

Strazburg, 17 Ekim 2025

**AVRUPA SAVCILARI DANIşMA KONSEYİ
(CCPE)**

CCPE Görüş No. 20(2025): “Savcılık Hizmetlerinde Çeşitlilik ve Kapsayıcılık”

I. Giriş

1. Bakanlar Komitesi tarafından verilen görev tanımı uyarınca Avrupa Savcılar Danışma Konseyi (CCPE), “savcılık hizmetlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık” konusunda işbu Görüş’ü hazırlamıştır.
2. 4. Avrupa Konseyi Devlet ve Hükümet Başkanları Zirvesi’nde kabul edilen Reykjavik Demokrasi İlkeleri de üye devletlerin yargı bağımsızlığını ve tarafsızlığını sağlama taahhütlerini vurgulamaktadır.
3. Savcılık hizmetlerinin bağımsızlığı ve özerkliği yargı bağımsızlığının vazgeçilmez bir parçasıdır.¹
4. Savcılarının bağımsızlığı, tarafsızlığı ve görevlerini etkin şekilde icra etmeleri, savcılık hizmetlerinin insan kaynakları politikaları da dâhil pek çok önemli faktör ve unsura bağlıdır. Ceza adaleti sistemleri Avrupa genelinde farklılık gösterir ve farklı sistemler farklı hukuk kültürlerine dayanır, bu da sonuç olarak tüm devletler için tek tip bir modelin olmadığı anlamına gelir.² Bununla birlikte savcılık hizmetleri içerisindeki “çeşitlilik”³ ve “kapsayıcılık”⁴ âdil ve tarafsız bir adaletin sağlanmasında önemli bir katma değere sahip olabilir.
5. Çeşitliliğe odaklanma ihtiyacını doğuran, hem günümüz toplumlarının karmaşık dokusu hem de bu durumun savcılık kurumlarının yapısına yansıtılmasıyla elde edileceği öngörülen faydalardır. Savcılar arasındaki özgeçmiş, deneyim ve perspektif farklılıkları

¹ CCPE Görüş No. 9 (2014) : *Savcılara ilişkin Avrupa normları ve ilkeleri*, Roma Şartı, Bölüm IV.

² Venedik Komisyonu tarafından 85. Genel Kurul oturumunda kabul edilen “Yargı Sisteminin Bağımsızlığına İlişkin Avrupa Standartları Raporu: Bölüm II – Savcılık Kurumu, (Venedik, 17-18 Aralık 2010), paragraf 7.

³ Bu Görüşte, çeşitlilik, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) kapsamında ayrımcılığa karşı korunan nedenler dâhil olmak ancak bunlarla sınırlı olmamak üzere, geniş bir yelpazede insan kimlikleri, özellikleri ve korunan nedenler açısından eşitsizlik yaşayan ve ayrımcılığa maruz kalan grupları ifade eder.

⁴ Bu Görüşte, kapsayıcılık, tüm bireylerin, insan kimlikleri, özellikleri ve AİHS kapsamında korunan hakları ne olursa olsun, savcılık hizmetine tam ve eşit bir şekilde katılabilmelerini sağlamak anlamına gelmektedir.

karar verme süreçleri açısından yararlı olabileceği gibi halkın adalet sistemine güvenini de artırabilir.

6. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde (AİHS) düzenlenen ayrımcılık yasağı⁵, çeşitlilik ve kapsayıcılık kavramlarının ele alınmasında esas teşkil etmektedir. Ayrımcılığı önlemek için sağlam ve güvenilir önlemler, çeşitlilik ve kapsayıcılık içeren bir savcılık hizmetinin sağlanması için temel öneme sahiptir. Sonuç olarak, bir savcılık hizmetindeki çeşitlilik ve kapsayıcılık derecesi, kuruluşun ayrımcılıkla mücadeledeki etkinliğinin bir göstergesi olabilir.
7. Bu Görüş, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi'nin ceza adaleti sisteminde savcılığın rolüne ilişkin 19(2000) sayılı Tavsiyesini, ceza adaleti sistemi dışında savcılarının rolüne ilişkin 11 (2012) sayılı Tavsiyesini ve başta savcılık hizmetlerinin imkânlarının/ araçlarının yönetimine ilişkin 7 (2012) sayılı Görüşü, savcılara ilişkin Avrupa normları ve ilkelerini (Roma Şartı da dâhil) ele alan 9(2014) sayılı Görüşü, savcılarının bağımsızlığı, hesap verebilirliği ve etiği üzerine 13(2018) sayılı Görüşü olmak üzere önceki CCPE Görüşlerini gereği gibi dikkate almaktadır.
8. Ayrıca, bu Görüş, Avrupa Konseyi Ayrımcılıkla Mücadele, Çeşitlilik ve Kapsayıcılık Yönetim(Yönlendirme) Komitesi (CDADI), Avrupa Hukuk Yoluyla Demokrasi Avrupa Komisyonu (Venedik Komisyonu), Avrupa Adaletin Etkinliği Komisyonu (CEPEJ) ve Avrupa Hukukî İşbirliği Komitesi'nin (CDCJ) ilgili belgelerinin yanı sıra Avrupa Konseyi Cinsiyet Eşitliği Stratejisi'ni (2024-2029) de dikkate almaktadır. Görüş aynı zamanda, CCPE üyelerinin savcılık hizmetlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık konulu bir ankete verdikleri yanıtları da dikkate almaktadır.
9. CCPE, Avrupa Konseyi tarafından görevlendirilen Uzman Niall Crowley' e (İrlanda), işbu Görüş'ün ön taslağını hazırladığı ve nihai metnin oluşturulması sürecine yaptığı önemli katkılar için teşekkürlerini sunar.

II. Görüş'ün Amacı ve Kapsamı

10. CCPE, savcılarının işe alımının ve kariyer gelişiminin adayların becerileri, liyakatleri, dürüstlükleri, etik değerleri ve diğer objektif kriterler temelinde gerçekleştirilmesi ve her türlü ayrımcılıktan azade olması gerektiğini vurgulamıştır. Dolayısıyla, çeşitlilik ve kapsayıcılığın teşviki, savcılarının meslekî becerilerinin önemini tamamlayıcı nitelikte olmalı ve bu becerilerin önemini gölgelememelidir. Aşırı takdir yetkisine dayanan, siyasi müdahaleye maruz kalan veya önceden belirlenmiş şeffaf prosedürlerin dışında gerçekleşen işe alım ve kariyer gelişimi uygulamalarından kaçınılmalıdır.⁶ Söz konusu süreçler, tarafsız usûller çerçevesinde ve tarafsız bir yeniden inceleme olanağı sunacak şekilde yasayla düzenlenmelidir.⁷

⁵ Bkz. AİHS madde 14 ve 12. Protokol madde 1. Ayrıca bkz. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM), Madde 14'te yer alan farklı ayrımcılık alanlarıyla ilgili içtihatları, örn. cinsiyet ayrımcılığı konusunda Paják ve Diğerleri/Polonya, 24 Ekim 2023 (emeklilik yaşı konusunda cinsiyet ayrımcılığı); García Mateos/İspanya, 19 Şubat 2013 (cinsiyet ayrımcılığını kabul eden bir kararın uygulanmaması); Jurčić/Hırvatistan, 4 Şubat 2021 (iş sağlığı sigortasının kapsamıyla ilgili cinsiyet ayrımcılığı).

⁶ Bkz. CCPE Görüş No. 19 (2024): "Savcılık hizmetlerinin bağımsızlık ve tarafsızlığını sağlayacak şekilde yönetimi"

⁷ Bkz. Savcılara ilişkin Avrupa normları ve ilkeleri hakkında 9 (2014) No'lu CCPE Görüşü, Roma Şartı, Bölüm XII. Ayrıca bkz. savcılarının bağımsızlığı, hesap verebilirliği ve etiğine ilişkin 13 (2018) No'lu CCPE Görüşü, Tavsiye III.

11. Dolayısıyla, savcılık hizmetlerinin insan kaynakları politikaları bağlamında bu Görüş'ün genel amacı, çeşitliliği ve kapsayıcılığı kapsayan ve toplumdaki azınlıkların ya da belli grupların dışlanma olasılığını önleyen açık bir yaklaşımı teşvik etmektir. Ayrıca bu Görüş'te amaçlanan, çeşitlilik ve kapsayıcılığın savcılık kurumlarının faaliyetlerini etkin şekilde yürütmeleri açısından yararları da örnekleriyle ortaya konarak, hem bu iki kavramın hem de insan kaynakları politikaları açısından pratikteki yansımalarının anlaşılmasını sağlamaktır.
12. Savcılar, hukukun üstünlüğü için temel öneme sahip görevlerini etkin bir şekilde yerine getirmek için gerekli ve uygun araçlara sahip olmalıdırlar.⁸ İnsan kaynakları bileşeni, savcılarının meslekî görev ve sorumluluklarını yerine getirebilmelerini teminen devreye sokulması gereken hukukî ve örgütsel çerçevenin ana unsurlarından biridir.⁹
13. Bu bağlamda, bu Görüş öncelikle, savcılık hizmetlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığa dair bir iç perspektif bulunduğunu dikkate almaktadır. Savcılar arasında daha fazla çeşitlilik ve kapsayıcılık, farklı geçmişlere sahip tarafların dâhil olduğu koşulların ve durumların değerlendirilmesine katkıda bulunabilir. Bu şekilde, kararlar savcılık teşkilatındaki bu çeşitlilikten faydalanabilir ve bu da savcılık hizmetlerinin, eşitsizlik yaşayan gruplar da dâhil olmak üzere toplumu oluşturan çeşitli gruplar arasındaki mevcut farklılıklara daha duyarlı hale gelmesine yardımcı olabilir. Ayrıca, farklı geçmiş ve deneyimlere sahip savcılarının varlığı meslektaşlar arasındaki etkileşim ve müzakerelerin kalitesi açısından yararlı olabilir. Bu da, çeşitlilik eksikliğinden kaynaklanabilecek her türlü grup düşüncesi risklerini önlemede pratik bir etkiye sahip olabilir.
14. CCPE, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi tarafından geliştirilen ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi kapsamındaki belirli alanlarda üye devletlere alacakları kararlarda bir miktar esnek hareket serbestliği tanıyan takdir marjı genel ilkesini hatırlatmak ister. Bu ilke, çeşitlilik ve kapsayıcılığın sürdürülmesiyle ilgili olan ayrımcılıkla mücadele için alınan tedbirlere de uygulanır. Bu bakımdan, savcılık hizmetlerinin etkin şekilde çalışması çok sayıda unsur, nitelik ve de ihtiyacın bir araya gelmesini gerektirmektedir ki, farklı hukuk sistemleri ve kültürleri dikkate alındığında savcılarının meslekî becerileri temel gereklilik olmaya devam etmektedir. Dolayısıyla, CCPE, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi içtihadı doğrultusunda bir pratik yaklaşım benimsenmesini önemli görmektedir.
15. Savcılar arasında çeşitlilik ve kapsayıcılığın toplumdaki farklı grupları daha iyi yansıtarak savcılık sistemine olan güveni güçlendirmeye katkıda bulunabileceği şeklinde bir dış perspektif de vardır. Yargılama sürecine katılanların değerleri, bakış açıları ve deneyimleri sıklıkla savcılarınınkinden önemli ölçüde farklılık gösterebilir. Bu konuda daha fazla uyuma erişilmesi, savcılar ile yargılama sürecine katılanlar arasında algılanan uçurumu azaltarak savcılık hizmetlerine olumlu bir etki yapabilir.
16. Bu Görüş ayrıca, eğitim ve öğretim sistemlerine çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvikin de dâhil edilmesinde proaktif eylemin önemine ve de farklı geçmişlere sahip ve gerekli şartları taşıyan adayların savcılık hizmetlerinde kariyer yapma olasılığına dair bilinçlendirilerek teşvik edilmesinin önemine dikkati çekmektedir.

⁸ Savcılara ilişkin Avrupa normları ve prensiplerine dair 9 (2014) No'lu CCPE Görüşü, Roma Şartı, B ölüm XVIII.

⁹ Savcılık hizmetlerinin bağımsızlığını ve tarafsızlığını sağlayacak şekilde yönetilmesine dair 19(2024) No'lu CCPE Görüşü, paragraf 10.

17. İşbu Görüş savcılık hizmetleriyle ilgili olduğundan, hükümleri yalnızca savcılar için değil, aynı zamanda savcılarla çalışan personel için de geçerli olarak anlaşılmalıdır.

III. Savcılık hizmetlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı destekleyen yasalar ve düzenlemeler

18. CCPE, savcılık hizmetleri bünyesindeki tüm savcılar ile personelin atanmasında ve meslekte ilerlemesinde ana ilke olarak beceri ve yetenekler açısından liyakatin önemini bilmektedir. Aynı zamanda, söz konusu liyakat ilkesini çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkeleriyle desteklemenin ve mümkün kılmanın zorunlu olduğunun da farkındadır.
19. Eşitlikle ilgili yasalar, yönetmelikler ve anayasal hükümler her seviyedeki savcılık hizmetlerini kapsamaktadır. Ayrıntıları ve kapsamı bir yargı çevresinden diğerine değişiklik gösterebilse de söz konusu hükümler, savcılık hizmetlerini hem istihdam hem de savcılık hizmetlerinin daha geniş işlevlerini ele alabilirler.
20. Eşitlik mevzuatı, savcılık hizmetlerinin, işe alım, seçme, ücret, istihdam koşulları, eğitim, meslekte ilerleme fırsatları, terfi, çalışma ortamı, hizmet sunumu ve hizmet sağlama ortamını da etkileyecek bir adalet ve refahı doğurur.
21. Eşitlik mevzuatı, savcılık hizmetlerinin özellikle hem doğrudan ayrımcılık¹⁰ hem de dolaylı ayrımcılığı¹¹ kapsayacak şekilde ayrımcılık yapılmaması şartını koşarken adalet ilkesine işaret eder.
22. CCPE, makine öğrenmesi, derin öğrenme ve veri üreten yapay zekâ modelleri gibi yapay zekâyla üretilen içeriklerde önyargıların gelişebileceğinin farkındadır. Bu tür risklere karşı eşitlik yasalarıyla kısmen çözümler sunulabilse de yapay zekâ yasal boşluklardan yararlanarak önyargıları yeniden üretebildiği için eklenen sorunlar olduğu gibi kalır; kimi ayrımcılık biçimleri etik açıdan sorunlu olmakla birlikte bir yasa ihlâli oluşturmayabilir ve yapay zekânın hızlı değişen doğası yasaları geride bırakmak gibi bir risk taşır. Dolayısıyla, önyargılara ve ayrımcılığa karşı hem yasal hem de etik güvenceler getirilerek eşitlik yasalarının, yapay zekâyı özel etik standartlar ve düzenleyici çerçevelerle güçlendirilmesinin önemi vurgulanmaktadır.¹²
23. Eşitlik yasaları, cinsel taciz dâhil her türlü tacizi yasaklayarak ve savcılık kurumları dâhil tüm kurumların böyle davranışları önlemek ve böyle davranışların meydana gelmesi halinde çözümler sunmak için adımlar atmasını zorunlu kılarak meslekî refaha katkıda bulunmaktadır.
24. Çeşitlilik terimi açıkça ifade edilmese de, eşitlik yasalarında ayrımcılığa karşı korunan temel değerler, çeşitliliğe somut ve yararlı bir anlam kazandırmakta ve bu kavramın

¹⁰ Doğrudan ayrımcılık yasağı, korunan temellerden birine mensubiyeti sebebiyle benzer durumda bulunan başka bir kişiye kıyasla daha kötü muamele gören bireylere ilişkin ayrımcılık bakımından önemli bir koruma sağlamaktadır.

¹¹ Dolaylı ayrımcılık yasağı, bir kuruluşun şart koştuğu, görünüşte tarafsız bir hüküm veya koşulun, bir savcıyı veya savcı adayını ya da hizmet kullanıcılarını korunan temellerden birine mensubiyeti sebebiyle dezavantajlı duruma sokabileceği hallerde veya meşru bir amaçla gerekçelendirilemediğinde ve bu amaca ulaşma yolları gerekli ve uygun olmadığında kurumsal düzeyde ortaya çıkacak ayrımcılığa karşı önemli bir güvence teşkil eder.

¹² Yapay zekâyı ilişkin uyumlaştırılmış kuralları içeren 2024/1689 sayılı ve 13 Haziran 2024 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Tüzüğü bu konuda yararlı bir düzenlemedir.

genişliğini yansıtmaktadır. Korunan temel değerler, tüm üye devletlerin çeşitlilikle ilgili ana odak noktasıdır.¹³

25. Kapsayıcılık, yasal hükümler, işyeri ve hizmet sunum imkânları ile sonuçlarının bu çeşitlilik içinde herkes için kolaylaştırılmasını ve etkin kılınmasını şart koştuğu veya buna izin verildiği hallerde sağlanır. Kapsayıcılık sağlanmaya çalışılırken de göreve alımda ve terfide nesnel ve gerekli meslekî kriterler gözetilmeye devam edilmektedir.
26. Kapsayıcılığa doğrudan etki eden hükümler, ulusal hukuk sistemine bağlı olarak farklı temellerden hareket edebilir. Örneğin, engellilik temelinde, bu tür çeşitliliğin pratik sonuçları, makul düzenlemeler yapılmasına ilişkin eşitlik mevzuatındaki hükümler aracılığıyla kabul edilmektedir.¹⁴
27. Bu tür hükümler ayrıca, dezavantajları gidermek, belirli engelleri ortadan kaldırmak ve tüm dezavantajlı grupların özel ihtiyaçlarını dikkate almak için önlemler alınmasına olanak tanıyabilir.
28. Birçok üye devletin eşitlik mevzuatında yer alan yasal eşitlik yükümlülükleri, savcılık teşkilatlarının çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini proaktif olarak uygulamalarını gerektirmektedir. Bu yükümlülükler, çeşitlilik ve kapsayıcılığa yönelik planlı ve sistematik bir yaklaşım için bir çerçeve oluşturmakta ve savcılık teşkilatlarının aşağıdaki gibi adımlar atmasını gerektirmektedir:
 - a. Çeşitlilik ve kapsayıcılıktan sorumlu bir üst düzey kıdemli memur atanması;
 - b. Çeşitlilik ve kapsayıcılığa odaklanacak ve bu ilkeleri uygulamaya aktaracak kurumsal yapıların tesis edilmesi;
 - c. Çeşitlilik ve kapsayıcılık konularında kurumsal kapasiteyi güvence altına almak amacıyla savcılara eğitim verilmesi;
 - d. Kapsayıcılığın önündeki engellerin tespit edilip ortadan kaldırılması ve korunan alanlarda çeşitlilikten kaynaklanan özel ihtiyaçlara yanıt verilmesi;
 - e. Ücretlendirmede şeffaflığın sağlanması ve ortaya çıkan eşitsizlikleri gidermeye dönük adımların atılması;
 - f. Çeşitlilik ve kapsayıcılık ile ilgili kurumsal plan, politika ve kararların taslak halindeyken, etkileri bakımından gözden geçirilmesi ve takip edilmesi ve/ya;

¹³ Çoğu durumda bunlar; cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ve cinsiyet özellikleri; ırk, uyruk ve etnik köken, ten rengi, vatandaşlık ve dil; engellilik; yaş; din ve inanç ve cinsel yönelimi içerir. Pek çok durumda şu ayırım alanlarına da odaklanılmaktadır: mülkiyet, servet, toplumsal köken; siyasî görüş; aile statüsü ve sendika üyeliği. Bazı durumlarda ya 'diğerleri' kategorisi altında bir açık liste söz konusudur.

¹⁴ Savcılık teşkilatlarını da içeren işverenler ve hizmet sağlayıcılar, bu durumun kendilerine orantısız bir yük getirmemesi koşuluyla, engelli bireylerin iş olanaklarına erişimini, görevlerini gereğince yerine getirmelerini, işyerinde çalışma arkadaşlarıyla ilişkiler kurmalarını, mesleklerinde ilerlemelerini ve sunulan hizmetlere erişimlerini kolaylaştıracak düzenlemeler ve uyarlamalar yapmakla yükümlüdürler.

g. Kurum içi çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili durumun gözden geçirilmesi ve değerlendirilmesi; çeşitlilik ve kapsayıcılığı geliştirmek için eylem planları geliştirilmesi ve yapılan incelemede tespit edilen engel ve boşlukların giderilmesi.

29. CCPE, eşitlik mevzuatının CCPE'nin çeşitlilik ve kapsayıcılığa olan bağlılığının temelini teşkil ettiği görüşündedir. Ayrıca, savcılık kurumlarının bu tür yasaların gereklerini yerine getirmede proaktif olmaya ve örnek oluşturmaya teşvik edilmesi ve desteklenmesi için iyi bir fırsat olduğu görüşündedir.

IV. Savcılık hizmetlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığın teşvikine yönelik politika araçları ve girişimleri

30. Politika araçları ve girişimleri, özellikle bireysel koruma alanlarına odaklanan politika stratejilerini içermektedir. Bu tür politika araçları, insan hakları ve cinsiyet eşitliği stratejileri ve ırkçılıkla mücadele stratejileri gibi birkaç yıl süren politika stratejilerini de içerebilir. İnsan haklarına odaklanması, bu tür politika stratejilerinde, savcılık hizmetleri de dâhil olmak üzere adalet sistemine daha doğrudan özel olarak yer verilmesine yol açar. Ayrıca, savcılık hizmetleri de dâhil olmak üzere adalet sisteminin geliştirilmesi ve işleyişini doğrudan ele alan ve çeşitlilik ve kapsayıcılığı da odağına alan politika stratejileri de bulunmaktadır.

31. Bu politika stratejileri, devam eden çalışmalarda çeşitlilik ve kapsayıcılığı sağlamak için olduğu kadar savcılık teşkilatını görevlerini yerine getirmesi için de eyleme geçmeye sevk etmekte ve standartlar belirlemektedir. Aynı zamanda, savcılık teşkilatının, savcılarının rutin faaliyetlerinde bu standartlara uymak ve bunları uygulamak için kapasitelerini güçlendirmek üzere eğitim almalarına yönelik girişimleri de teşvik etmektedir.

32. Savcılık hizmetlerinin hizmet sunumunda çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerine verilen bu önem, bazı durumlarda, savcılık hizmetlerini ve bunların işleyişini düzenlemek için özel olarak oluşturulan davranış kuralları veya etik kuralları, politikalar veya ilkeler yoluyla daha da geliştirilmektedir. Bu tür kurallar, politikalar veya kılavuzlar, savcılık hizmetlerinden sorumlu yasal makamlar, savcılık hizmetleriyle ilgili yönetim organları veya bizzat savcılık kurumlarınca uygulamaya konulabilir.

33. CCPE, üye devletlerin çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili politika stratejilerinde savcılık hizmetlerine odaklanılmasının önemini vurgulamaktadır. Savcılık hizmetleri, bu politika stratejilerinin geliştirilmesi ve uygulanmasından sorumlu yapılarla işbirliği yapmaya ve bu politika stratejilerini pratikte hayata geçirmeye teşvik edilmektedir.

34. Savcılık hizmetleri, kamu sektörü personel alımı ve yönetim politikaları veya yönergeleriyle uyumlu olarak veya bu tür daha geniş kapsamlı belgelerin bulunmaması durumunda kendi inisiyatifleriyle, yönetim süreçlerini ve uygun olduğu hallerde personel alım süreçlerini düzenlemek için çeşitlilik ve kapsayıcılık taahhüdünü yansıtabilecek şekilde stratejiler geliştirebilir, kitapçıklar yayımlayabilir veya iç düzenlemeler yapabilir.

35. CCPE, savcılık hizmetlerinin, bu tür politika ve yönergeleri yeterince ve uygun şekilde uygulamak için savcılarının kapasitesini geliştirmeye yatırım yapmasının ve savcılarının

bunların önemi ve içeriği konusunda farkındalıklarının sağlanmasının önemini vurgulamaktadır.

V. Savcılık hizmetlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık amaçlı pratik adımlar ve önlemler

36. Savcılık hizmetleri, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda planlı ve sistematik bir yaklaşım benimsemeye teşvik edilmektedir. Bu süreç çeşitlilik ve kapsayıcılık konusuna yeterli ve etkin biçimde odaklanmayı sağlamak ve sürdürmek için bir kurumsal altyapının oluşturulması ve işletilmesine yoğunlaşmakla başlar.
37. Sonuç olarak eşitlik mevzuatının uygulanmasına yönelik planlı ve sistematik bir yaklaşım, savcılık hizmetlerinin aşağıdakileri yapmasını gerektirmektedir:
- a. Eşitliğe bağlılıklarını, cinsel taciz dâhil her türlü tacizden arındırılmış ve çeşitliliği kucaklayan bir işyeri ve çalışma ortamını oluşturma iradelerini ortaya koyan; çeşitlilik ve kapsayıcılık konusundaki hedeflerini belirleyen; bu bağlılık ve hedefleri gerçekleştirmek için atılacak adımları tanımlayan bir kurumsal politika oluşturmak;
 - b. Bu taahhüt ve kararlılığın pratiğe dökülmesini temin ve teşvik etmek için kurum içi örgütlenme komitelerinin yanı sıra bir liderlik oluşturmak;
 - c. Bu taahhüt ve hedeflerle uyumu sağlamak için kurumdaki işyeri sistemleri ile işyeri ortamının yanı sıra çeşitlilik ve kapsayıcılık açısından elde edilen sonuçları düzenli olarak gözden geçirmek veya denetlemekle birlikte bu tür bir inceleme veya denetimlerde saptanan sorunları veya eksiklikleri gidermeye dönük planlar geliştirip uygulamak;
 - d. Çeşitlilik ve kapsayıcılığı dikkate alan bir sistem kurmak ve bu konuların karar alma süreçlerinde ve politika ve planların geliştirilmesinde dikkate alınmasını sağlamak;
 - e. Savcılar, bu görevi, bu rolü talep eden kişiler veya engelli hizmet kullanıcıları açısından ayrımcılık, taciz, cinsel taciz ya da makul düzenleme yapılmamasına ilişkin her türlü şikâyeti zamanında, adil ve etkin bir şekilde almak ve sonuçlandırmak üzere gerekli sistemlerin kurulması.
38. Ayrıca, çeşitlilik ve kapsayıcılığı içeren kendi örgütsel stratejilerini geliştiren savcılık teşkilatları da bulunmaktadır. Bazı durumlarda, savcılık teşkilatları kendi özel çeşitlilik ve kapsayıcılık stratejilerini geliştirmiştir. Bazı örneklerde savcılık teşkilatları, savcı dernekleriyle çeşitlilik ve kapsayıcılık için birlikte hareket etmeye odaklı anlaşmalar yapmışlardır.
39. CCPE, savcılık hizmetlerinin, çeşitlilik ve kapsayıcılığa yönelik planlı ve sistematik bir yaklaşım için bir kurumsal altyapı oluşturarak veya bu altyapının unsurlarını devreye sokarak attıkları olumlu adımları memnuniyetle karşılamaktadır ve bu tür bir yaklaşımın savcılık hizmetleri açısından barındırdığı potansiyeli takdir eder.
40. Savcılık hizmetleri tarafından çeşitlilik ve kapsayıcılık lehine alınan önlemlerin pratikteki örnekleri arasında, bu sektörde istihdamı teşvik amacıyla öğrencilere ve daha geniş bir kitleye ulaşılması da yer almaktadır. Bu, farkındalık yaratma girişimlerinin

yanı sıra öğrenciler için stajlar ve daha geniş bir kitleye yönelik etkinlikler ve seminerleri içermektedir. Bu tür girişimler, savcılık hizmetlerinin çeşitlilik ve kapsayıcılık taahhütlerini ve bunlara bağlılığını ortaya koymanın yanı sıra çeşitli gruplarla doğrudan etkileşim içinde ve onların katılımında süreçleri yürütmek açısından önemli ve değerli fırsatlar sunmaktadır.

41. Ayrıca, çeşitlilik ve kapsayıcılığı ilerletmek için savcılık hizmetlerinde hizmet sunumunda olduğu kadar işe alım süreçleri, ofis düzenlemeleri ve iş örgütlenmesinde de belirli ihtiyaçları karşılayacak şekilde bir esneklik ve uyarlanabilirlik göze çarpmaktadır. Bu esneklik ve uyarlanabilirlik en çok da aşağıdaki konularda belirgindir:

- İş-yaşam dengesi, ulaşılabilir olmama hakkı, izin düzenlemeleri, iş bölüşümü, uzaktan çalışma, mesai saatlerinin azaltılması, emzirme olanakları, menopoz politikası, tıbbi ziyaretler için ücret kaybı olmadan izin, çocuk bakımı desteği ve sair önlemler gibi iş örgütlenmesinde aile dostu yaklaşımlar dâhil cinsiyet eşitliği ve bu eşitliğin anaakımlaştırması yönünde düzenlemeler;
- Erişilebilir fiziksel altyapı, tesislerin ve ekipmanın uyarlanması, özel ekipman sağlanması, esnek çalışma düzenlemeleri, uzaktan çalışma, iş tasarımı ve diğer önlemler dahil olmak üzere engellilikle ilgili düzenlemeler;
- Ekonomik dezavantajların mesleğe alım sürecine tam ve etkin şekilde katılmayı engelleyebileceği belirli durumlarda uygulanabilecek sosyo-ekonomik durumla ilgili düzenlemeler ile bu tür dezavantajları gidermek için adaylara maddî yardım olanağı sunulması ve diğer önlemler.

42. Savcılık hizmetleri, bir yandan meslekî kriterler ve adayın uygunluğuyla ilgili şartları gözetmeyi korurken ve akılda tutarken, bir yandan da çeşitlilik ve kapsayıcılığı ilerletecek adımlar atmak için eşitlik mevzuatı kapsamında dezavantajları giderme potansiyelinden yararlanmıştır. Bu tür önlemlerin pratikteki örnekleri arasında şunlar yer almaktadır:

- a. Belirli grupları hedefleyen açık pozisyonlara başvuruları teşvik etmenin yanı sıra iş ilanlarında ve kurumsal “kapsayıcı işveren” markalamasında başvuran çeşitliği için daha genel teşvikler;
- b. Çeşitlilik ve kapsayıcılığa özel olarak odaklanan stajlar ve öğrenci iş yerleştirmelerinin kullanılması;
- c. Savcılarının çeşitlilik ve kapsayıcılığa odaklanan ve bu bağlamda kapasite geliştirmeye yönelik eğitimleri ve daha spesifik olarak işe alım kurullarına eğitim verilmesi;
- d. Gerekli deneyim seviyesinin, ailevi nedenlerle işyerinden uzak kalınan süre dikkate alınarak hesaplandığı, cinsiyet ayrımı gözetmeyen¹⁵ işe alımlar ve terfi uygulamaları;

¹⁵ Avrupa genelinde, yargı sisteminde hiyerarşi seviyesi yükseldikçe, hâkim ve savcılar dâhil kadınların oranı düştüğü ve bu oranın %50'nin altında kaldığı ülkelerin listesinin de o oranda uzadığı belirtilmelidir. Ancak bu, durumun hiç değişmediği anlamına gelmez. 2012 ile 2022 yılları arasında tüm mahkemelerde kadın hâkimlerin oranı artmıştır. Her

- e. Meslekî kriterler ve işe uygunluk gereklilikleri aynen korunurken, bu konudaki yasal gereklilikler de gözetilerek belirli gruplardan kişilerin istihdamı için hedef belirlenmesi;
 - f. Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarındaki oranı için hedef belirlenmesi;
 - g. Yeterlilikleri kabul edildiği ve nitelikli oldukları sürece mülakat aşamasında çeşitli gruplardan adayların bulunmasını sağlama;
 - h. Savcılık teşkilatlarında görev yapan ancak yasal yeterliliğe sahip olmayan personeli, yasal yeterlilikler edinmeye ve kariyerlerinde ilerlemeye teşvik etmek için çeşitlilik ve kapsayıcılık üzerinde önemli etkisi olacak kurum içi mentorluk ve staj programlarının kullanılması;
 - i. Çeşitlilik ve kapsayıcılığa bağlı liderliği teşvik etmek;
 - j. Çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda kurum genelinde etkileşim ve davranışların yanı sıra iletişimi de şekillendirecek şekilde farkındalık oluşturulması.
43. CCPE, savcılık hizmetlerinin çeşitlilik ve kapsayıcılıkla ilgili pratik girişimlerinde görülen yenilikçiliği ve kararlılığı teşvik etmektedir. Bu tür girişimlerin yaygınlaşması önemlidir ve savcılık hizmetleri arasında paylaşılabilecek bir iyi uygulamalar havuzu olarak işlev görür.
44. Üye devletlerin savcılık hizmetleri sadece birbirlerinden bir şeyler öğrenmekle kalmaz, aynı zamanda çeşitlilik ve kapsayıcılık alanında uzmanlığa sahip olan diğer kurumlarla da ortak girişimler ve ilişkiler geliştirip bunlardan yararlanabilir. Bu bağlamda, özellikle eşitlik kurumlarına ve eşitlikle ilgili gözlem merkezlerini dikkate alan savcılık hizmetleri vardır.
45. CCPE, eşitlik kurumlarının, eşitlik ile ilgili gözlem merkezlerinin ve eşitlik konusunda gerekli uzmanlığa sahip benzeri kurumların, savcılık hizmetlerine ve bu kurumların çalışmalarında çeşitlilik ve kapsayıcılık ilkelerini uygulama kapasitelerine çok önemli destekler sunabilecekleri görüşündedir. CCPE, savcılık hizmetlerinin, çeşitlilik ve kapsayıcılık taahhütlerini yerine getirirken bu tür kurumlarla yapıcı çalışma ilişkileri kurmasını teşvik etmektedir.

VI. Eşitlik Verileri

46. Cinsiyet ve yaş grupları dışındaki koruma temellerine dair eşitlik verilerinin toplanması, savcılık hizmetleri de dâhil kamu hizmetleri genelinde bir zorluk olmaya devam etmektedir. Kişisel verilerin toplanması hassas bir konu olabilir ve bu bağlamda veri koruma zorunlu kabûl edilir. Ancak, veri toplama, verilerin anonimleştirilmesi veya

şeyden önce, bu genel artış, hiyerarşik seviye yükseldikçe daha belirgin hale gelmektedir, bkz. CEPEJ 2024 Avrupa Yargı Sistemleri Değerlendirme Raporu (2022 verileri), Bölüm 1. Genel Analizler, sayfa 68.

ilgili kişilere de bildirilen bir amaç için toplanması ve kullanılması, ayrıca gönüllü olarak sağlanması hâlinde, farklı çeşitli farklılık temellerine ilişkin kişisel verilerin toplanmasını engellemez.

47. CCPE, çeşitli farklılık temellerinde yüksek kalitede eşitlik verilerine duyulan ihtiyacın bilincindedir. Bu tür veriler, savcılık hizmetlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığa ilişkin mevcut tabloyu ortaya koyar. Karşılaşılan zorlukların ve eksikliklerin tespitini sağlar. Ayrıca bu veriler çeşitlilik ve kapsayıcılık için politika ve uygulamaları geliştirip sonuç olarak kaydedilen ilerlemeyi izlemek için sağlam bir kanıt kaynağı oluşturur. Şeffaflık adına, bu veriler mümkün olduğunca kamuya açık hâle getirilmelidir.

VII. Tavsiyeler

48. Sonuç olarak;

- a. Savcılık hizmetlerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığın, savcılık hizmetlerinin kalitesine ve meşruiyetine olumlu katkı sağladığı, bu kurumlara güven duyulmasını sağlamanın yanı sıra savcılık kurumlarının çalışmalarına bilinçli, dengeli bir yaklaşımın oluşmasına hizmet ettiği ve adaletin âdil ve tarafsız biçimde yerine getirilmesini sağladığı görülmektedir;
- b. Eşitlik mevzuatı, bireysel ve kurumsal ayrımcılığa ek olarak cinsel taciz dâhil tacizleri de yasaklaması, engelli kişiler için makul uyumlaştırma zorunluluğu ve bazı durumlarda savcılık hizmetlerini çeşitlilik ve kapsayıcılığa proaktif bir yaklaşım benimsemeye teşvik etmek ve yönlendirmek için yasal eşitlik yükümlülükleri getirmesiyle, savcılık hizmetleri ve hizmet sunumlarında çeşitlilik ve kapsayıcılık için sağlam bir temel oluşturmaktadır;
- c. Savcılık hizmetleri, eşitlik mevzuatına uyum konusunda bağlılıklarını görünür, etkin ve örnek oluşturacak şekilde göstermekte zorlanmakta ve bu zorluğu, çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda planlı ve sistematik ilerleme kaydetmeye dönük politika, yapı ve sistemlerden oluşan kurumsal bir altyapının kurulmasını içeren pek çok uygulamayla aşmaya çalışmıştır;
- d. Savcılık hizmetleri, çeşitlilik ve kapsayıcılık konularını ele alırken azimli ve yenilikçi bir yaklaşım sergilemiş, özellikle savcılar ve personelin çeşitlilik temelli özel ihtiyaçlarını karşılamak, katılım ve katkılarına engel teşkil eden unsurları ortadan kaldırmak amacıyla çalışma düzenlemelerinde birtakım uyarlamalara yönelmiş, ayrıca kurumları içinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı teşvik etmiş ve güvence altına almıştır.

49. CCPE aşağıdaki tavsiye kararlarını kabul etmiştir:

- a. Ayrımcılık yapmama ve eşitlik için genel yasal çerçeve, savcılık hizmetlerinin istihdam uygulamaları ve hizmet sunumunda çeşitlilik ve kapsayıcılığa

yönelik proaktif yaklaşımlar benimsemeye teşvik edecek ve yönlendirecek yasal eşitlik yükümlülükleri ile daha da güçlendirilebilir ve geliştirilebilir. ¹⁶

- b. Savcılık hizmetleri, eşitlik mevzuatını teşvik etmek ve bunlara uymak, ayrıca çeşitlilik ve kapsayıcılığı ilerletmek için aşağıda sıralanan adımlarla birlikte işlevsel bir örgütsel altyapı kurabilir:
 - i. İşyerinde ve hizmet sunumunda çeşitlilik ve kapsayıcılık odaklı, bu yönde atılacak adımların ve taahhütlerin belirleneceği bir örgütlenme politikası;
 - ii. Bu tür bir politikayı yönetmek ve uygulamak üzere kurum içi üst kademedeki sorumlulukların dağıtılacağı bir örgütlenme komitesi;
 - iii. Örgütlenme sistemleri şunları sağlamalıdır:
 - 1. Farkındalık oluşturulması ve bu tür politikaları uygulama kapasitesini geliştirmek için eğitim verilmesi;
 - 2. Yönetim kararlarının bu politikalarla şekillenmesi;
 - 3. Bu politikaların ihlalleriyle ilgili şikâyetlere hızlı ve etkili yanıtlar verilmesi.
- c. Savcılık teşkilatları veya ilgili makamlar ya da yönetim organları tarafından, savcılık hizmetlerinin hizmet sunumunun yanı sıra istihdam politikasında da çeşitlilik ve kapsayıcılığa yönelik uygun, güçlü taahhütler içeren davranış kuralları, etik kurallar ya da iç politikalar veya kılavuz ilkeler etkin şekilde uygulamaya konabilir.
- d. Savcılık hizmetleri için geçerli olan işe alım ve yönetim politikaları, işyerinde çeşitlilik ve kapsayıcılık açısından verimli olacak uygun ve kapsamlı taahhütleri içerebilir;
- e. Savcılık hizmetleri, meslekî kriterlerin karşılanmasını ve adayların uygunluğunun sağlanmasını temin ederken, aşağıdakileri içeren özel bir stratejiyi geliştirip uygulayabilir:
 - i. Savcılık hizmetlerinde çeşitli grupları hedefleyen, meslekte ilerleme konusunda farkındalığı artırmaya ve teşvik etmeye; staj programları sunmaya; iş başvurularını teşvik etmeye ve işe alımdan sonra meslekî gelişimlerine dönük eğitim ve mentörlük programları sunmaya yönelik girişimlerde bulunulması;
 - ii. Savcılık hizmetleri içinde, belirli savcılar ve personel için çeşitlilikten kaynaklanan özel ihtiyaçlara yanıt vermek üzere sistemler ve önlemler geliştirilmesi; bu kişilerin işyerine erişimi, katılım ve katkısının

¹⁶ Ayrıca bkz. (Belli ölçüde savcılara da uygulanabilen) Hâkimlerin İşe Alım ve Terfilerinde Cinsiyet Eşitliğine Dair CEPEJ Kuralları'nda yer alan 1-12 sayılı Tavsiyeler

sağlanması ve hizmet kullanıcılarının erişiminin kolaylaştırılıp temin edilmesi.

- iii. İşyerinde çeşitlilik ve kapsayıcılığı her düzeyde güçlendirmek ve artırmak amacıyla proaktif önlemler alınması, örgütlenme yapısının her düzeyinde çeşitlilik temelinde temsiliyet oluşturulması.
- f. Savcılık hizmetleri, üye devletlerdeki çeşitlilik ve kapsayıcılığa ilişkin iyi uygulama örneklerini verimli bir şekilde paylaşabilir ve bunlardan faydalanabilir.
- g. Savcılık hizmetleri tarafından, ilerlemeyi takip etmek ve anlamak, ayrıca çeşitlilik ve kapsayıcılık konusunda iyileştirmeler yapmak için çeşitli alanlarda eşitlik verileri toplanıp verimli bir şekilde kullanılabilir.

Bu çeviri, HSK Dış İlişkiler ve Proje Bürosu tarafından yapılmış gayri resmi çeviridir.