

EŞİTLİK KURUMLARI VE TÜRKiYE'DE DURUM

Prof. Dr. Zehra ODYAKMAZ*

ÖZET

Günümüzde eşitlik, insan hakları gibi kavramlar çok tartışılmakta ve uygulamaya geçirilmeye çalışılmaktadır. İnsan hakları, insan kişiliğine bağlı, dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez tabii haklardır. Eşitsizlik ve ayrımcılık yapılması da insan haklarının ihlali niteliği taşımaktadır. Bu anlamda eşitsizlik ve ayrımcılığın önlenmesi insanlık için önemli problemlerden birisidir. Bu durumun giderilmesi için çalışmalara başlanılmıştır.

Bu çalışma eşitlik, fırsat eşitliği, ayrımcılığın önlenmesi gibi konuları ve bunlar hakkında yapılan düzenlemeleri ve kurumları ele almaktadır.

ANAHTAR KELİMELEER: eşitlik, fırsat eşitliği, ayrımcılığın önlenmesi, insan hakları, eşitlik kurumları.

INSTITUTION OF EQUALITY IN TURKEY

ABSTRACT

Equality and human rights are much debated questions at the present day. Human rights are natural rights. Unequality and discrimination are human rights violation. In this context nondiscrimination is a big problem for humanity.

The article deals with questions of discrimination, equality of opportunity, equality, institution of equality and legal arrangement relative to these questions.

KEYWORDS: equality, equality of opportunity, discrimination, institution of equality, human rights.

GİRİŞ

Çağımız; bilgi ve iletişim çağı olmasının yanında eşitlik, insan hakları gibi kavramların en fazla tartışıldığı ve uygulamaya geçirilmesi için uğraşıldığı bir çağdır.

İnsan hakları; insan kişiliğine bağlı dokunulmaz, devredilmez, vazgeçilmez tabii haklar olup çok geniş içeriklidir.¹

* Gazi Üniversitesi İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Üyesi

Ancak fırsat eşitliği verilmemesi, ayrımcılık yapılması sadece insan haklarının ihlâli olmayıp daha öte bir tutum ve davranıştır.²

İnsan hakları ihlâllerinin durdurulması, ayrımcılığın önlenmesi, eşitliğin sağlanması bakımından fırsat eşitliği verilmesi için bu kavramların her birinin farklı içeriklere sahip olduğunu bilmek gerekmektedir.

- Bu ihlâllerin, eşitsizliklerin, ayrımcılığın artık yapılmaması ve tüm toplumu bilinçlendirmek, işverenleri eğitmek için uzun vadeli plânlara yapılması başka bir fonksiyondur;

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

- İnsan haklarının ihlâl edilmemesi, ayrımcılık yapılmaması için gerek toplumu bilinçlendirmek, gerek mağdurlarla ilgilenmek için kuruluşlar, komisyonlar kurmak üzere kanunlar, kararname 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.

Bu konulara ilişkin uygulamalarda çoğu zaman insan haklarının ihlâl edilmesi ile ayrımcılık yapılması karıştırılmaktadır.

Kuvvetli ve güçlü bir idarî yargı teşkilâtına sahip olan ülkeler, idare mahkemelerinin fonksiyonu ile Ombudsman fonksiyonunu nasıl birbirine karıştırıyorlarsa, bazı ülkeler de insan hakları, fırsat eşitliği, ayrımcılık kavramlarını birbirine karıştırdıkları için ülkelerinde mevcut olan veya yeni kurdukları ve sadece insan hakları ihlâllerinin önlenmesi ile yetkili kılınmış kurumların bu saydığımız kavramlarla ilgili mağdurların da sorunlarına yeterli olacağını düşünmektedirler. Halbuki ayrımcılık yapılması başka türlü bir ihlâl konusudur.

Ancak; burada kastettiğim birden çok kurumun kurulması değildir, ama bir tek kurumun birden çok yetkiyle donatılmasının sağlanmasıdır.

Bu çalışmanın esas amacı Kıta Avrupası hukuk sistemine dahil bir ülkede hazırlanacak fırsat eşitliğini sağlamak ve ayrımcılığı önlemekle ilgili düzenlemenin nasıl olması, neleri içermesi gerektiğini ortaya koymaktır. Bu

¹ **ODYAKMAZ**, Zehra: “İnsan Haklarının Hatırıma Getirdikleri”, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı 2004, 6-10 Ocak 2004 Ankara, İnsan Hakları 2, Ankara 2004, s.255-259.

² “Fundamental rights and anti-discrimination” için bkz: http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

düzenlemeye göre kurulacak Fırsat Eşitliği Kurumu'nun yetkileri, görev alanı neler olmalıdır? Ayrıca Ombudsmanlık kurumunun bulunduğu ülkelerde Kurumun yerinin ve işlevinin nerede ve ne olduğunun tespiti.

I- EŞİT MUAMELE İLKESİNİN UYGULANMADIĞI, FIRSAT EŞİTLİĞİNİN VERİLMEDİĞİ, AYIRIMCILIĞIN YAPILDIĞI KONULAR NELERDİR?

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

Bunları bazı somut örnekleri ile birlikte şöyle sıralayabiliriz:

İrk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık, renk, din, inanca dayalı ayrımcılık, yabancı düşmanlığı³, Yahudi düşmanlığı, Müslümanlara karşı ayrımcılık, istenmeyen bir davranışın onur kırıcı olması, onur zedeleyen düşmanca şaka, fıkra, zenci – beyaz ayrımı yapmak, ırkı nedeniyle sendikaya üye olarak kabul edilmemek, sinemaya, kafeteryaya erişim, medyada ırkçı nefreti işleyen konular, mültecilerin yerleşim bölgelerinden tahliye edilmesi, ırksal şiddet, ırkçılık, cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, transseksüellerin 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 ayrımcılığa maruz 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 ayrımı gözetmeksizin tüm tüketicilere eşit değerinde sunulmaması, reklâmlar yapılırken bir cinsin diğerine üstünlüğüne yönelik kamuoyu oluşturulması, kadının ilerlemesini engellemek, hanımları kabul etmeyen bir golf kulübü, genç annelerin âdil olmayan şekilde işten çıkarılmalarını önlemek.

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

³ Avrupa İrkçilik ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi (EUMC) için bkz: <http://eumc.eu.int>

EUMC 2 Haziran 1997 tarihli ve 1035/97 sayılı Konsey Tüzüğü ile kurulmuştur (RG L 151, 10.06.1997) ve faaliyetlerine 1998'de başlamıştır.

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

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

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

Göçmenlerde: 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.

Mahkûmlar hakkında yapılan ayrımcılık.

II- EŞİT MUAMELE İLKESİNİN SAĞLANMASI İÇİN AYIRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ KONUSUNDA YAPILAN ULUSLARARASI ÇALIŞMALAR

1. Paris Prensipleri

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

Bu prensipler hemen hemen sadece insan haklarıyla ilgilidir. İnsan hakları yanında bir yerinde ayrımcılıkla 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 Genel Kurulu’nun 20 Aralık 1993 tarih ve 48/134 sayılı kararlarıyla kabûl edilen Paris Prensiplerinde, insan haklarının geliştirilmesi ve korunması için kurulacak ulusal kurumların statüsü ve kuruluş ilkeleri belirtilmiştir.

Paris Prensipleri insan haklarının geliştirilmesi ve korunması için kurulacak Kurumların/Komisyonların statüsü ile ilgili standartlar belirlemiştir.

Bu standartlar ayrımcılığın önlenmesi için 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) da Paris Prensiplerine atıfta bulunmaktadır.

2. Avrupa Birliği Konsey Direktifleri

Avrupa Birliği Avrupa Konseyi de insan haklarının, temel hak ve özgürlüklerin, demokrasinin korunması, eşit muamele ilkesinin uygulanması, eşit fırsat tanınması, ayrımcılığa karşı korunmanın sağlanması için birkaç önemli direktif kabûl etmiştir.

Bu direktifler İrkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu'nun (ECRI) tavsiyeleri ile uyuşmaktadır.

Avrupa Birliği Avrupa Konseyi 29 Haziran 2000 tarihinde “İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konulması”na İlişkin 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifini kabûl etmiştir.

27 Kasım 2000 tarihinde “İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulması”na ilişkin 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifini kabûl etmiştir.

23 Eylül 2002’ de “İstihdamda, Meslekî Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207 EEC sayılı Konsey Direktifini Değiştiren 2002/73/EC sayılı Konsey Direktifi”ni kabûl etmiştir.

Son olarak da “Kadın ve Erkeklerin Mal ve Hizmetlere Erişimi Hakkında 2004/113 EC sayılı Direktif” i kabûl etmiştir.

Bu direktifler eşitsizlik veya ayrımcılık yapılan bütün konuları tek tek düzenlememektedir. Ancak direktifler, 2002/73 sayılı direktifin 5 Ekim 2005 tarihine kadar kurulmasını önerdiği Fırsat Eşitliği Kurumları veya Eşitlik veya Ayrımcılığın Önlenmesi Kurumlarının konumuzla ilgili sorunları tespit etmesini esas almaktadır.

Nitekim bu sorunların çoğunun varlığı hayli zaman önce eşitlik kurumlarını kurmuş olan devletlerdeki kurumlara uzun yıllardan beri yapılan şikâyet başvuruları sırasında tespit edilmiş ve sonra çözümü için çabalar başlamıştır.

Zaten; ayrımcılık mağdurlarının bu kurumlara erişimi başlı başına önemli bir konudur. Ayrımcılık mağdurları açısından sadece tavsiye almak veya

bir ayrımcılık olayının bildirilmesi bile ayrımcılığı yapanlar açısından engelleyici rol oynamaktadır.⁴

A. Direktiflerin Amacı

Avrupa Birliği Konsey Direktiflerine genel hatlarıyla 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 ayrımcılığa karşı mücadele etmek olarak ifade etmektedirler.

Ayrımcılık yapanlar bu davranışlarını çok farklı şekillerde uygulamaya geçirdikleri için, Avrupa Birliği, direktiflerinde doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz, cinsel taciz şeklinde farklı tarifler geliştirmiş ve hatta daha ileri giderek bu tarifleri her bir direktifte o direktifin konusuna göre farklı şekilde yapmıştır.

Bu davranışları yapanların yanında teşvik edenin de, emir ve talimat verenin de doğrudan sorumlu olması gerekmektedir.

B. Kavramlar

a. Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konulmasına İlişkin 29 Haziran 2000 Tarih ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi⁵

aa. Eşit Muamele İlkesi Kavramı

Bu direktifin 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.

bb. Doğrudan Ayrımcılık Kavramı

Doğrudan ayrımcılık; 1. fıkra hedefleri açısından bir kimsenin karşılaştırılabilir durumlarda ırk veya etnik kökene dayalı olarak, bir diğer kişiye

⁴ Bu konuda bkz: Eşitlik Kurumları ile ilgili olarak, Ayrımcılığa Karşı Topluluk Programı Kapsamında (2001-2006) Avrupa Birliği tarafından hazırlanan Rapor. http://europa.eu.int/comm/employment_socail/fundamental_rights/pdf/legisln/mslegln/equalitybodies_final_en.pdf

⁵ AB Resmî Gazetesi, L 180/22, 19.07.2000.

göre daha az tercih edilir bir muameleye tâbi tutulması, şimdiye kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimali olması halinde doğrudan ayrımcılığın ortaya çıktığı anlaşılır.

cc. Dolaylı Ayrımcılık Kavramı

Dolaylı ayrımcılık; 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 ayrımcılığın zuhur ettiği anlaşılır.

dd. Taciz Kavramı

Taciz; ırk 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/taciz kavramının Üye Devletlerin hukuku ve uygulamasına uygun olarak tarifi yapılabilir.

b. İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 27 Kasım 2000 Tarih ve 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi⁶

aa. Eşit Muamele İlkesi Kavramı

Bu direktifin 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.

bb. Doğrudan Ayrımcılık Kavramı

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 kabul edilecektir.

cc. Dolaylı Ayrımcılık Kavramı

Dolaylı ayrımcılık; görünüşte tarafsız olan bir hüküm, ölçüt ya da uygulama aşağıdaki durumlar dışında, belli bir din veya inanca, belli bir

⁶ AB Resmî Gazetesi, L 303/16, 02.12.2000.

malûliyet, belli bir yaşa ya da belli bir cinsel yönelime dahil olan kişilere diğer kişilerle karşılaştırıldığında belli bir dezavantaja maruz bırakıyorsa ortaya çıkmış kabul edilecektir.

dd. Taciz Kavramı

Taciz 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 taciz kavramı Üye Devletlerin ulusal hukuklarına ve uygulamalarına göre tanımlanabilir.

c. İstihdamda, Meslekî Eğitimde, Meslekte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 76/207/EEC Sayılı Konsey Direktifini Değiştiren 23 Eylül 2002 Tarih ve 2002/73/EC Sayılı Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Konseyi Direktifi⁷

aa. Eşit Muamele İlkesi Kavramı

Bu direktifin amaçları bakımından eşit muamele ilkesi doğrudan veya dolaylı özellikle medenî duruma veya aile durumuna atıfta bulunacak şekilde, cinsiyet temelinde hertürlü ayrımcılığın yapılamayacağı anlamına gelmektedir.

bb. Doğrudan Ayrımcılık Kavramı

Doğrudan ayrımcılık; bir kimsenin cinsiyete dayalı olarak benzer bir durumda bir başkasının gördüğü, görmekte olduğu veya görebileceği bir muameleden daha aşağı bir muameleye tâbi tutulmasıdır.

cc. Dolaylı Ayrımcılık Kavramı

Dolaylı ayrımcılık; bir hüküm, kriter ya da uygulama meşru bir amaçla yasallaştırılmamışsa ve bu amaca ulaşmak için uygun ve gerekli değilse, görünüşte tarafsız olan bu hüküm, kriter ya da uygulamanın bir cinsiyettekileri diğer cinsiyettekilerle karşılaştırıldığında daha aşağı bir duruma getirmesidir.

dd. Taciz Kavramı

Taciz; bir kimsenin cinsiyetine dayalı olarak onurunu çığnemeyi amaçlayan ve yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam oluşturan veya o sonucu doğuran her türlü istenmeyen tavidir.

Cinsel taciz ise yalnızca bu direktifte tarif edilmiştir.

Cinsel taciz; kişinin onurunu çığnemeyi amaçlayan özellikle yıldırıcı, düşmanca, değersizleştirici, aşağılayıcı ya da incitici bir ortam yaratan veya o sonucu doğuran, istenmeyen sözlü, sözlü olmayan ya da fiziksel her türlü cinsel içerikli tavidir.

⁷ AB Resmî Gazetesi, L 269, 05.10.2002.

Direktifler “Ayrımcılık Kavramı” başlıklı olan ve tarifleri kapsayan bu maddelere son fıkra olarak amaç maddesindeki sayılanlara dayanarak - ırk, etnik köken, istihdam ve iş alanlarında din, inanç, malûliyet, yaş, cinsel yönelim, cinsiyete dayalı ayrımcılık- kişilere karşı ayrımcılık yapılmasını isteyen bir talimatın bu direktiflerdeki anlamıyla ayrımcılık olarak kabûl edileceğini eklemiştir.

C. Direktiflerde Yer Alan Benzer Hükümler

Direktiflere göre üye devletler eşit muamele ilkesinin ihlâl edilmediğini ispat etme yükümlülüğünün davalıya ait olmasını sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır. Yani mağdur edildiği kanısında olan kişi değil şikâyet edilen taraf eşit muamele ilkesini ihlâl etmediğini ispat edecektir.

Üye devletler, ulusal geleneklerine uygun olarak eşit muameleyi geliştirmek ve ırk, etnik köken, cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemek amacıyla, işyeri uygulamaları, toplu sözleşmeler gibi yollarla iş yaşamının iki tarafı arasındaki sosyal diyalogu geliştirmeye yönelik tedbirler alacaklardır.

Üye devletler eşit muameleyi geliştirmek amacıyla Sivil Toplum Kuruluşlarıyla diyalogu teşvik edeceklerdir.

Üye devletlerin mağdura tazminat ödenmesiyle ilgili koydukları yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olacaktır.

Adalet Divanı eşit muamele ilkesinin ihlâli durumunda ayrımcılığa uğrayan işçiye verilecek tazminatın uğranan zarar nispetinde olması gerektiğini hükme bağlamıştır. Tazminatta üst sınır belirlemeyi de kabûl etmemektedir.

Kurumlar raporlarını hazırlarken Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı Avrupa İzleme Merkezi'nin görüşlerini dikkate alacaktır.

Üye devletler eşit muamele ilkesine aykırı bütün kanun, tüzük ve idarî hükümleri kaldırmak hususunda gereken tedbirleri alırlar. Üye devletler bu direktifler uyarınca kanun, tüzük ve idarî hükümlerde yapılan değişikliklerin ihlâl edilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar hakkında kurallar koyarlar.

III- AYIRIMCILIKLA MÜCADELE DİREKTİFLERİNİN SONUCUNDA OLUŞTURULAN EŞİTLİK KURUMLARI⁸

Irksal Eşitlik Direktifi'nin (2000/43/EC) 13. maddesi üye ülkelerin ırk ve etnik köken alanlarında ayrımcılık yapılmaksızın tüm kişilere eşit muamelenin desteklenmesi için bağımsız birer kurum veya kurumlar kurulmasını gerektirmektedir.

⁸ Temmuz 2004'de tamamlanan rapor için bkz: http://europa.eu.int/comm/employment_socail/fundamental_rights/index_en.htm

Bu hüküm 1997 yılında ırkçılık, yabancı düşmanlığı, Yahudi düşmanlığı ile ulusal düzeyde mücadele etmek için uzmanlaşmış kurum oluşturulması çağrısında bulunan Avrupa Konseyi’nin Hoşgörüsüzlük ve Irkçılığa Karşı Avrupa Komisyonu’nun 2 numaralı Genel Politika Tavsiye Kararı’nı tamamlamaktadır.

Ancak; 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 öngörülmekte⁹ ve son tarih olarak 5 Ekim 2005 verilmektedir.

Ayrımcılığın tüm alanları için eşitlik kurumu kurulmasına yönelik bir Avrupa Birliği Konsey direktifi olmamasına rağmen, yine de artan sayıda ülke ayrımcılığın yasaklanması için kurumsal destek sağlamakta, eşitlik kurumları kurmaktadır.¹⁰

⁹ 15 Ekim 2004 tarihli Kadın-Erkek Eşitlik Kurumları Üzerine Rapor (Kadın ve Erkek Arasında Eşit Muamele Bakımından Topluluk Hukukunun Uygulanması Konusunda Yasama Uzmanları Bilgi Ağı tarafından). Bu raporda Avrupa Komisyonu tarafından yapılan ankete dayanarak oluşturulan Ulusal Raporlar’ın içinde Avusturya, Belçika, Bulgaristan, Kıbrıs, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Almanya, Yunanistan, İzlanda, İrlanda, İtalya, Letonya, Liechtenstein, Litvanya, Lüksemburg, Malta, Hollanda, Norveç, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya, İspanya, İsveç, Birleşik Krallık yer almaktadır.

¹⁰ Bu konuda bkz:

LINDSNAES, Birgit -Lone LINDHOLT: “İnsan Hakları Ulusal Kurumları- Standart Ortam ve Başarılar”, İnsan Hakları Danimarka Merkezi, Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Şartları ve Çalışma Tabloları (Hazırlayan: Adam Nissen Feldt, Pia Laulund, Helle Borgstrom): Gözden geçirilmiş 2.Baskı, 2001, Danimarka, Handy Print, Skive-Danimarka; **MOHAMEDOU, Mohammad-Mahmoud:** “Ulusal İnsan Hakları Kuruluşlarının Etkinliği”, İnsan Hakları Uluslararası Konseyi, Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Şartları ve Çalışma Tabloları (Hazırlayan: Adam Nissen Feldt, Pia Laulund, Helle Borgstrom): Gözden geçirilmiş 2.Baskı, 2001, Danimarka, Handy Print, Skive-Danimarka; **YIGEN, Kristine:** “Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Bağımsızlığının Teminatları: Lider Üyelerin Tayini ve İhracına İlişkin Prosedürler”, Danimarka İnsan Hakları Merkezi, Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Şartları ve Çalışma Tabloları (Hazırlayan: Adam Nissen Feldt, Pia Laulund, Helle Borgstrom): Gözden geçirilmiş 2.Baskı, 2001, Danimarka, Handy Print, Skive-Danimarka;

Ülkelerde direktifler doğrultusunda eşitliği sağlamak için çeşitli kurumlar kurulduğu gibi, mevcut olan insan hakları kurumları ile benzer bazı kurumlara ayırıcılık konularında da yetki tanınmıştır.

Bu kurumların amaçları ve görevlerini; eşitsizlik ve ayırıcılık konularında araştırma yapmak, şikâyetleri dinlemek, mağdurlara yardımcı olmak, toplu anlaşmazlıklara çözüm önermek, gerektiğinde mahkemelere dava açmak olarak özetleyebiliriz.

Ayrıca yaptıkları araştırmalar sonunda belirledikleri mevzuat aksaklıklarını gidermek için gerekli girişimlerde bulunmak veya kanun yapıcıya yeni hükümler koyması yönünde yardımcı olmak da görevleri arasındadır.

Direktiflerde; fırsat eşitliği ve ayırıcılık konularında çalışan Sivil Toplum Kuruluşları genellikle işbirliğine davet edilmektedir.

IV. TÜRKİYE'DE DURUM

1. Eşitlik İlkesinin Uygulanmasında Etkili Olabilecek Mevzuat ve Kurumlar¹¹

3 Nisan 1930'da kabul edilen Belediye Kanunu evvelce yalnız erkeklerle ait olan seçme ve seçilme hakkını kadınlara da tanımıştır.¹²

LINDHOLT, Lone -Kristine YIGEN-Birgit LINDSNAES: “Yargı ve Şikâyet Konuları: Genel ve Karşılaştırmalı Bir Perspektif”, Danimarka İnsan Hakları Merkezi, Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Şartları ve Çalışma Tabloları (Hazırlayan: Adam Nissen Feldt, Pia Laulund, Helle Borgstrom): Gözden geçirilmiş 2.Baskı, 2001, Danimarka, Handy Print, Skive-Danimarka; **KERRIGAN, Fergus -Lone LINDHOLT:** “Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Yarı-Yargısal Yetkisinin Genel Özellikleri”, Danimarka İnsan Hakları Merkezi, Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Şartları ve Çalışma Tabloları (Hazırlayan: Adam Nissen Feldt, Pia Laulund, Helle Borgstrom): Gözden geçirilmiş 2.Baskı, 2001, Danimarka, Handy Print, Skive-Danimarka; **KİJAERUM, Morten:** “Ulusal İnsan Hakları Örgütleri, İnsan Haklarını Uygulamak”, Danimarka İnsan Hakları Merkezi, “Haksızlığa Uğramış Olanlar İçin İnsan Hakları ve Adalet”, Danimarka 2003, Martinus Nijhoff Yayıncılık, Editör: Klaus Slavensky, Handy Print A/S Skive, Danimarka.

¹¹ **MOROĞLU, Nazan:** “Turkey and the European Union: Reasons for a Historic Choice”, Conference 6-7 December 2004, EU Parliament, Brussels.

¹² Kadın Hakları konusunda bkz: ODYAKMAZ, Zehra: “Atatürkçülük İlkeleri Işığında Millî Birlik, Lâiklik, Güncel Konular: Bağımsız ve Güçlü Devlet”, Atatürk Konferansları-II, 2006, [T.C. Genelkurmay Atase ve Denetleme Başkanlığı tarafından basılmaktadır]; ODYAKMAZ, Zehra: “Atatürk ve Kadın Hakları”, Yasa Hukuk Mevzuat ve İçtihat Dergisi, Cilt 13, Sayı 03, Genel Sayı 147, Mart 1990, s.333-344; ODYAKMAZ, Zehra: “Anayasalarımızda Kadın

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.¹³

1979 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabûl edilen “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın 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.¹⁴

Hakları”, Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, Cilt 5, Sayı 14, Mart 1989, s.455-466; ODYAKMAZ, Zehra: “Anayasalarımızda Kadın Hakları”, I. Uluslararası Atatürk Sempozyumu (Açılış Konuşmaları – Bildiriler), 21-23 Eylül 1987, s.465-476, Ankara 1994, VIII+1159 sayfa, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi; ODYAKMAZ, Zehra: “Geçmişten Bugüne Türk Kadınının Hakları”, Gazi Üniversitesi İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Yıl 1990, Sayı 1, s.503-550; ODYAKMAZ, Zehra: “Kamu Hizmetinde Türk Kadını”, s.140-153, Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu, 17-18 Mayıs 1998 9 Eylül Üniversitesi İzmir, İzmir 1998, XXXVII+428[28] sayfa, 9 Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86; ODYAKMAZ, Zehra: “Die Türkische Frau im Öffentlichen Dienst (Almanca’ya çeviren Hakan HAKERİ)”, s.157-164, Symposium Gleichberechtigung 17-18 Mai 1998 İzmir, Juristische Fakultät der Dokuz Eylül Universität, Vorträge, Bearbeitung: Prof. Dr. Zafer GÖREN, İzmir 1998, XXXVII+428+[28] sayfa, Veröffentlichungen der Juristischen Fakultät der Dokuz Eylül Universität Nr.86; ODYAKMAZ, Zehra: “Türk Kadınının Geçmişten Günümüze Kadar Yasama, Yürütme ve Kamu Hizmetindeki Etkinlikleri ve Atatürk’ün Kadın Haklarına Verdiği Önem”, Türk Hukuk, Türk Hukuk Enstitüsü’nün Aylık Yayını, 2000, Yıl 5, Sayı 52, s.3-14; ODYAKMAZ, Zehra: “How Can Women Be Effective For The Maintenance Of Peace and Stability”, [Greek Association for Atlantic and European Cooperation tarafından basılmaktadır].

¹³ 1 Mart 1935’te ilk kadın milletvekillerimiz TBMM’ne girmiştir. 1935 yılında 395 milletvekilinden 18’i kadın iken 2003 yılında 550 milletvekilinden 24’ü kadındır. 2007 yılında 550 milletvekilinden 50’si kadındır. Demek ki; kadınların katıldığı ilk seçimlerdeki oranın yüksekliği ancak 2007 yılında aşılmıştır.

¹⁴ Bu konuda bkz: **ODYAKMAZ, Zehra**: “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmacılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Açısından Türk Kadınının Durumu”, İşveren, Nisan- Mayıs 2005, Sayı: 7-8, Cilt: 43, s. 34-37.

Sözleşme; “kadınlara karşı ayırım” kavramını tarif etmekte, taraf devlete kadınlara karşı ayırımı, tüm uygun yollardan yararlanarak gecikmeksizin ortadan kaldırma görevini vermektedir. Türkiye; CEDAW Komitesi’ne 4. ve 5. birleştirilmiş raporlarını 2004 yılında vermiş, 20 Ocak 2005 yılında da sunmuştur.

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 Kanunu¹⁵ 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.¹⁶

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.¹⁷

7 Mayıs 2004 tarihli ve 5170 sayılı Kanun’un 1.maddesiyle 1982 Anayasası’nın “Kanun Önünde Eşitlik” başlıklı 10. maddesine bir fıkra

¹⁵ 8 Aralık 2001 tarihli ve 24607 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanmıştır.

Yeni Türk Medenî Kanunu md. 124 (eski MK. md. 88), yeni MK. md. 186 (eski MK. md.152), yeni MK. md. 188 (eski MK. md.154 ve 155), yeni MK. md. 336 (eski MK. md. 263).

¹⁶ Bu konuda bkz: **ODYAKMAZ, Zehra-Çağlar ÖZDEMİR**: “Innovations Brought By Labour Act (No:4857) of 10th June 2003 to the Turkish Republic”, *Advocatura Macedonia Skopje February-March 2006*, [Makedonya Barolar Birliği tarafından basılmaktadır].

¹⁷ “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu” konusunda daha fazla bilgi ve kaynakça için bkz: **ODYAKMAZ, Zehra**: “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu İşliyor mu?”, s. 235 – 300, *Türk Hukuk Kurumu, Yetmişbirinci Kuruluş Yılı Armağanı*, 9 Nisan 2005, Ankara 2005, Türk Hukuk Kurumu Yayınları, Armağan Kitap: 1.

eklenmiştir. Bu fıkraya göre “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür”.

Böylece “Devlet”; pozitif ayrımcılığı kabûl etmiş ve sağlamayı taahhüt etmiş olmaktadır.¹⁸

7 Mayıs 2004 tarihli ve 5170 sayılı Kanun’un 7.maddesiyle 1982 Anayasası’nın “Milletlerarası antlaşmaları uygun bulma” başlıklı 90.maddesine bir cümle eklenmiştir. “Usûlüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır”.¹⁹

26 Eylül 2004 yılında kabûl edilen 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 1 Haziran 2005’de, 27 Ekim 2004 yılında kabûl edilen 5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilât ve Görevleri Hakkındaki Kanun 6 Kasım 2004’te, 4 Kasım 2004 yılında kabûl edilen 5253 sayılı Dernekler Kanunu 23 Kasım 2004’te, 4 Aralık 2004 yılında kabûl edilen 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu 1 Haziran 2005’te yürürlüğe girmiştir²⁰. Bu kanunların hepsi eşitlikle veya kadın haklarıyla ilgili olumlu düzenlemeleri içermektedir.

Konuya; eşitlik ilkesinin uygulanmasında etkili olabilecek kurumlar itibariyle bakacak olursak; sivil toplum kuruluşlarının, üniversitelerde kurulmuş olmakla beraber daha geniş bir çevreye hizmet veren kadın sorunları araştırma ve uygulama merkezlerinin, baroların kurduğu kadın hakları, çocuk hakları ve

¹⁸ **ODYAKMAZ, Zehra:** “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Açısından Türk Kadınının Durumu”, İşveren, agm., s. 34-37.

¹⁹ **ODYAKMAZ, Zehra:** “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Açısından Türk Kadınının Durumu”, İşveren, agm., s. 34-37.

²⁰ 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu 1 Nisan 2005 tarihli Resmî Gazete’de yayınlanmış, ancak yürürlüğe giriş tarihi 2 ay ertelenerek 1 Haziran 2005’e bırakılmıştır.

5251 sayılı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Teşkilât ve Görevleri Hakkındaki Kanun 6 Kasım 2004 tarihli Resmî Gazete’de yayınlanmış ve aynı gün yürürlüğe girmiştir.

5253 sayılı Dernekler Kanunu 23 Kasım 2004 tarihli Resmî Gazete’de yayınlanmış ve aynı gün yürürlüğe girmiştir.

5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu 17 Aralık 2004 tarihli Resmî Gazete’de yayınlanmış, ancak yürürlüğe giriş tarihi 2 ay ertelenerek 1 Haziran 2005’e bırakılmıştır.

insan hakları komisyonlarının varlığını ve önemini dile getirmekte yarar olduğunu görürüz.

2. Türkiye’de İnsan Hakları Alanındaki Kurumsallaşma²¹

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 Genel 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.²²

12 Nisan 2001 yılında 4643 sayılı Kanunla Başbakanlık Merkez Teşkilâtı Kanunu’nda değişiklik yapılarak Başbakanlık “İnsan Hakları Başkanlığı” kurulmuştur.^{23 24}

İdarî ve kanunî düzenlemelere ilişkin çalışmalar yapmak ve tavsiye kararları vermek üzere “İnsan Hakları Üst Kurulu” oluşturulmuştur.

Devlet kuruluşları ile sivil toplum kuruluşları arasında iletişim sağlamak ve danışma organı olarak görev yapmak üzere “İnsan Hakları Danışma Kurulu” kurulmuştur.

23 Kasım 2003 tarihinde İl ve İlçe İnsan Hakları Üst Kurulları yeniden yapılandırılmıştır²⁵. Ayırıcılığın her türünün önlenmesi için gerekli çalışmaları

²¹ **BIÇAK, Vahit:** “Türkiye’de İnsan Haklarını Koruma ve Geliştirme Mekanizması”, Eşit Muamele Kurumları Semineri, 7-8 Şubat 2005, Ankara.

²² 4.6.1998 tarihli ve 23362 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan İnsan Hakları Eğitimi On Yılı Ulusal Komitesi, 11.11.2006 tarihli ve 26343 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan İnsan Hakları Eğitimi Ulusal Komitesi Yönetmeliği’nin 7. maddesi ile yürürlükten kaldırılmıştır.

²³ İnsan Hakları Başkanlığı’nın görevleri için bkz: 10.10.1984 tarihli ve 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilâtı Hakkında Kanun Hükmünde Kararname’nin Değiştirilerek Kabûlü Hakkındaki Kanun’un 17/A maddesi.

²⁴ İnsan Hakları Başkanlığı Organizasyon Şeması için bkz: T.C. Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı Bilgi Dosyası, Ocak 2005.

²⁵ 23 Kasım 2003 tarihli ve 25298 sayılı Resmî Gazete’de yayınlanan İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarının Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik.

yürütme, insan hakları ihlâli iddiaları ile ilgili başvuruları incelemek ve araştırmak, bu kurulların görevleri arasındadır. 81 il ve 850 ilçede 931 adet insan hakları kurulu görev yapmaktadır.

Türkiye genelinde il ve ilçe merkezlerinde bulunan her bir kurulun bünyesinde “İnsan Hakları Danışma ve Başvuru Masası” oluşturulmuştur.

2004 yılı Ocak ayından itibaren; insan hakları ihlâllerinin etkili bir şekilde soruşturulmasını sağlamak ve ihlâllerin niteliği ve değişimi konusunda sağlıklı veri elde etmek amacıyla tüm başvuru masalarında “İnsan Hakları İhlâl İddiası Bireysel Başvuru Formu” bulundurulmaya ve kullanılmaya başlanmıştır.

Bu Kanunda “İnsan Hakları İhlâl İddialarını İnceleme Heyetleri” oluşturulması öngörülmüş, ancak henüz faaliyete geçirilememiştir.

Avrupa Birliği Konseyi’nin kabûl ettiği 43 ve 78 numaralı direktifler ile Birleşmiş Milletler tarafından kabûl edilen²⁶ Paris Prensiplerine uygun, ayrımcılık konusunda çalışacak, bağımsız bir “Türkiye İnsan Hakları Ulusal Kurumu” Kanun Tasarısı Taslağı İnsan Hakları Başkanlığı tarafından hazırlanmış, Başbakanlığa gönderilmiştir.

2006 yılı Kasım ayında “İnsan Hakları Eğitimi Ulusal Komitesi” oluşturulmuştur.²⁷

3. İleriye Yönelik Çalışmalar

İnsanlar arasındaki bazı eşitsizlikleri, bazı konulardaki ayrımcılığı önleyebilecek veya düzeltebilecek kurumlardan birisi olan Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık)²⁸ Kurumu Kanunu Tasarısı hazırlanmış ve TBMM’nde kabul

²⁶ 20 Aralık 1993 tarih ve 48/134 sayılı karar.

²⁷ 11.11.2006 tarihli ve 26343 sayılı Resmî Gazetede yayınlanan yönetmeliğe göre; İnsan Hakları Üst Kurulu’na bağlı olarak görev yapacak olan komite, Başbakanlık, Adalet, İçişleri, Dışişleri, Millî Eğitim, Sağlık, Kültür ve Turizm Bakanlıkları ile Sosyal Hizmetler Kurumu Genel Müdürlüğü ve Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünden birer temsilci, insan hakları alanında faaliyet gösteren gönüllü kuruluşlardan 6 temsilci ve bu alanda çalışmalarını tanınmış 5 öğretim üyesinden oluşacaktır. İnsan Hakları Eğitimi Ulusal Komitesi, BM İnsan Hakları Eğitim Dünya Programının Türkiye’de uygulanabilmesi için eylem plânı önerisi hazırlayarak onay için İnsan Hakları Üst Kurulu’na sunacaktır. Bu çerçevede yürütülen eğitim çalışmalarını izleyerek, değerlendirmelerini İnsan Hakları Üst Kurulu’na bildirecektir.

²⁸ Bu konuda fazla bilgi için bkz: **ODYAKMAZ, Zehra**: “Ombudsmanlık-Kamu Denetçiliği Kurumu”, s.67-93, Yasama Yargı Yürütme Parti İçi Demokrasi Hakem Kurulu (Ombudsmanlık), Her şey Türkiye İçin, 19 Haziran 2004 Ankara Ak Parti Parti İçi Demokrasi Hakem Kurulu İl Başkanları I. Toplantısı’nda Verilen Konferans, [Basım yeri ve yılı yok], 110 sayfa, Parti İçi

edilmiştir. Ancak şu anda Anayasa Mahkemesi'ndedir.²⁹ Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) kurumunu konumuz açısından değerlendirecek olursak, bu kurumun temel hak ve özgürlüklerle sınırlı olmayıp, daha ziyade iyi yönetim (good governance) ile ilgili olup, idarenin iyi işleyişini sağlamayı amaç edindiğini görürüz.

İdarenin idarî işlemleri oluşturma, daha doğrusu karar verme sürecindeki usûlü düzenleyen bir kanun olan "Genel İdarî Usûl Kanunu"³⁰, vatandaşla devlet

Demokrasi Hakem Kurulu Çalışmaları (2004-2005); **ODYAKMAZ, Zehra**: "The Draft Law On The Institution Of Ombudsman In Turkey", [Yunanistan Ombudsmanlık Kurumu tarafından basılmaktadır]; **ODYAKMAZ, Zehra**: "Kamu Yönetimi Reformu Açısından Kamu Denetçiliği- Ombudluk Kurumu", GÜİİBF., Forum Dergisi; **ODYAKMAZ, Zehra-Tufan ERHÜRMAN**: "Ombudsman Kurumunun Cumhuriyet Rejimine Katkısı", Yeni Türkiye Dergisi, Cumhuriyet Özel Sayısı V, Ekonomik İdarî, Hukukî Değerlendirme, Yıl 4, Sayı 23-24, Eylül-Aralık 1998, s.3760-3770; **ODYAKMAZ, Zehra**: "Türk Hukuk Kurultayı'na Sunulan İsveç Parlâmento Ombudsmanlığı ile İlgili Bildiri Üzerine Düşünceler", s.487-491, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı 2000, 12-16 Ocak 2000 Ankara, Felsefe, Avukatlık Hukuku, Yeni Düzenlemeler, Hukuk Eğitimi, 4, Ankara 2000, VII + 641 sayfa, Grafik Tasarım, Dizgi ve Baskı; **ODYAKMAZ, Zehra**: "Ombudsmanlık Kurumu Hakkında Düşünceler", Diyarbakır Polis Okulu Dergisi, Emniyet Teşkilâtının 155. Yılı Yayını, 2000, s.18-21; **ODYAKMAZ, Zehra**: "İdareye Ombudsman Denetimi Geliyor", Tempo Dergisi, Sayı 2000/39, s.26-28.

²⁹ 5548 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu için Anayasa Mahkemesi'ne iki iptal davası açılmıştır: Birinci iptal davası E.2006/140 sayılı olup Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından açılan davadır (Tümü) (Ayrıca 3, 4, 9, 11, 13, 15, 22, 26, 30, 33, 41, geçici 1. maddeler). Geçici 1. maddenin yürürlüğünün durdurulmasına 27.10.2006 gün ve K.2006/33 YD kararı ile karar verilmiştir. İkinci iptal davası E.2006/141 sayılı olup, 123 milletvekili tarafından açılan davadır (2, 9, 11, 13, 15, 22, 26, 30, 33, 41, geçici 1. maddeler). 2006/141 Esas sayılı davanın, aralarındaki hukukî irtibat nedeniyle 2006/140 Esas sayılı dava ile birleştirilmesine, esasının kapatılmasına, esas incelemenin 2006/140 Esas sayılı dosya üzerinden yürütülmesine 27.10.2006 gününde (2006/101 sayılı karar) oybirliğiyle karar verilmiştir.

³⁰ **ODYAKMAZ, Zehra**: "Hazırlanmakta Olan İdarî Usûl Kanunu Açısından Demokratikleşme Sürecinde Şeffaflaşma ve Bireye Tanınan Haklar", Prof. Dr. Naci KINACIOĞLU'na Armağan, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt I, Sayı 2, Aralık 1997, s.1-21; **ODYAKMAZ, Zehra**: "İdarî Usûlden Beklediklerimiz", s.2-5, T.C. Başbakanlık İdarî Usûl Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara, Ankara 1998, vi+307 sayfa, T.C. Başbakanlık Basımevi; **ODYAKMAZ, Zehra**:

arasındaki ilişkileri daha âdilâne yürütmesi ve hukuka aykırı olarak yapılabilme ihtimali fazla olan işlemleri en aza indirmesi bakımından çok önemli bir kanun olacaktır.

İdarî usûle göre idare; şahıslar hakkında bir karar alırken “ilgili”nin haklarının idare karşısında korunmasına dikkat edecektir.

1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde gelişmeye ve daha sonraları çok sık olarak diğer ülkelerde de kullanılmaya başlanan yargı-öncesi çözüm usûlleri (ADR-Alternative Dispute Resolutions)³¹ yapımıza ve hukukî sistemimize uygun bir şekilde düzenlendiği takdirde vatandaş, idarî yargıya gitmeden müzakere yoluyla idare ile sorununu çözecek, böylece idare karşısında korunmuş olacaktır.

Eşitsizliğin giderilmesi, ayrımcılığın önlenmesi konularında ileride yapılacak çalışmalarda göz önünde bulundurulması gereken hususları şöyle sıralayabiliriz:

İnsan hakları kuruluşları temel hak ve özgürlükler için çalışmaktadır. Eşitlik Kurumları ise sadece ayrımcılık konusu ile ilgilidir ve eşitlik ile ilgili direktifleri uygulamakla sorumludur. Kaldı ki, eşitsizlik ve ayrımcılık da farklı kavramlardır.

Bu kavramların içine çocuk hakları, sığınma hakkı isteyenlerin çocukları, eğitim alma hakkı, çocuk işçi çalıştırılması, evsiz çocuklar, engelliler, zekâ özürlü insanların hakları, zihinsel engelli hastalar, yaşlı ve bakıma muhtaç kişiler, huzurevleri, hapisane koşulları ve mahkûmlar da girmektedir.

“Demokratik Yönetim İçin İdarî Usul Yasası”, s.203-208, Hukuk Merceği, Konferans ve Paneller 2002, Law Scope Conferences and Panel Discussions 2002, 3, Ankara Barosu Yayınları, ABA Publications, 602 sayfa; **ODYAKMAZ, Zehra**: “Şeffaf Yönetime Doğru”, Strateji (Yimler Bülteni), Yıl: 1, Sayı: 2, s. 3.

³¹ **Prof.Dr.Zehra ODAYAKMAZ** tarafından 20 Şubat 2004 tarihinde Ankara’da Türk Hukuk Enstitüsü’nün düzenlediği “Genel İdarî Usûl Kanunu Tasarısı Sempozyumu”nda “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Usûlleri (Alternative Dispute Resolutions): Tasarı, maddeler 45-60” konulu tebliğde açıklanmıştır. Ayrıca bkz. **ODYAKMAZ, Zehra**: “Mutual Limits of Administration’s and Individual’s Powers or Freedom of Power in Terms of Alternative Dispute Resoluotion in Admistrative Law-Yargı-Öncesi Çözüm Usûlleri Açısından İdare Hukukunda İdarenin ve Fertlerin Yetkilerinin Karşılıklı Sınırı ya da Yetki Hürriyetleri”, Pravni zivot casopis za pravnu teoriju i praksu, Tematski Broj, Pravo I Sloboda, 20, godina kopaonicke skole prirodnog prava, Broj 10/2007, Godina LVI / Knjiga 510, 1-972, Beograd, s.547-576.

Ancak; azınlıkları koruyalım derken çoğunluğun hakları ihlâl edilmemelidir. Aksi halde çoğunluk, azınlık statüsüne tâbi olur.

Ayrımcılıkla ilgili olarak; üye devletlerin hemen hemen tamamının 2000/43 sayılı ırk ve etnik köken ayrımcılığının önlenmesiyle ilgili direktifi iç hukuka aktarmakta zorlandıkları, ayrımcılığı yasaklayan mevzuatın istihdam dışında da ayrımcılığı kapsamaması nedeniyle bunun uygulanmasının çok zor olduğu, 2000/78 sayılı İstihdam ve İşte Eşit Muamele İle İlgili Direktif bakımından ise “yaş”la ilgili bir tanım getirilememesinin Türkiye gibi genç nüfusu fazla ülkeler için sorun teşkil edebileceği aşikârdır.

Türkiye’de –Özürlüler İdaresi Başkanlığı ve yeni çıkan Özürlüler Kanunu dışında- özürlüler için henüz özel koruma bulunmadığı da ayrı bir gerçektir.³²

Avrupa Birliği, direktiflerinde prensibi ortaya koymakta, bir model önermemektedir. O halde standart bir model olmaması nedeniyle biz; kendi ihtiyaçlarımızı ortaya koyarak ve diğer ülkelerin tecrübelerinden yararlanarak kendi modelimizi oluşturmalıyız.

V. ÖNERİLER

Avrupa Birliği’nin eşit muamele ilkesinin sağlanması yönündeki direktifleri doğrultusunda kurulması gereken Fırsat Eşitliği Kurumu veya Örgütleri bakımından bazı önerilerim olacaktır:

Her çeşit eşitsizliğin giderilmesi, her çeşit ayrımcılığın önlenmesi için oluşturulacak teşkilâtlarla (örgütlerle) ilgili tek bir “**Fırsat Eşitliğinin Sağlanması ve Ayrımcılığın Önlenmesi Kanunu**” çıkarılmalıdır.

Bu kanun; teşkilâtın yapısını, yetki alanını, görevlerini, kararlarının niteliğini iyi belirlemelidir.

Kanaatimca üç çeşit kurum kurulmalıdır.

Birincisi; işi bilimsel yönden inceleyecek, fırsat eşitliği ve ayrımcılık konularında araştırmalar, anketler yapacak, bunları kamuoyu oluşturmak amacıyla yayınlayacak, başta yasama organı olmak üzere yönetim birimlerine danışmanlık yapacak, somut olaylarda bilirkişi olarak hizmet verecek bir “**Enstitü**” kurulmalıdır. Bu Enstitünün amacı eşitsizliği ve ayrımcılığı önleyecek tedbirleri saptamak ve bu konularda herkese “eğitim” vermek olmalıdır.

³² 1.7.2005 yılında kabul edilen 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun için bkz. 7.7.2005 tarihli ve 25868 sayılı Resmî Gazete.

(Bu kanununun 35. ve 50. maddesinin a bendi 1.6.2006 tarihinde, diğer maddeleri yayın tarihinde yürürlüğe girer).

İkincisi; uygulamada saptanacak eşitsizlik veya ayrımcılık hallerinde işe el koyacak ve olayı çözümlenecek yetkilere sahip bir “**Eşitsizliği ve Ayrımcılığı Önleme Kurumu**” kurulmalıdır. Bu kurum bu konudaki şikâyetleri dinlemek, soruşturmasını yapmak, gereken önleyici tedbirleri almak ve kesin olarak çözümlenemeyen hallerde işi mahkemeye sevk etmek ve hatta mahkemede taraf olmak yetki ve görevi ile donatılmış olmalıdır.

Ombudsmanlık (kamu denetçiliği) müessesesinin bulunduğu ülkelerde ayrımcılığa ve eşitsizliğe maruz kalanların uygulamaları incelemekle görevli Kurum veya Ombudsmandan hangisine başvurması gerektiği konusunda olabilecek anlaşmazlıkları kanaatimca şöyle çözümlenebiliriz sanırım:

Eğer ayrımcılık ve eşitsizlik idareden kaynaklanıyorsa mağdur ombudsmana (kamu denetçisine), gerçek veya özel hukuk tüzel kişilerinden kaynaklanıyorsa mağdur Eşitsizliği ve Ayrımcılığı Önleme Kurumu’na başvurmalıdır.

Nihayet özel bilgi ve özel usulî hükümlerin uygulanmasını gerektiren eşitsizlik ve ayrımcılık konularını inceleyip karara bağlamakla görevli özel “**Eşitsizliğin ve Ayrımcılığın Önlenmesi Mahkemeleri**” kurulmalıdır.

Ayrıca parlâmentoda bütün bu kurumları yönlendirecek ve denetleyecek “**Eşitlik Komisyonu**” kurulmalı veya mevcut insan hakları komisyonu “**İnsan Hakları İhlallerini, Eşitsizliği ve Ayrımcılığı Önleme Komisyonu**” şeklinde yeniden düzenlenerek çalışma alanı genişletilmelidir.

SONUÇ

Görüldüğü gibi her türlü eşitsizlik ve ayrımcılık insanlık için kesinlikle önlenmesi gereken problemlerden biridir. Bugün bütün toplumlar her alandaki eşitsizliğin ve ayrımcılığın giderilmesinin idrakine varmış ve bu konuda gereken önlemleri almak ve bu hallere son vermek için çalışmalara başlamıştır.

2007 yılı “Avrupa Eşit Haklar Yılı” olarak ilân edilmiştir.

Bu kurumların başarılı olması için stratejiyi; talebin halktan gelmesini sağlayacak şekilde tespit etmek gerekmektedir.

Toplumlar, eğer menfaatları olduğunu anlarılarsa böyle bir kurumun kurulmasını isterler. O halde çeşitli araştırmalar yapılarak halktan böyle bir talep gelmesini sağlayacak çalışmalar, yöntemler geliştirilmelidir.

Bugün global açıdan bakıldığında dünya; nasıl ki “diversity management”ın önemini kavrayarak tep tip işçi, tek tip fikir yerine farklılaşmaya giderek ve farklı insanlar çalıştırıp, farklı fikirlere sahip olup, üretim çeşitlerini arttırarak yeni bir şey yaratmak (innovation), olan bir şeyde yenilik yaratmak (creativity) yolunda ilerlemiştir ve daha iyi üretime ulaşmıştır; işte bu Enstitülerin ve Kurumların da fertlerin hayatında ne tür faydalar

sağlayacağı, onların bakış açılarını nasıl etkileyeceği hususu topluma iyi bir şekilde anlatılmalıdır.

Bu çalışmalar, devletlerin kurdukları kurumlar ve gidermek için başvurdukları yollar birbirinden farklı da olsa hepsinin amacı yine her yönden eşit ve herhangi bir ayırıma yer verilmeyen mutlu toplumlar yaratmaktır.

Kanaatımca bütün bunların temelinde yatan gerçek önleyici tedbir ne kanunlar ve ne de kurulacak kurumlardır. Asıl olan; bütün bireylerin bu konularda eğitilmesidir.

Ayrıca toplumlar “diversity-farklılaşma” kavramını kabul edecek, benimseyecek doğrultuda eğitilmelidir.

Okullarda öğrencilerden başlayarak başta idare olmak üzere bütün kurum ve kuruluşlarda genel ve hizmet - içi eğitimlerle bireylerin her bakımdan birbirlerinin haklarına saygılı olmasını sağlamak bu sonuca varmak için yegâne koşuldur.

Bu münasebetle bütün insanların eşit olduğu, hiçbir bakımdan ayrımcılığa uğramadığı bir dünyaya biran evvel kavuşmak ümit ve dileklerimi belirtmek isterim.

KAYNAKÇA

BIÇAK, Vahit: “Türkiye’de İnsan Haklarını Koruma ve Geliştirme Mekanizması”, Eşit Muamele Kurumları Semineri, 7-8 Şubat 2005, Ankara.

KERRIGAN, Fergus -Lone LINDHOLT: “Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Yarı-Yargısal Yetkisinin Genel Özellikleri”, Danimarka İnsan Hakları Merkezi, Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Şartları ve Çalışma Tabloları (Hazırlayan: Adam Nissen Feldt, Pia Laulund, Helle Borgstrom): Gözden geçirilmiş 2.Baskı, 2001, Danimarka, Handy Print, Skive-Danimarka.

KIJAERUM, Morten: “Ulusal İnsan Hakları Örgütleri, İnsan Haklarını Uygulamak”, Danimarka İnsan Hakları Merkezi, “Haksızlığa Uğramış Olanlar İçin İnsan Hakları ve Adalet”, Danimarka 2003, Martinus Nijhoff Yayıncılık, Editör: Klaus Slavensky, Handy Print A/S Skive, Danimarka.

LINDSNAES, Birgit -Lone LINDHOLT: “İnsan Hakları Ulusal Kurumları-Standart Ortam ve Başarılar”, İnsan Hakları Danimarka Merkezi, Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Şartları ve Çalışma Tabloları (Hazırlayan: Adam Nissen Feldt, Pia Laulund, Helle Borgstrom): Gözden geçirilmiş 2.Baskı, 2001, Danimarka, Handy Print, Skive-Danimarka.

MOHAMEDOU, Mohammad-Mahmoud: “Ulusal İnsan Hakları Kuruluşlarının Etkinliği”, İnsan Hakları Uluslararası Konseyi, Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Şartları ve Çalışma Tabloları (Hazırlayan: Adam Nissen Feldt, Pia Laulund, Helle Borgstrom): Gözden geçirilmiş 2.Baskı, 2001, Danimarka, Handy Print, Skive-Danimarka.

MOROĞLU, Nazan: “Turkey and the European Union: Reasons for a Historic Choice”, Conference 6-7 December 2004, EU Parliament, Brussels.

ODYAKMAZ, Zehra: “İnsan Haklarının Hatırıma Getirdikleri”, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı 2004, 6-10 Ocak 2004 Ankara, İnsan Hakları 2, Ankara 2004, s.255-259.

ODYAKMAZ, Zehra: “Mutual Limits of Administration’s and Individual’s Powers or Freedom of Power in Terms of Alternative Dispute Resolution in Administrative Law-Yargı-Öncesi Çözüm Usûlleri Açısından İdare Hukukunda İdarenin ve Fertlerin Yetkilerinin Karşılıklı Sınırı ya da Yetki Hürriyetleri)”, Pravni zivot casopis za pravnu teoriju i praksu, Tematski Broj, Pravo I Sloboda, 20, godina kopaonice skole prirodnog prava, Broj 10/2007, Godina LVI / Knjiga 510, 1-972, Beograd, s.547-576.

ODYAKMAZ, Zehra: “Atatürkçülük İlkeleri Işığında Millî Birlik, Lâiklik, Güncel Konular: Bağımsız ve Güçlü Devlet”, Atatürk Konferansları-II, 2006, [T.C. Genelkurmay Atase ve Denetleme Başkanlığı tarafından basılmaktadır].

ODYAKMAZ, Zehra: “Atatürk ve Kadın Hakları”, Yasa Hukuk Mevzuat ve İçtihat Dergisi, Cilt 13, Sayı 03, Genel Sayı 147, Mart 1990, s.333-344.

ODYAKMAZ, Zehra: “Anayasalarımızda Kadın Hakları”, Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi, Cilt 5, Sayı 14, Mart 1989, s.455-466.

ODYAKMAZ, Zehra: “Anayasalarımızda Kadın Hakları”, I. Uluslararası Atatürk Sempozyumu (Açılış Konuşmaları – Bildiriler), 21-23 Eylül 1987, s.465-476, Ankara 1994, VIII+1159 sayfa, Atatürk Kültür Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi.

ODYAKMAZ, Zehra: “Geçmişten Bugüne Türk Kadınının Hakları”, Gazi Üniversitesi İktisadî ve İdarî Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt 6, Yıl 1990, Sayı 1, s.503-550.

ODYAKMAZ, Zehra: “Kamu Hizmetinde Türk Kadını”, s.140-153, Farklı Cinslerin Eşitliği Sempozyumu, 17-18 Mayıs 1998 9 Eylül Üniversitesi İzmir, İzmir 1998, XXXVII+428[28] sayfa, 9 Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Döner Sermaye İşletmesi Yayınları No: 86.

ODYAKMAZ, Zehra: “Die Türkische Frau im Öffentlichen Dienst (Almanca’ya çeviren Hakan HAKERİ)”, s.157-164, Symposium Gleichberechtigung 17-18 Mai 1998 İzmir, Juristische Fakultät der Dokuz Eylül Universität, Vorträge, Bearbeitung: Prof. Dr. Zafer GÖREN, İzmir 1998, XXXVII+428+[28] sayfa, Veröffentlichungen der Juristischen Fakultät der Dokuz Eylül Universität Nr.86.

ODYAKMAZ, Zehra: “Türk Kadınının Geçmişten Günümüze Kadar Yasama, Yürütme ve Kamu Hizmetindeki Etkinlikleri ve Atatürk’ün Kadın Haklarına Verdiği Önem”, Türk Hukuk, Türk Hukuk Enstitüsü’nün Aylık Yayını, 2000, Yıl 5, Sayı 52, s.3-14.

ODYAKMAZ, Zehra: “How Can Women Be Effective For The Maintenance Of Peace and Stability”, [Greek Association for Atlantic and European Cooperation tarafından basılmaktadır].

ODYAKMAZ, Zehra: “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayırmıcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Açısından Türk Kadınının Durumu”, İşveren, Nisan- Mayıs 2005, Sayı: 7-8, Cilt: 43, s. 34-37.

ODYAKMAZ, Zehra-Çağlar ÖZDEMİR: “Innovations Brought By Labour Act (No:4857) of 10th June 2003 to the Turkish Republic”, Advocatura Macedonia Skopje February-March 2006, [Makedonya Barolar Birliği tarafından basılmaktadır].

ODYAKMAZ, Zehra: “Bilgi Edinme Hakkı Kanunu İşliyor mu?”, s. 235 – 300, Türk Hukuk Kurumu, Yetmişbirinci Kuruluş Yılı Armağanı, 9 Nisan 2005, Ankara 2005, Türk Hukuk Kurumu Yayınları, Armağan Kitap: 1.

ODYAKMAZ, Zehra: “Ombudsmanlık-Kamu Denetçiliği Kurumu”, s.67-93, Yasama Yargı Yürütme Parti İçi Demokrasi Hakem Kurulu (Ombudsmanlık), Her şey Türkiye İçin, 19 Haziran 2004 Ankara Ak Parti Parti İçi Demokrasi Hakem Kurulu İl Başkanları I. Toplantısı’nda Verilen Konferans, [Basım yeri ve yılı yok], 110 sayfa, Parti İçi Demokrasi Hakem Kurulu Çalışmaları (2004-2005).

ODYAKMAZ, Zehra: “The Draft Law On The Institution Of Ombudsman In Turkey”, [Yunanistan Ombudsmanlık Kurumu tarafından basılmaktadır].

ODYAKMAZ, Zehra: “Kamu Yönetimi Reformu Açısından Kamu Denetçiliği- Ombudluk Kurumu”, GÜİİBF., Forum Dergisi.

ODYAKMAZ, Zehra-Tufan ERHÜRMAN: “Ombudsman Kurumunun Cumhuriyet Rejimine Katkısı”, Yeni Türkiye Dergisi, Cumhuriyet Özel Sayısı V, Ekonomik İdarî, Hukukî Değerlendirme, Yıl 4, Sayı 23-24, Eylül-Aralık 1998, s.3760-3770.

ODYAKMAZ, Zehra: “Türk Hukuk Kurultayı’na Sunulan İsveç Parlâmento Ombudsmanlığı ile İlgili Bildiri Üzerine Düşünceler”, s.487-491, Ankara Barosu Hukuk Kurultayı 2000, 12-16 Ocak 2000 Ankara, Felsefe, Avukatlık Hukuku, Yeni Düzenlemeler, Hukuk Eğitimi, 4, Ankara 2000, VII + 641 sayfa, Grafik Tasarım, Dizgi ve Baskı.

ODYAKMAZ, Zehra: “Ombudsmanlık Kurumu Hakkında Düşünceler”, Diyarbakır Polis Okulu Dergisi, Emniyet Teşkilâtının 155. Yılı Yayını, 2000, s.18-21.

ODYAKMAZ, Zehra: “İdareye Ombudsman Denetimi Geliyor”, Tempo Dergisi, Sayı 2000/39, s.26-28.

ODYAKMAZ, Zehra: “Hazırlanmakta Olan İdarî Usûl Kanunu Açısından Demokratikleşme Sürecinde Şeffaflaşma ve Bireye Tanınan Haklar”, Prof. Dr. Naci KINACIOĞLU’na Armağan, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, Cilt I, Sayı 2, Aralık 1997, s.1-21.

ODYAKMAZ, Zehra: “İdarî Usûlden Beklediklerimiz”, s.2-5, T.C. Başbakanlık İdarî Usûl Kanunu Hazırlığı Uluslararası Sempozyumu Bildiriler, 17-18 Ocak 1998 Ankara, Ankara 1998, vi+307 sayfa, T.C. Başbakanlık Basımevi.

ODYAKMAZ, Zehra: “Demokratik Yönetim İçin İdarî Usul Yasası”, s.203-208, Hukuk Merceği, Konferans ve Paneller 2002, Law Scope Conferences and Panel Discussions 2002, 3, Ankara Barosu Yayınları, ABA Publications, 602 sayfa.

ODYAKMAZ, Zehra: “Şeffaf Yönetime Doğru”, Strateji (Yimder Bülteni), Yıl: 1, Sayı: 2, s. 3.

ODYAKMAZ, Zehra: “Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Usûlleri (Alternative Dispute Resolutions): Tasarı, maddeler 45-60”, 20 Şubat 2004 tarihinde Ankara’da Türk Hukuk Enstitüsü’nün düzenlediği “Genel İdarî Usûl Kanunu Tasarısı Sempozyumu”nda sunulan tebliğ.

YIGEN, Kristine: : “Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Bağımsızlığının Teminatları: Lider Üyelerin Tayini ve İhracına İlişkin Prosedürler”, Danimarka İnsan Hakları Merkezi, Ulusal İnsan Hakları Kurumları, Şartları ve Çalışma Tabloları (Hazırlayan: Adam Nissen Feldt, Pia Laulund, Helle Borgstrom): Gözden geçirilmiş 2.Baskı, 2001, Danimarka, Handy Print, Skive-Danimarka.

http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/index_en.htm

<http://eumc.eu.int>

http://europa.eu.int/comm/employment_socail/fundamental_rights/pdf/legislation/mslegln/equalitybodies_final_en.pdf

AB Resmî Gazetesi, L 180/22, 19.07.2000.

AB Resmî Gazetesi, L 303/16, 02.12.2000.

AB Resmî Gazetesi, L 269, 05.10.2002.