адаптирани за тяхното

увреждане, а хората с увреждания ще бъдат адаптирани при избора на дестинации за работа като съдии, така че да имат достъп до тези длъжности без пречки.

- В **Обединеното кралство** съдебната система започна да събира статистически данни от работещите съдии във връзка с критериите за многообразието, които включват социално-икономически произход.

47. Редица членове отбелязаха инициативи за практиката във връзка с многообразието и приобщаването, а не за практиката при назначаването на съдии. Инициативите от практиката, свързани с многообразието и приобщаването, също са отбелязани като полезни за процеса на вземане на решения в съдебната система и имат значение за въздействието и авторитета на съдебната система. Тези вътрешно ориентирани инициативи за практика обхващат по-специално обучение и насоки.

Инициативи, които представляват интерес

- В **Белгия**:
 - а. Обучителните курсове за съдии и бъдещи съдии се организират от Института за съдебно обучение (официален орган, отговорен за обучението на кандидат-магистрати и продължаващото обучение на магистрати), за да се повиши тяхната осведоменост относно многообразието и приобщаването и като мярка срещу дискриминацията в обществото. Специфичните програми за обучение включват „Борба с престъпления от омраза и дискриминация“, „Основно обучение относно сексуалното насилие“ и „Общо въведение в темата за сексуалното и домашното насилие“. Някои от тези програми за обучение са задължителни.
 - б. Висшият съвет на правосъдието стартира проект за справяне с критиките на така нареченото класово правосъдие. През 2023 г. беше организиран ден на вдъхновението с белгийски и международни експерти със социологическа, журналистическа и научна гледна точка. Говорителите подчертаха, че няма достатъчно финансови ресурси за научни изследвания на класовата справедливост в Белгия и че липсват качествени данни. Висшият съвет на правосъдието желае да привлече вниманието на бъдещите политически решения чрез публикуван меморандум. Учебен ден за „класова справедливост“ е планиран за есента на 2024 г.
 - с. Висшият съвет на правосъдието представи петото издание на „Барометър на правосъдието“ през юни 2024 г., проучване на общественото мнение, измерващо какво смятат гражданите за правосъдието (доверие, независимост, справедлив процес, равно третиране, компетентност на съдиите и др.). В това

издание е обърнато специално внимание на социално-демографските данни (напр. социална класа и миграционен произход), за да се определи дали тези граждани имат конкретно мнение относно упражняването на правосъдие.

- В **Грузия** курсове за обучение на съдии и бъдещи съдии се организират от Висшето училище по правосъдие на Грузия (официален орган, отговорен за обучението на кандидат-съдиите и продължаващото обучение на съдиите), за да се повиши тяхната осведоменост относно многообразието и приобщаването. Специфичните програми за обучение включват: 1) Забрана на дискриминацията – вътрешно законодателство и международни стандарти; 2) Премахване на дискриминацията и сексуалния тормоз и съдебната система на Грузия; 3) Насилие над жени и домашно насилие; 4) Борба с престъпленията от омраза; 5) Конвенция на ООН за защита на правата на хората с увреждания; 6) Свобода на изразяване, включително въпроси, свързани с речта на омразата. Повечето от тези програми за обучение са задължителни.
- В **Ирландия** от съдиите се изисква при назначаване да спазват Насоките за съдебната власт относно поведението и етиката, набор от принципи, предназначени да дадат възможност на съдиите да вземат свои собствени решения относно етичните и поведенчески проблеми, пред които са изправени, и да помогнат на обществеността да разбере ролята на съдебната власт и нейните професионални стандарти. В Принцип 6 от този кодекс (Равенство), от съдията се изисква да е наясно и да разбира разнообразието в обществото и различията, произтичащи от различни източници, включително, но не само, раса, цвят на кожата, пол, религия, национален произход, етническа принадлежност, увреждане, възраст, семейно положение, сексуална ориентация, социален и икономически статус и други подобни причини.
- В **Италия** Националната ЛГБТ+ стратегия за 2022 – 2025 г. изрично се отнася до обучението на лица, заети в сферата на правосъдието, включително съдии.
- В **Португалия** Центърът за съдебни изследвания, който отговаря за обучението на съдии и прокурори, предоставя модули за правата на човека, равенството и недискриминацията, с цел съдиите да бъдат по-наясно с тези въпроси и да се осигури включване в техните съдебни практики.
- В **Швеция** Шведската национална съдебна администрация (SNCA) предоставя на съдилищата информация и образователни материали относно равенството между половете и е натоварена с правителствен мандат да извърши последваща работа относно начина, по който се работи по проблемите на уврежданията. Съдилищата са независими агенции и SNCA няма мандат да определя как равенството между половете трябва да бъде интегрирано в дейностите на съда. Неговият мандат е да предоставя подкрепа на съдилищата. Правителствените

мандати се съсредоточават главно върху външната работа по равенството между половете, т.е. възприеманата от гражданите представа за равенство между половете при работа със съдилищата.

V. Изводи и бъдещи насоки

48. Разнообразието и приобщаването в рамките на съдебната система са важни за приноса за предоставяне на справедливо и безпристрастно правосъдие. Разнообразието, по отношение на различни среди, опит и гледни точки, които отразяват сложната структура на обществото, сред съдебната система е важно, за да бъде от полза за процеса на вземане на решения и също така има потенциала за повишаване на общественото доверие в правосъдието. Приобщаването е важно за предлагането на процес, чрез който многообразието се търси и постига активно. Освен това многообразието и приобщаването повишават благосъстоянието на съдебната система.

49. Положителният напредък по отношение на разнообразието и приобщаването в съдебната система е очевиден по отношение на предприетите инициативи и постигнатите резултати. Това е особено очевидно по отношение на баланса между половете в съдебната система, но е очевидно и по някои други причини. Съществуват предизвикателства във връзка с ограничения напредък, постигнат на основания, различни от пола, и във връзка с напредването към по-високи нива в съдебната система на основата на пола. Събирането на данни във връзка с многообразието и приобщаването в съдебната система е ограничено.

50. Недискриминационното законодателство осигурява ценна рамка и основа за такъв напредък, както в забраната на пряка и непряка дискриминация, така и в разпоредбите си за положителни действия за равенство и премахване на недостатъците. Като цяло, то дава възможност за съсредоточаване върху основани на заслуги, обективни и прозрачни процедури за назначаване на съдии, като същевременно позволява загриженост за общото благо при постигането на многообразие и приобщаване.

51. Положителни законодателни и регулаторни инициативи за многообразие и приобщаване в съдебната власт се представят от членовете в редица случаи. Значителни промени са очевидни в начина, по който независимите органи, създадени за назначения в съдебната власт, са натоварени да вземат предвид въпросите на многообразието и приобщаването. Това често се формулира широко по отношение на постигането на баланс между половете и отразяването на многообразието на обществото, но може да включва и конкретни стъпки за прилагане на тези общи принципи.

52. Политическите инициативи относно многообразието и приобщаването в съдебната система са очевидни в по-малка степен, като често произтичат от предприетите законодателни и регулаторни инициативи. Политическите инициативи обикновено са свързани с действия на независими органи за назначения в съдебната система,

включващи техните политики, планове и процедури за повишаване на многообразието и приобщаването в съдебната система, включително чрез: стимулиране на разнообразието от кандидати; поставяне на този фокус върху многообразието в процеса на съдебно повишаване; и създаване на достъпна, приветлива и благоприятна работна среда за разнообразие от съдии.

53. Практическите инициативи обхващат набор от начинания, включително профилиране на ангажимент за многообразие и приобщаване в съдебната система като насърчаване за кандидатите; добри практики, установени от комисии за набиране на персонал; инициативи за подобряване на работната среда, по-специално във връзка с достъпността за хора с увреждания; събиране на данни за разнообразието и приобщаването; и действие, което разширява полето на фокус по отношение на групите, към които се обръща внимание.

54. Акцентът се поставя върху основани на заслуги, обективни и прозрачни процедури за осигуряване на многообразие и приобщаване, но се отбелязва, че това е по-добре балансирано с проактивен подход за премахване на индивидуалната и институционална дискриминация и за напредък в равенството чрез положителни действия за премахване на бариерите и недостатъците. Отбелязва се концепцията за постигане на баланс между съдебните постижения и съдебното разнообразие.

55. Членовете посочват редица бъдещи насоки, които могат да бъдат предприети за справяне с многообразието и приобщаването в съдебната система и които позволяват да се идентифицират конкретни мерки за постигане на по-разнообразна съдебна система. Централно за това е посрещането на предизвикателството за разширяване на действията за многообразие и приобщаване в съдебната система чрез възпроизвеждане и прилагане на добрите практики, които са очевидни в подобни начинания.

56. Законодателство и регулация

a. Укрепване на правната рамка чрез разработване и подобряване на закони, които биха насърчили многообразието и приобщаването в съдебната система, като разпоредбите за недискриминация, приложими към съдебната система, са основополагащи в това отношение.

b. Възлагане на независимите органи за назначаване на съдебната власт да зачитат многообразието и приобщаването, като въведат подходящи политики, планове и процедури за постигане на това.

57. Разработване на политики

a. Разработване на разнообразни професионални направления, различни от професията на съдията, който се повишава в съдебната система, като например насърчаване на адвокати и университетски преподаватели.

в.Предприемане на мерки за положително действие, включително използване на квоти или критерии за подбор по спектъра на разнообразието или набиране, ориентирано към целевата група.

с. Поглед отвъд достъпа до съдебната система към повишаване в рамките на съдебната система на основата на пола.

д.Поглед отвъд основата на пола към други основания за разнообразие, които трябва да бъдат признати и включени в съдебната система.

58. Информираност и обучение

а. Разработване на кампании за повишаване на осведомеността, насочени към съдиите, и включване на теми в системата за правно образование, свързани с многообразието и приобщаването, така че тази гледна точка да може да предостави информация в рамките на тяхната работа.

в. Разработване на всеобхватни програми за обучение на съдии относно културна компетентност и приобщаващи практики, за да се гарантира справедливо отношение и равен достъп до правосъдие за всички.

с. Прилагане на програми за наставничество и спонсорство в рамките на юридическата професия, специално за насърчаване на разнообразието и приобщаването в съдебната система.

59. Добри практики и събиране на данни

а. Събиране на данни за съдебното многообразие, за да се картографира и наблюдава многообразието и приобщаването в съдебната система, за да проследи напредъка на ефективността на предприетите мерки.

в. Създаване на възможности и процеси за идентифициране и споделяне на добри практики във връзка с многообразието и приобщаването в съдебната система.

60. Системни промени

а. Преместване на съдилища от едно централно място, създаване на клонове на други места или насърчаване и увеличаване на условията за работа от разстояние като средство за увеличаване на многообразието и приобщаването в съдебната система, по-специално за хора с увреждания и хора с малки деца, по-специално жени.

в. Разглеждане на системни проблеми за малцинствените етнически и социално слаби групи по отношение на достъпа до образование и качеството на образованието. Повишаването на материалните условия и образователния статус на маргинализираните групи се отбелязва като най-значимият фактор за повишаване на допустимостта на техните членове за участие в съдебната система.