



6701 SAYILI TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU ÜZERİNE BİR DEĞERLENDİRME-I

*(An Assessment On The Law (No: 6701) On Human Rights And Equality
Institution Of Turkey-I)*

Prof. Dr. Zehra ODYAKMAZ¹

Doç. Dr. Bayram KESKİN²

Yrd.Doç.Dr.Yusuf DENİZ³

ÖZ

Ayırıcılığın önlenmesi, eşit muamele ilkesinin sağlanması için birçok uluslararası sözleşme, tavsiye ve direktif bulunmaktadır. Türkiye de bu konudaki uluslararası sözleşmelerin çoğuna taraftır ve kendi ulusal mevzuatını ve bu bağlamda kurumsallaşmasını oluşturma yolundadır. Bu çabaların sonucunda 6 Nisan 2016 tarihinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kabul edilmiştir. 20 Nisan 2016'da yürürlüğe giren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun amacı insan onurunu temel alarak insan hakları ve ayırıcılık ihlallerinin önlenmesini, eşitlik ilkesini sağlamak ve ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmektir. Yeni ve önemli hükümler içeren Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun incelenmesi çalışmamızın konusunu oluşturmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İnsan Hakları, Eşit Muamele, Ayırıcılık Yasası, Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu, Paris Prensipleri.

ABSTRACT

There are many international acts, recommendations and directives for the prevention of discrimination and assurance of equal treatment principle. Turkey is party to most of the related international acts and on course to form its own national legislation and concordantly compose its institutionalisation. In consequence of these efforts, the Law for Human

1 Mevlâna Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dekanı ve İdare Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.

2 Çevre ve Şehircilik Bakanlığı 1. Hukuk Müşaviri.

3 Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi İdare Hukuku Anabilim Dalı Öğretim Üyesi.



Rights and Equality Institution of Turkey was accepted on April 6th 2016. The goal of the Institution, which effectuated on April 20th 2016, is to assure the prevention of violation of human rights and discrimination and the principle of equality and to perform its duty as national prevention mechanism. Assessment of the Human Rights and Equality Institution of Turkey which includes new and significant provisions shall be the subject matter of our study.

Keywords: human rights, equal treatment, restraint of discrimination, Human Rights and Equality Institution of Turkey, Paris Principles.

Homo sum: humaninihil a me alienumputo.

Ben insanım: İnsanla ilgili hiçbirşeye kayıtsız kalamam.

Terentius (Romalı Şair, M.Ö. 190-159)⁴

GİRİŞ⁵

Çağımızda hemen hemen bütün devletler hukuk devleti olarak anılmak istemekte, hukuk devletinin en önemli unsuru olan insan haklarına saygıyı ve insan onurunu odak noktası yapan düzenlemeleri uygulamaya koymaktadırlar.

İnsan hakları; kişilerin insan olmalarından dolayı sahip oldukları dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez haklardır.⁶

“İnsan hakları” kavram olarak hem çok boyutlu bir yapıdadır, hem

4 KAPANİ Münci, **İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları**, Yenilenmiş İkinci Basım, İstanbul Nisan 1991, s.5’den naklen, (198 sayfa), Bilgi Yayınları, Bilgi Dizisi:46.

5 Kısaltmalar: age. adı geçen eser; agm. adı geçen makale; bkz.bakınız; md.madde; Y.Yıl;S. Sayı; s.sayfa; RG. Resmî Gazete.

6 “İnsan hakları” konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. TÜRK Hikmet Sami, **Türkiye’de ve Dünyada İnsan Hakları**, Ankara Aralık 1998, VIII+303 sayfa, İnsan Hakları Koordinatör Üst Kurulu Yayınları No:5; ÇEÇEN Anıl, **İnsan Hakları Rehberi**, Ankara 1999, 844 sayfa, Bilim Yayınları:74; MUMCU Ahmet, **İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri**, Birinci Baskı, Ankara Ekim 1992, XXXII+315 sayfa, Savaş Yayınları; ERGÜL Ergin, “Mevlâna Perspektifinden İnsan Hakları”, **Adalet Dergisi**, Y: 2015, S: 51; KAPANİ Münci, age.; TEZCAN Durmuş-Mustafa ERDEM-Oğuz SANCAKDAR, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında Türkiye’nin İnsan Hakları Sorunu**, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara Şubat 2004, 672 sayfa, Seçkin Yayıncılık; SUNAY Reyhan, **Hukuk ve Siyaset Ekseninde İnsan Hakları**, [basım yeri yok] Mart 2013, 248 sayfa, Çizgi Kitabevi Yayınları:410, Bilim Toplum Siyaset; DONNELLY Jack, **Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakları** (Türkçesi: Mustafa ERDOĞAN-Levent KORKUT), Ankara [basım yılı yok], 332 sayfa, Yetkin Yayınları; ÇEÇEN Anıl, **İnsan Hakları**, İkinci Basım, [basım yeri ve yılı yok], 251 sayfa, Gündoğan Yayınları; AKAL Cemal Baki-Ozan ERÖZDEN-Olgun AKBULUT-Emre ZEYBEKOĞLU, **İnsan Haklarının Tarihsel Gelişimi**, Birinci Basım, [basım yeri yok], Nisan 2003, 80 sayfa, Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı (Avrupa Birliği’nin desteğiyle).



de anlam ve içerik açısından da zengindir. Hemen hemen her konu; insan hakları ile ilgili bir boyut taşımakta ve insan haklarıyla ilişkilendirilebilmektedir. İnsan haklarının temelleri çok eskilere dayanır. Ancak bu hakların bir kavram olarak biçimlenmesi 18. yüzyılda başlamıştır. Tarihî gelişim içinde, insan haklarına yönelik önemli belgeleri kısaca hatırlarsak; 1215'de İngiltere'de Kral ve Feodal Senyörler arasında imzalanan Magna Carta Libertatum, 1676'da Kral II.Charles zamanında Habeas Corpus Act, 1628 Haklar Dilekçesi, 1689 Haklar Beyannamesi, 1776 Virginia Haklar Bildirgesi (Amerikan Bağımsızlık Bildirisi), 1789 Fransız İnsan ve Vatandaş Hakları Evrensel Bildirisi, 10 Aralık 1948'de Birleşmiş Milletler tarafından ilân edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 4 Kasım 1950'de imzalanan ve 3 Eylül 1953'de yürürlüğe giren Avrupa Konseyi'nin hazırladığı İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşmeyi sayabiliriz.

İnsan hakları felsefesinin Türkiye'ye yansımaları 19.yüzyıla rastlar. İlk belge 1808 tarihli Sened-î İttifak, ikinci belge 1839 tarihli Gülhane Hatt-ı Hümayunu, üçüncü belge 1856 tarihli Islahat Fermanıdır. Daha sonra da 1876 tarihli Anayasayı (1293 Kanun-i Esasîsi) sayabiliriz. Bu arada 1911 yılında, Osmanlı İmparatorluğunda Sultan Mehmet Reşat tarafından, orduya, daha doğrusu erlere savaş kanunları ve âdetlerine dair yayınlanan bir beyanname de mükemmel bir insan hakları bildirgesidir.⁷

İnsan onuru izzetinesif, itibar, haysiyet, özsaygı, şeref, erdem, vakar, gurur, kendine saygı duyma ve başkalarını da kendine saygılı kılma olarak açıklanmaktadır.⁸

Kişi açısından onur; kişinin kendine lâyık gördüğü belirli bir muamele beklentisidir.

İnsan; onurlu bir varlık olması dolayısıyla hayattaki tutumunu temel ihtiyaçlarının yanında haysiyet, onur, şeref gibi kavramlarla anlamlandırarak taçlandırır. İnsanın kadim gerçekliği ancak hukukun korunmasıyla imkâna dönüşür. Hukukun bağımsız ve tarafsız olmadığı bir toplumda insan onurunun korunması mümkün değildir.⁹

Ancak fırsat eşitliği verilmemesi, ayrımcılık yapılması sâdece insan haklarının ihlâli olmayıp daha öte bir tutum ve davranıştır.

7 "Efrâd-ı Askeriyeye Mahsus Kavanin ve Âdât-ı Harbiyeye Dair Beyanname (Askerlere Özel Kanunlar ve Savaş Âdetlerine Dair Beyanname)" için bkz. ODYAKMAZ Zehra, "Millî Birlik, Lâiklik ve Evrenselleşen Atatürkçülük", s.61-105, T.C. Genelkurmay Başkanlığı, Ankara, **Atatürkçülük Konferansları-I**, Ankara 2003, VII+290 sayfa, Genelkurmay Askerî Tarih ve Stratejik Etüd Başkanlığı Yayınları.

8 Ayrıntılı bilgi için bkz. SEYMEN ÇAKAR Aşen, "Hukukî Bir Kavram Olarak İnsan Onuru", **Hukukun Gençleri Sempozyumu 3**, 11-12 Ekim 2012, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Antalya Barosu Organizasyonu, Antalya.

9 ERSOY Nuri, 29 Mart 2016 tarihli TBMM'nin Yedinci Oturumunda yaptığı konuşma.



İnsan hakları ihlallerinin durdurulmasını, ayrımcılığın önlenmesini, eşitliğin sağlanması için fırsat eşitliği verilmesi konularını düzenlemek üzere birçok ülke kurumlar kurmuşlardır.

Bazı ülkeler bu farklı görevleri ayrı ayrı kurumlara, bazıları da bir tek kuruma vermeyi tercih etmişlerdir.

Eşitlik kurumlarıyla ilgili daha önceki çalışmalarımızda, fırsat eşitliğini sağlamak ve ayrımcılığı önlemekle ilgili düzenlemenin nasıl olması, neleri içermesi gerektiğini ortaya koymuştuk.

Bu çalışmamızın **konusu** Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun bazı temel hükümlerini incelemektir.

Çalışmamızın bu makaleyi yazmaya ilk başladığımız zamandaki **amacı**, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu tasarısına ait TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Raporu ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporundaki genel eleştirilerle madde eleştirilerini kendi yorumlarımızla birlikte okuyucuya aktararak TBMM Genelkurulundaki görüşmeden önce bazı hükümlerin düzeltilmesine ve bazı eksikliklerin giderilmesine katkı sağlayabilmektir. Ancak tasarı TBMM Genelkurulunda süratle görüşülüp kanunlaşınca, bu Kanunun başarılı olabilmesi için daha ziyade uygulamada dikkat edilmesi gereken hususlar üzerinde odaklaşmayı tercih ettik. Ayrıca Kanundaki bazı eksikliklerin mümkün olduğu takdirde yönetmeliklerle giderilebileceğini, kısa bir zaman dilimi içinde kanun değişikliği yapılırsa nelerin düzeltilmesi gerektiğini ifade etmeye çalıştık.

Kanun yürürlüğe girmiş olmasına rağmen Komisyonların raporlarındaki eleştirileri ve TBMM Genelkurulundaki görüşmeleri bu çalışmada incelememizin sebebi; çok önemli bir içeriği ve görevi olan bu Kanunun uygulanması sırasında çıkabilecek uyumsuzlukların çözümünde uygulayıcıların geniş ufuklara sahip olarak, geniş yorum yapmalarını sağlamak içindir.

Çalışmamızda öncelikle **vurgulamak istediğimiz husus** ise sonuç bölümünde etraflıca açıklayacağımız üzere, insan hakları ihlallerinin önlenmesinde en önemli unsurun kurumların kurulmasından da öte, toplumun bilinçlendirilmesi, başka bir ifadeyle insanların eğitilmesi, kısaca “insan malzemesi” olduğudur.

Sınırları bakımından bu çalışma Kanunun tamamını değil, yalnızca kuruluş amacına ulaşmayı sağlamak için düzenlenmiş olan hükümleri incelemek üzere yapılmıştır.

Bu makalemizin I. kısmının yayımlandığı bu sayıda 6701 sayılı Kanu-



nun birinci ve ikinci bölümleri (1-7. maddeler) incelenmiştir. Üçüncü ve altıncı bölümler ise (8-26. maddeler) bu makalenin II. kısmı olarak bir sonraki sayıda yayımlanacaktır. Ancak çalışmanın bütünlüğünü bozmamak için sonuç ve kaynakça bölümü bu sayıda aynen verilmiştir.

I. EŞİT MUAMELE İLKESİNİN UYGULANMADIĞI, FIRSAT EŞİTLİĞİNİN VERİLMEDİĞİ, AYIRIMCILIĞIN YAPILDIĞI KONULAR¹⁰

İnsan haklarının korunması, geliştirilmesi, bireylerin eşit muamele görmeleri, kendilerine fırsat eşitliği tanınması, ayırıcılık yapılmaması gibi hakları korumak ve ihlalleri önlemek veya ihlâl olduysa müeyyidelendirmek üzere kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunu benzer görevleri yapan veya yaptığı düşünülen diğer bazı kurumlardan, özellikle de kamu hizmetlerinin iyi işlenmesini sağlamak amacıyla kurulmuş bulunan Kamu Denetçiliği Kurumundan ayırabilmek için öncelikle saydığımız bu kavramlarla ilgili sık rastlanan bazı somut örnekler sayarak yazımıza başlamak istiyoruz.

Eşit muamele ilkesine aykırı düşen davranış biçimlerinin bir kısmı Avrupa Birliği Konsey Direktiflerinde yer almış, sayılan birçoğu ise eşitlik kurumlarına yapılan şikâyet başvurularıyla tespit edilmiştir:

İrk ve etnik kökene dayalı ayırıcılık, renk, din, inanca dayalı ayırıcılık, yabancı düşmanlığı, yahudi düşmanlığı, müslümanlara karşı ayırıcılık, istenmeyen bir davranışın onur kırıcı olması, onur zedeleyen düşmanca şaka, fıkra, zenci – beyaz ayırımı yapmak, ırkı nedeniyle sendikaya üye olarak kabûl edilmemek, sinemaya, kafeteryaya erişim, medyada ırkçı nefreti işleyen konular, mültecilerin yerleşim bölgelerinden tahliye edilmesi, ırksal şiddet, ırkçılık, cinsel yönelime dayalı ayırıcılık, transeksüellerin fişlenmesi, evli çiftlerin farklı ülkelere gönderilmeleri, evli ve evlilik dışı birliktelik sürdüren çiftler için serbest dolaşım, eğlence yerlerine veya umuma açık yerlere etnik grupların alınmaması.

Meslekî eğitimden yoksun bırakılmak, işe giriş, çalışma şartlarıyla ilgili olarak kadın ve erkeğe eşit muamele edilmemesi, cinsiyet temelinde tâciz ve cinsel tâciz, hamilelikte ve sonrasında kadının biyolojik durumunun eşit muamele gereğince korunmaması, kadın ve çocukların sırf kadın ve çocuk oldukları için ayırıcılığa mâruz kalmaları, kadın ve erkeklerin mal ve hizmete, mülkiyete, konut edinmeye eşit şekilde erişememeleri, belli yaşlardaki göçmen kadınların işgücü piyasasında değerlendirilmemesi, ürün, mal ve hizmetlerin cinsiyet ayırımı gözetmeksizin tüm tüketi-

¹⁰ Ayrıntılı bilgi için bkz. ODYAKMAZ Zehra, "Eşitlik Kurumları ve Türkiye'de Durum", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C.16, S.1, Y.2008, s.93-116; ODYAKMAZ Zehra, "EqualityBodies", *PravniZivotCasopisZaPravnuTeoriju i Praksu, TematskiBroj, Pravo I UniverzalneVrednosti*, Broj 12/2005, Tome IV, Godina LIV/Knjiga 496 str.1-1224, Beograd, UdruzenjePravnikaSrbije, p.793-803.



cilere eşit değerde sunulmaması, reklâmlar yapılırken bir cinsin diğerine üstünlüğüne yönelik kamuoyu oluşturulması, kadının ilerlemesini engellemek, hanımları kabûl etmeyen bir golf kulübü, genç annelerin âdil olmayan şekilde işten çıkarılmalarını önlememek.

Çocuk haklarını ihlâl etmek, sokak çocukları, çocuk işçi çalıştırılması, eğitim alma hakkı ve sığınma hakkı isteyenlerin bu kararı beklerken eğitim alamayan çocukları, bursların dağıtımı ve öğrencilere kredi temini.

Çalışma şartları itibarıyla ayırimcılık, tam zamanlı – kısmî zamanlı çalışanlar arasında yapılan ayırım, geçici ve süreli sözleşmeyle çalışanlar arasında yapılan ayırım.

“Yaş” a dayalı ayırimcılık, yaşlı işçilere farklı ve özensiz muamele yapılması, bir şahsın yaşı sebebiyle işlem yapmayı reddeden sigorta şirketine karşı açılan dava, yaşlı işçilerin işgücüne katılmalarının engellenmesi.

Engelli işçilere özen gösterilmemesi, işyerinde engelli insanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik tedbirlerin alınmaması, engelli insanların işyerine uyum sağlamasına yönelik çalışmaların yapılmaması, engelli insanların eğitiminin ve istihdamının geliştirilmemesi.

Göçmenlerde: Göçmen topluluk üyeliği, millî özgeçmiş, milliyet konularında yapılan ayırimcılık, sığınmacı ve sınır dışı edilme konularında ırk, din, milliyet gibi durumlara göre yapılan işlemler ile yaratılan ayırimcılık.

Yaşlı ve bakıma muhtaç kişiler, huzurevleri, hapisane koşulları, mahkûmlar hakkında yapılan ayırimcılık.¹¹

II. EŞİT MUAMELE İLKESİNİN SAĞLANMASI İÇİN AYIRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ KONUSUNDA YAPILAN ÇALIŞMALAR SONUCUNDA OLUŞAN MEVZUAT

A. Uluslararası Mevzuat

1. Uluslararası Sözleşmeler¹²

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısının genel gerekçesinde de belirtildiği üzere özellikle İkinci Dünya Savaşından sonra daimî bir barış sağlama hedefi doğrultusunda uluslararası alanda insan hakları çalışmaları yoğunlaşmış ve Türkiye'nin de taraf olduğu birçok temel uluslararası sözleşme ortaya çıkmıştır.

Birleşmiş Milletler tarafından hazırlanan; 1966 tarihli Medenî ve Siyasî

11 ODYAKMAZ, “Eşitlik Kurumları”, s.95-96.

12 Avrupa Birliği Sürecinde Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve Türkiye (Hazırlayan: Zeynep Oya USAL), İstanbul Ağustos 2006, 74 sayfa, İktisadî Kalkınma Vakfı Yayınları No:195.



Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1966 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme, 1972 tarihli Her Türlü Irk Ayırıcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 2006 tarihli Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme ile Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesini ilk akla gelen örnekler olarak sayabiliriz.

2. Paris Prensipleri

İnceleme konumuz gereğince, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu için önemli bir dayanak teşkil eden tam adıyla “İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması için Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler”e (Paris Prensipleri) değinmemiz gerekmektedir.

Paris’te 7-9 Ekim 1991 tarihlerinde düzenlenen, insan haklarının korunması ve yaygınlaştırılmasına ilişkin, ulusal kuruluşların ilk uluslararası toplantısında ortaya konan temel ilkelere kısaca “Paris Prensipleri” denilmektedir.

Bu prensipler hemen hemen sadece insan haklarıyla ilgilidir. İnsan hakları yanında bir yerinde ayırıcılıkla mücadeleyi de önermiştir. Bu öneri Birleşmiş Milletler’e ışık tutmuştur.

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonu’nun 3 Mart 1992 tarih ve 1992/54 sayılı ve Birleşmiş Milletler Genelkurulu’nun 20 Aralık 1993 tarih ve 48/134 sayılı kararlarıyla Paris Prensipleri kabûl edilmiş vebu kararla, üye devletler insan hakları sözleşmelerinin ülkelerindeki uygulamalarının izlenmesi amacıyla tasarlanan ulusal insan hakları kurumları kurmaya veya mevcut kurumlarını güçlendirmeye dâvet edilmiştir.

Paris Prensipleri insan haklarının geliştirilmesi ve korunması için kurulacak Kurumların/Komisyonların statüsü ile en verimli ve etkili şekilde çalışabilmeleri için gereken standartları belirlemiştir. Bu standartlar ayırıcılığı önlemek üzere kurulacak Eşitlik Kurumları için de uygulanabilecek niteliktedir. Bu standartların bir kısmını şöyle sıralayabiliriz:

- Kurumların bağımsızlığı anayasal veya yasal bir çerçeve ile güvence altına alınmalıdır,

- Hükümetten bağımsız olmalıdır,

- Sivil Toplum Kuruluşları, sosyal-meslekî kuruluşlar, akademisyenler, parlâmento, din ve felsefî akım temsilcileri, idare temsilcilerinin katılmalarıyla “çoğulcu” biçimde oluşturulmalıdır,

- Geniş yetki verilmelidir,



- Yeterli finans kaynakları sağlanmalıdır.

İrkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI- European Commission Against Racism and Intolerance) da Paris Prensiplerine atıfta bulunmaktadır.

“Oluşturulma Biçimleri ve Bağımsızlık ile Çoğulculuk Güvenceleri” başlıklı ilke şöyledir: *“Ulusal kuruluşların oluşturulması ve üyelerinin seçimle veya başka bir yolla belirlenmesi, insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasıyla ilgili (sivil) toplum güçlerinin çoğulcu bir biçimde temsil edilmesini sağlayacak gerekli bütün güvencelerin varolduğunu gösteren bir usûlle yapılmalıdır. Bu da özellikle,*

(a) İnsan hakları ve ırk ayrımcılığına karşı mücadeleyle ilgili sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve örneğin hukukçu, hekim, gazeteci ve bilim insanlarını bir araya getiren sosyal-meslekî kuruluşların,

(b) Din ve felsefi düşünce akımlarının,

(c) Üniversitelerin ve nitelikli uzmanların,

(d) Parlâmentonun,

(e) (Ancak istişarî mahiyette katılmak koşuluyla) yönetimin temsilcileriyle etkin bir işbirliğine imkân veren yetkilerle veya bu temsilcilerin bu kuruluşlara katılımıyla gerçekleştirilebilir.”

3. Avrupa Birliği Müktesebatının Temel Metinleri Olan Konsey Direktifleri

Kanunun genel gerekçesinde; Avrupa Birliği hukukunda yer alan birçok direktifin bu alandaki Avrupa Birliği müktesebatının uyum sağlanması gereken temel metinlerini oluşturduğu belirtildikten sonra, bu Kanunun Avrupa Birliği müktesebatına uyum kapsamında ele alındığı ifade edilmektedir.

Bu temel metinlere örnek olarak; Kendi Nâmına Çalışan Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Direktifi (1986/613/EC), Hamile, Loğusa veya Emzikli Kadın Çalışanların İşte Sağlık ve Güvenliklerinin İyileştirilmesine İlişkin Asgarî Önlemlerin Belirlenmesine İlişkin Direktif (1992/85/EC), Ebeveyn İzni Direktifi (1996/34/EC), Yarı Zamanlı İş Akdi İle Çalışanlar Direktifi (1997/81/EC), Belirli Zamanlı İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar Direktifi (1999/70/EC), İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin (Yeniden Düzenleme) Direktif (2006/54/EC), İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin Direktif (2000/43/EC), İşe Alma ve Meslekî Açidan



Eşit Muamelenin Sağlanması İçin Genel Bir Çerçeve Oluşturan Direktif (2000/78/EC), Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Tedariğinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (2004/113/EC)leri sayabiliriz.

B. Ulusal Mevzuat ve Kurumlar

1. Anayasal Çerçeve

T.C. Anayasasının “Cumhuriyetin nitelikleri” başlıklı 2.maddesi insan haklarına saygılı olmayı cumhuriyetin nitelikleri arasında saymaktadır.

“Devletin temel amaç ve görevleri” başlıklı 5.madde; kişinin temel hak ve hürriyetlerini sınırlayan engelleri kaldırmanın devletin temel amaç ve görevi olduğunu belirtmektedir.

“Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10.madde; herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu düzenlemektedir.

10.maddeye 2004 ve 2010 yıllarında eklenen ek fıkralara göre kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

Böylece devlet “pozitif ayırimcılık” ilkesini kabûl etmiş ve sağlamayı da taahhüt etmiş olmaktadır.

“Temel hak ve hürriyetlerin kötüye kullanılmaması” başlıklı 14.madde; anayasa hükümlerinden hiçbirisinin temel hak ve hürriyetlerin yok edilmesini veya belirtilenden daha geniş şekilde sınırlandırarak şekilde yorumlanamayacağını hüküm altına almıştır.

“Milletlerarası anlaşmaları uygun bulma” başlıklı 90.maddenin 5.fıkrasında; usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası anlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası anlaşmaların hükümlerinin esas alınacağı hükme bağlanmıştır.

2. Türkiye’de Eşitlik İlkesinin Uygulanmasında Etkili Olabilecek Kurumlar ve Diğer Mevzuat

Konuya, eşitlik ilkesinin uygulanmasında etkili olabilecek kurumlar itibarıyla bakacak olursak; sivil toplum kuruluşlarının, üniversitelerde kurulmuş olmakla beraber daha geniş bir çevreye hizmet veren kadın sorunlarını araştırma ve uygulama merkezlerinin, baroların kurduğu kadın hakları, çocuk hakları ve insan hakları komisyonlarının varlığını ve önemini dile getirmekte fayda vardır.



Mevzuat olarak da cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren yürürlüğe konularak kadınlara erkeklerle eşit haklar sağlayan muhtelif kanunları sayabiliriz.¹³

3. Türkiye’de İnsan Hakları Alanındaki Kurumsallaşma

Ülkemizde insan hakları alanındaki kurumsallaşmaya kısaca bakmakta fayda vardır.

1987 yılında Devlet Plânlama Teşkilâtı kadına yönelik politikalarla ilgili olarak bir çalışma yapmıştır.1990 yılında Kadın ve Aileden Sorumlu Devlet Bakanlığı’na bağlı olarak çalışan Kadının Statüsü ve Sorunları Ge-

- 13 3 Nisan 1930’da kabul edilen Belediye Kanunu evvelce yalnız erkeklere ait olan seçme ve seçilme hakkını kadınlara da tanımıştır.
- 1933 yılında Köy Kanunu’nda değişiklik yapılarak köylerde kadınlara muhtar olma ve ihtiyar meclisine üye seçilme hakkı verilmiştir.
- 5 Aralık 1934’de kadınlara milletvekili seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır.
- 1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen “Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW-United Nations Convention to Eliminate of All Forms of Discrimination Against Women), 3 Eylül 1981 yılında yürürlüğe girmiş, Türkiye bu sözleşmeyi 1985 yılında imzalamış ve Sözleşmeye 1986 yılında taraf olmuştur. Sözleşme; “kadınlara karşı ayırım” kavramını tarif etmekte, taraf devlete kadınlara karşı ayırımı, tüm uygun yollardan yararlanarak gecikmeksizin ortadan kaldırma görevini vermektedir.
- 1998 yılında TBMM; aile içi şiddeti önlemek üzere cezaî nitelikteki tedbirleri içeren 4320 sayılı “Ailenin Korunmasına Dair Kanun”u kabul etmiş ve kanun 17 Ocak 1998 yılında yürürlüğe girmiştir.
- 3 Ekim 2001 tarihli ve 4709 sayılı Kanun’un 17.maddesi ile 1982 Anayasası’nın “Ailenin korunması” başlıklı ve daha önce “Aile Türk toplumunun temelidir” şeklinde olan 41.maddesine “ve eşler arasında eşitliğe dayanır” cümlesi eklenmiştir.
- 2001 yılında Türkiye CEDAW ile ilgili İhtiyarî Protokole taraf olarak hakları ihlâl edilen kadınların doğrudan Komite’ye başvurusunu kabul etmiştir.
- 22 Kasım 2001’de kabul edilip 1 Ocak 2002’de yürürlüğe giren 4721 sayılı yeni Türk Medenî Kanunu kadınların lehine hükümler içermektedir.
- 22 Mayıs 2003’te kabul edilip 10 Haziran 2003’te yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu AB direktiflerine uygun olarak hazırlanmış ve cinsel tâcizi de düzenlemiştir.
- 9 Ocak 2003’te 4787 sayılı Aile Mahkemelerinin Kuruluş Görev ve Yargılama Usûllerine Dair Kanun kabul edilerek 18 Ocak 2003’te yürürlüğe girmiş ve aynı yıl “Aile mahkemeleri” kurulmuştur.
- 9 Ekim 2003 yılında 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu kabul edilip 24 Nisan 2004 yılında yürürlüğe girmiştir.
- 7 Mayıs 2004 tarihli ve 5170 sayılı Kanunun 1.maddesiyle 1982 Anayasasının “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10.maddesine bir fıkra eklenmiştir. Bu fıkraya göre “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.”
- 26 Eylül 2004 yılında kabul edilen 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 1 Haziran 2005’de, 27 Ekim 2004 yılında kabul edilen 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilât ve Görevleri Hakkındaki Kanun 6 Kasım 2004’te, 4 Kasım 2004 yılında kabul edilen 5253 sayılı Dernekler Kanunu 23 Kasım 2004’te, 4 Aralık 2004 yılında kabul edilen 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu 1 Haziran 2005’te yürürlüğe girmiştir. Bu kanunların hepsi eşitlikle veya kadın haklarıyla ilgili olumlu düzenlemeleri içermektedir. 7 Mayıs 2010 tarihli ve 5982 sayılı Kanunun 1.maddesiyle 1982 Anayasasının “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10.maddesinin ek fıkrasına ek cümle ile ek fıkra eklenmiştir. Buna göre “Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.Çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malûl ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz....”.



nel Müdürlüğü kurulmuştur.

1990 yılında “Dilekçe Komisyonu”na ilâveten ilk kez TBMM “İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu” faaliyete geçmiştir.1998 yılında kurulan “İnsan Hakları Eğitiminin On Yılı Ulusal Komitesi” insan hakları eğitimi konusunda çalışmalar yürütmüştür.

12 Nisan 2001 yılında 4643 sayılı Kanunla Başbakanlık Merkez Teşkilâtı Kanunu’nda değişiklik yapılarak Başbakanlık “İnsan Hakları Başkanlığı” kurulmuştur. İdarî ve kanunî düzenlemelere ilişkin çalışmalar yapmak ve tavsiye kararları vermek üzere “İnsan Hakları Üst Kurulu” oluşturulmuştur.

23 Kasım 2003 tarihinde devlet kuruluşları ile sivil toplum kuruluşları arasında iletişim sağlamak ve danışma organı olarak görev yapmak üzere “İnsan Hakları Danışma Kurulu” kurulmuştur. Yine 23 Kasım 2003’te İl ve İlçe İnsan Hakları Üst Kurulları yeniden yapılandırılmıştır. Ayırıcılığın her türünün önlenmesi için gerekli çalışmaları yürütmeye, insan hakları ihlâli iddiaları ile ilgili başvuruları incelemek ve araştırmak, bu kurulların görevleri arasındadır.

Türkiye genelinde il ve ilçe merkezlerinde bulunan her bir kurulun bünyesinde “İnsan Hakları Danışma ve Başvuru Masası” kurulmuştur.2006 yılı Kasım ayında “İnsan Hakları Eğitimi Ulusal Komitesi” kurulmuştur.

14 Haziran 2012 yılında Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu kabûl edilmiş ve Kurum kısa süre içinde kurularak çalışmaya başlamıştır.

21 Haziran2012 tarihli Kanunla İnsan Hakları Başkanlığının yerine geçmek üzere Türkiye İnsan Hakları Kurumu kurulmuştur. 6701 sayılı yeni Kanunun yürürlüğe girmesiyle mülga olan Türkiye İnsan Hakları Kurumu klâsik bir kamu kurumu olmadığı gibi, sivil toplum kuruluşu veya yargı organı da değildi, farklı kesimlerin temsil edilmesiyle oluşmuş bir kamu kurumuydu. İnsan haklarını hem korumak, hem de geliştirmekle görevli olan Kurumun kararları kesin hüküm olmayıp, tavsiye niteliğindedir.

4. 21 Haziran 2012 Tarihli ve 6332 Sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanununun Yerine 20 Nisan 2016 Tarihli ve 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Çıkarılmasının Sebepleri

2001 yılında faaliyete geçen İnsan Hakları Başkanlığının yerine geçmek üzere 2012 yılında Türkiye İnsan Hakları Kurumu kurulmuş, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi alanında çalışma yapmakla görevlendirilmiştir.



9 Aralık 2013 tarihli ve 2013/5711 sayılı Bakanlar Kurulu kararıyla İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı BM Sözleşmesine Ek İhtiyarî Protokol (OPCAT) uyarınca ulusal önleme mekanizması görevini de üstlenmiştir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu tasarısının genel gerekçesinde açıklandığı üzere: “Özgürlüklerinden mahrum bırakılan kişilerin alıkonuldukları ceza ve tutukevleri, kamplar, bakım merkezleri gibi yerlerde işkence ve kötü muamele olaylarının yaşanmaması için bu yerlere yönelik izleme, inceleme, denetleme, değerlendirme ve raporlama faaliyeti yürüten bir ulusal önleme mekanizmasının oluşturulması ya da mevcut insan hakları kurumlarına bu görevin verilmesini öngören Ek Protokolün getirdiği yükümlülüğün bir gereği olarak Türkiye İnsan Hakları Kurumuna bu sorumluluğun yüklenmesi, Kurumun kapasite anlamında güçlendirilmesi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.”

Tasarının genel gerekçesi bu sebeplere Anayasanın 10. maddesindeki değişiklik ile Türkiye'nin taraf olduğu çeşitli insan hakları sözleşmelerinin gereği olarak ayırıcılığa karşı daha etkili bir mücadele yürütebilme-yi de eklemiştir.

III. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNUNİNCELENMESİ¹⁴

Kanun Altı bölüm, 30 madde ve 1 geçici maddeden oluşmaktadır.

Kanunun; gerek tasarı halindeyken Komisyonlarda, gerek TBMM Genelkurulundaki görüşmelerde geneline yöneltilen başlıca eleştiriler; hazırlık sürecinde sivil toplum kuruluşlarının, yaptıkları faaliyetlerle meşruyetlerini ispatlamış insan hakları kuruluşlarının, derneklerin, vakıfların, baroların ve üniversitelerin görüşünün alınmamış olması ile TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu ile istişare edilmemiş olması, tasarının demokratik ve katılımcı bir zihniyetle yapılmaması, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ile Kamu Denetçiliği Kurumunun görev ve yetki alanlarında çakışma olduğu, kurumların aynı temel konuları savunmaları durumunda yurttaşların benzer konularda hangi kuruma başvuracakları konusunda karışıklık olabileceği, kurul üyelerinin seçim usulünün Paris Prensipleri ile çeliştiği, çoğulculuk ve bağımsızlık ilkelerinin göz ardı edildiği, Kurulun hükümet ve Cumhurbaşkanı tarafından atanmış kişilerden oluşması, bazı kavramların tanımının bulunmadığı gibi hususlarda yoğunlaşmaktadır.

Genelkurulda Birleşmiş Milletler'in ikibuçuk yıl önce kurulan Türkiye İnsan Hakları Kurumunu akredite etmediği hatırlatılmıştır.

¹⁴ 6 Nisan 2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu için bkz. 20 Nisan 2016 tarihli ve 29690 sayılı RG.



Kanunun ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin hükümlerinin Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığı Komitesine hükümetin verdiği taahhütleri karşılamayacağı da dile getirilmiştir.

Eksikliklerden biri olarak, “göçmen işçiler”le ilgili hükümleri içermediği gösterilmiştir.

Avrupa ülkelerindeki eşitlik kurumlarının ilgilendiği konular arasında göçmen topluluk üyeliği, millî özgeçmiş, milliyet konularında yapılan ayrımcılık, sığınmacı ve sınırdışı edilme konularında ırk, din, milliyet gibi durumlara göre yapılan işlemler ile yaratılan ayrımcılık önemli bir yer tutmaktadır.

Kanunun asıl amaç olarak ayrımcılık yapılmamasının öğretilmesi, toplumun bu konuda eğitilmesi üzerine kurulması gerekirken ayrımcılığın engellenememesi halindeki ihlallerin ve tazminlerin düzenlenmesi üzerine kurulduğu şeklinde eleştiri yapılmıştır. Kanunda ayrımcılığın tesbiti ve ortadan kaldırılmasının düzenlendiği, ancak önlenmesinin düzenlenmediği ifade edilmiştir.

Üç değişik fonksiyonu bir arada yerine getirecek bir kurum oluşturmak yerine ayrı ayrı kurumların oluşturulması gerektiği, eleştirilerden biridir.¹⁵

TBMM Genelkurul görüşmelerinde bu eleştirilere, Avrupa’da üç ülke dışında tüm ülkelerde Kurula atamanın hükümet veya ilgili bakan tarafından, İsveç’te hükümet, Hollanda’da kraliyet kararnamesi ile yapıldığı, birçok ülkede Kurumun yaptırım uygulama yetkisinin olmayıp tavsiyede bulunduğu, bu tasarıda Kurumun yaptırım uygulama yetkisine sahip olduğu cevabı verilmiştir.

Eleştirilere kanunun; Türkiye İnsan Hakları Kurumu’nun kurulması, ayrımcılık yasağı ve eşitlik, başvuru üzerine veya re’sen başlatılacak inceleme şeklinde üç temele dayandırıldığı, kanunda; daha ziyade Fransa, İngiltere ve Hollanda’nın örnek olarak kabûl edildiği, ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ilkesinin temel hak ve hürriyetler kapsamında ulusal kurumların bünyesinde ele alındığı, gerek Avrupa Birliği gerek ulusal düzeyde tercih edilen yolun ulusal insan hakları veya Kamu Denetçiliği Kurumlarına bu yetkinin verilmesi şeklinde olduğu belirtilerek açıklama getirilmiştir.

Kanun ile birbirleriyle bağlantılı üç alanın; insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, ayrımcılıkla mücadele ve eşit muamele hakkı, işkence ve kötü muameleye karşı mücadelenin tek bir kurumsal çatı altında toplanması amaçlanmaktadır.

15 1.maddede açıklayacağımız üzere biz bu eleştiriye katılmıyoruz.



Bu tasarının iyi yönleri olarak doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın, mobbingin, engelliliğin, şiddetin ve benzeri kavramların yer alması, başvurularda üç ay içinde sonuç alınabilmesi, “uzlaşma” yolunun bulunması, para cezası verilebilmesi sayılmıştır. Önemli olanın işlevsel bağımsızlık olduğu eklenmiştir.

A. Amaç, Kapsam ve Tanımlar (Birinci Bölüm)

1. Amaç ve Kapsam (1.madde)

6701 sayılı Kanunun birinci maddesi ile öncelikle insan haklarının korunması, geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme haklarının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden faydalanmada ayrımcılığın önlenmesi hedeflenmiştir. Daha sonra da işkence ve kötü muameleyle etkili bir şekilde mücadele etmek düzenlenmiştir. Ayrıca Kuruma ulusal önleme mekanizması görevi verilmiştir.

“İnsan onuru” temeline dayalı olarak yapılacak bu faaliyetleri yürütmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması hüküm altına alınmıştır.

Bu maddede hem Komisyonlarda, hem de TBMM Genelkurulunda “kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması” ibaresi yerine “ayrımcılığa uğramama hakkı” ifadesinin kullanılmasının daha doğru olacağı ileri sürülmüştür.

“Kişilerin eşit muamele görme hakkı” şeklindeki kullanımda ayrımcılığın her zaman “eşit olma durumu” ile bağlantılı bir kavram olarak kabûl edildiği, böyle olunca mâkul düzenleme, pozitif ayrımcılık veya kişilerin imkânlarla erişimdeki eşitsiz durumları ve bunların kaldırılması için yapılması gerekenlerin gözardı edilmiş olacağı ve kavramın içeriğinin daraltıldığı ifade edilmiştir.

Sözkonusu ibarenin değiştirilmesi ile ilgili verilen önerge reddedilmiştir.

TBMM Genelkurulundaki görüşmelerde Avrupa Birliğinin kabûl ettiği ve tüm üye devletleri bağlayan eşitlik direktiflerine göre Avrupa’da birden çok temelde veya tek temelde ayrımcılıkla mücadele etmek için kurulan Eşitlik Kurumlarının diğer insan hakları kurumlarından ayrı, bağımsız, özerk bir yapıya sahip oldukları belirtilmiştir.

Kanaatimizce; burada yapılacak faaliyetlerin “insan onuru”nu temel olarak düzenlenmesi maddeyi öncelikle “kapsam” olarak genişletmektedir. Çalışmanın giriş bölümünde belirtildiği üzere kısaca itibar anlamına gelen insan onuru aynı zamanda başkalarını kendine saygılı kılma bek-



lentisini de ifade etmektedir. Bu nedenle “insan onuru” odaklı bu hüküm genel anlamda insan haklarına aykırı tüm davranışları kapsamış ve hepsini önlemeyi amaç edinmiştir.

Avrupa Birliği'nin konumuzla ilgili Konsey Direktiflerine bakacak olursak:

Direktifler “amaç” maddelerinde amaçlarını “üye devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak amacıyla düzenledikleri alanda bir genel çerçeve oluşturmak” olarak belirtmektedirler. Düzenledikleri alanları da – farklı direktifler açısından – istihdam ve iş alanlarında din veya inanç, malûliyet, yaş veya cinsel yönelim, ırk ve etnik köken, cinsiyete dayalı ayırimcılığa karşı mücadele etmek olarak ifade etmektedirler.

O halde bu maddede Kanunun amaçlarından bir kısmı olarak gösterilen “eşit muamele görme hakkı”nın, “ayırimcılığın önlenmesi” kavramlarının Avrupa Birliği direktiflerine uygun olduğunu söyleyebiliriz.

Eşitlik kurumları ile insan hakları kurumlarının aynı veya farklı kurumlar olarak kurulması konusundaki fikrimiz her ikisinin, bu yeni Kanunda olduğu gibi tek kurum olarak çalışmasının daha doğru olacağı yönündedir.

Hizmet sunumunda esas alacağımız husus, “insan unsuru”dur. Mağdurun nereye başvurması gerektiği konusunda tereddüde düşürülmemesi gerekir.

Ancak burada hemen Türkiye İnsan Hakları Kurumu ile Kamu Denetçiliği Kurumunun fonksiyonlarının birbirine karıştırılmamasını, niye ayrı kurumlar olarak çalışmalarının daha doğru olacağını açıklamamız gerekmektedir.¹⁶

Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun amacı kamu hizmetlerinin işleyişi ile ilgili olarak idarenin her türlü eylem, işlem, tutum ve davranışlarını, şikâyet üzerine hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemektir, yani burada Kurumun görevi idarenin işleyişini, kamu hizmetlerinin işleyişini denetleyerek, iyi idare ilkelerinin uygulanmasını sağlamaktır.

Hâlbuki Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun amacı; insan onurunu temel alarak, insan haklarının korunmasını, insanların

16 Ayrıntılı bilgi için bkz. ODYAKMAZ Zehra, “Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Kurumunun Tanıtılması ve 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Değerlendirilmesi”, *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, Türkiye Adalet Akademisi'nin 10. Kuruluş Yılı Armağanı, “Adalet İçin Bilgi”, Y.4, S.14, Temmuz 2013, s.1-85; DENİZ Yusuf, *Türk İdare Hukuku Açısından Kamu Denetçiliği Kurumunun Görev Alanı*, Konya 2014, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, VII+343 sayfa.



eşit muamele görmesini, daha açık bir ifadeyle kendilerine fırsat eşitliği tanınmasını, ayrımcılığa uğramamalarını, işkence ve kötü muamele görmemelerini sağlamaktır.

Bu amaçları incelediğimizde eşitlik kurumları ile¹⁷ insan hakları kurumlarının nihaî amaçlarının ve görevlerinin insan onurunu ve insan hakkını korumak olduğu için tek kurum olarak faaliyet göstermelerinin doğru olduğunu görmekteyiz.

2. Tanımlar (2. Madde)

6701 sayılı Kanun tanımlar maddesinde bu Kanunun uygulanmasında geçmekte olan bazı kavramların tanımını yapmaktadır.

Ayrı tutma, ayrımcılık talimatı, başkan, çoklu ayrımcılık, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, engelli, işyerinde yıldırma, kamu görevlisi, kurum, kurul, makûl düzenleme, tâciz, ulusal önleme mekanizması, uygulamalı iş deneyimi, varsayılan temele dayalı ayrımcılık kavramlarına ilişkin tanımların yer aldığı bu madde; ayrımcılık, pozitif ayrımcılık, dışlama, yoksun bırakma, üstün tutma, mâkul yerleştirme ve benzeri bazı kavramların tanımlarının olmaması nedeniyle, tanımlaması yapılmış kavramlardan bazılarının ise eksik veya daraltılmış veya uluslararası hukukta kabûl gören tanımdan farklı olması gerekçeleriyle eleştirilmiştir.

a) Kanunda Bulunup Yanlış veya Eksik Tanımlandığı Düşünülecek Eleştirilen Kavramlar

aa. Doğrudan Ayrımcılık

Kanundaki doğrudan ayrımcılık tanımı şöyledir: “Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele(dir)”.

TBMM'nin ilgili komisyonlarındaki ve TBMM Genelkurulundaki bazı üyelerin önerisi şöyledir: “Doğrudan ayrımcılık: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden birine dayanılarak, bir kamu veya özel hukuk gerçek veya tüzel kişi veya topluluğuna, hak ve özgürlüklerin tanınması, kullanılması ve yararlanılması esnasında, karşılaştırılabilir benzer durumlarda muamele edildiğinden, edilmiş olduğundan veya edileceğinden daha az elverişli davranma anlamına gelecek her türlü farklı muameleyi ifade eder.”

Ayrımcılık yapanlar bu davranışlarını çok farklı şekillerde uygulamaya geçirdikleri için, Avrupa Birliği; direktiflerinde doğrudan ayrımcılık,

17 ODYAKMAZ, “Eşitlik Kurumları”. agm.



dolaylı ayrımcılık, tâciz, cinsel tâciz şeklinde tarifler geliştirmiş ve hattâ daha ileri giderek bu tarifleri her bir direktifte o direktifin konusuna göre farklı şekilde yapmıştır.

Meselâ Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifinde doğrudan ayrımcılık *“1. fıkra hedefleri açısından bir kimsenin karşılaştırılabilir durumlarda ırk veya etnik kökene dayalı olarak, bir diğer kişiye göre daha az tercih edilir bir muameleye tâbi tutulması, şimdiye kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimali olması halinde doğrudan ayrımcılığın ortaya çıktığı anlaşılır.”* şeklindedir.

İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifinde doğrudan ayrımcılık *“Bir kişiye madde 1’de (amaç maddesinde) bahsedilen nedenlerden herhangi birisiyle başka bir kişiye benzer bir durumda muamele edildiğinden, edilmiş olduğundan veya edileceğinden daha az elverişli şekilde muamele edildiği zaman ortaya çıkmış olarak kabûl edilecektir.”* şeklindedir.

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair (yeniden düzenleme)5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlâmentosu ve Konseyi’nin 2006/54/EC sayılı Direktifinde doğrudan ayrımcılık *“Bir kişiye, başka bir kişiye göre cinsiyeti sebebiyle benzer durumlarda gösterilenden veya gösterilecek olandan daha az avantajlı şekilde davranılması hali.”* şeklindedir.¹⁸

bb. Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık Kanunda şöyle düzenlenmiştir: *“Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması.”*

Komisyonlardaki bazı üyelerin önerisi şöyleydi: *“Dolaylı ayrımcılık: Gerçek ve tüzel kişilerden kaynaklanan ve görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda yasaklanan temellerle bağlantılı olarak, bir gerçek veya tüzel kişinin veya topluluğun, hak ve özgürlüklerden yararlanması bakımından yasal bir amaç tarafından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması veya genel bir işlem veya düzenleme hazırlanırken belli koşulları ve özellikleri nedeniyle farklı ihtiyaçları ortaya çıkan bireyler ve birey grupları için koruma sağlanmasının dikkate alınmamış veya ihmal edil-*

18 ODYAKMAZ, “Eşitlik Kurumları”, s.98-99, s.99, s.100.



miş olması durumudur. Bir eylem, işlem veya uygulamanın nesnel olarak haklılaştırılabilmesi için, makûl bir sebep taşıması, meşrû bir amaca sahip olması ve gözetilen amaçla yapılan muamele arasında bir ölçülülük bulunması gerekir”.

TBMM Genelkurulunda “işlem ve uygulamalar sonucunda” ibaresinden sonra gelmek üzere “dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri temellere dayanılarak” ibaresinin eklenmesi önerilmiş, ancak reddedilmiştir.

Avrupa Birliği Konsey Direktiflerinde farklı tarifler bulunmaktadır:

İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmaya Konulmasına İlişkin 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifinde “*Dolaylı ayırimcılık; görünüşte tarafsız bir hüküm, yansız kriterler veya uygulamanın; bir ırksal veya etnik kökenden kimseyi diğer kişilerle karşılaştırıldığında özel bir avantajlı konuma getirdiği durumlarda bu yansız hüküm, yansız kıstaslar veya uygulama, meşrû bir amaç ile nesnel olarak haklılık kazanmamışsa ve söz konusu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçlar uygun ve zarurî değilse, dolaylı ayırimcılığın zuhur ettiği anlaşılır.*” şeklindedir.

İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifinde “*Dolaylı ayırimcılık; görünüşte tarafsız olan bir hüküm, ölçüt ya da uygulama aşağıdaki durumlar dışında, belli bir din veya inanca, belli bir malûliyete, belli bir yaşa ya da belli bir cinsel yönelime dahil olan kişilere diğer kişilerle karşılaştırıldığında belli bir dezavantaja mâruz bırakıyorsa ortaya çıkmış kabul edilecektir.*” şeklindedir.

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair (yeniden düzenleme)5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/54/EC sayılı Direktifinde “*Dolaylı ayırimcılık; görünüşte tarafsız olan hükümler, kıstaslar ya da uygulamaların meşrû bir amaçla objektif olarak haklılığı gösterilmediği ve o amaca ulaşmanın araçları uygun ve zorunlu olmadığı sürece, bu hükümler, kıstaslar ya da uygulamaların belli cinsiyetten kişileri, öteki cinsiyetten olan kişilere nazaran özellikle dezavantajlı duruma düşürmesi halleri(dir).*” şeklindedir.¹⁹

cc. Tâciz

Tâciz; Kanunda şöyle tarif edilmiştir: “*Tâciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran, yıldırıcı,*

19 ODYAKMAZ, “Eşitlik Kurumları”, s.99, s.99-100, s.100.



onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış”ı ifade eder.

Komisyonların üyelerinin bir kısmı aşağıdaki eklemenin uygun olacağını ifade etmişlerdir:

Tâciz “...düşmanca ...veya saldırganca bir ortam yaratan veya kişi tarafından bu şekilde addedilen ve istenilmeyen her türlü davranıştır.”

TBMM Genelkurulunda da tâciz tanımının eksik olduğu belirtilerek “ırk, etnik köken, din, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve kişisel özelliklere yönelik kişileri küçük düşürücü davranışlar”ın tâciz tanımına girdiği ifade edilmiştir.

İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifinde tâciz “*İrk ve etnik kökenle ilgili olarak, insan haysiyet ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya o sonucu doğuracak ya da yıldırıcı, düşmanca, başkalarının gözünde alçaltıcı, aşağılayıcı, hakâretamiz bir ortam yaratan, arzu edilmeyen kasıtlı bir tavır ve hareket varsa 1. fıkradaki anlamıyla ayrımcılık olarak anlaşılır. Bu bağlamda bezdirme/tâciz kavramının Üye Devletlerin hukuku ve uygulamasına uygun olarak tarifi yapılabilir.*” şeklinde.

İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifinde tâciz “*Madde 1’ de bahsedilen nedenlerden herhangi birisiyle istenmeyen fiil, bir kişinin diğerine zarar vermek ve aşağılayıcı, düşmanca, haysiyet kırıcı, hakaret edici veya saldırgan bir ortam yaratmak amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde gerçekleştiğinde, 1. fıkranın anlamı çerçevesinde bir çeşit ayrımcılık olarak kabul edilecektir. Bu bağlamda tâciz kavramı Üye Devletlerin ulusal hukuklarına ve uygulamalarına göre tanımlanabilir.*”

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair yeniden düzenlenen⁵ Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi’nin 2006/54/EC sayılı Direktifinde “*‘Tâciz’: Bir kişinin cinsiyeti ile ilgili istenmeyen davranışların, kişinin onurunu çiğneme ve yılmılık uyandırıcı, hasmane, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir çevre yaratma amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde ortaya çıkması hali*” dir.²⁰

Tâcizi belirleyen unsur niyet değil, diğer kişinin üstünde bıraktığı etkidir. Kişinin verimliliğini, saygınlık ve onurunu etkileyecek biçimde huzursuz edilmesi de tâciz tanımına girer. Bu tür tâciz kişiyi izole etmek, tâciz eğer çalıştığı kurum içinde gerçekleştiriliyorsa projelere katmamak,

²⁰ ODYAKMAZ, “Eşitlik Kurumları”, s. 98-99.



iletişim ve diğer özlük haklarını kullanmasını engellemek gibi örneklerle kendini gösterir.

dd. Makûl Düzenleme

Makûl düzenlemenin tanımı Kanuna göre: *“Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, malîmkânların nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirler”*i ifade eder.

Komisyon üyelerinden bazıları bu tanımlamada, engelliler ile birlikte pozitif ayırmacılık uygulanarak özel olarak korunması gereken grupların kadınlar, yaşlılar ve çocuklar vb. olduğunu, bunların hepsinin sayılması gerektiğini belirtmişler, tanımdan *“...malîmkânların nispetinde...”* ibaresinin çıkarılmasını önermişlerdir. Makûl düzenleme kavramının *“malî imkânlar nispetinde”* şeklinde yapılan tanımlamasının engelli bireylere eşit hizmet sunulmasında idareler tarafından suistimal edilebileceği düşünülmüştür.

TBMM Genelkurulunda *“engelliler”* ibaresinin *“Engellilerin, kadınların, çocukların, yaşlıların, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malûl ve gazilerin”* şeklinde değiştirilmesi önerilmiştir. Yine TBMM Genelkurulunda *“makûldüzenleme”*ye *“...ve yatılı ve gündüzlü eğitim kurumları, yaşlı ve hasta bakım merkezleri, hastaneler gibi yerler...”* ibaresinin eklenmesi önerilmiştir.

b) Kanunun Tanımlar Maddesinde Yer Almayan Kavramlar

Eleştirilere göre, uluslararası belgelerde kabûl görmüş bazı kavramlar, tanımlar arasında bulunmamaktadır.

aa. Cinsel Tâciz

Kanunda yer almayan cinsel tâciz Avrupa Birliği Direktiflerinden sadece İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair (yeniden düzenleme)⁵ Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/54/EC sayılı Direktifinde tarif edilmiştir: *“Cinsel tâciz: Özellikle yalınlık uyandırıcı, hasmane, haysiyet kırıcı, aşağılayıcı veya saldırgan bir ortam yarattığı zaman, kişinin onurunu çiğneme amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde, arzu edilmeyen sözle, söz dışında veya cinsel içerikli fiziksel davranışın herhangi bir biçiminin ortaya çıkması halleri”* dir.²¹

Komisyon raporlarında ve TBMM Genelkurulunda cinsel tâciz kavramının ayrı başlık altında tanımının yapılması önerilmiştir.

21 ODYAKMAZ, “Eşitlik Kurumları”, s.98, s.99, s.100.



Cinsel tâcizi temelde olayın öznel koşulları belirler. Cinsel tâcizin açık ya da örtülü birçok çeşidi vardır. Genelde ast-üst ilişkileri veya kadın-erkek ilişkileri içinde görülmektedir.

Bireyin istemediği halde cinsel şakalara, tekliflere, cinsel içerikli görsel, sözel ya da fiziksel bir harekete mâruz kalması Komisyonların raporlarına göre aşağıdaki şartlarda cinsel tâciz sayılmalıdır:

“Tehdit unsuru taşımayan, ancak rahatsız edici, istenilmeyen ortamları yaratan hareketler.Örneğin, lâf atmak, cinsel içerikli şakalar, iltifatlar ya da argo sözcükler kullanmak, flört etmek için ısrarcı davranışlar, pornografik materyaller rahatsız etmek, kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sorarak veya dedikodu üretmek v.b. Yukarıda belirtilen basit cinsel tâciz hareketlerinin, rahatsız ediciliği yönündeki uyarılara karşın sıklaşarak sürdürülmesi. Tehdit unsuru içeren ve kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik, süreklilik ya da şiddet içeren hareketler (örneğin takip etme, tehdit etme, telefonda ya da elektronik ortamda sıklıkla rahatsız etme, v.b). Cinsel içerikli teklife uymadığı durumlarda kişinin yaşamıyla ilgili bedeller ödeyeceği, uyduğu takdirde ise hak etmediği kazançlar sağlayacağına açık olarak söylendiği veya ima yoluyla belirtildiği durumlar cinsel tâciz olarak tanımlanır.”

bb. Makûl Yerleştirme

Makûl yerleştirmenin de tanınmasının yapılması gerektiğini ifade etmekle birlikte komisyon üyeleri kendileri bir tanım vermemişlerdir.

cc. Pozitif Ayırmıcılık

Daha önce de değinildiği üzere 1982 Anayasasına 2004 ve 2010 değişiklikleriyle giren pozitif ayırmıcılık, kısaca eşit olmayan tarafa, diğer tarafla eşit hale gelinceye kadar fırsat tanınmasıdır. Ancak bu kavramın tanımı Kanunda yer almamıştır.

dd. Topluluklar

Komisyonların raporlarına göre “Topluluklar”ın da ayırmıcılığa mâruz kalacağı belirtilerek “topluluklar”ın veya “insan grupları”nın tarifinin yapılmasının gerektiği belirtilmiştir.

TBMM Genelkurulunda da aynı şekilde ayırmıcılığın tek bir kişiye uygulanabileceği gibi, bir “topluluğa” da ayırmıcılıkta bulunulabileceğinin belirtilmesi gerektiği dile getirilmiş ve ırk, etnik köken, din, mezhep, cinsiyet, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim özellikleri sebebiyle kişilerin olduğu gibi toplulukların da farklı muameleye tâbi tutulabilmekte oldukları açıklaması yapılmıştır.



ee. Bağlantı Ayırıcılığı

Komisyonların raporlarına göre, ayırıcılık temeli bir kişiyle ilgili olduğu halde, onunla bağlantılı fakat ayırıcılık temeli ile ilişkisi bulunmayan bir başka kişinin bu Kanunun ikinci bölümünde düzenlenen hak ve özgürlükler alanında farklı bir muameleye mâruz bırakılmasıdır.

ff. Mağdurlaştırma

Komisyonların raporlarına göre, eşitlik ilkesine uyulmasını talep eden veya bu Kanunda yasaklanan tutum ve davranışlara karşı şikâyetle bulunan, şikâyetle bulunması ihtimali bulunan veya bu şikâyet süreçlerine katılan veya katılması ihtimali bulunan kişiler ile bu kişileri temsil edenlerin bu talep ve şikâyetler nedeniyle mâruz kaldıkları her türlü olumsuz tutum ve davranışı ifade eder.

gg. Ayırıcı Uygulama

2.maddenin 1.fıkrasının (ç) bendinde tanımlanan “çoklu ayırıcılık” kavramı içerisinde var olan “ayırıcı uygulama” kavramının aynı maddede bir başka bent içerisinde ayrıca tanımlanmasının gerekliliği belirtilmiştir.

hh. Uzlaşma²²

Kanunun 2.maddesinin 1.fıkrasına eklenecek bir bent ile mezkûr kanunun 11.maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinde²³ ve 18.maddesinin 3.fıkrasında²⁴ geçen “uzlaşma” kavramının da tanımlanması isabetli olacaktır.

Mezkûr maddede, eski 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanununda olmayan kamu görevlisi²⁵ tanımı isabetli bir şekilde tanımlan-

22 Uzlaşma konusunda ayrıntılı bilgi için bkz. ODYAKMAZ Zehra-Serkan ÇINARLI, *İdarî Uyuşmazlıklarda Yargı Öncesi Çözüm Usûllerinin Uygulanabilirliği*, Ankara Ekim 2013, 168 sayfa, Orion Kitabevi.

23 Kurulun görev ve yetkileri
MADDE 11-

(b) Ayırıcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvurular ile insan hakları veya ayırıcılık yasağı ihlallerine ilişkin re'sen yapılan incelemeleri karara bağlamak, bu başvuru ve incelemelere ilişkin gerekli hallerde uzlaşma sürecini sonuçlandırmak, ayırıcılık yasağı ihlallerine ilişkin bu Kanunda öngörülen idarî yaptırımlara karar vermek.

24 İhlâl incelemeleri
MADDE 18-

(3) Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, re'sen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya dâvet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayırıcılık yasağı ihlâli olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz.

25 Madde 18: “(ğ) Kamu görevlisi: Kamu hizmetlerinin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişiyi,...” (ifade eder).



mıştır. Ayrıca kamu görevlisinin tanımı maddede tartışmaya mahal vermeyecek şekilde geniş olarak ele alınmıştır.

ii. Eşit Muamele Kavramı²⁶

İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifinin amaçları açısından eşit muamele ilkesi; ırk ve etnik kökene dayalı doğrudan ya da dolaysız ayrımcılık olmaması anlamına gelmektedir. Bu direktifin amacı ise üye devletlerde eşit muamele ilkesini geçerli kılmak amacıyla ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığa dayalı bir çerçeve getirmektir.

İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 27 Kasım 2000 Tarih ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifinin amaçları açısından eşit muamele ilkesi, madde 1' de bahsedilen nedenlerden herhangi birisiyle doğrudan ya da dolaylı hiçbir ayrımcılığın olmayacağı anlamına gelecektir.

Bu direktifin amacı, Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe sokmak amacıyla, istihdam ve iş alanlarında din veya inanç, malûiyet, yaş veya cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılığa karşı mücadele etmek için genel bir çerçeve oluşturmaktır.

İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına Dair (yeniden düzenleme) 5 Temmuz 2006 tarihli Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin 2006/54/EC sayılı Direktifinin amaçları bakımından eşit muamele ilkesi doğrudan veya dolaylı özellikle medenî duruma veya aile durumuna atıfta bulunacak şekilde, cinsiyet temelinde her türlü ayrımcılığın yapılamayacağı anlamına gelmektedir.

Komisyon raporlarında dile getirilmemiş olan "eşit muamele ilkesi/veya kavramı"nın – bu tasarının varlık sebebi olduğu için – tanımlarda yer almaması kanaatimizce eksiktir. Yine aynı şekilde ayrımcılık, özellikle pozitif ayrımcılık tanımlar arasında yer almalıydı.

Ancak bu tip tanımlamalar fazla teferruata girmeden, mümkün olduğunca soyut olarak yapılmalıdır. Çünkü uygarlık ilerledikçe, insanlar geliştikçe vaktiyle insan hakkı sayılmayan birçok yeni konular günümüzde en tabî insan hakları olarak kabûl görmektedir. Yıllar ilerledikçe insan hakları ifadesi yeterli gelmeyip, "insan onuru" kavramı ön plâna çıkmıştır. İşte ayrımcılık da zamanla yetersiz kalmış, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık tariflerine ihtiyaç duyulmuştur. Kanunlar ne kadar soyut,

26 ODYAKMAZ, "Eşitlik Kurumları", s.98, s.99, s.100.



elâstikî bir şekilde kaleme alınırlarsa o kadar yeniliklere, gelişmelere uyabilirler ve uzun ömürlü olurlar, gelişmeler karşısında yetersiz kalmazlar, toplumun duyarlı olduğu konulara cevap verebilirler, hassasiyetleri tatmin ederler.O halde bazı kavramların tarifleri, zamanla yeni durumların eklenebilmesi için ucu açık bırakılmalıdır.

Kanunda yer aldığı halde eksik olduğu düşünülen veya hiç yer almayan kavramlar/tanımlar üzerinde durmamızın nedeni; bu Kanun hükümlerini yorumlamakla ve uygulamakla görevli olanlara ufuk genişliği kazandırabilmek ve geniş yorum yapabilmelerinde yardımcı olabilmektir.

B. Ayırmıcılıkla Mücadele (İkinci Bölüm)

1. Eşitlik İlkesi ve Ayırmıcılık Yasağı (3. Madde)

6701 sayılı Kanunda 3. maddenin 1.fıkrası eşitliği, 2.fıkrası ayırmıcılık yasağını, 3.fıkrası ayırmıcılık yasağının ihlâli halinde tedbir almakla ve ihlâli sona erdirmekle yükümlü olan kurum ve kuruluşları, 4.fıkrası sorumluluk altında bulunanların ayırmıcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için tedbir alma yükümlülüğünü düzenlemektedir.

a) Eşitlik İlkesi (3. Maddenin 1. Fıkrası)²⁷

Kanuna göre, *“Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.”*

TBMM Genelkurulunda *“Herkes hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir. Kadınlar ve erkekler arasındaki eşitlik ile çocuklara, yaşlılara, engellilere, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malûl ve gaziler için alınacak tedbirler bu ilkeye aykırı sayılamaz.”* şeklinde öneri getirilmiş, ancak kabûl edilmemiştir.

b) Ayırmıcılık Yasağı (3. Maddenin 2. Fıkrası)

3.maddenin 2.fıkrası bu Kanunun kapsamında ayırmıcılığın yasak olduğu ayırmıcılık türlerini saymaktadır.

Amacı ayırmıcılığı engellemek, eşitliği sağlamak ve bu ilkeleri tüm ülkede etkili bir şekilde uygulamak olan bir kanunun *“ayırmıcılık yasağı”*-nin düzenlenmesiyle ilgili olan hükmünde hem Türk Ceza Kanununda, hem Anayasanın 10. maddesinde, hem de Anayasanın 90.maddesine göre kabûl ettiğimiz ve iç hukukumuzun birer parçası olan milletlerarası antlaşmalar uyarınca eşitlik ilkesinin açıklanmasında mutlaka sayılması gereken ibareler vardır.Bunlar bizim Anayasamızın 10.maddesinde *“Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle....”* şeklinde ifadesini bulmuştur.

27 ODYAKMAZ, “Eşitlik Kurumları”, s.98, s.99, s.100.



TBMM Genelkurulunda tasarıda “mezhep” kelimesinin geçmeyişi eleştirilmiş ve mezhep kavramının olmayışının; mezhep nedeniyle ayırıcılık yapılabileceği, eşitliğin bozulabileceği, mezhep nedeniyle yapılacak ayırıcılığı bu Kanunun yasaklamadığı anlamının çıkarılacağı söylenmiştir.

Ancak tasarıda geçmeyen “mezhep” ibaresinin eleştiriler göz önüne alınarak Kanunun 3.maddesinin 2.fıkrasına eklenmesi kabûl edilmiştir. Gerekçe olarak da Anayasanın 10.maddesiyle paralellik sağlamanın amaçlandığı belirtilmiştir.

3. maddenin 2. fıkrasına Anayasanın 10.maddesiyle uyum sağlaması açısından “mezhep” ibaresinin eklenmesi uygun olmuştur.

Yine ikinci fıkrayla ilgili olarak “etnik köken” ibaresinin madde metninden çıkarılması gerektiği belirtilmiştir. Ayırıcılık yasağının sınırlı sayıda sayıldığı eleştiriler arasındadır.

2. fıkra Anayasanın 10.maddesine (“... Herkes dil, ırk, renk, cinsiyet, siyâsî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep...”) yer vermekte, fakat anayasada geçen mezhepten sonra gelen “ve benzeri” ibaresi yerine başka bazı kavramlarla birlikte “etnik köken” ibaresini kullanmaktadır. Komisyonlardaki muhalefet şerhlerinden birinde, bugün herkesin etnik kökeni ne olursa olsun zaten kanun önünde eşit olduğu, siyâsî olarak yer verilmesinin uygun olmadığı ifade edilmiştir.

Kanaatimizce 2. fıkradan çıkarılması önerilen “etnik köken” ifadesinin bu fıkrada kalması uygun olmuştur.

Anayasanın 10.maddesindeki “... ve benzeri sebepler” ibaresinin tasarıda yer almayışının bazı insanların cinsel yönelimlerinden dolayı ayırıcılığa mâruz kalmalarına sebep olacağı, bunun da Anayasaya, milletlerarası sözleşmelere aykırılık teşkil edeceği anlatılmıştır.

Nitekim Komisyonların raporlarındaki hemen hemen bütün muhalefet şerhlerinde uluslararası belgelerde yer alan cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimleri farklı olan bireylerin görmezden gelinerek ayırıcılık türleri arasında sayılmadığı dile getirilmiş, “cinsel kimlik ve cinsel yönelim” ibaresinin yer alması gerektiğine vurgu yapılmıştır. Eşcinselliğin bir hastalık olmayıp bir tercih olduğu ifade edilmiştir.

Avrupa Birliği 2015 İlerleme Raporunda “Türkiye’de lezbiyen, eşcinsel, biseksüel, transseksüel ve interseks bireylerin temel haklarına saygı gösterilmemesi ciddi bir endişe kaynağıdır” denildiği de Genelkurulda ifade edilmiştir.



Ayrımcılık yasağının kapsamının Avrupa Birliği Direktifleri ve uluslararası standartlara göre genişletilmesi istenilmektedir. Nitekim konumuzla ilgili Avrupa Birliği Konsey Direktifleri “amaç” maddelerinde üye devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak amacıyla düzenledikleri alanları belirtirken “cinsel yönelim”i de saymaktadırlar.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi 31 Mart 2010’da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadelede alınacak önlemlere ilişkin üye devletlere yönelik CM/Rec (2010) 5 no.lu bir tavsiye kararı almıştır: “Üye devletler, ayrımcılığı yasaklayan ya da önleyen ulusal mevzuatlarının aynı zamanda cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temeli dahil, çoklu nedenlere dayalı ayrımcılığa karşı koruma sağlaması amacıyla önlemler almak üzere teşvik edilmektedirler” denilmektedir.

Uluslararası sözleşmelerde cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine bakılmaksızın tüm bireylerin insan haklarının desteklenmesi düzenlenmektedir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin eşitlik ilkesi gereği olarak cinsel yönelim ve cinsiyet kimlikleri farklı olan bireylerin ayrımcılık yasağından faydalanma hakları bulunmaktadır.

Biz kendi toplumumuzun tarihten günümüze kadar gelen değer yargılarını gözdardı edemeyeceğimizden, ancak taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelere de aykırı davranamayacağımızdan bu Kanunda ileride yapılacak bir değişiklikte Anayasadaki gibi “...ve benzeri sebeplerle” ibaresinin ileride şimdiden düşünölemeyen bazı eylem veya davranışların da ayrımcılık yasağına dâhil edilebilmesi için eklenmesinin uygun olacağını düşünöyoruz.

c) Ayrımcılık Yasağının İhlâli Halinde Tedbir Almakla Yükümlü Olan Kamu Kurum ve Kuruluşları İle Kamu Kurumu Niteliğindeki Meslek Kuruluşları (3. Maddenin 3. Fıkrası)

Ayrımcılık yasağının ihlâli halinde konuyla ilgili olarak görevli ve yetkili bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının tedbir almakla yükümlü olduğunu belirten 3.fıkranın sonuna “Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının alacağı tedbirler ve bunların uygulanması çıkarılacak yönetmelikle belirlenir” ibaresinin eklenmesi önerilmiştir.

Komisyon çalışmalarında “ayrımcılık yasağını ihlâl edenler”e uygulanan yaptırımların da tek tek sayılması ve bunlara ilişkin bir yönetmelik çıkarılacağına belirtilmemesi eleştirilmiştir.



d) Ayırmıcılık Yasağı Bakımından Sorumluluk Altında Olan Gerçek ve Özel Hukuk Tüzel Kişileri (3. Maddenin 4. Fıkrası)

3.maddenin 4.fıkrası önce ayırmıcılık yasağını uygulamak bakımından sorumluluk taşıyanları gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri olarak belirledikten sonra, bunların yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayırmıcılığı tespit etmekle, ortadan kaldırmakla ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlü olduklarını hüküm altına almaktadır.

2. Ayırmıcılık Türleri (4. Madde)

6701 sayılı Kanununun iki fıkradan oluşan dördüncü maddesinin 1. fıkrası ayırmıcılık türlerini saymakta, 2. fıkrası eşit muamele ilkesine uyulması veya ayırmıcılığın önlenmesi amacıyla kısaca adlî veya idarî süreçleri başlatan kişilerin mâruz kaldıkları olumsuz muamelelerin de ayırmıcılık teşkil edeceğini düzenlemektedir.

a) Bu Kanun Kapsamına Giren Ayırmıcılık Türleri (4. Maddenin 1. Fıkrası)

Komisyonlarda ve TBMM Genelkurulunda mağdurlaştırma, bağlantı ayırmıcılığı, dışlama, yoksun bırakma, üstün tutma hallerinin de ayırmıcılık türlerine eklenmesi istenmiştir.

TBMM Genelkurul görüşmelerinde birinci fıkrada sayılan ayırmıcılık türleri arasında (c) bendindeki çoklu ayırmıcılığın zıddı olan “tekli ayırmıcılık” türünün yasaklanmamış olması eleştirilmiştir.

Ayırmıcılık türleri arasına “...ve benzeri şekilde” veya “ve benzeri” ibaresinin konulmasının uygun olacağı, kanun tekniği açısından tahdidî olarak sayılmasının ileride zorluklara yol açabileceği ifade edilmiştir.

Biz de bu görüşlere – bu kadar zor konuları içeren bir kanunun yorumunun ve uygulanmasının ayırmıcılık türleri sayıldıktan sonra “... ve benzeri” ifadesinin eklenmesiyle daha kolay bir şekilde somut olaylara uygulanabileceğini düşünerek – katılıyoruz.

4.maddenin 1.fıkrasında sayılan ayırmıcılık türlerinin arasında (e) bendindeki işyerinde yıldırmanın, aynı zamanda bezdirme anlamına da gelen ‘mobbing’in yer alması çok isabetli bir düzenlemedir.

Ancak şunu da belirtmek gerekir ki; Türkiye’nin uluslararası taahhütlerinde yer alan birçok ayırmıcılık temeli bu Kanun kapsamına alınmamıştır: Toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelinde ayırmıcılık, sosyal statü temelinde ayırmıcılık, çoklu ayırmıcı-



lık, mültecilik²⁸ ve sığınma statüsüne ilişkin ayrımcılık gibi halleri de bu Kanunun uygulanması sırasında – hükümleri geniş yorumlayarak – göz ardı etmemelidir.

b) İdarî veya Adlî Süreç Başlatan veya Bu Süreçlere Katılan Diğer Kişilerin Bu Nedenle Marûz Kaldıkları Olumsuz Muameleler (4. Maddenin 2. Fıkrası)

4.maddenin 2.fıkrası Kanunun amacı olan eşit muamele ilkesine uyulmasını sağlamak veya ayrımcılığı önlemek amacıyla idarî veya adlî süreçleri başlatan kişilerle bu süreçlere katılan kişilerin veya bunların temsilcilerinin durumunu düzenlemektedir.Fıkra, sayılan kişilerin bu süreç nedeniyle mâruz kaldıkları olumsuz muamelelerin de ayrımcılık teşkil edeceğini belirtmektedir.

2.fıkarda; ayrımcılığa uğrayıp hak arayanların bu süreç sırasında bu sebeple mâruz kaldıkları ve mağdurlaştırma olarak ifade edilen muamelelerin de ayrımcılık teşkil edeceği anlatılmak istenmekle beraber, bu hükümün daha anlaşılır bir şekilde ifade edilebileceğini düşünmekteyiz.

3. Ayrımcılık Yasağının Kapsamı (5. Madde)

a) Hizmet Türleri (5. Maddenin 1. Fıkrası)

6701 sayılı Kanunun 5.maddesinin 1.fıkrası: “Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.” şeklindedir.

“... Bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz...” ibaresi yerine “...bilgi almak isteyen gerçek ve tüzel kişiler aleyhine ayrımcılık yapamaz...” şeklinde düzenlenmesi önerilmiştir.

Ayrıca ayrımcılık yasağının kapsamının genişletilerek “...kişi”den sonra gelmek üzere “... ve kişi grupları” aleyhine de ayrımcılık yapılamayacağını belirtmesi önerilmiştir.

“Seçme ve seçilme hakkı dahil olmak üzere kamusal yaşama katılım bakımından, hiç kimse aleyhine...” ayrımcılık yapılamayacağı şeklindeki ekleme de öneriler arasındadır.

28 Bu konuda bkz. ALTINIŞIK, Çiğdem-Mehmet Şahin YILDIRIM, **Mülteci Haklarının Korunması**, [basım yeri yok] Ocak 2002, xiii+393 sayfa, Ankara Barosu Yayınları.



b) Hizmetlerin Sunulduğu Alanlar (5. Maddenin 2. Fıkrası)

5.maddenin 2.fıkrasında; yukarıda sayılan hizmetlerin plânlaması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişilerin ve kurumların, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makûl düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü oldukları hüküm altına alınmıştır.

Komisyonların raporlarında 5.maddenin 2.fıkrasının ciddi bir eksiklik içerdiği, farklılıklar salt engellilere özgülenmiş olduğundan, bu haliyle düzenlemenin kendisinin dolaylı ayrımcılık uygulaması niteliğinde gözüktüğü belirtilmiştir. Eleştirilere göre bu haliyle fıkra, hizmetlerin tasarlanması ve sunulmasında; engelliler dışındaki, belli şartları ve özellikleri nedeniyle farklı ihtiyaçları ortaya çıkan birey ve grupların (Müslüman olmayan cemaatler, kürtler, alevîler, romanlar, kadınlar, eşcinseller, çocuklar, vb.) ihtiyaçlarının dikkate alınmasında ve bunlara ilişkin makûl düzenlemeler yapılmasında ihmalkâr davranılabilmiş, bu gruplar dikkate alınmayabilirmiş gibi bir sonuç doğurmaktadır. Yine raporlara göre; bu madde değiştirilmeli, aşağıdaki gibi düzenlenmelidir: Bu hizmetlerin tasarlanması ve sunulmasından sorumlu olan kişi ve kurumlar, kimi özellikleri nedeniyle farklı ihtiyaçları olan birey ve birey grupları ile engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makûl düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.”

Başka bir öneri de, 2.fıkradaki “engelli grupların” ibaresi yerine “Engellilerin, kadınların, çocukların, yaşlıların, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malûl ve gazilerin” ibaresinin eklenmesi şeklindedir.

Ayrımcılığın kapsamının sadece engelli grupların ihtiyacıyla sınırlı tutulduğu, içeriğinin genişletilmesi, belediye hizmetleri ile bankacılık, sigortacılık, ticaret gibi tüm alanları da kapsayacak şekilde yeniden düzenlenmesi gerektiği belirtilmiş, ayrıca ayrımcılık yasağının sadece kişi aleyhine değil, “kişi ve gruplar” aleyhine olarak genişletilmesi önerilmiştir.

“...farklı engelli grupların ihtiyaçları...” ibaresi yerine “kimi özellikleri nedeniyle farklı ihtiyaçları olan birey ve birey grupları ile engelli grupların...” ibaresinin konulması önerilmiştir.

TBMM Genelkurulunda 5.madde ile ilgili görüşmelerde seçim zamanlarında belediyelerin billboardlarının kullanılmasıyla ilgili olarak siyasî partilerin mâruz kaldıkları zorlukların, 5.maddedeki ayrımcılık yasağının kapsamına nasıl gireceği sorulmuştur.

Biz bu fıkraların düzeltilmeleri önerisine katılmakla birlikte değiştirme gerekçesine, daha doğrusu ayrımcılığa uğruyormuş gibi sayılan birey gruplarından bir kısmının, daha açık bir ifadeyle ülkemizde burada belir-



tilen bazı grupların ayırmıcılığa uğradığına inanmamaktayız.

4. İstihdam ve Serbest Meslek (6. Madde)

6701 sayılı Kanunun gerekçesinde de açıklandığı üzere “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6.madde ile kamu kurum ve kuruluşları ile özel sektörde istihdam ve iş ile ilgili süreçlerde ayırmıcılık yasağı düzenlenmektedir. İstihdam alanı, ilgili Avrupa Birliği müktesebatı kapsamında ayırmıcılık yasağının uygulandığı ana kategorilerden birini oluşturmaktadır. Maddede ilgili Avrupa Birliği müktesebatı ışığında, iş ile ilgili süreçlerin tümünde ayırmıcılık yasağı düzenlenmekte ayrıca kadınlara karşı güvence sağlanmaktadır.

6.madde kimlerin ayırmıcılık yapamayacağını, kimlere hangi çeşit başvurularda ayırmıcılık yapılamayacağını, iş ile ilgili hangi süreçlerde ve hangi konularda ayırmıcılık yapılamayacağını düzenlemektedir.

Kadınları güvence altına almakta, serbest mesleğin çeşitli aşamalarında ayırmıcılık yapılamayacağını, İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmelerinin, kamu kurum ve kuruluşlarındaki istihdamın bu madde kapsamında olduğunu belirtmektedir.

a) İş İle İlgili Süreç Boyunca Ayırmıcılık Yasağı (6. Maddenin 1. Fıkrası)

6.maddenin 1.fıkrası işverenin veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişinin, işverenin bir çalışanına veya çalışmak amacıyla başvuran kişiye, işyeriyle veya iş ile ilgili bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine ayırmıcılık yapılamayacağını düzenlemektedir.

İşle ilgili süreçleri veya aşamalarını da bilgilendirme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları, çalışma ve çalışmanın sona ermesi şeklinde saydıktan sonra işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayırmıcılık yapılamayacağını eklemektedir.

Aleyhinde ayırmıcılık yapılabilecek kişileri de; o işverenle çalışmakta olan veya çalışmak amacıyla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere başvuran kişi, herhangi bir sıfatla çalışmak üzere işyeri veya iş ile ilgili bilgi edinmek isteyen kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri ve iş ile ilgili bilgi edinmek isteyen kişi olarak saymaktadır.

b) 1. Fıkranın Kapsamına Giren Hususlar (6. Maddenin 2. Fıkrası)

6.maddenin 2.fıkrası; 1.fıkradaki işle ilgili sürecin ayrıntılarını saymakta; iş ilânı, işyeri, çalışma şartları, meslekî rehberlik, meslekî eğitim ve yenden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme



ve meslekî hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsadığını belirtmektedir.

Burada "...ve benzeri hususlar.." ibaresinin bulunması doğru olmuştur.

Ayrımcılık yasağı kapsamının Avrupa Birliği Direktifleri ve uluslararası standartlara göre genişletilmesi, LGBTİ'lerin bu kapsama girebilmesi ve cinsel kimliğe ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın da yasaklanabilmesi ve ayrımcılık temellerine yenilerinin eklenebilmesi için bu fıkranın ucunun açık bırakılması gerektiği komisyon üyelerinin bir kısmı tarafından belirtilmiştir.

c) Kadınlara Güvence Sağlayan Hüküm (6. Maddenin 3. Fıkrası)

3.fıkra ile işveren veya işverenin yetkilendirdiği kişi tarafından iş başvurularının gebelik, annelik, çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedilemeyeceği düzenlenmekte, böylece kadınların iş hayatında karşılaşılabileceği zorluklara karşı bir güvence sağlanmaktadır.²⁹

Avrupa Birliği cinsiyete karşı ayrımcılığı önleme konusuna çok önem vermektedir. Din veya inanç, yaş, engellilik veya cinsel tercih alanlarındaki ayrımcılıkla ilgili Çerçeve Direktif (2000/78/EC) bir eşitlik kurumu kurulması yönünde bir şart içermemektedir. Bununla beraber cinsiyete ilişkin ayrımcılık yapılmaması ve eşit muamelenin sağlanması için bir eşitlik kurumu kurulması 76/207 sayılı Direktifin 8a maddesini değiştiren 2002/73 sayılı Direktifte öngörülmüş ve son tarih olarak da 5 Ekim 2005 verilmiştir.

Görüldüğü üzere ayrımcılığın tüm alanları için eşitlik kurumları kurulmasına yönelik bir Avrupa Birliği Konsey Direktifi olmamasına rağmen, cinsiyet yönelik ayrımcılık ihlâlinin önlenmesi için eşitlik kurumu kurulması ihtiyacı görülmüş ve zorunlu olarak kurulması kararı alınmıştır.³⁰

d) Serbest Meslekle İlgili Ayrımcılık Yasağı (6. Maddenin 4. Fıkrası)

6701 sayılı Kanunun 6. maddesinde serbest mesleğe kabûl, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri konularda ayrımcılık yapılamayacağı düzenlenmiştir.

29 ODYAKMAZ Zehra, "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Açısından Türk Kadınının Durumu", *İşveren*, Nisan- Mayıs 2005, S.7-8, C.43, s. 34-37; TÜRK, Hikmet Sami: age.

30 ODYAKMAZ, "Eşitlik Kurumları", s.102.



e) Kamu Kurum ve Kuruluşlarında İstihdamla İlgili Ayırmıcılık Yasası (6. Maddenin 6. Fıkrası)

Komisyonlarda kamu kurum ve kuruluşlarında istihdamın bu maddeye tâbi olacağını düzenleyen 6. fıkranın soyut olduğu ileri sürülmüştür.

TBMM Genelkurulunda 6.maddenin 6.fıkrası için teklif edilen değişiklik şöyledir: “Her kişi kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete almada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez, hizmetin görüleceği yer veya hizmet ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhinde bilgilenme, başvuru, çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere hizmetle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayırmıcılık yapılamaz. Ayırmıcılık yasağı; çalışma yeri, çalışma koşulları, ücret ve diğer malî hak ve menfaatler, hizmet-içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları kapsar.”

f) 6. Maddeye Yeni Bir Fıkra Eklenmesi Önerisi

Komisyon üyelerinin bir kısmı 6.maddeye “İşveren tam süreli çalışan karşısında kısmî süreli çalışana farklı muamele yapamaz” fıkrasının eklenmesini önermişlerdir.

Hem kamu kurum ve kuruluşlarında, hem özel sektörde istihdamla ve aynı zamanda iş ile ilgili süreçlerin tümünde ayırmıcılık yasağının hüküm altına alındığı 6. madde özellikle “kadınlar” ve “kısmî süreli çalışanlar” için önem arz etmektedir. Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türü Ayırmıcılığın Önlenmesi Sözleşmesine taraf olduğumuz da dikkate alındığında buradaki düzenlemenin önemi daha iyi anlaşılacaktır.³¹

Gerek imzalayıp onayladığımız uluslararası sözleşmelerin, gerek İş Kanunu gibi ulusal mevzuatın kadınlara ayırmıcılık yapılmaması veya eşit muamele yapılmasını kapsayan hükümler içermesi çok önemli olmakla beraber uygulamanın da aynı doğrultuda olmasının sağlanmasının işte ancak bu Kanunun bu hükümleriyle başarılacağı kanaatindeyiz.

Kısmî zamanlı çalışanlara gelince; gerçekten iş ilişkisinde tam süreli çalışan karşısında kısmî süreli çalışanlar aleyhine yapılan ayırmıcılık çok sık rastlanan bir durumdur. Bu örneğe Avrupa Birliği ülkelerinde de rastlanmaktadır. Önemli olan husus; işyerinde devamlı bulunmak olmayıp, verilen işin en iyi şekilde mümkün olan en kısa sürede yapılmasıdır. Bu hususun özellikle işverene öğretilmesiyle ayırmıcılığın bu türünün önlenbilmesinin belki mümkün olabileceğini düşünmekteyiz.

31 ODYAKMAZ, “Kadınlara Ayırmıcılık.”, agm.



5. Ayırmıcılık İddiasının İleri Sürülemeyeceği Haller Ve İstisnalar (7. Madde)

6701 sayılı Kanunun bir fıkradan oluşan 7. maddesinde ayırmıcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği durumlar bentler halinde sayılmaktadır.

a) İstihdam ve serbest meslek alanlarında ayırmıcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller (md.7/f.1/(a) bendi)

7.maddenin 1.fıkrasının (a) bendi istihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu meslekî gerekliliklerin varlığı halinde amaca uygun ve orantılı farklı muamelelerde ayırmıcılık iddiasında bulunulamayacağını düzenlemektedir.

Komisyon üyeleri bu bendin muğlak, ucu açık, tehlikeli ve kanunun ruhuna aykırı olduğunu ifade etmişler, yalnızca istihdamda ayırmıcılığın ayrıntılı olarak düzenlendiğini, ancak diğer sektörlere değinilmediğini dile getirmişlerdir.

Bu kurumun kararlarının mahkemelerde resmî rapor olarak kullanılacağı dikkate alındığında bu bendin bu şekilde ucu açık olarak düzenlenmemesi gerektiğini belirtmişlerdir.

Kurul tarafından sonuçlandırılan başvurulara ilişkin davalarda, yargı yerlerinin; Kurulun kararını bilirkişi raporu olarak değerlendirebileceğini düzenleyen ihlâl incelemeleriyle ilgili 18.maddenin 6.fıkrası Genelkurulda tasarıdan çıkarılmıştır.

b) Sadece Belli Bir Cinsiyetin İstihdamını Zorunlu Kılan Durumlar (md.7/f.1./(b) bendi)

Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlarda ayırmıcılık iddiasının ileri sürülemeyeceğini hüküm altına alan bu bendin "belli bir cinsiyetin istihdamı..." diyerek 5 Temmuz 2014 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunundaki istisnadan da daha kapsamlı olup bu Kanunun gerisinde kaldığı Komisyon raporlarında belirtilmiştir. Uluslararası Çalışma Teşkilâtının (ILO) 111 no.lu Ayırmıcılık Sözleşmesinin hükmüyle de çelişkili olduğu ve (b) bendinin tasarıdan çıkarılması veya "imamlık, ebelik.... gibi" ibaresinin eklenmesi önerilmiş, ancak öneri kabûl görmemiştir.

7.maddenin 1.fıkrasının (b) bendinin çok kapsamlı ve olumsuz yorumlanmaya müsait bir istisna olduğunu düşünmekteyiz. Bilhassa, 1985 yılında taraf olduğumuz Birleşmiş Milletler Kadına Karşı Her Türlü Ayırmıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) hükümleri ışığında da bu bendin başka türlü daha doğrusu daha dar ifade edilmiş olmasının gerekliliğini düşünüyoruz.



Genelkurul görüşmelerinde verilen; erkeklerin hemşire, kadınların otobüs şoförü olarak çalıştığına dair örnekleri, eşitlik politikalarını, farklılıkları arttıran programlara olan ihtiyaçları göz önünde tutarak, “*Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar*” ibaresinin Anayasanın 10.maddesindeki pozitif ayrımcılıkla ilgili fıkraya aykırı olduğunu düşünmekteyiz.

c) İşe Kabûl ve İstihdam Sürecinde Yaş Temeline Dayalı Farklı Muamele (md.7/f.1/(c) bendi)

1.fıkranın (c) bendi ile, hem işe kabûl sırasında hem de istihdam sürecinde, hizmetin getirdiği zorunluluklardan dolayı yaş sınırının belirlenip uygulanması nedeniyle ve ayrıca amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muameleye karşı ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hüküm altına alınmıştır.

Bu bendin getirdiği istisna hükmüne katılıyoruz. Ancak ifadenin doğruluğu bakımından “yaşa dayalı...” yerine “yaş temeline dayalı..” ibaresinin kullanılmasının daha iyi bir anlatım şekli olduğunu düşünüyoruz.

d) Çocuk veya Özel Bir Yerde Tutulması Gereken Kişilere Yönelik Özel Tedbirler (md.7/f.1/(ç) bendi)

Çocuklarla özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirlerle ilgili istisna hükmünün yerinde bir düzenleme olduğunu kabûl ediyoruz. Ancak yine ifade bakımından aynı anlama gelen tedbir ve önlem kelimelerinin farklı anlama gelen kelimeler gibi aynı cümlede “... *özel tedbirler ve koruma önlemleri...*” şeklinde kullanılmasını yanlış buluyoruz.

e) Bir Dine Ait Kurumda Sadece O Dine Mensup Kişilerin İstihdamı (md.7/f.1/(d) bendi)

Bu fıkra bir dine ait kurumda sadece o dine mensup kişilerin istihdamını düzenlemektedir.

TBMM Genelkurulunda bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceğini düzenleyen (d) bendinin Kanunun lâfzına ve ruhuna aykırı olduğu, bir dine ait kurumlardaki din hizmeti veren kişilerin ille de o din mensubu olmalarının gerekmediği, bu istisnanın kendisinin ayrımcılık teşkil ettiği ileri sürülmüştür.

Maddenin (b) bendinde yer alan “*Bir dine ait kurumda ...sadece o dine mensup kişilerin istihdamı*” edileceğine dair hükümde gözetilen amaçla yapılan düzenleme arasında ölçülülük ilkesinin gözardı edildiğini düşünmekteyiz.



Komisyonlarda önerilen “her din ve inanç için bu alandaki istihdam, o din ve inancın özelliklerine aykırı olamaz” hükmünün daha uygun olacağına inanmaktayız.³²

SONUÇ VE ÖNERİLERİMİZ

Hak, hukuken korunan menfaat demektir. Hak, içinde adaleti, doğruyu, gerçeği ve eşitliği barındırmaktadır. Hak, eşitlik ve adalet ancak bir arada olduğu sürece bir anlam ifade etmektedir. Hak yoksa eşitlikten veya diğerlerinden bahsetmek anlamsız olacaktır.

İşte bu kısa açıklamadan hareketle; bu Kanunun düzenlediği aynı amaca ulaşma yolunda, fakat birbirinden farklı çalışmalar gerektirecek bazı konuları ayırmakta fayda vardır:

Ancak önce insan hakları ihlallerinin durdurulması, ayırimcılığın önlenmesi, eşitliğin sağlanması bakımından fırsat eşitliği verilmesi için bu kavramların her birinin farklı içeriklere sahip olduğunu bilmek gerekmektedir.

- Bu ihlallerin, eşitsizliklerin, ayırimcılığın artık yapılmaması ve tüm toplumu bilinçlendirmek, işverenleri eğitmek için uzun vadeli plânlar yapılması başka bir fonksiyondur;

- İnsan hakkı ihlâl edilen, eşitsizliğe, ayırimcılığa mâruz kalan mağdurları korumak, haklarını geri vermek veya geri verilmesine aracı olmak başka bir fonksiyondur;

- İnsan haklarının ihlâl edilmemesi, ayırimcılık yapılmaması için gerek toplumu bilinçlendirmek, gerek mağdurlarla ilgilenmek için kuruluşlar, komisyonlar kurmak üzere kanunlar, kararnameler çıkarmak başka konudur;

- Bu mevzuatı kabûl ettikten sonra bu kurumları fiilen kurmak başkadır;

- Hattâ bu kurumları kurduktan sonra bunları faaliyete geçirmek yine başka bir fonksiyondur.

Ayrı ayrı kurulan yani insan hakları kurumu, ayırimcılık kurumu, ulusal önleme mekanizması gibi ayrı ayrı yapıların tek bir çatı altında toplanması halinde daha etkin çalıştıkları ve özellikle yetki kargaşasına neden olan hususların ortadan kaldırıldığı görülmüştür. İngiltere, Hollanda, Fransa'yı örnek olarak verebiliriz.

32 6701 sayılı Kanunun üçüncü-altıncı bölümleri (8-26. maddeler), “6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-II” başlıklı makalemizde değerlendirilecektir.



Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun yetkilerinin diğer kurumlarla karışarak mağdurlarda başvuru yeri konusunda karışıklık yaratacağını sanmıyoruz.

Eğer ayrımcılık ve eşitsizlik "idare"den kaynaklanıyorsa mağdur Kamu Denetçiliği Kurumuna başvurmalıdır.

Bu ihlaller gerçek ve özel hukuk kişilerinden kaynaklanıyorsa mağdur Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvurmalıdır diye düşünmekteyiz.

İnsan hakları ihlallerinin, ayrımcılığın, eşitsizliğin insanlık için kesinlikle önlenmesi gerekmektedir. Günümüzde hemen hemen bütün toplumlar bu problemin giderilmesinin bilincine varmış, gereken tedbirleri almak ve bu hallere son vermek için çalışmaktadırlar.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun başarılı olması için talebin, ihtiyacın halktan gelmesi sağlanmalıdır.

Ancak bütün bu çalışmaları başarıya götürecek olan ne kanunlar ne de kurulacak kurumlardır. Asıl olan insan unsuru olup bütün bireylerin bu konularda eğitilmesidir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun yakın bir gelecekte insan haklarının, ayrımcılığın, eşitsizliğin önlenmesi konusunda başarıya ulaşacağını düşünüyoruz.

Ancak bütün bireylerin bu konularda eğitilmeleri sonucunda bütün insanların eşit olduğu, hiçbir bakımdan ayrımcılığa uğramadığı bir dünyaya kısa zamanda kavuşacağımıza inanıyoruz.

İnsan haklarının korunması, her çeşit eşitsizliğin giderilmesi, her çeşit ayrımcılığın önlenmesi için yürürlüğe girmiş bu Kanun kapsamında uygulanabilecek birkaç önerimiz bulunmaktadır:

Birinci önerimiz: İşi bilimsel yönden inceleyecek, insan hakları, ayrımcılık, fırsat eşitliği konularında araştırmalar, anketler yapacak, bunları kamuoyu oluşturmak amacıyla, başta yasama organı olmak üzere yönetim birimlerine danışmanlık yapacak, somut olaylarda bilirkişi olarak hizmet verecek bir "Enstitü" kurulmalıdır.

Bu enstitünün amacı; eşitsizliği, ayrımcılığı ve insan hakları ihlallerini önleyecek tedbirleri saptamak ve bu konularda herkese özellikle de insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğitimcilerine "eğitim" vermek olmalıdır.

Bu enstitü Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu gereği kurulmuş olan Kurumun; 9.maddede düzenlenen görevlerini, özellikle



1.fıkranın (b) bendinde düzenlenmiş olan “...bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek” görevini yerine getirmede yardımcı, hattâ öncü olacaktır.

Bu enstitünün varlığına ilerleyen zamanlarda çok ihtiyaç duyulacaktır. Çünkü Kurum insan hakları ihlallerini, ayrımcılık yasağı ihlallerinire’sen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak, sonuçlarını takip etmekle (md.9/f.1/(f) ve (g) bentleri) ancak meşgûl olacak, konuyu bilimsel yönden inceleyecek ayrı bir birime ihtiyaç duyacaktır. İşte kurulmasını önerdiğimiz “Enstitü” bu görevi yerine getirecektir.

İkinci önerimiz: Parlâmentoda, bütün bu çalışmaları yönlendirecek mevcut İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu ile Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu “İnsan Hakları İhlallerini, Eşitsizliği ve Ayrımcılığı Önleme Komisyonu” şeklinde yeniden düzenlenerek çalışma alanları genişletilebilir.

Üçüncü önerimiz: Özel bilgi ve usulî hükümlerin uygulanmasını gerektiren eşitsizlik ve ayrımcılık konularını inceleyip karara bağlamakla görevli “Eşitsizliğin ve Ayrımcılığın Önlenmesi Mahkemeleri” kurulmalıdır.

Dördüncü önerimiz: Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili eğitimin mutlaka bütün aşamalarda müfredata girmesidir. Bu eğitim okul öncesi (yuvadan) eğitimden başlayarak bütün tahsil hayatı boyunca, çalışma hayatında da hizmet-içi eğitimle devam etmelidir.

Beşinci önerimiz: Mağdurlara bir tazminat ödenmesi ve ödenmesi gereken tazminatın miktarıyla ilgilidir.

Avrupa Birliği Konsey Direktiflerinde yer alan benzer hükümlerden bir tanesi de üye devletlerin mağdura tazminat ödemesiyle ilgili koydukları yaptırımların etkili, orantılı ve caydırıcı olması gerektiği şeklindedir.

Milletlerarası Adalet Divanı; eşit muamele ilkesinin ihlali durumunda ayrımcılığa uğrayan mağdura verilecek tazminatın uğranılan zarar nispetinde olması gerektiğini hükme bağlamıştır. Tazminatta üst sınır belirlemeyi de kabûl etmemektedir.

Altıncı önerimiz Kanunun uygulanması ile ilgili olacaktır:

6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanununa nazaran daha ayrıntılı hükümler ihtiva eden 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu için ivedilikle “uygulama yönetmeliği”nin çıkarılması gerektiğini düşünüyoruz.



Yedinci önerimiz: Bu Kurumun çalışmaya başlamasından kısa bir süre sonra yeniden ele alınacağını tahmin ettiğimiz bu Kanunda mevcut bazı dağınıklıklar değişiklik çalışmaları sırasında giderilmelidir.



KAYNAKLAR

AKAL Cemal Baki/ ERÖZDEN Ozan/AKBULUT Olgun/ ZEYBEKOĞ-
LU Emre, **İnsan Haklarının Tarihsel Gelişimi**, Birinci Basım, [basım yeri
yok], Nisan 2003, 80 sayfa, Toplumsal Katılım ve Gelişim Vakfı (Avrupa
Birliği'nin desteğiyle).

ALTINIŞIK Çiğdem/YILDIRIM Mehmet Şahin, **Mülteci Haklarının
Korunması**, [basım yeri yok] Ocak 2002, xiii+393 sayfa, Ankara Barosu
Yayınları.

**Avrupa Birliği Sürecinde Uluslararası İnsan Hakları Sözleşmeleri ve
Türkiye** (Hazırlayan: Zeynep Oya USAL), İstanbul Ağustos 2006, 74 sayfa,
İktisadî Kalkınma Vakfı Yayınları No:195.

ÇEÇEN Anıl, **İnsan Hakları Rehberi**, Ankara 1999, 844 sayfa, Bilim
Yayınları:74.

ÇEÇEN Anıl, **İnsan Hakları**, İkinci Basım, [basım yeri ve yılı yok], 251
sayfa, Gündoğan Yayınları.

DENİZ Yusuf: **Türk İdare Hukuku Açısından Kamu Denetçiliği Ku-
rumunun Görev Alanı**, Konya 2014, T.C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilim-
ler Enstitüsü Doktora Tezi, VII+343 sayfa.

DERDİMAN Ramazan Cengiz, **İdarî Yargının Genel Esasları**, Yeni De-
ğişikliklere Göre Güncellenmiş 3.Baskı, Bursa 2014, s.13, Aktüel Yayınları.

DOĞANAY Selim, "İdarî Yaptırımlar ve Avrupa İnsan Hakları Mah-
kemesinin Konuya Yaklaşımı", **Adalet Dergisi**, Ocak 2016, S.54, s.19-36.

DONNELLY Jack: **Teoride ve Uygulamada Evrensel İnsan Hakla-
rı** (Türkçesi: Mustafa ERDOĞAN-Levent KORKUT), Ankara [basım yılı
yok], 332 sayfa, Yetkin Yayınları.

ERGÜL Ergin, "Mevlâna Perspektifinden İnsan Hakları", **Adalet Der-
gisi**, Y: 2015, S: 51.

ERSOY Nuri, 29 Mart 2016 tarihli TBMM'nin Yedinci Oturumunda
yaptığı konuşma.

GEMALMAZ Mehmet Semih, **Ulusalüstü İnsan Hakları Hukuku
Eşiğinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (Madde 3/İşkence Yasağı)
Analizi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (Madde 3) Çerçevesinde İç-
tihadî Standartlar, Türkiye Davalarında Avrupa İnsan Hakları Sözleş-
mesi (Madde 3) İçtihatları**, Ankara 2006, 1.Baskı, LXIII+926 sayfa, Ankara
Barosu Yayınları.

<http://www.tihk.gov.tr/tr/UOM/Ulusal-%C3%96nleme-Mekaniz->



mas%C4%B1, (12.05.2016).

KAPANİ Münci, **İnsan Haklarının Uluslararası Boyutları**, Yenilenmiş İkinci Basım, İstanbul Nisan 1991, s.5'den naklen, (198 sayfa), Bilgi Yayınları, Bilgi Dizisi:46.

KARAMAN KEPENEKÇİ Yasemin, **İnsan Hakları Eğitimi**, Ankara Şubat 2000, [10]+191 sayfa, Anı Yayıncılık.

MUMCU Ahmet, **İnsan Hakları ve Kamu Özgürlükleri**, Ankara Ekim 1992, Birinci Baskı, XXXII+315 sayfa, Savaş Yayınları.

ODYAKMAZ Zehra, "EqualityBodies", PravniZivotCasopisZaPravnuTeoriju i Praksu, TematskiBroj, Pravo I UniverzalneVrednosti, Broj 12/2005, Tome IV, Godina LIV/Knjiga 496 str.1-1224, Beograd, UdruzenjePravnikaSrbije, p.793-803.

ODYAKMAZ Zehra, "Eşitlik Kurumları ve Türkiye'de Durum", **Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, C.16, S.1, Y.2008, s.93-116. ("Eşitlik Kurumları")

ODYAKMAZ, Zehra: "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Açısından Türk Kadınının Durumu", **İşveren**, Nisan- Mayıs 2005, S.7-8, C.43, s. 34-37. ("Kadınlara Ayrımcılık")

ODYAKMAZ Zehra, "Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Kurumunun Tanıtılması ve 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Değerlendirilmesi", **Türkiye Adalet Akademisi Dergisi**, Türkiye Adalet Akademisi'nin 10. Kuruluş Yılı Armağanı, "Adalet İçin Bilgi", Y.4, S.14, Temmuz 2013, s.1-85.

ODYAKMAZ Zehra, "Millî Birlik, Lâiklik ve Evrenselleşen Atatürkçülük", s.61-105, T.C.Genelkurmay Başkanlığı, Ankara, **Atatürkçülük Konferansları-I**, Ankara 2003, VII+290 sayfa, Genelkurmay Askerî Tarih ve Stratejik Etüd Başkanlığı Yayınları.

ODYAKMAZ Zehra/ÇINARLI Serkan, **İdarî Uyuşmazlıklarda Yargı Öncesi Çözüm Usûllerinin Uygulanabilirliği**, Ankara Ekim 2013, 168 sayfa, Orion Kitabevi.

ODYAKMAZ Zehra/ KAYMAK Ümit/ ERCAN İsmail, **İdare Hukuku**, Son Güncel Mevzuata Göre Hazırlanmıştır, Güncellenmiş 16.Baskı, İstanbul Mayıs 2015, s.270-272, (XXII+467 sayfa), XII Levha Yayınları, Yayın No:498.

SEYMEYEN ÇAKAR Ayşen, "Hukukî Bir Kavram Olarak İnsan Onuru", **Hukukun Gençleri Sempozyumu 3**, 11-12 Ekim 2012, Akdeniz Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Antalya Barosu Organizasyonu, Antalya.



SUNAY Reyhan, **Hukuk ve Siyaset Ekseninde İnsan Hakları**, [basım yeri yok] Mart 2013, 248 sayfa, Çizgi Kitabevi Yayınları:410, Bilim Toplum Siyaset.

TEZCAN Durmuş/ERDEM Mustafa/SANCAKDAR Oğuz, **Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Işığında Türkiye'nin İnsan Hakları Sorunu**, Gözden Geçirilmiş 2. Baskı, Ankara Şubat 2004, 672 sayfa, Seçkin Yayıncılık.

TÜRK Hikmet Sami, **Türkiye'de ve Dünyada İnsan Hakları**, Ankara Aralık 1998, VIII+303 sayfa, İnsan Hakları Koordinatör Üst Kurulu Yayınları No:5.

