



TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMUNUN TÜRK KAMU YÖNETİMİNİN DENETİMİNDEKİ YERİ VE İŞLEVİ

THE ROLE AND FUNCTION OF THE HUMAN RIGHTS AND EQUALITY INSTITUTION OF TURKEY IN THE AUDIT OF PUBLIC ADMINISTRATION

Haydar ALBAYRAK¹

ÖZ

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Türk kamu yönetimindeki yeri ve işlevinin incelendiği bu çalışmanın temel problemi, "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), Türkiye'deki insan hakları ihlallerinin önlenmesinde etkili bir rol oynayacak mıdır?" sorusudur. Bu probleme dayalı olarak üretilen araştırma sorusu, "TİHEK, Türkiye'de insan haklarının benimsenmesinde ve insan hakları ihlallerinin önlenmesinde önemli bir rol üstlenmektedir" iddiasıdır. Alıntısız ve dolaylı araştırma yöntemlerinin kullanıldığı ve bu çerçevede ikincil veri ve içerik analizleri yapıldığı çalışmanın amacı, insan hakları kavramının ve Türkiye'deki insan haklarıyla ilgili gelişmelerin açıklanması, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Türk kamu yönetiminin denetimindeki yeri ve işlevinin tüm boyutlarıyla ortaya konulmasıdır. Çalışmada, öncelikle temel kavramlar açıklanmakta, ardından TİHEK'in kurumsal yapısı ve görevleri incelenmekte, son olarak ise genel bir değerlendirme yapılarak ulusal insan hakları kurumlarıyla ilgili eleştirilerde ve önerilerde bulunmaktadır. Çalışma sonucunda çalışmanın araştırma sorusuna yanıt olabilecek veriler derlenmiş ve TİHEK'in insan hakları ihlallerinin önlenmesinde önemli bir

¹ Dr. Öğretim Üyesi, haydar.albayrak@ozal.edu.tr, ORCID: 0000-0002-8041-4339

Gönderim Tarihi/Submitted: 08.12.2020

Revizyon Talebi/Revision Requested: 22.12.2020

Son Revizyon Tarihi/Last Revision Received: 29.12.2020

Kabul Tarihi/Accepted: 30.12.2020

Atıf/To Cite: Albayrak Haydar (2020), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Türk Kamu Yönetiminin Denetimindeki Yeri ve İşlevi, Sayıştay Dergisi, 31 (119): 129-153

rol üstlenebileceği sonucuna ulaşmıştır. Ancak böylesi bir misyonu üstlenebilmesi ve kendisinden beklenen işlevi yerine getirebilmesi için Paris Prensipleri çerçevesinde çeşitli reformların yapılmasının gerektiği düşünülmektedir.

ABSTRACT

The basic problematic of this study, which examines the place and function of the Human Rights and Equality Institution of Turkey (HREIT) in Turkish public administration, is the question of "Will HREIT play an effective role in the prevention of human rights violations in Turkey?" The research question based on this problematic is the allegation that "HREIT plays an important role in the prevention of human rights violations and the adoption of human rights in Turkey." The aim of the study, which uses quotations and indirect research methods and makes secondary data and content analysis in this context, is to explain the concept of human rights and the developments with regard to human rights in Turkey and reveal the place and function of HREIT in Turkish public administration in detail. The study first examines the basic concepts, then the institutional structure and duties of the HREIT, and finally makes a general evaluation and gives the criticisms and suggestions about the national human rights institutions. As a result of the study, data that could answer the research question of the study were compiled. The study concluded that HREIT could play an important role in preventing human rights violations. However, various reforms should be made within the framework of the Paris Principles to be able to undertake such a mission and achieve the expected performance.

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Kamu Yönetiminin Denetimi, İnsan Hakları, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TIHEK).

Keywords: Public Administration, Audit of Public Administration, Human Rights, Human Rights and Equality Institution (HREIT).

GİRİŞ

Demokratik hukuk devletlerinde bireylerin temel hak ve özgürlüklerinin korunması, devletin temel görev ve sorumlulukları arasındadır. Çünkü tek başına devlet karşısında zayıf olan bireyin kamu gücünü kullanan yönetim karşısında etkili bir korunmaya ihtiyacı bulunmaktadır. Geleneksel denetim yöntemlerinin (idari denetim, siyasal denetim, yargısal denetim vb.) bireyleri yeterince koruyamaması nedeniyle demokratik hukuk devletleri bireyleri kamu yönetimi karşısında koruyabilecek yeni denetim mekanizmaları benimsemeye başlamıştır. Benimsenen bu yeni denetim yöntemleri mevcut denetim yöntemlerini ortadan kaldırmamakta, aksine onları destekleyici bir işlev üstlenmektedir. Çağdaş denetim yöntemleri olarak da adlandırabileceğimiz bu yöntemlerin en bilinenlerden birisi, çalışmanın konusunu oluşturan İnsan Hakları Kurumlarıdır. Günümüzde hemen her devlet, Birleşmiş Milletler (BM) tarafından kabul edilen Paris Prensipleri çerçevesinde kendi kurumsal

yapısına uygun olarak Ulusal İnsan Hakları Kurumları (UIHK) oluşturmaktadır. Bu çerçevede Türkiye’de de 2016 yılında “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)” kurulmuştur.

Çalışmada Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ele alınmakta ve bu kurumun kamu yönetiminin etkili denetimine olumlu katkı sağlayıp sağlamayacağı sorusuna cevap aranmaktadır. Çalışmanın, “TİHEK, Türkiye’deki insan hakları ihlallerinin önlenmesinde etkili bir rol oynayacak mıdır?” şeklindeki temel sorusuna cevap aramak amacıyla test edilen temel önerme, “TİHEK, Türkiye’de insan hakları kavramının benimsenmesinde ve insan hakları ihlallerinin önlenmesinde önemli bir rol üstlenmektedir” önermesidir. Çalışmada, öncelikle temel kavramlar açıklanmakta, ardından Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun yapısı, görevleri ve faaliyetleri incelenmekte, son olarak ise genel bir değerlendirme yapılarak TİHEK ile ilgili eleştiri ve önerilere yer verilmektedir. Alıntısız ve dolaylı araştırma yöntemlerinin kullanıldığı ve bu çerçevede ikincil veri ve içerik analizlerinin yapıldığı çalışmanın amacı, insan hakları konusundaki gelişmeler ve Türkiye’deki yansımaları çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Türk kamu yönetiminin denetimindeki yeri ve işlevinin incelenmesidir.

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

Kamu kurumlarının ve kamu görevlilerinin, insanlara en iyi hizmeti sunma, yetkilerini hukuk ve hakkaniyete uygun olarak kullanma yükümlülüğü bulunmaktadır. Ancak kamu kurumlarının gittikçe büyüyen ve karmaşıklaşan yapısı, hizmet sunumunda çeşitli sorunlara yol açmakta, bu sorunların çözümü için de kamu kurumlarında değişim kaçınılmaz olmaktadır. Bu değişim, kamu kurumlarının faaliyetleri sırasında uyması gereken ilkelere de yansımaktadır. Günümüzde kamu yönetimlerinin uyması beklenen olmazsa olmaz ilkelere birisi de insan haklarına saygıdır.

1.1. İnsan Hakları

İnsan haklarına ilişkin çok sayıda tanım bulunmaktadır. Bunlardan yaygın olarak kabul göreni, “insanın başkaca hiçbir şarta bağlı olmaksızın, sadece insan olmasından kaynaklanan ve doğuştan sahip olduğu, insanın tüm yönleriyle kişiliğini ve değerini korumayı ve geliştirmeyi amaçlayan, devlet, birey ya da birey toplulukları tarafından dokunulamayan evrensel ilke, kural ve haklar bütünü”

şeklindeki tanımlamadır. İnsan hakları belgelerinde yer alan “insan haklarına ve temel özgürlüklere evrensel ve eylemsel saygı” ilkesi aslında “insana saygı” anlamına gelmektedir. İnsan hakları, sınırları belirlenmesi son derece zor bir kavramdır. İnsan hakları bazen “temel hak ve özgürlükler” kavramı ile eş anlamlı olarak kullanılsa da aslında temel hak ve özgürlüklere göre çok daha geniş kapsamlıdır. Çünkü temel hak ve özgürlükler, sadece devletler tarafından tanınmış hakları ifade ederken, insan hakları devletler tarafından tanınсын ya da tanınmasın insan olmaktan kaynaklı ve doğuştan gelen bütün hakları içermektedir (Gülmez, 2001: 4-5). İnsan haklarını ihlal etmemenin yanı sıra korumak da devletin en önde gelen yükümlülükleri arasındadır. İnsan haklarının korunmasında devlete düşen yükümlülük, sadece bu hakları kendisinin ihlal etmemesi ve yetki alanı içindeki kişi ve grupların ihlal etmesine izin vermemesi değil, aynı zamanda insanlara elverişli bir ekonomik, toplumsal ve siyasal ortam yaratması olarak kabul edilmektedir (Başbakanlık İnsan Hakları Kurulu Başkanlığı, 2006: 30).

İnsan hakları, yüzyıllarca devam eden mücadeleler sonucunda ve çok ağır bedeller ödenerek elde edilmiş haklardır. Ağır bedeller ödenerek elde edilen bu hakların korunması ve güvence altına alınması, insanlığın barış içinde yaşayabilmesi için zorunludur. Bu amaçla gerekli tedbirlerin alınması, uygarlık birikiminin korunması ve daha ileri aşamalara taşınması için elzemdir. Aksi halde her nesil, insan hakları mücadelesi vermek zorunda kalacaktır (Erdoğan, 2011: 119). Devlet iktidarının sınırlandırılması, insan haklarının korunmasında en önemli araçtır. Devlet, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi için hukuk kurallarını tesis eden ve bu kuralların uygulanmasını çeşitli araçlarla güvence altına almaya çalışan temel aktör olduğu gibi, bu kurallara uyması gereken ve aykırı uygulamaları cezai müeyyidelere konu olabilecek temel aktördür aynı zamanda. Zira devlet, hem güç kullanma tekeli hem de hukuk kuralı koyma tekeli elinde tutmaktadır.

Kapani'ye (1993: 260) göre; “devlet iktidarını sınırlamak, onun hürriyetler alanına taşmasını önlemek için düşünülecek tedbirler, kurulacak müesseseler, yaratılacak hukuki dengeler ve frenler ne olursa olsun, kesin bir garanti teşkil etmezler. Eğer daha başka şartlar ve faktörler mevcut değilse, siyasal iktidarın bu barajları her zaman için aşması mümkündür”. İnsan hakları kavramının “hukuki” olmanın ötesinde “siyasi” bir kavram olduğu; devletlerin, kişilerin ve etnik toplulukların yaklaşımlarının tamamıyla kendi çıkarları doğrultusunda şekillendiği ve bu durumun insan hakları konusunda bir genellik ya da kesinliğin değil, aksine fazlasıyla bir görelilik ve farklılığın varlığını gündeme getirdiği (Çalık, 2017: 64) de savunulabilmektedir.

Yaşanabilecek problemleri önlemek ve insan haklarının dünya genelinde belli standartlara kavuşmasını sağlamak amacıyla 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu'nda "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" kabul edilmiştir. Ardından 4 Kasım 1950'de Avrupa Konseyi (AK) tarafından kabul edilen Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), 3 Eylül 1953 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Her iki uluslararası belge de bu belgeleri imzalayan devletlere insan hakları konusunda asgari bir sınır çizmektedir. Türkiye, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni 27 Mayıs 1949 tarihinde kabul etmiştir. AİHS'yi ise 18 Mayıs 1958 tarihinde onaylamış, 28 Ocak 1987'de bireysel başvuruyu ve 27 Eylül 1989'da Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinin (AİHM) yargı yetkisini kabul etmiştir.

Ulusal egemenlik kavramı ile insan haklarının uzlaştırıldığı ve bir arada formüle edildiği en başarılı uluslararası belgelerden birisi, AİHS'dir. Gerçekten de daha hazırlık çalışmalarında "demokratik bir yaşam biçimi için vazgeçilmez" unsurlar olan sivil ve siyasal hakların Sözleşme tarafından korunması gereği vurgulanmış ve böylece insan hakları ve ulusal egemenlik kavramları uzlaştırılmaya çalışılmıştır. Diğer yandan, "demokratik toplum" kavramı, Sözleşmede korunan hak ve özgürlüklerin kısıtlanmasında bir güvence olarak yer almakta ve bu hak ve özgürlüklerin kamu yararı, ulusal güvenlik ya da başkalarının hakları gibi gerekçelerle kısıtlanabileceği belirtilmektedir. Ancak bu kısıtlamaların kanunla yapılmasının ve demokratik toplum düzeninin korunması için zorunlu olmasının öngörülmesiyle, hak ve özgürlüklerin sınırlandırılmasının da sınırı ortaya konulmaktadır (Yıldırım, 2016: 451). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin "demokratik toplum" kavramına bakışı, verdiği kararlarda da yansımaları bulmaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ve AİHS, 1982 Anayasasının 90. maddesi gereğince kanun hükmünde olup, kamu kurum ve kuruluşlarını, kamu ve özel tüzel kişilerini, kamu görevlilerini ve diğer gerçek kişileri bağlar. Bu belgelerde yer alan haklar aleyhine yapılan her türlü iş ve işlem suçtur ve cezalandırılması gerekir. Bu çerçevede kamu kurumlarının ve kamu görevlilerinin hizmet aldıkları ve hizmet sundukları herkes ile kendi çalışanlarına ve iş arkadaşlarına yönelik olarak insan hakkı ihlali olarak değerlendirilebilecek davranışlarda ve eylemlerde bulunmaması beklenmektedir. İnsan haklarının ihlali denilince genellikle zalimane davranış, işkence vb. fiziksel eziyetler akla gelse de Türkçe'ye psikolojik taciz olarak çevrilen mobbing tarzı eylemler de insan hakları ihlali kapsamına girmektedir.

Günümüzde insan hakları, olması gerektiği gibi son derece geniş olarak yorumlanmakta, yaşam hakkından çalışma ve eğitim hakkına, sağlık hakkından psikolojik tacizin (mobbing) önlenmesine ve şerefin korunmasına kadar geniş bir alanı kapsamaktadır. İnsan hakkı konusunda toplumsal bilincin artmasına karşın geleneksel denetim yolları ile insan hakkı ihlallerinin önlenemediği, bu nedenle özellikle kamu gücünü kullanan kamu kurumlarına yönelik çok sayıda insan hakkı ihlali şikayetlerinin olduğu görülmektedir. Bu türden ihlallerin önlenmesi için standart devlet hiyerarşisi dışında, sivil toplumun aktif olarak içerisinde bulunabileceği ve aynı zamanda yaptırım uygulama yetkisine de sahip özerk kurumların oluşturulması kaçınılmaz hale gelmiştir.

1.2. Paris Prensipleri

“Paris Prensipleri” olarak adlandırılan “İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler”, 1993 yılında BM Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. Söz konusu ilkeler, insan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele için kurulan ulusal kuruluşların, devlet kuruluşları ve siyasal iktidarlardan bağımsız olmasını garanti altına almak amacıyla belirlenmişlerdir. Paris Prensipleri, ulusal insan hakları kurumlarının sorumluluklarını beş madde şeklinde sıralamaktadır:

(1) Bütün insan hakları ihlalleri, ulusal düzeyde oluşturulacak kurumlar tarafından takip edilebilmeli, bu kurumlarda çok sayıda yetkin personel bulundurmaları ve bu kurumlar her türlü bilgi, belge ya da duruma erişebilmelidir.

(2) Ulusal düzeydeki insan hakları kurumları, parlamentoya, siyasal iktidara ve insan hakları ihlalleriyle özel olarak ilgilenen herhangi bir organa, insan haklarına uyum sağlama konusunda tavsiye verebilmelidir.

(3) Bu kurumlar, bölgesel ve uluslararası insan hakları organizasyonlarıyla temas halinde olmalı ve bu organizasyonlarla kısıtlamasız olarak işbirliğinde bulunabilmelidir.

(4) UİHK'ların, insan hakları konusunda eğitim verme ve bilgilendirme yapma yetkisi bulunmalıdır.

(5) Bazı ulusal insan hakları kurumlarına yarı yargısal yetkiler verilmelidir.

Devletlerin beşinci maddeye uyma konusunda herhangi bir zorunluluğu bulunmamaktadır. Ancak Paris Prensiplerine uygun davranmış sayılmak için ilk dört maddeye uyulması zorunludur (Kjærum, 2003: 6-7).

Ayrıca UIHK'ların sahip olması zorunlu olan özelliklerden birisi de bağımsız olmalarıdır. Bağımsızlık, UIHK'ların meşruluğunu ve güvenilirliğini sağlayan en önemli ilkelerden birisidir. Bağımsızlıktan kastedilen sadece siyasal iktidardan bağımsızlık değil, her türlü özel ve tüzel kişi ile gruplardan bağımsız olunması ve aynı zamanda UIHK üyelerinin bağımsız düşünemeyi özümsemiş olmalarıdır (Murray, 2007: 195). Bağımsızlığın sağlanabilmesi açısından aranan ilk koşul, bu kurumların anayasa ya da yasa ile kurulmasıdır. Böylece hem hükümetten bağımsızlık hem de kalıcılığın sağlanacağı düşünülmektedir. Çünkü anayasal ya da yasal temeli olan kurumların statüsünün hükümet tarafından keyfi olarak değiştirilmesi riski çok daha düşük olacaktır (Smith, 2006: 913). Uluslararası Af Örgütü de, UIHK'ların temelini oluşturan hukuksal metnin, normlar hiyerarşisinde ne kadar yukarıda olursa kurumun bağımsızlığını o ölçüde artıracığını düşünmekte ve bir adım daha ileri giderek Anayasal düzeyde bir düzenleme yapılmasını önermektedir (Amnesty International, 2001: 8).

Bir kurumun bağımsız olup olmadığı, kurumun hukuki statüsü, üyelerinin seçilme usulüne, görev sürelerine, sahip oldukları güvencelere, kurumun idari ve mali özerkliğine göre değerlendirilmektedir. Bu kurumlara şikâyet başvurularını kabul etme, çözüm yolları önerme, resen ya da başvuru üzerine inceleme ve/veya soruşturma yapma yetkilerinin de tanınmış olması (Güneş, 2015: 171-172), bağımsızlıklarının bir göstergesi olarak kabul edilmektedir. Ayrıca faaliyetlerini yürütürken hiçbir kurum, kişi veya makamdan talimat almaması, iç işleyişlerini kendilerinin düzenlemesi, faaliyetlerine, inceleme ve soruşturma süreçleri ile hazırlanan raporlara ve verilen tavsiyelere dışarıdan herhangi bir müdahalenin olmaması idari özerkliğin sağlanması açısından oldukça önemlidir (Smith, 2006: 914).

Mali özerklik de en az idari özerklik kadar önemlidir. Bunun için söz konusu kurumlara en azından personel maaşlarını, ofis ve iletişim giderlerini karşılamaya yetecek bir mali kaynağın sağlanması zorunludur (Düğmeci, 2018: 309). Tüm bunlara karşın unutulmaması gereken, bu kurumların bir yasama ya da yargı organı değil, idari yapılar olduğu, verdikleri kararların kural olarak bağlayıcı olmadığı ve ağırlıklı olarak danışma organı niteliğinde olduklarıdır (Dervişoğlu, 2010: 98).

2. İNSAN HAKLARININ TÜRKİYE'DEKİ GELİŞİMİ

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilk Anayasası olan 1924 Anayasası ilk kez insan haklarını tanıyarak, vatandaşların devlete karşı ileri sürebilecekleri kamusal hakları düzenlemiştir (Gülmez, 2001: 27). 1924 Anayasasına göre özgürlüğün sınırı, bir başkasının özgürlüğüdür. Ancak anayasal düzeydeki bu düzenlemeye karşın uygulamada pek çok hak ihlalinin ve sınırlamaların devam ettiği söylenebilir (Küçük, 2016: 7). 1961 Anayasası ile birlikte "insan haklarına dayalı devlet" ilkesi anayasada yerini almıştır. Bu dönem insan haklarını tanımanın "kural", sınırlamanın ise "istisna" kabul edildiği ve öze dokunma yasağının getirildiği bir evre olma niteliği taşımaktadır. Ancak bu dönem uzun sürmemiş, 1971 yılında yapılan Anayasa değişiklikleri ve ardından gelen 1982 Anayasası ile birlikte "sınırlamalar genel kurala" dönüşmüştür. Bu evrede insan hakları anlayışı, Anayasada öngörülenlerle sınırlı tutulmuştur (Gülmez, 2001: 27-28).

1982 Anayasasında insan hak ve hürriyetleri geniş yer bulmaktadır. "Başlangıç" bölümü ile Anayasa, vatandaşların insan olarak maddi ve manevi varlıklarını geliştirme hak ve yetkilerinin olduğu anlayışını benimsemiş olup Anayasadaki insan hak ve hürriyetlerine ilişkin diğer tüm ilkeler, bu anlayış üzerinde geliştirilmiştir. Anayasanın "Cumhuriyetin Nitelikleri" başlıklı 2. maddesinde Türkiye Cumhuriyeti'nin "...insan haklarına saygılı..." bir devlet olduğu, 5. maddesinde ise "Devletin temel amaç ve görevlerinin kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak" olduğu belirtilmiştir. Bu hükümlere ilaveten "Temel Hak ve Ödevler", "Kişinin Hak ve Ödevleri", "Sosyal ve Ekonomik Haklar ve Ödevler" ve "Siyasal Haklar ve Ödevler" başlıklarını taşıyan bölümlerde insan haklarına ilişkin çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Anayasaya göre; "herkes, kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez temel hak ve hürriyetlere"; "yaşama, maddi ve manevi varlığını koruma ve geliştirme hakkına" sahip bulunmaktadır. "Kimseye işkence ve eziyet yapılamaz, kimse insan haysiyetiyle bağdaşmayan bir cezaya ve muameleye tabi tutulamaz."

1982 Anayasasıyla insan haklarının anayasal düzeyde korunmasında bir gerileme yaşansa da çok partili siyasal yaşama geçilmesiyle birlikte çeşitli olumlu adımlar atılmaya başlanmıştır. Örneğin 1987 yılında Türk vatandaşlarının insan hakları ihlali yapıldığı iddiasıyla Avrupa İnsan Hakları Komisyonu'na

bireysel başvuru yapabileceği kabul edilmiştir. 1989 yılında ise Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) yargı yetkisi kabul edilmiştir ve bu tarihten sonra uluslararası insan hakları sözleşmelerinin onaylanma süreci hızlanmıştır (Gölcüklü ve Gözübüyük, 2002: 14).

Türkiye'de insan haklarıyla ilgili ilk kurumsal yapı, dünyadaki gelişmelere paralel olarak, 1990 yılında 3686 sayılı Kanunla kurulan TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu'dur. Kanunun ikinci maddesinde Komisyonun faaliyet alanı "T.C. Anayasası ile İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ve Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi gibi çok taraflı uluslararası belgelerde belirlenmiş bulunan insan hak ve hürriyetleri ile uluslararası alanda genel kabul gören insan hakları" olarak belirtilmektedir. Klasik denetim yöntemlerinin yetersiz kalması ve insan haklarına yönelik toplumsal duyarlılığın artmasıyla birlikte kurulan İnsan Hakları İnceleme Komisyonu aracılığıyla daha etkin bir denetim mekanizması kurulmaya çalışılmıştır. Komisyon, yasama faaliyetlerinden ziyade yürütmenin denetlenmesine odaklanmakta ve aldığı kararlar üçüncü kişileri de bağlamaktadır (Eroğlu, 2006: 33-36). Yapmış olduğu incelemeler sonucunda hazırlamış olduğu raporları, TBMM Başkanlığına, Cumhurbaşkanlığına ve ilgili bakanlıklara gönderen Komisyon, gerek görmesi halinde ilgililer hakkında kovuşturma ya da işlem yapılması sürecini başlatabilir.

TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu'nun kurulmasının ardından insan hakları alanında kurumsallaşma çabalarına hız verilmiş ve 1991 yılında bir Devlet Bakanı insan haklarının takip ve koordinasyonu ile görevlendirilmiştir. Bu görevlendirmeye 2002 yılına kadar devam edilmiştir. Bu süreçte İnsan Hakları Bakanlığı kurulması yönünde girişimler olmuşsa da çeşitli nedenlerle gerçekleştirilmesi mümkün olmamıştır. İnsan hakları alanında en kapsamlı kurumsallaşma ise 2001 tarihli 4643 sayılı Kanunla Başbakanlık bünyesinde İnsan Hakları Başkanlığı'nın kurulması ile gerçekleştirilmiştir.

Türkiye'de insan haklarının gelişimini etkileyen önemli bir faktör ise Avrupa Birliği tam üyelik sürecidir. Bu süreçte hukuk başta olmak üzere birçok alanda reform ve uyum çalışmaları başlamış, Anayasal ve yasal düzeyde önemli hukuki düzenlemeler yapılmıştır. Bu dönemde Türkiye'nin daha önceleri imzalamaktan ve onaylamaktan imtina ettiği bir dizi uluslararası insan hakları belgesi onaylanmıştır (Özdemir ve Çiftlikçi, 2015: 134-135). 2008 yılında Avrupa Birliği (AB) Katılım Ortaklığı Belgesinin imzalanmasının ardından insan hakları alanındaki gelişmeler daha da hızlanmıştır. Katılım Ortaklığı Belgesinde (KOB) Paris Prensiplerine

değnilerek Türkiye'nin bu prensiplere uygun kurumsal yapıları en kısa zamanda kurması istenmiştir. Bu nedenle 2001 yılında kurulan İnsan Hakları Başkanlığı, 2012 yılında Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na dönüştürülmüştür (Oğuşgil, 2015: 178-179). Ayrıca Paris Prensipleri doğrultusunda devletin kurumsal yapısından bağımsız İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları oluşturulmuştur (Güneş, 2015: 173). Son olaraksa 2016 yılında Türkiye İnsan Hakları Kurumu kapatılarak yerine Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

3. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

Daha önceki dönemlerde kötü yönetime karşı ulusal düzeyde kurumlar oluşturulurken, 20. yüzyılın ikinci yarısından itibaren, 2. Dünya Savaşında yaşanan acı ve dehşet verici olayların bir daha yaşanmaması için dünya genelinde insan haklarını korumak amaçlı kurumsal yapılanmalara gidilmeye başlanmıştır. Günümüzde hemen her devlet, insan hakları alanında temel ilkeler olarak kabul edilen Paris Prensipleri çerçevesinde kurduğu Ulusal İnsan Hakları Kurumları (ÜİHK) aracılığıyla insan haklarının korunması ve yaygınlaştırılması için faaliyette bulunmaktadır. Bu tür yapıların kurulmasının diğer bir nedeni ise klasik denetim yöntemlerinin (yargı denetimi, siyasal denetim, idari denetim vb.) insan hakları ihlallerinin önlenmesinde tek başlarına yeterli olmamasıdır. Bu eksikliği gidermek için yasama, yürütme ve yargı dışında yer alan, insan hakları ihlallerinin önlenmesinde daha etkin bir rol üstlenebileceği düşünülen insan hakları kurumları oluşturulmaya başlamıştır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) da bu sürecin bir ürünü olarak teşkil ettirilmiştir.

3.1. TİHEK'in Kuruluşu

Türkiye'de geçmişte kurulan insan hakları kurumları gerek oluşum ve gerekse faaliyet alanları açısından oldukça sorunlu oldukları ve Paris İlkelerine aykırı nitelik taşıdıkları gerekçesiyle sıklıkla eleştirilmiştir. 2012 yılında kurulan "Türkiye İnsan Hakları Kurumu" da bu eleştirilerden nasibini fazlasıyla almıştır (Altıparmak, 2009). Bu eleştiriler üzerine 2016 yılında "Türkiye İnsan Hakları Kurumu" lağvedilerek yerine "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)" kurulmuştur.

İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla kurulan TİHEK, kendisine yapılan başvuruları bağımsız olarak değerlendirme ve harekete geçme, sorunların çözümü için girişimlerde bulunma, faaliyet alanına giren konularla

ilgili olarak uluslararası kurum ve kuruluşlarla ilişkiler kurma, Türkiye'nin taraf olduğu insan hakları anlaşma ve sözleşmelerine uyulup uyulmadığını takip etme, insan hakları konusunda toplumsal bilinç ve eğitim düzeyini artırmak için eğitim, seminer, program ve kampanyalar düzenleme görev ve yetkisi ile donatılmıştır (Arslan, 2020: 8). Kurum, kural olarak incelemelerini resen yapmaktadır. Ancak ayrımcılık yasağı ihlali iddialarıyla ilgili olarak başvurular üzerine de inceleme yapmaktadır.

TİHEK faaliyet konularıyla ilgili her yıl Cumhurbaşkanlığına ve TBMM'ye sunulmak üzere yapılan çalışmaları ve tespitleri içeren bir rapor hazırlamaktadır. Yine kamuoyunu bilgilendirmek için gerekli gördüğünde yıllık raporlar dışında özel raporlar da hazırlayabilmektedir. Bu nitelikleri nedeniyle TİHEK'i, *"Türkiye'nin idari teşkilatı içerisinde yer alan, iyi yönetim ilkesinin gerçekleşmesini sağlayan, idarenin yargı dışı denetim yollarından birisi"* olarak tanımlamak mümkündür (Cin Karagöz, 2016: 25). Özellikle kanunla kurulmuş olması, Paris Prensiplerine uygunluk açısından önem taşımaktadır.

3.2. TİHEK'in Yapısı

TİHEK'in kurulmasıyla "insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, ayrımcılıkla mücadele ve eşit muamele hakkı ile işkence ve kötü muameleye karşı mücadele ulusal önleme mekanizması" tek bir çatı altında birleştirilmiştir (Odyakmaz vd., 2016: 733). Kurum, devlet tüzel kişiliğinden ayrı bir kamu tüzel kişiliğine sahip olduğu için kamu gücünü kullanabilmekte, idari işlem tesis edebilmekte, mahkemeler önünde davalı ve davacı sıfatıyla taraf olabilmekte, kamu mallarına sahip olabilmekte ve kamu görevlisi istihdam edebilmektedir.

Devletin hiyerarşik yapısı içinde yer almadığından, hiçbir makam, organ, mercii veya kişinin TİHEK'e emir ve talimat vermesi, telkinde bulunması ve kararları üzerinde hiyerarşik denetim yapması söz konusu değildir. Nitekim Kuruluş Kanunu'nun 10. maddesinde, Kurulun görev ve yetkilerini kendi sorumluluğu altında, bağımsız olarak yerine getireceği, görev alanına giren konularda hiçbir organ, makam, merci veya kişinin Kurula emir ve talimat veremeyeceği, tavsiye ve telkinde bulunamayacağı açıkça ifade edilmiştir. Bu düzenleme, Paris Prensiplerine uyum açısından önemlidir (Düğmeci, 2018: 304-305). Sadece idarenin bütünlüğü ilkesi gereğince Kurumun, Cumhurbaşkanının görevlendireceği bir bakanlıkla ilişkilendirilmesi öngörülmüş ve TİHEK, 2018/1 sayılı Cumhurbaşkanlığı Genelgesiyle Adalet Bakanlığı ile ilişkilendirilmiştir. Bu

ilişkilendirilme, Bakanlığın TİHEK üzerinde denetim ve kontrol yetkisine sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Ancak doktrinde TİHEK'in Adalet Bakanlığı ile ilişkilendirilmesi eleştirilmekte, yasama organı ile ilişkilendirilmesinin Kurumun bağımsızlığı açısından daha olumlu olacağı ileri sürülmektedir (Eren, 2016: 84).

TİHEK, Kurul ve Başkanlıktan oluşur. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu, TİHEK'in karar organıdır. Kurul, Cumhurbaşkanınca atanan 11 üyeden oluşmaktadır. Kurulun başkanı ve ikinci başkanı da Cumhurbaşkanınca atanır. Kurul üyelerinin görev süresi 4 yıldır. Bu süre sonunda tekrar üyeliğe seçilebilirler. Ancak bir kişi iki defadan fazla üye olarak seçilemez. Başkan ve ikinci başkan dahil Kurul üyelerinin tamamının doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından atanması, en önemli eleştiri konusunu oluşturmaktadır. Çünkü BM EI Kitabında (1995: 12) da belirtildiği üzere ulusal insan hakları kurumlarının bağımsızlığının sağlanmasında üyelerin atanma usulü önem taşımaktadır. Bu nedenle Kurul üyelerinin, parlamento gibi temsili bir organ tarafından atanmasının, hatta atama sürecinin şeffaf bir şekilde sivil toplum örgütlerinin katılımıyla gerçekleştirilmesinin önemi üzerinde durulmaktadır (Eren, 2012: 239). Kurul başkanının, ikinci başkanın ve üyelerin görev süreleri dolmadan görevlerine son verilememesinin, Kurulun bağımsızlığı açısından olumlu olduğu düşünülmektedir (Albayrak, 2020: 266). Ayrıca Kurul üyelerinin çıkar çatışmasından korunması için görevleri süresinde başkaca bir kurum ile ilişki kurması ve görev alması yasaklanmıştır.

TİHEK'in bağımsızlığı için bu düzenlemelerin yeterli olmadığını ileri süren çeşitli görüşler bulunmaktadır. Bu görüşlere göre Kurul üyelerinin ve diğer personelin görevleri sırasında iyi niyetle yaptıkları iş ve işlemlerden dolayı idari ve cezai olarak sorumlu tutulmamaları ve hakimlere tanınan görev güvencesi benzeri güvencelerin tanınması gerekir. Böylece görevlerini yerine getirirken idari ve cezai soruşturma tehdidi ile karşı karşıya kalmamaları istenir. Türkiye'deki düzenlemede Kurul üyelerinin "4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanuna" tabi olduğu, Cumhurbaşkanı veya görevlendireceği Bakanın izni ile soruşturma açılabilmesi (6701 sayılı Kanun, md. 10) hükmüne yer verilmişse de bunun yeterli olmadığı dile getirilmektedir. Çünkü düzenleme kısmi bir güvence sağlamaktadır. Çıkar çatışmalarının önlenmesi ve Kurul üyelerinin bağımsızlığının sağlanması açısından güvence sağlayan daha etkili düzenlemelerin yapılmasının oldukça önemli olduğu değerlendirilmektedir.

Bağımsız bir ulusal insan hakları kurumunun oluşturulması için çoğulcu temsil şartının gerçekleştirilmesi gereklidir (Eren, 2012: 105). Gerçek anlamda

bir çoğulculuğun ise, sivil toplum örgütlerinin, sendikaların, meslek örgütlerinin, dini ve felsefi düşünce akımlarının, üniversite temsilcilerinin katılımının yanı sıra toplumun farklı kesimlerinin ve kadınların da yeterli sayıda katılması ile sağlanabileceği ileri sürülmektedir (Oğuşgil, 2015: 260). Toplumun sadece bir kesiminden (erkekler ya da bir etnik grup) oluşan Kurulların toplumsal çeşitliliği tam olarak yansıtmayacağı, bu durumun ise Kurulun toplumsal meşruiyetine gölge düşüreceği vurgulanmaktadır. Bu ölçütlere göre yapılan değerlendirmede, Aralık 2020 itibarıyla TİHEK'in 11 üyesinden sadece bir üyesinin kadın olduğu, 5 üyenin hukuk fakültesi, 4 üyenin siyasal bilgiler/iktisadi ve idari bilimler fakültesi, 1 üyenin fen-edebiyat fakültesi, 1 üyenin ise ilahiyat fakültesi mezunu olduğu görülmektedir. Eğitim ve cinsiyet kriterleri üzerinden yapılan bu dağılım incelendiğinde Kurulun toplumsal çeşitliliği tam olarak yansıttığı söylenemez.

Paris Prensiplerine göre TİHEK'in yurt içinde ve yurt dışında örgütlenebilmesi gerekmekte, ancak 6701 sayılı Kanuna göre Kurum yurtiçinde ve yurtdışında doğrudan büro açmamaktadır. Ayrıca TİHEK'in, kendisine bağlı hizmet birimleri ile büroların çalışma usul ve esasları ile ilgili düzenleme yapma yetkisi bulunmamaktadır. Her iki yetki de Cumhurbaşkanı tarafından kullanılmaktadır (6701 sayılı Kanun, md. 14/6). Bu yetkilerin kuruluş kanununda idari ve mali özerkliğe sahip olduğu belirtilen TİHEK tarafından kullanılmasının, Paris Prensiplerine uyumu sağlayarak Kurumun güvenilirlik ve saygınlığını artıracığı düşünülmektedir.

3.3. TİHEK'in Görev ve Yetkileri

6701 sayılı Kanunla TİHEK'e verilen görev ve yetkiler, üç grup altında toplanabilir: (a) insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, (b) ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve (c) ulusal önleme mekanizması olarak faaliyet gösterilmesi. Her üç faaliyet alanında resen inceleme yapma yetkisine sahip olan TİHEK, ayrımcılıkla mücadele ve ulusal önleme mekanizması kapsamında yapılan başvurular üzerine de inceleme yapabilmekte, gerekli gördüğünde özel raporlar hazırlayabilmektedir. TİHEK, ayrıca, ulusal önleme mekanizması görevi kapsamında alıkonulma merkezlerine haberli veya habersiz ziyaretler gerçekleştirebilir, ziyaretler sonrasında tespitleriyle ilgili hazırladığı raporları ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşarak tavsiyelerde bulunabilir, tavsiyelerine uyulup uyulmadığını takip edebilir, gerek görmesi halinde özel rapor yayımlayabilir.

İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı BM Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol (Optional Protocol to Convention Against Torture-OPCAT), ulusal önleme mekanizması kapsamında başvuru üzerine inceleme yapma konusunda bir sistem kurulmasını ve inceleme yapılmasını zorunlu kılmıyorsa da Türkiye’de 6701 sayılı Kanunla TİHEK’e özgürlüğünden mahrum bırakılan kişilerin bu kapsamdaki başvurularının incelenmesi ve sonuçlarının açıklanması görevi verilmiştir. İzleme ziyaretlerine Kurum personeli tarafından yapılmaktadır. Gerek duyulması halinde Kurum personeline eşlik etmek üzere ilgili kurumlardan doktor ve psikologlar görevlendirmesi de istenebilmektedir (TİHEK, 2020a: 19-21).

TİHEK, “6701 sayılı Kanunun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin” 24.11.2017 tarihinde yürürlüğe girmesinin ardından başvuruları kabul etmeye başlamıştır (TİHEK, 2018: 30). Kuruma, yasalarla düzenlenen ayrımcılığa uğramama hakkının ihlal edildiğini iddia eden gerçek veya tüzel kişiler ile ulusal önleme mekanizması kapsamında özgürlüklerinden yoksun bırakılan ya da koruma altına alınanlar başvurabilmektedir. Başvurular elden yapılabildiği gibi posta yoluyla ya da aslı 15 gün içinde Kuruma ulaştırılmak şartıyla faks veya e-posta ile yapılabilmektedir. Ayrıca istenirse valilikler ve kaymakamlıklar aracılığıyla da başvuru yapılabilmektedir. Başvurulardan ücret alınmamaktadır.

Başvuru sahipleri TİHEK’e başvurmadan önce hak ihlali yaptığını iddia ettikleri kurumlara başvurarak ihlalin kaldırılmasını talep etmelidir. 30 gün içinde talep yerine getirilmez ya da herhangi bir cevap verilmezse talep reddedilmiş sayılır ve TİHEK’e başvuruda bulunabilirler. İlgili kuruma başvuru yapılmadan doğrudan TİHEK’e başvurulması durumunda TİHEK, konunun incelenmesi için başvuruyu ilgili kuruma göndermekte ve başvurucuyu bilgilendirmektedir. Başvuru sürecinin uzamasına neden olduğu ya da zorlaştırdığı nedeniyle eleştirilen bu şart, telafisi güç veya imkânsız bir zararın doğması ihtimalinin olduğu durumlarda aranmamaktadır. Kuruma yapılan başvurular, dava açma süresini durdurmaktadır. Bu uygulama hak kaybının önlenmesi açısından olumludur. TİHEK, kendisine yapılan başvuru üzerine veya resen yapmış olduğu incelemeleri, üç ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. Zorunluluk durumunda bu süre Kurum Başkanının kararıyla bir defalığına en fazla üç ay süreyle uzatılabilir (TİHEK, 2019b: 34).

TİHEK'in inceleme yapma yetkisi ve kapsamı, 6701 sayılı Kanununun 19. maddesinde düzenlenmiştir. Bu düzenlemeye göre; Kurumda görevli uzmanlar, uzman yardımcıları ve Kurum başkanı tarafından görevlendirilen diğer personel, "tüm kamu kurum ve kuruluşları ile gerçek ve tüzel kişilerden bilgi ve belge istemeye, inceleme yapmaya ve örnek almaya, ilgililerden sözlü ve yazılı bilgi almaya, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişi ya da kişilerle görüşmeye yetkilidir".

Yasama ve yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemlere, Hakimler ve Savcılar Kurulu (HSK) kararları ve Anayasanın yargı denetimi dışında tuttuğu konulara ilişkin başvuru yapılamaz. Başvuru konusu olamayacak başvuruların varlığı halinde başvurular hakkında "incelenemezlik" kararı verilmektedir (TİHEK, 2020a: 88-89). Kurum tarafından gerekçesi belirtilerek istenen bilgi ve belgeler, bu talebin ilgililere ulaşmasından itibaren 30 gün içinde verilmek zorundadır. Ayrıca kamu kurum ve kuruluşları ile buralarda çalışan kamu görevlileri, incelemeler sırasında her türlü yardımı ve kolaylığı sağlamakla yükümlüdürler. Ziyaretler haberli ya da habersiz yapılabilir. Yapılacak ziyaretlerin habersiz yapılması durumunda daha etkili sonuçlar alınabileceği düşünülmektedir (Eren, 2016: 121).

Kurumun etkinliğini artıran bu düzenlemelere karşın uzman ve uzman yardımcılarının Kurum Başkanı tarafından yetkilendirilmeden araştırma ve inceleme yapamamaları ile kamu kurum ve kuruluşlarına yapılacak ziyaretlerin programlanarak haberli olarak gerçekleştirilmesi eleştirilmektedir. Çünkü bu türden bir izin mekanizması acil müdahale gerektiren ihlal durumlarında uzmanların müdahalesini engellediği gibi haberli yapılan ziyaretler nedeniyle hak ihlallerinin engellenemediği ileri sürülmektedir. Bu sakıncaların giderilmesi için uzmanlara doğrudan denetim yapma yetkisi verilmesi ve ziyaretlerin habersiz yapılması önerilmektedir (Albayrak, 2020: 266).

6701 sayılı Kanununun 3. maddesinde, herkesin hak ve hürriyetlerinin eşit olduğu, insanların arasında cinsiyet, ırk, dil, din, mezhep, inanç, renk, etnik köken, siyasi ve felsefi düşünce vb. nedenlerle ayırım yapılamayacağı, yapılması durumunda kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, gerçek ve özel hukuk tüzel kişilerinin ihlalin engellenmesi için gerekli tedbirlerin alınmasının zorunlu olduğu hükmüne yer verilmiştir. Kurum tarafından yapılan incelemelerde

"ayrımcılık yasağı" kapsamında bir ihlalin varlığının tespiti halinde, 6701 sayılı Kanununun 25. maddesine göre ihlalden sorumlu olduğu tespit edilen kamu kurum ve kuruluşları, meslek kuruluşları, gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında ihlalin ağırlığına göre 1.000-15.000 TL arasında değişen miktarda idari para cezası uygulayabilmektedir. Ayrıca yasada "*Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına idari para cezası verilmesi durumunda ödenen ceza miktarı, ceza verilmesine kusuruyla sebep olan memurlar ve diğer kamu görevlilerine rücu edilir*" hükmüne de yer verilmiştir.

İdari para cezasının memurlar ve kamu görevlilerin rücu edilmesi caydırıcılık anlamında önemli bir uygulama olduğu düşünülmektedir. Diğer hak ihlallerinde ise, idari para cezası uygulama yetkisi bulunmamaktadır. Kurumun sadece ayrımcılık yasağında da olsa böyle bir yetkiye sahip olması, kararlarının uygulanabilirliğini, dolayısıyla etkinliği artırmaktadır. Kurum, sahip olduğu idari para cezası verme yetkisi nedeniyle böyle bir yetkisi bulunmayan Kamu Denetçiliği Kurumuna (KDK) üstünlük sağlamaktadır. Ancak idari yaptırım kararının, sadece ayrımcılık yasağının ihlali durumunda verilebilmesi; işkence, kötü muamele ve diğer insan hakları ihlallerinde idari ceza verilememesi bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir (Cin Karagöz, 2016: 26). Ayrıca konusu suç teşkil eden iş ve işlemlerin tespiti halinde Kurum, Cumhuriyet Başsavcılıklarına ve ilgili kurumlara gerekli idari ve cezai sürecin başlatılması için suç duyurusunda bulunabilmektedir (Albayrak, 2020: 267).

Kurumun diğer önemli bir yetkisi uzlaştırma yetkisidir. Kurum, başvuru ile karşı tarafı uzlaşmaya davet edebilmekte, uzlaşma görüşmelerinin bir ay içinde sonuçlandırılması gerekmektedir. 6701 sayılı Kanundaki diğer önemli bir düzenleme ise ispat yüküne ilişkindir. Kanununun 21. maddesine göre; "...ayrımcılık yasağı ihlali başvurularında, başvuranın iddiasının gerçek olduğuna ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturacak olguların varlığı halinde, başvurucunun değil karşı tarafın ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekmektedir". İspat yükünü tersine çeviren bu düzenleme, ayrımcılığa uğrayan kişilerin korunması bakımından önemlidir (Cin Karagöz, 2016: 27). Çünkü böyle bir düzenlemenin olmaması halinde mağdur ve zayıf durumda bulunan başvurucuların ihlali ispatı oldukça zor olacaktı ve çoğu durumda ihlal ispat edilemediği için ceza verilememesi söz konusu olabilecekti. Bu açıdan böyle bir düzenlemenin oldukça yerinde olduğu değerlendirilmektedir.

3.4. TİHEK'in Faaliyetleri

Türkiye'nin 2005 yılında imzaladığı "İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokolü (OPCAT)", 2011 yılında Bakanlar Kurulu Kararı (BKK) ile yürürlüğe konulmuştur. Türkiye İnsan Hakları Kurumuna verilmiş olan ulusal önleme mekanizması görevi ise bu kurumun kapatılması ile TİHEK'e geçmiştir (TİHEK, 2020a: 16).

İşkence ve kötü muamele, sadece yasal düzenlemelerle önlenememektedir. İhlal riskinin her zaman için mevcut olması nedeniyle sürekli bir izleme faaliyetinin yürütülmesi gerekmektedir. Sorun görünmeyen yerlerde dahi sorunlu alanların tespiti ve önleyici tedbirlerin alınması önemlidir. İşkence ve kötü muamele genellikle gizli olarak yapıldığından kurumların şeffaflığının sağlanması, bu türden eylemlerin önlenmesi açısından gereklidir. Şeffaflık ise ancak bağımsız mekanizmalarca yapılacak izlemelerle gerçekleştirilebilir. Bu çerçevede TİHEK, özgürlüklerinden mahrum bırakılan ve koruma altına alınan kişilerin buldukları ceza infaz kurumları, nezarethaneler, geri gönderme merkezleri, psikiyatri merkezleri, huzurevi ve yaşlı bakım merkezleri, rehabilitasyon merkezleri, çocuk evleri, geçici barınma merkezleri gibi yerlere düzenli ziyaretler gerçekleştirmektedir (TİHEK, 2020a: 13).

TİHEK, ulusal önleme mekanizması görevi kapsamında 2018 yılında 28 merkeze, 2019 yılında ise 34 farklı merkeze izleme ziyareti gerçekleştirmiştir (Arslan, 2020: 9). Ziyaretler sonrasında başta Adalet Bakanlığı olmak üzere çok sayıda bakanlığa ve kurumlara tavsiyelerde bulunulmuştur. Verilen tavsiyelere uyulup uyulmadığının takibi ilgili kurumlara ikinci ziyaretler düzenlenerek ya da resmi yazışmalarla yapılmaktadır (TİHEK, 2020a: 80).

Tablo 1: Yıllara Göre Bireysel Başvuru Sayıları

Başvuru Türü	Başvuru Sayısı		
	2017	2018	2019
Ayrımcılık Yasağı	102	371	70
İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi	129	78	124
Ulusal Önleme Mekanizması	153	598	965
Diğer Başvuru ve Talepler	38	60	30
TOPLAM	422	1107	1189

Kaynak: TİHEK (2020b).

TİHEK'e 2018 yılında ulusal önleme mekanizması kapsamında 598 başvuru yapılırken, 2019 yılında 965 başvuru yapılmıştır. Şikâyet başvurularında işkence ve kötü muamele iddiaları ilk sırayı almaktadır. 2019 yılında yapılan başvurulardan 17 tanesi işleme konulmamış, 543 tanesinin ön inceleme şartlarını taşımadığı anlaşılmış, 108 tanesi ilgili kuruma başvuru yapılmadan doğrudan TİHEK'e yapıldığı ve 164 tanesi nakil talebi içeriği için ilgili kuruma gönderilmiş, 29 tanesi 2020 yılına devretmiştir. Geriye kalan 104 başvurudan 22 tanesi uzlaşmayla sonuçlanmış, 40 tanesi hakkında "incelenemezlik" kararı verilmiş, 42 tanesi ise müzekkere hazırlanarak Kurula sunulmuştur. Bu müzekerelerden 11 tanesinde ihlal olmadığı, 9 tanesinde kabul edilemezlik, 2 tanesinde karar verilmesine yer olmadığı kararı verilmiştir. 2019 yılı içinde sadece başvuru üzerine resen yapılan bir inceleme için ihlal kararı verilmiştir (TİHEK, 2020a: 91-93). Diğer bir deyişle; 82 dosya arasında sadece bir tanesi için ihlal kararı verilmiştir. Uzlaşma sağlanan 22 dosyayı da ihlal olduğu şeklinde değerlendirecek olursak 104 dosyadan 23'ünde ihlal tespiti yapıldığı söylenebilir.

2020 yılında yapılan çalışmalarla ilgili detaylı bir rapor henüz yayınlanmış olmamakla birlikte TİHEK'in resmi internet sitesi incelendiğinde 2020 Kurul Kararları başlığı altında 32 kararın yer aldığı, bu kararların 10 tanesinin ihlal, 3 tanesinin ihlal yapılmadığı, 11 tanesinin kabul edilemezlik, 5 tanesinin uzlaşma, 3 tanesinin "incelenemezlik" kararı olduğu; ihlal kararlarından 6 tanesi için idari yaptırım kararı alındığı birinde ise, uyarı yapıldığı görülmektedir (TİHEK, 2020c). TİHEK'in internet sayfasındaki bu veriler üzerinden Kurumun 2020 yılında vermiş olduğu ihlal kararı sayısının ve başvuru sayısının bir önceki yıla göre çoğaldığı görülmektedir. Başvuru sayısında yaşanan bu çoğalmanın vatandaşların insan hakları konusunda duyarlılığı ile kurumun tanınırlığının ve güvenilirliğinin arttığına önemli bir göstergesi olduğu düşünülmektedir.

İnsan hakları ihlallerini araştırmak üzere kurulmuş olan kurumların kendilerinden beklenen işlevi yerine getirebilmelerinde kamuoyu nezdindeki güvenilirliklerinin ve saygınlıklarının çok önemli olduğu hemen herkesçe kabul edilen bir gerçektir. Bu nedenle henüz birkaç yıllık bir geçmişe sahip bir kurumun kamuoyundaki güvenilirliğinin ve saygınlığının hızla artıyor olması, TİHEK'in insan haklarının korunması konusunda gelecek yıllarda çok daha etkin bir kurum olacağına bir göstergesidir.

TİHEK gibi idareden bağımsız bir Kurumun varlığının ve resen inceleme yapabilmesinin, kamu görevlilerinin yetkilerini kullanırken daha dikkatli olmasını sağlayacağı, bunun da insan hakları ihlallerinin ve ayrımcılığın önlenmesinde önemli bir rol oynayacağı düşünülmektedir. TİHEK kararları, hukuki olarak idareyi bağlamasa da oluşan kamuoyu baskısı nedeniyle idarenin kendini TİHEK raporlarında yer alan sonuç ve öneriler doğrultusunda işlem yapmaya mecbur hissedeceği ve bu kararlara uyacağı değerlendirilmektedir.

4. TARTIŞMA VE DEĞERLENDİRME

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na ve faaliyetlerine yönelik eleştirileri, başlıca dört başlık altında toplayabiliriz.

4.1. Kurulun Yapısına İlişkin Eleştiriler

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun yapısına yönelik eleştirilerden en önemlisi, Kurulun başkan ve ikinci başkan dahil bütün üyelerinin doğrudan Cumhurbaşkanı tarafından atanmasına yönelik eleştiridir. Kurulun bu yapısının tarafsızlığı, bağımsızlığı ve yetkinliği konusunda tereddütlere neden olduğu, ayrıca toplumun çeşitli kesimlerinin temsiline, dolayısıyla çoğulculuğa engel olduğu ileri sürülmektedir. Bu eleştirilere yönelik en büyük savunma ise atanan Kurul üyelerinin görevden alınmadığı, bunun üyelerin bağımsızlığının teminatı olduğu iddiasıdır.

TİHEK Kurulunda çoğulculuğu, üyelerin atanma sürecinde şeffaflığı ve toplumun bütün kesimlerini değilse de önemli bir bölümünün temsilini sağlamak, ayrıca Kurul bağımsızlığını garanti altına almak için TİHEK'in TBMM ile ilişkilendirilmesinin gerekli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca üyelerinin Yargıtay ve Danıştay gibi yüksek yargı organları, Türkiye Barolar Birliği (TBB) gibi meslek odalarının, insan hakları alanında çalışmaları olan sivil toplum kuruluşlarının ve Yükseköğretim Kurulunun (YÖK) göstereceği adaylar arasında seçilmesinin, bu çerçevede temsil kabiliyetini artırmak için üye sayısının en az 15 kişiye çıkarılmasının gerekli olduğu, böylece Paris Prensiplerine daha uygun bir yapının oluşturulabileceği düşünülmektedir.

4.2. Kurulun İdari ve Mali Özerkliğine İlişkin Eleştiriler

Kurulların etkili olarak faaliyet gösterebilmeleri için idareden bağımsız olarak hareket edebilmeleri; bunun için de idari ve mali özerkliğe sahip olmaları gerekir. İdari özerklik, kurumların kendi iç işlerinde bağımsız olması, kendi personeline, örgütsel yapısına ve işleyişine tam olarak hakim olması ve bunlarla ilgili düzenleyici işlemleri yapabilmesini gerektirir. Mali özerklikten kasıt ise, kurum ve kurulların kendi bütçelerinin olması ve sahip oldukları kaynakları harcama konusunda tam yetkili olunmasıdır.

TİHEK, kuruluş kanununda kamu tüzel kişiliğine haiz, idari ve mali olarak özerk bir kurum olarak tanımlanmaktaysa da yönetmelik ve benzeri düzenleyici işlemler Cumhurbaşkanlığı tarafından yapılmaktadır. Aynı şekilde yurtiçi ve yurtdışı birimler oluşturabilmesi için de Cumhurbaşkanının izni gerekmektedir. TİHEK, aynı zamanda idarenin bütünlüğü ilkesi gereğince Cumhurbaşkanının görevlendireceği bir bakanlık ile ilişkilendirilmiştir.

İnsan hakları ihlaliyle suçlanabilecek kamu kurum ve kuruluşlarının daha etkin denetlenebilmesi için TİHEK'in Cumhurbaşkanlığı yerine Türkiye Büyük Millet Meclisi ile ilişkilendirilmesinin daha uygun olacağı düşünülmektedir. Ayrıca TİHEK'e kendi görevleri ve işleyişi ile ilgili düzenleyici işlem yapma yetkisi tanınması, yurtiçi ve yurtdışı örgütlenme yetkisi verilmesi gibi değişikliklere gidilmesi, Paris Prensipleri ile uyum açısından da önemli olduğu değerlendirilmektedir.

4.3. Kurul Kararlarının Gücüne ve Uygulanmasına Yönelik Eleştiriler

TİHEK, ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar vermesi durumunda idari para cezası uygulayabilmektedir. Bunun dışındaki ihlal tespitlerinde ise Cumhuriyet Başsavcılıklarına ihbarda bulunmakta ve ilgili kamu kurumlarına söz konusu ihlalin giderilmesi ve ihlali yapan kamu görevlileri hakkında idari ve cezai soruşturma yapılmasını talep edebilmektedir. Ancak bu taleplere karşın kamu kurumlarınca harekete geçilmemesi durumunda yapabileceği bir şey bulunmamaktadır. Bu durumun, TİHEK kararlarının gücünü azalttığı yönünde çeşitli eleştiriler vardır. Ancak, UİHK'ların dünyadaki örnekleri ve Paris Prensipleri incelendiğinde bu tür kurumların görüşlerinin daha ziyade tavsiye niteliğinde olduğu görülmektedir. Ayrıca daha önce de belirtildiği üzere, TİHEK benzeri kurumların varlığının ve inceleme yapma olasılıklarının bile birçok konuda önleyici, sınırlayıcı ve düzeltici etki yaptığı göz önünde bulundurulduğunda, bu konudaki eleştirilerin yersiz olduğu düşünülmektedir.

4.4. İnsan Hakları Konusunda Bilinç Düzeyinin Düşüklüğü

Başvuru sayısı gün geçtikçe artmakla birlikte TİHEK'e yapılan başvuruların yeterli sayıda olduğunu söylemek mümkün değildir. Ayrıca birçok başvurunun insan hakları ihlaliyle alakası olmayan konuları içerdiği görülmektedir. Bunun temel nedenin bireylerin insan hakları konusunda yeterli bilgi ve bilinç düzeyinde olmamaları olduğu ileri sürülmektedir. Bireylerin bu konudaki bilgi ve bilinç düzeyini yükseltmenin yegâne yolu ise eğitimidir. Bu nedenle ilkokuldan başlayarak üniversite eğitimine kadar hatta sürekli eğitim merkezleri aracılığıyla iş hayatında hizmet içi eğitimlerle insan haklarının önemi ve gerekliliği konusunda eğitimlerin verilmesi, bu bilincin oluşturulması için zorunludur.

Kurul üyelerine ve kurum personeline de insan hakları konusunda hizmet içi eğitim verilmesinin ve bu eğitimin düzenli olarak yenilenmesinin Kurul'un etkinliğini artırmak açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Nitekim Paris Prensiplerinde insan hakları konusundaki eğitimin önemi sıklıkla vurgulamakta ve bu konuda verilecek eğitimler, Paris Prensiplerine uygunluğun şartları arasında sayılmaktadır. Bu açıdan Paris Prensiplerine uyumun sağlanabilmesi için de eğitimin gerekli olduğu düşünülmektedir.

5. SONUÇ

İnsan hakları, insan olmaktan kaynaklı, doğuştan gelen, vazgeçilemez ve devredilemez haklardır. Oldukça geniş kapsamlı olan ve insanı ilgilendiren hemen her konuyu içine alan bu haklar, günümüzde oluşan farkındalık nedeniyle daha bir önemsenir hale gelmiştir. Bu hakların devlet gibi oldukça güçlü bir organizasyon ya da bireyler tarafından ihlal edilmemesi için hemen her ülkede geleneksel denetim yöntemlerine ilave olarak yeni denetim mekanizmaları oluşturulmaya başlanmıştır. Dünyadaki gelişmelere paralel olarak Türkiye'de bu alanda yeni kurumsal yapılar oluşturma yoluna gitmiştir. Bu kurumların en önemli örneği Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumudur.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun insan haklarının korunması ve geliştirilmesinde etkin bir rol üstlenebilmesi için ulusal ve uluslararası tanınırlığının artması ve saygın bir yer edinmesi gereklidir. Bunu sağlayacak araçların temel çerçevesini ortaya koyan Paris Prensipleri ile kıyaslandığında, TİHEK'in bazı alanlarda eksikliklerinin olduğu ve bu prensiplerin yeterince karşılanabilmesi için daha fazla geliştirilmeye ihtiyaç bulunduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda en

önemli eleştirilerin Kurulun yapısı ve işleyişine ilişkin düzenlemelerin bağımsızlığı yeterince güvence altına alınmaması, kendi teşkilatlanmasına ve görev ve sorumluluklarının icrasına ilişkin düzenleme yapma yetkisinin tanınmamış olması gibi hususlarda getirildiği görülmektedir. Bu eksikliklerin giderilmesinde ve Kurumun etkinliğinin artırılmasında Kurul üyelerinin en azından belli bir kısmının toplumun bütün kesimlerini temsil eden yasama organı tarafından seçilmesi ve Kurumun TBMM ile ilişkilendirilmesinin (Albayrak, 2020: 267) önemli rol oynayacağı düşünülmektedir.

Türk kamu yönetimi için yeni bir kurum olması nedeniyle kamuoyu tarafından yeterince tanınmaması, TİHEK için en önemli dezavantajlardan biridir. Ancak üstlenmiş olduğu misyon nedeniyle kısa sürede tanınırlığının ve etkinliğinin artması beklenebilir. Henüz yeterli bir kurumsal kapasiteye ulaşmamış olmasının temel etken olduğu değerlendirilen eksikliklerinden kaynaklanan yaygın eleştirilere rağmen, insan haklarının kurumsallaştırılması suretiyle güvence altına alınması ve aykırı uygulamaların caydırılarak vatandaş nezdinde devletin daha saygın ve güvenilir bir konuma yükseltilmesinde önemli bir misyon üstlenmesi ve kısa sürede önemli mesafeler katetmiş olması nedeniyle, gelecek için umut vaat ettiği düşünülmektedir.

TİHEK'in yapmış olduğu incelemeler, vermiş olduğu ihlal kararları, sağladığı uzlaşmalar, kamuoyu, kamu görevlileri ve kamu kurumları nezdindeki olumlu imajı göz önüne alındığında, çalışmamızın araştırma sorusunu oluşturan, Türkiye'de insan haklarının benimsenmesinde ve insan hakları ihlallerinin önlenmesinde TİHEK'in önemli bir rol üstlenip üstlenmediği sorusunun olumlu yanıt bulduğunu söylemek mümkündür. Ancak bu yanıtın önümüzdeki dönemlerde test edilmeye ihtiyacı bulunmaktadır. Henüz yeni bir Kurum olması dolayısıyla şu anki verilerle yapılan değerlendirmenin mutlak bir doğruluk taşımasının mümkün olmadığı dikkate alınmalıdır. Bu nedenle sonraki yıllarda çalışmanın yenilenmesinin ve doğrudan TİHEK tarafından yapılan insan hakları çalışmalarına yönelik bir alan araştırması yapılmasının, bu çalışmanın eksik kalan bu yönünü tamamlayacağı ve TİHEK'in faaliyetlerinin etkinliğinin tespiti açısından yararlı olacağı değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Albayrak, Haydar (2020), "Kamu Yönetiminin Denetimi", Yeni Kamu Yönetimi (Ed. Ahmet Yatkın). 1. Basım, Nobel Akademik Yayıncılık, s. 243-283, Ankara.
- Altıparmak, Kerem (2009), İnsan Hakları: Hükümetin İnsan Hakları Kurumu Neye Yarayacak? <https://m.bianet.org/bianet/bianet/114664-hukümetin-insan-haklari-kurumu-neye-yarayacak>, Erişim Tarihi: 13.11.2020.
- Amnesty International (2001), Amnesty International's Recommendations on National Human Rights Institutions, <https://www.amnesty.org/download/Documents/128000/ior400072001en.pdf>, Erişim Tarihi: 16.11.2020.
- Arslan, S. (2020), Sunuş. İşkence ve Kötü Muameleye Karşı Ulusal Önleme Mekanizması 2019 Yılı Raporu. Ankara: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 8-9, https://www.tihk.gov.tr/upload/file_editor/2020/12/1608508800.pdf, Erişim Tarihi: 15.12.2020.
- Başbakanlık İnsan Hakları Kurulu Başkanlığı (2006), İnsan Hakları: İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarının Etkinlik ve Verimliliğinin Artırılması Projesi, Matus Basımevi, Ankara.
- BM El Kitabı (1995), Ulusal İnsan Hakları Kurumları: İnsan Haklarının Korunması ve Yaygınlaştırılması için Ulusal Kurumların Oluşturulması ve Güçlendirilmesi için El Kitabı (Çev: Veysel Eşsiz), Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Merkezi Yayını. www.ihop.org.tr/dosya/uihk/NRHI_ceviri.doc, Erişim Tarihi: 23.08.2020.
- Cin Karagöz, Emine (2016), Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri, Yasama Dergisi, 32: 21-40.
- Çalık, Etem (2017), İnsan Hakları Meselesinin Gelişimi ve Siyasi ve Sosyal Faktörlerle İlişkisi, 21. Yüzyılda Eğitim ve Toplum, 6(16): 41-67.
- Dervişoğlu, Suat (2010), İnsan Haklarının Korunması Açısından İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları, Türk İdare Dergisi, 466: 95-120.
- Düğmeci, F. (2018), Paris Prensipleri Işığında Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Bağımsızlığının Değerlendirilmesi, Alanya: 4. Uluslararası Hukuk Sempozyumu (3-5 Mayıs 2018) Tam Metin Kitabı, 301-320.
- Erdoğan, Mustafa (2011), İnsan Hakları Teorisi ve Hukuku, 2. Baskı, Orion Kitabevi, Ankara.
- Eren, Abdurahman (2012), Ulusal İnsan Hakları Kurumları, On İki Levha Yayıncılık, İstanbul.
- Eren, Hayrettin (2016), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Adalet Yayınevi, Ankara.

- Eroğlu, İzzet (2006), TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, Yasama Dergisi, Sayı: 2 (Temmuz-Ađustos-Eylöl), s. 32-74.
- Gölcüklü, Feyyaz, Şeref Gözübüyük (2002), Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Uygulaması, 3. Basım, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Gülmez, Mesut (2001), İnsan Hakları ve Demokrasi Eğitimi: Egemenlik İnsanındır, 2. Basım, TODAİE Yayınları, No: 303, Ankara.
- Güneş, Ümran (2015), Türkiye’de İnsan Haklarının Korunmasına İlişkin Ulusal İnsan Hakları Kurumları: Kamu Denetçiliği Kurumu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 20, Sayı: 1, s. 165-186.
- Kapani, Münci (1993), Kamu Hürriyetleri, 7. Baskı, Yetkin Yayınları, Ankara.
- Kjærum, Morten (2003), National Human Rights Institutions Implementing Human Rights, Danish Institute for Human Rights, Denmark. https://www.humanrights.dk/sites/humanrights.dk/files/media/migrated/nhri-implementing_human_rights.pdf, Erişim Tarihi: 20.11.2020.
- Küçük, Adnan (2016), 1924 Anayasasında Temel Hak ve Hürriyetler, Liberal Düşünce Dergisi, 82: 5-54.
- Murray, R. (2007), National Human Rights Institutions Criteria and Factors for Assessing Their Effectiveness. Netherlands Quarterly of Human Rights, 25(2), 189-220.
- Odyakmaz, Zehra, Bayram Keskin ve Yusuf Deniz (2016), 6701 Sayılı İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I, Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi, 7: 721-761.
- Oğuşgil, Vahap A. (2015), Avrupa Birliği Yolunda Türkiye İnsan Hakları Kurumu’nun Birleşmiş Milletler Paris Prensipler Işığında Değerlendirilmesi, Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı: Yaz/2015, s. 175-198.
- Özdemir, Hakan, Ahmet Çiftlikçi (2015), Avrupa Birliği’ne Üyelik Sürecinde Türkiye’de Hukuk Devletinin Dönüşümü: Helsinki Zirvesinden Günümüze İç Hukukta Yapılan Düzenlemeler Üzerine, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 25 (1): 123-144.
- Smith, A. (2006), The Unique Position of National Human Rights Institutions: A Mixed Blessing, Human Rights Quarterly, 28(4): 904-946.
- TİHEK (2018), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 2017 Faaliyet Raporu, https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2019/03/1552307015.pdf, Erişim Tarihi: 13.12.2020.

- TİHEK (2019a), Ayrımcılıkla Mücadele 2018 Yılı Raporu. Ankara: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu. https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2019/2018_ayrimcilikla_mucadele_raporu.pdf, Erişim Tarihi: 17.11.2020.
- TİHEK (2019b), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 2018 Faaliyet Raporu. https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2019/2018_faaliyet_raporu.pdf, Erişim Tarihi: 23.11.2020.
- TİHEK (2020a), İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi 2019 Yılı Raporu. Ankara: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, https://www.tihek.gov.tr/upload/file_editor/2020/12/1608249600.pdf (17.12.2020).
- TİHEK (2020b), Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu 2017-2018-2019 Faaliyet Raporu. <https://www.tihek.gov.tr/kategori/faaliyet-raporlari/> (Erişim Tarihi: 27.12.2020).
- TİHEK (2020c), 2020 yılı Kurul Kararları. <https://www.tihek.gov.tr/kategori/2020-kurul-kararlari/>, Erişim Tarihi: 29.12.2020.
- Yıldırım, Yakup (2016), Avrupa İnsan Hakları Kararlarında İfade Hürriyetinin Sınırlandırılması, TAAD, 7 (28): 447-470.

