



TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMUNUN İNSAN HAKLARININ ULUSAL ALANDA KORUNMASINDAKİ ROLÜ

Arda ERGENE

Araştırma Makalesi

Öğretim Görevlisi, Kırklareli Üniversitesi, Babaeski Meslek Yüksekokulu, Büro Hizmetleri ve Sekreterlik Bölümü, av.ardaergene@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5428-4772.

ÖZET

1993'te Birleşmiş Milletler Kurulunca kabul edilen Paris Prensipleri, ulusal kurumlar için asgari standartları belirler. Söz konusu prensipler, ulusal kurumların statüsü, yetkisi, bileşimi ve çalışma yöntemleri için geniş bir normatif çerçeve ortaya koymaktadır. Paris Prensipleri, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun en önemli dayanağını oluşturmaktadır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 2016'da Türkiye İnsan Hakları Kurumunun yerine kurulmuştur. Selefinin görev ve yetkilerini teslim alan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu; ayrıca, ayrımcılığın önlenmesi amacıyla, idari işlem oluşturma kudretine de sahip olmuştur. Başbakanlıkla ilişkili bir kurum olarak kurulan, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, 2017 Anayasa değişikliklerinin ardından, Cumhurbaşkanının görevlendireceği bakan ile ilişkili bir kurum hâline gelmiştir. Kurum, insan haklarının muhafaza edilerek geliştirilmesini amaçlamaktadır. Kurum bu görevi icabı, re'sen incelemeler yapmaktadır. Kurumun diğer amacı, ayrımcılığın önüne geçilmesidir. Kurum bu doğrultuda, ayrımcılık yasağı ihlalleri kapsamında başvuru alıp, sonuçlandırmakta ve re'sen incelemeler yapmaktadır. Kurumun en önemli yetkilerinden biri uzlaşma yetkisidir. Kurum, insan hakları veya ayrımcılık ihlali iddiasında bulunan tarafı ve ihlal iddiasıyla karşı karşıya olan tarafı uzlaşmaya çağırabilir. Uzlaşmayla, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali kaldırılabilir ya da belli bir tutar tazmin edilebilir. Kurum, teknik ve mali uzmanlık bilgisini gerektiren konularda, bilirkişi görevlendirebilir ve tanık dinleyebilir.

ANAHTAR KELİMELELER: Ayrımcılık Yasağı, İnsan Hakları, Eşitlik, Ulusal Koruma, Paris Prensipleri

İntihal / Plagiarism: Bu makale intihal programında taranmış olup en az iki hakem incelemesinden geçmiştir. / This article has been scanned via a plagiarism software and reviewed by at least two referees.

THE ROLE OF THE TURKISH HUMAN RIGHTS AND EQUALITY INSTITUTION IN THE PROTECTION OF HUMAN RIGHTS IN THE NATIONAL AREA

Arda ERGENE

Research Article

Lecturer, Kırklareli University, Babaeski Vocational School, Office Services and Secretarial Department, av.ardaergene@gmail.com, ORCID: 0000-0001-5428-4772.

ABSTRACT

The Paris Principles, adopted by the United Nations Assembly in 1993, set minimum standards for national institutions. These principles set out a broad normative framework for the status, mandate, composition and working methods of national institutions. The Paris Principles constitute the most important basis of the Law on the Human Rights and Equality Institution of Turkey. The Human Rights and Equality Institution of Turkey was established in 2016 to replace the Human Rights Institution of Turkey. The Human Rights and Equality Institution of Turkey, which took over the duties and powers of its predecessor; it also had the power to create administrative acts in order to prevent discrimination. Established as an institution related to the Prime Ministry,

the Human Rights and Equality Institution of Turkey has become an institution associated with the minister to be appointed by the President, following the 2017 constitutional amendments. The institution aims to protect and develop human rights. The Institution conducts ex-officio examinations as per its duty. Another aim of the institution is to prevent discrimination. Accordingly, the Institution receives and finalizes applications within the scope of non-discrimination violations and conducts ex officio investigations. One of the most important powers of the institution is the authority to conciliation. The institution may call the party claiming human rights or discrimination violation and the party facing the alleged violation to conciliation. Violation of human rights or non-discrimination can be removed or a certain amount can be compensated through conciliation. The Institution may appoint experts and listen to witnesses in matters that require technical and financial expertise.

KEYWORDS: Prohibition of Discrimination, Human Rights, Equality, National Protection, Paris Principles

GİRİŞ

Günümüzde neredeyse tüm devletlerin isteği, bir hukuk devleti olarak hatırlanmaktadır. İşbu sebepten söz konusu devletler, insan onurunu ve insan haklarına saygıyı en önemli konular olarak ele alarak, ilgili düzenlemeleri hayata geçirmektedirler¹.

İnsan hakları, kelimenin tam anlamıyla kişinin insan olduğu için sahip olduğu haklardır ve bu haklar, “yalnızca hayata değil, onurlu bir hayata” ihtiyaç duyulduğunu ileri sürer². Bu haklar insanın ahlaki tabiatından kaynaklanan zorunluluklardan ibarettir. Bu nedendir ki, insan haklarının teminat altına alınmadığı yerlerde, insanca bir hayatın imkânı yoktur³.

“İnsan; onurlu bir varlık olması dolayısıyla hayattaki tutumunu temel ihtiyaçlarının yanında haysiyet, onur, şeref gibi kavramlarla anlamlandırarak taçlandırır. İnsanın kadim gerçekliği ancak hukukun korunmasıyla imkâna dönüşür. Hukukun bağımsız ve tarafsız olmadığı bir toplumda insan onurunun korunması mümkün değildir”⁴.

¹ Zehra Odyakmaz ve diğerleri, '6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I', (2016) (7) Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi 721, 722.

² Bruce Kidd ve Peter Donnelly, 'Human Rights in Sports', (2000) 35 (2) International Review for the Sociology of Sport 131, 132.

³ Mustafa Erdoğan, 'İnsan Haklarına Kavramsal Bir Yaklaşım', (2019) (İnsan Hakları Özel Sayısı) Düşünüyorum Dergisi 7, 12.

⁴ Nuri Ersoy, 29 Mart 2016 Tarihli TBMM'nin Yedinci Oturumunda Yaptığı Konuşma;

Demokratik bir hukuk devletinin öncül vazifelerinden biri, fertlerin temel hak ve hürriyetlerini korumaktır. Kamu gücünü arkasına alan kamu idaresi karşısında, zayıf olan ferdin korunmaya gereksinimi vardır. Siyasi, yönetsel ve yargısal denetim yöntemleriyle fertler istenildiği kadar korunamamaktadır. Dolayısıyla, yeni denetim yöntemlerini kabullenmeye yönelik olarak harekete geçilmiştir. Söz konusu yeni denetim yöntemleri var olan denetim yöntemlerine son vermemekte, tersine onlara destekleyici bir fonksiyon yüklemektedir. Modern denetim yöntemleri olarak kabul edilen bu yöntemlerin en bilineni, İnsan Hakları Kurumlarıdır. Neredeyse tüm devletler, 20.12.1993 tarihinde 48/134 sayılı Birleşmiş Milletler (BM) Genel Kurulu kararıyla temeli atılan Paris Prensipleri çerçevesinde, kendi kurumsal yapılarına uygun olarak, Ulusal İnsan Hakları Kurumlarını (UIHK) oluşturmuşlardır. Bu doğrultuda ülkemizde 2016 senesinde “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK)” kurulmuştur⁵.

Çalışmamızın ilk kısmında, kısaca Paris Prensiplerine değinilecektir. İkinci kısmında, çalışmamızın esas konusunu oluşturan TİHEK’in, kuruluşu, yapısı ve görev ve yetkileri ele alınacaktır. Ayrıca, ele alınan konular hakkındaki eleştiri ve düşüncelere de yer verilecektir.

I. PARİS PRENSİPLERİ

Tam adı, “İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler” olan, Paris Prensipleri, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun (TİHEKK) en önemli dayanağıdır. Dolayısıyla, bu konuya değinmekte fayda buluyoruz.

Paris Prensipleri, 1991 senesinin Ekim ayında, Paris’te düzenlenen, insan

Odyakmaz ve diğerleri (n 1) 723.

⁵ Haydar Albayrak, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Türk Kamu Yönetiminin Denetimindeki Yeri ve İşlevi', (2020) 31 (119) Sayıştay Dergisi 129, 130-131.

haklarının muhafazası ve yaygınlaştırılmasına ilişkin, ulusal kuruluşların ilk uluslararası toplantısında açıklanan temel ilkelerdir. Söz konusu prensiplerin kabul edilişi, BM Genel Kurulu tarafından 1993 senesinde gerçekleşmiştir⁶. Paris Prensipleri genellikle ulusal kurumlar için uluslararası asgari standartlar olarak kabul edilir. Ulusal kurumların statüsü, yetkisi, bileşimi ve çalışma yöntemleri için geniş bir normatif çerçeve ortaya koyarlar⁷.

Paris Prensipleri, ulusal kurumlar için beş başlık altında toplanan birtakım sorumlulukları listelemektedir. İlk olarak kurum, ele almaya karar verdiği herhangi bir insan hakları ihlali durumunu izlemelidir. Kurumun bu işlevini yerine getirebilmesi için ülkenin herhangi bir yerindeki gelişmeleri takip edebilecek yeterli personele sahip olması ve ayrıca tehdit altında olabilecek veya ihlaller hakkında bilgi sahibi olabilecek herhangi bir Sivil Toplum Kuruluşu (STK), grup veya kişiye erişiminin sınırlandırılmaması gerekir. İkincisi, kurum, Hükümete, Parlamento'ya ve diğer yetkili organlara belirli ihlaller, mevzuat ve uluslararası insan hakları belgelerine uygunluğu konularında ve ayrıca bu belgelerin uygulanması ile ilgili konularda tavsiyelerde bulunabilmelidir. Bu nedenle kurum ile ilgili devlet organları arasında resmi veya gayri resmi bazı iletişim kanalları oluşturulmalıdır. Birincil iletişim kanalı medya üzerinden olursa, kurumun çalışmasını engelleyecektir. Üçüncü olarak kurum, bölgesel ve uluslararası kuruluşlarla temas durumunda ve işbirliği içinde olmalıdır. Hükümet, ulusal kurum tarafından insan hakları belgelerini onaylaması için teşvik edilecek ve kurum, devletlerin bölgesel ve uluslararası kurumlara veya komitelere sunmaları gereken raporlara katkıda bulunacaktır. Bölgesel ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği geniş tabanlı ve belirli sınırlamalar olmaksızın olacaktır. Dördüncüsü, kurumun insan hakları alanında eğitim verme ve

⁶ Odyakmaz ve diğerleri (n 1) 727.

⁷ Anna-Elina Pohjola, The Evolution of National Human Rights Institutions-The Role of the United Nations (The Danish Institute for Human Rights 2006) 6.

bilgilendirme yetkisi olmalıdır. Eğitim insan hakları programlarının oluşturulmasına ve insan hakları araştırmalarına yardımcı olur ve bunların okullarda, üniversitelerde ve meslek çevrelerinde uygulanmasında yer alır. Son olarak kurum, insan haklarıyla ilgili her türlü konuda rapor hazırlayabilecek, yayımlayabilecek ve tüm basın organlarından yararlanabilecektir. Paris Prensipleri, özellikle ırk ayrımcılığı başta olmak üzere her türlü ayrımcılıkla mücadelede, kamu bilincini artırarak ulusal kurumların oynayabileceği önemli rolün altını çizmektedir. Beşincisi, bazı kurumlara yarı yargısal yetkiler verilmelidir. Bir kurumun, ilk dört unsurdan biri görev alanı dışında bırakıldığında, Paris Prensiplerini yerine getirdiği her ne kadar kabul edilemese de kuruma, bireysel şikâyetleri ve dilekçeleri dinleme ve değerlendirme yetkisi vermek ihtiyaridir⁸.

Bir tavsiyeler dizisi olarak Paris Prensipleri, hukuken bağlayıcı uluslararası kurallar niteliği taşımamaktadır. İlkeleri hazırlayan ve benimseyen çalıştay, BM İnsan Hakları Komisyonu'nun talebi üzerine toplanmış olsa da bu standartlar başlangıçta yalnızca bir avuç ulusal kurumun, bazı STK'lerin ve sınırlı sayıda hükümetin görüşlerini temsil ediyordu. Bununla birlikte, o zamandan beri, çeşitli uluslararası ve ulusal kuruluşların bu ilkeleri memnuniyetle karşılaması ve hükümetleri bunlara uymaya teşvik etmesi nedeniyle, ilkeler önemli ölçüde siyasi ve ahlaki ağırlık kazanmıştır⁹.

Paris Prensipleri, temelde ulusal kurumlar hakkında bağımsızlık ve yetki güvencesi temin eder. Konuya bağımsızlık güvencesi açısından yaklaştığımızda, söz konusu kurumların öncelikli olarak yasa ya da anayasa temelinde oluşturularak mevcudiyetlerini yasal bir dayanağa bağlamaları gerekmektedir.

⁸ Morten Kjørum, 'National Human Rights Institutions Implementing Human Rights' iç Morten Bergsmo (ed), Human Rights and Criminal Justice for the Downtrodden (Brill Academic Publishers 2003) 633, 634.

⁹ Pohjolainen (n 7) 9.

Ayrıca, bu kurumların mali özerkliklerinin olması gerekir. Böylece, faaliyetlerini problemsiz bir şekilde devam ettirebilirler. Bahsedilenlerin dışında, ulusal kurumların üyeleri için de bazı güvencelere sahip olması gerekmektedir. Bu hususlar göz önüne alındığında, söz konusu kurumların üye bileşimi plüralist olmalı, ek olarak da toplumun büyük bir kesiminin temsiline olanak sağlamalıdır. Konuya bir de yetki güvencesi açısından bakacak olursak, söz konusu kurumların faaliyetlerini etkili bir biçimde yürütebilmeleri adına; kurumlar, kapsamlı bir yetki güvencesiyle teçhiz edilmelidir. Ayrıca, kapsamlı yetki güvencesinin kurumun yasal dayanağını meydana getiren yasa ya da anayasada, aleni ve teferruatlı bir biçimde bulunması gereklidir¹⁰.

II. TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

A. KURULUŞU

Türkiye’de daha önce kurulmuş olan insan hakları kurumlarını incelediğimizde, söz konusu kurumların oluşumlarının ve faaliyet alanlarının ciddi derecede problemlili olduğu görülmüyordu. Bunlara ek olarak, söz konusu kurumlar, Paris Prensiplerine aykırı nitelikteydiler. Bunun doğal bir sonucu olarak, söz konusu kurumlar eleştiri yağmuruna tutuluyordu. Bu ciddi eleştiriler karşısında 2012 senesinde kurulmuş olan Türkiye İnsan Hakları Kurumu (TİHK) lağvedilmiş, yerine 2016 senesinde TİHEK kurulmuştur.¹¹

6701 sayılı TİHEKK ile, TİHK’nin yerine kurulan TİHEK, selefinin görev ve yetkilerini devralmakla birlikte, ayrımcılığın önüne geçilmesi için, idari işlem oluşturma erkine de sahip olmuştur¹². İnsan haklarının korunup geliştirilmesini

¹⁰ Vahap Atilla Oğuşgil, 'Avrupa Birliği Yolunda Türkiye İnsan Hakları Kurumu'nun Birleşmiş Milletler Paris Prensipleri Işığında Değerlendirilmesi', (2015) (74) Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi 175, 177-178.

¹¹ Albayrak (n 5) 138.

¹² Hulusi Alphan Dinçkol, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun Ayrımcılık Yasağının İhlali Kapsamında İdari Yaptırım Yetkisi', (2021) 27 (1) Marmara

amaçlayan TİHEK, bu görevi kapsamında re'sen tetkikler yapmaktadır. Ayrıca, ayrımcılığın önüne geçilmesini hedefleyen TİHEK, bu görevi kapsamında ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvuruları almakta, sonuçlandırmakta ve re'sen tetkikler yapmaktadır. Bunların yanında TİHEK, ulusal önleme mekanizması olarak faaliyet gösterme görevi kapsamında alıkonulma mekânlarına haberli veya habersiz izleme ziyaretleri düzenlenmekte, ziyaretler sonucunda hazırlanan raporları ilgili kurum ve kuruluşlarla paylaşmaktadır¹³.

TİHEK, 2016 senesinde kurulduğunda Başbakanlıkla ilişkili bir kurumdu. Ancak, 2017 senesinde gerçekleşen Anayasa değişikliğiyle birlikte, TİHEK tekrardan şekillendi. Bu doğrultuda 02.07.2018 tarihli 703 sayılı KHK ile, TİHEKK'in 8. maddesine "*Cumhurbaşkanının görevlendireceği bakan ile ilişkili*" ifadesi getirildi.

1. Konuyla İlgili Eleştiri ve Düşünceler

TİHEK, yönetmelik ve tüzük gibi, kanunun altında yer alan bir norm ile kurulmamıştır. TİHEK, kanunla kurulmuş olmakla beraber, görev ve yetkileri de kanunla tayin edilmiştir. Bu çerçeveden ele aldığımızda, TİHEK'in kuruluşu kanunla gerçekleştiği için, Paris Prensipleri ile uyumludur. Bununla beraber UİHK'lerin anayasayla kurulması; o devletin, temel hak ve hürriyetlere ve UİHK'lere gösterdiği önem açısından pozitif bir imajını meydana çıkarabilir. Eğer TİHEK anayasal bir kurum şekline getirilirse, Türkiye Cumhuriyeti Devleti hem içeride hem de dışarıda, pozitif bir imaj sergileyebilecektir¹⁴.

TİHEK'in kuruluşuna ve yetkilerinin belirlenmesine ilişkin bir saha çalışması

Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 188, 192.

¹³ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK), İşkence ve Kötü Muameleye Karşı Ulusal Önleme Mekanizması 2019 Yılı Raporu (Düş Pınarı Yayınları 2020) 8.

¹⁴ Mehmet Alp Didinmez, 'Ulusal İnsan Hakları Kurumları Küresel Ağına Akreditasyon Çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu İncelemesi' (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi 2020) 54-55.

yapılmamış, insan haklarıyla yakın ilişkili STK'lerin ve TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonunun düşünceleri göz önünde bulundurulmamıştır. Asıl olarak TİHEK'in kuruluş amacı, uluslararası yükümlülüklerin şekli olarak ifa edilmesi, insan haklarıyla alakalı çeşitli kurumların tek bir çatı altında toplanması, kontrol altına alınması ve söz konusu kurumların maliyetlerinin kısılması gibi pek çok yararlı gerekçelere dayanmaktadır. Kurumun amaçlarını incelediğimizde, birbiriyle alakalı gibi görünen, aslında birbirinden ayrı, çok yönlü ve çok tabakalı görevler, tek bir çatı altında bir araya gelmiştir. Niye böyle bir tercih yapıldığını irdelediğimizde, Paris Prensiplerinin uyulması zorunlu esas kaynak olarak, dikkate alınmadığı sonucuna varabiliriz¹⁵.

TİHEK, Adalet Bakanlığı'yla ilişkilendirildiği için öğretici tarafından eleştirilmiştir. TİHEK'in yasama organıyla ilişkilendirilmesi, Kurumun bağımsızlığı yönünden daha pozitif bir durum teşkil edecektir¹⁶.

B. YAPISI

TİHEK, Kurul ve Başkanlık Teşkilatı olmak üzere, iki birimden meydana gelmiştir.

“Kurul, Kurumun karar organıdır. Kurul, TİHEKK ve diğer mevzuatla verilen görev ve yetkilerini kendi sorumluluğu altında, bağımsız olarak yerine getirir ve kullanır. Görev alanına giren konularla ilgili olarak hiçbir organ, makam, merci veya kişi, Kurula emir ve talimat veremez, tavsiye ve telkinde bulunamaz. Kurul; biri Başkan, biri İkinci Başkan olmak üzere Cumhurbaşkanı tarafından atanan on bir üyeden oluşur”¹⁷.

¹⁵ İsrail Aydın, 'Bir Ulusal İnsan Hakları Koruma Mekanizması Olarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu' (Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi 2022) 176-177.

¹⁶ Hayrettin Eren, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (Adalet Yayınevi 2016) 84.

¹⁷ TİHEKK m. 10/1, 2.

02.07.2018 tarihli 703 sayılı KHK yürürlüğe girmeden önce, Kurulu oluşturan on bir üyenin sekizi Bakanlar Kurulunca; üç üyesi Cumhurbaşkanınca seçiliyordu. Bakanlar Kurulunca seçilecek üyelere biri, Yükseköğretim Kurulu (YÖK) tarafından öneriliyordu. YÖK bu üyeyi, insan hakları alanında çalışan öğretim üyeleri arasından belirliyordu. Bakanlar Kurulunca seçilecek diğer yedi üye, insan hakları alanında çalışmalar yürüten akademisyenler, sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve mesleki kuruluşlar ile avukatlar, görsel ve yazılı basın mensuplarının göstereceği adaylar veya üyelik için başvuruda bulunanlar arasından seçiliyordu. Cumhurbaşkanınca seçilecek adaylara ait kriterler, TİHEKK’de bulunmuyordu.

“Kurula üye olabilmek için, 14.07.1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 48. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen nitelikleri taşımak; herhangi bir siyasi partinin yönetim ve denetim organlarında görevli veya yetkili bulunmamak; en az dört yıllık lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olmak, gerekmektedir”¹⁸.

02.07.2018 tarihli 703 sayılı KHK ile, Kurumun görev alanındaki konularda bilgi ve deneyim sahibi olmak; kamu kurum ve kuruluşlarında, uluslararası kuruluşlarda, sivil toplum kuruluşlarında veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında ya da özel sektörde toplamda en az on yıl çalışmış olmak, üyelik şartları arasından çıkarılmıştır.

02.07.2018 tarihli 703 sayılı KHK yürürlüğe girmeden önce, TİHEKK’nin 10. maddesinin altıncı fıkrasına göre, Kurul üyelerinin görev süresi dört yıl olarak düzenlenmişti. Ancak 02.07.2018 tarihli 703 sayılı KHK ile 10. maddenin altıncı fıkrası ilga edilmiştir. TİHEKK’nin mevcut hâlinde, Kurul üyelerinin görev süresi hakkında herhangi bir düzenlenemeye yer verilmemiştir.

¹⁸ TİHEKK m. 10/4.

TİHEKK'nin 10. maddesinin yedinci fıkrası da 02.07.2018 tarihli 703 sayılı KHK ile ilga edilmiştir. Mülga fıkrada, Başkan ve İkinci Başkanın Kurul tarafından Kurul üyeleri arasından seçileceği hüküm altına alınıyordu. Mevcut hâle göre, Başkan ve İkinci Başkan, Kurul dışından seçilebilir.

“Başkan, İkinci Başkan ve üyelerin süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevlerine son verilemez. Ancak üyenin, seçilmesi için gerekli şartları taşımaması ya da sonradan kaybetmesi; Kurul kararlarını süresi içinde imzalamaması; Kurul tarafından kabul edilebilir mazereti olmaksızın bir takvim yılı içinde toplam beş Kurul toplantısına katılmaması; ağır hastalık veya engellilik nedeniyle iş göremeyeceğinin sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi; görevi ile ilgili olarak işlediği suçlardan dolayı hakkında verilen mahkûmiyet kararının kesinleşmesi; geçici iş göremezlik hâlinin üç aydan fazla sürmesi; 657 sayılı Kanununun 48. maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde belirtilen suçlardan mahkûm edilip de cezasının infazına fiilen başlanması hâllerinin Kurul tarafından tespit edilmesi üzerine Cumhurbaşkanı veya görevlendireceği bakanın onayıyla üyeliğine son verilir”¹⁹.

“Üyelerin Kurulda görev yaptıkları sürece önceki görevleri ile olan ilişkileri kesilir. Üyeler, özel bir kanuna dayanmadıkça, Kuruldaki görevlerinin dışında resmî veya özel hiçbir görev alamaz, dernek, vakıf, kooperatif ve benzeri yerlerde yöneticilik ve denetçilik yapamaz, ticaretle uğraşamaz, serbest meslek faaliyetinde bulunamaz, hakemlik ve bilirkişilik yapamaz. Ancak üyeler, asli görevlerini aksatmayacak şekilde bilimsel amaçlı yayın yapabilir, ders ve konferans verebilir ve bunlardan doğacak telif hakları ile ders ve konferans ücretlerini alabilir”²⁰.

“Kamu görevlisi iken üyeliğe seçilenler, memuriyete giriş şartlarını

¹⁹ TİHEKK m. 10/8.

²⁰ TİHEKK m. 10/9.

kaybetmemeleri kaydıyla, görev sürelerinin sona ermesi veya görevden ayrılma isteğinde bulunmaları ve otuz gün içinde önceki kurum veya kuruluşlarına başvurmaları durumunda atamaya yetkili makam tarafından bir ay içinde mükteseplerine uygun bir kadroya atanır. Atama gerçekleşinceye kadar, bunların almakta oldukları her türlü ödemelerin Kurum tarafından yapılmasına devam olunur. Bunların Kurumda geçirdiği süreler, özlük ve diğer hakları açısından önceki kurum veya kuruluşlarında geçirilmiş sayılır. Bir kamu kurumunda çalışmayanlardan üyeliğe seçilip yukarıda belirtilen şekilde görevi sona erenlere herhangi bir görev veya işe başlayıncaya kadar, almakta oldukları her türlü ödemeler Kurum tarafından ödenmeye devam edilir ve bu şekilde üyeliği sona erenlere Kurum tarafından yapılacak ödeme üç ayı geçemez”²¹.

“Başkan ve üyeler ile Kurum personeli, görevlerini yerine getirmeleri sırasında edindikleri, kamuya, ilgililere ve üçüncü kişilere ait gizlilik taşıyan bilgileri, kişisel verileri, Kurumla ilgili gizlilik taşıyan bilgileri, ticari sırları ve bunlara ait belgeleri, bu konuda kanunen yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamaz, kendilerinin veya üçüncü kişilerin yararına kullanamaz. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam eder”²².

“Başkan, Kurumun en üst amiri olup, Kurum hizmetlerini mevzuata, Kurumun amaç ve politikalarına, stratejik planına, performans ölçütlerine ve hizmet kalite standartlarına uygun olarak düzenler, yürütür ve hizmet birimleri arasında eşgüdümü sağlar. Başkan, Kurumun genel yönetim ve temsilinden sorumludur. Başkanın yokluğunda İkinci Başkan, Başkana vekâlet eder”²³.

“Başkanlık, Başkan Yardımcıları, hizmet birimleri ve çalışma gruplarından oluşur. Hizmet birimlerinin sayısı onu geçemez. Başkanlık, Kurul kararlarını

²¹ TİHEKK m. 10/10.

²² TİHEKK m. 10/14.

²³ TİHEKK m. 13/1, 3.

uygulamakla ve diğer konularda Başkana ve Kurula yardımcı olmakla görevlidir. Kurul Başkanı, Kurumun da başkanıdır. Hizmet birimleri, Başkan tarafından belirlenen koordinatörlerin eşgüdümünde faaliyet gösterir. Kurum, görev alanına giren konularla ilgili olarak çalışmalarda bulunmak üzere kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve konuyla ilgili uzmanların katılımı ile altı ay süreli geçici komisyonlar oluşturabilir. Başkan, bu süreyi üç aya kadar uzatabilir. Gerekli görülmesi hâlinde Kurul, altı aylık süreyi iki katına kadar uzatabilir. Ayda ikiyi geçmemek kaydıyla komisyonların toplantılarına ilişkin giderler Kurum bütçesinden karşılanır. Gerek görülmesi hâlinde, Kurumun teklifi üzerine Cumhurbaşkanlığı kararıyla Kuruma bağlı bürolar kurulabilir²⁴.

1. Konuyla İlgili Eleştiri ve Düşünceler

Kurumun yapısını yönelik en ciddi eleştiri, özellikle 02.07.2018 tarihli 703 sayılı KHK ile yapılan değişiklik sonrası, Kurul üyelerinin külliyen Cumhurbaşkanınca atanacak olmasıdır. Kurum, yapısının bu özelliğiyle bağımsızlığı ve tarafsızlığı konularında duraksamalara sebep olmaktadır. İşbu sebeplerle, Kurul üyeleri, temsili bir organca atanmalı, atama sürecinin şeffaf bir biçimde gerçekleşmesi için de, STK'lerin sürece katılımı önem arz etmektedir²⁵. Ne yazık ki, mevcut haliyle Kurul üyelerinin seçim usulü, ilga edilmiş TİHK'nin dahi hayli gerisindedir²⁶.

Kurumun yapısına yönelik bir diğer eleştiri de, Kurumun, toplumun türlü kesimlerinin temsiline yer vermemesi ve plüralizmi engellediği ileri sürülmesidir. Toplumdaki hassas ve dezavantajlı grupların temsili ve cinsiyet bakımından dağılımı incelendiğinde, TİHEK'in Kurul üye sayısının ve kompozisyonunun, Paris Prensipleriyle uyumlu olduğunu söylemenin olanağı yoktur²⁷. Bağımsız bir

²⁴ TİHEKK m. 14/1, 2, 3, 4, 5.

²⁵ Albayrak (n 5) 140, 147.

²⁶ Eren (n 16) 103.

²⁷ Aydın (n 15) 192.

UİHK oluşturulmak isteniyorsa, plüralist temsilin şartlarının sağlanması gerekir. Bu doğrultuda TİHEK üyelerinin, yüksek yargı organlarını, sendikalar ve meslek odaları, STK'ler ve YÖK'ün belirleyeceği adaylar arasından seçilmesinin; bu çerçevede temsil yeteneğini artırmak için de, üye sayısının en az on beş kişiye çıkarılmasının zorunlu olduğu, böylelikle Paris Prensiplerine daha uygun bir yapının oluşturulabileceği düşünülebilir²⁸.

TİHEK'e üye seçiminin plüralist bir yapıda olmamasının yarattığı bir diğer endişe, insan hakları gibi özel bilgi, tecrübe ve uzmanlık icap ettiren hassas bir konuda, üyelerin yeterli donanımına sahip olup olmadığı noktasında ortaya çıkmaktadır²⁹. 02.07.2018 tarihli 703 sayılı KHK ile yapılan değişiklikle, üye seçiminde Kurumun görev alanındaki konularda bilgi ve tecrübe sahibi olma şartının kaldırılmış olması, Paris Prensipleriyle uyumlu değildir. TİHEK'e üye seçilebilmek için, siyasi partilerle bağlantılı olmama şartı, akreditasyon başvurularında göz önünde bulundurulduğu için, uygulamanın bu açıdan Paris Prensipleriyle uyumlu olduğu söylenebilir³⁰.

A statüsüyle akredite olmuş UİHK'ler, uluslararası platformlarda etkinlik gösterebilmektedirler. UİHK'lerin daha aktif ve randımanlı çalışabilmeleri adına, UİHK'lerde istihdam edilecek personelin iyi seviyede yabancı dil bilgisine sahip olması beklenmektedir. Dolayısıyla TİHEK'ten beklenen, özellikle iyi derecede İngilizce, Fransızca, Almanca ve/veya İspanyolca bilen Kurul üyelerinin seçilmesi ve uzman personelin istihdam edilmesidir³¹.

TİHEK Kurul üyelerinin görev süresi TİHEK'nin ilk şekline göre dört

²⁸ Albayrak (n 5) 140, 147.

²⁹ Ayça Beyoğlu, 'T.C. Kamu Denetçiliği Kurumu ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Kurumsal Yapı, İşleyiş ve Etkinlikleri Açısından Bir Karşılaştırma', (2021) 23 (3) Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 992, 1000.

³⁰ Dilek Kayaalp, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun İş Hukukuna Etkisi' (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi 2019) 82.

³¹ Aydın (n 15) 193.

seneyken, 02.07.2018 tarihli 703 sayılı KHK ile yapılan değişiklik sonrası, TİHEKK'te Kurul üyelerinin görev süresi hakkında herhangi bir bilgiye yer verilmemiştir. Bu uygulama Paris Prensiplerine aykırılık teşkil etmektedir. Çünkü, ilgili kanunda üyelerin görev süresinin alenen belirtilmesi icap etmektedir. Paris Prensiplerine göre, üyelik süresinin 3 ila 7 sene arasında olması, uygun kabul edilmektedir. Mevcut durumda, yasal olarak TİHEK Kurul üyelerinin görev süresine ilişkin belirsizlik devam etmektedir. Bunu da Kurul üyelerinin görev süresi güvencesinden mahrum bırakılması anlamında yorumlayabiliriz³².

TİHEKK'nin 10. maddesinin sekizinci fıkrasında görev güvencesi sadece İkinci Başkana ve Kurul üyelerine verilmiştir. 703 sayılı KHK ile değişiklik yapılmadan önce, görev güvencesi Başkan için de verilmişti. Mevcut durumda Cumhurbaşkanı, görev süresi henüz dolmasa da Başkanın görevine son verebilecektir. Bu durumun da Paris Prensipleri aykırılık teşkil ettiğini söyleyebiliriz³³.

Paris Prensiplerine göre, TİHEK'in hem yurtiçinde hem de yurtdışında teşkilatlanması icap etmektedir. Lakin TİHEKK'ye göre, Kurumun yurtiçinde ve yurtdışında doğrudan büro açma yetkisi bulunmamaktadır. Türkiye'nin yüzölçümü de dikkate alındığında, TİHEK'in sadece merkez ofisinin bulunması, Kurumun erişilebilirliği açısından negatif bir izlenim yaratmaktadır. Bununla birlikte, TİHEK'in hizmet birimleri ve bürolarının, çalışma usul ve esaslarına ilişkin düzenleme yapma yetkisi de yoktur. Söz konusu iki yetki de Cumhurbaşkanının elinde bulunmaktadır. Bu yetkilerin TİHEKK'de, idari ve mali özerkliğe sahip olduğu belirtilen TİHEK tarafından kullanılmasının, Paris Prensiplerine uyumu sağlayarak, Kurumun güvenilirliğini ve saygınlığını

³² Kayaalp (n 30) 83.

³³ Kayaalp (n 30) 84.

artıracağı düşünülmektedir³⁴.

C. GÖREV VE YETKİLERİ

Paris Prensiplerine göre, UİHK'lerin görev alanının imkânlar dâhilinde olabildiğince geniş tutulması, kanunda açık ve net bir biçimde ifade edilmelidir³⁵. TİHEK'in görev alanı kuruluş kanunu olan, 6701 sayılı TİHEKK ile belirlenmiştir. TİHEKK'de verilen yetkiler, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, ayrımcılıkla mücadele edilmesi ve ulusal önleme mekanizması olarak faaliyet gösterilmesi olarak üç başlık altında toplanmıştır.

“TİHEKK'nin 9. maddesinde Kurumun görevleri şu şekilde sıralanmıştır:

- İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak.
- İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek.
- Millî eğitim müfredatında bulunan insan hakları ve ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmak.
- İnsan haklarının korunması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve toplumdaki eşitlik anlayışının geliştirilmesine yönelik olarak üniversiteler ile ortaklaşa faaliyetlerde bulunmak, Yükseköğretim Kurulunun eşgüdümünde üniversitelerin insan hakları ve eşitlik ile ilgili bölümlerinin kurulmasına ve insan hakları ve eşitlik öğretimine dair müfredatın belirlenmesine katkıda bulunmak.

³⁴ Fatih Düşmeci, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Yapısı ve İdare Üzerindeki Ayrımcılık Denetimi' (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, 2018) 227; Albayrak (n 5) 141.

³⁵ Abdurrahman Eren, Ulusal İnsan Hakları Kurumları (Oniki Levha Yayınları 2012) 302.

- Kamu kurum ve kuruluşlarının meslek öncesi ve meslek içi insan hakları ve eşitlik eğitimi programlarının esaslarının belirlenmesine ve bu programların yürütülmesine katkıda bulunmak.
- Görev alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek.
- İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.
- Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.
- Ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak.
- İşkence ve kötü muamele ile mücadele etmek ve bu konuda çalışmalar yapmak.
- İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol (OPCAT) hükümleri çerçevesinde ulusal önleme mekanizması olarak görev yapmak.
- Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.
- Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerlere haberli veya habersiz düzenli ziyaretler gerçekleştirmek, bu ziyaretlere ilişkin raporları ilgili kurum ve kuruluşlara iletme, Kurulca gerekli

görülmesi durumunda kamuoyuna açıklamak, ceza infaz kurumları ve tutukevleri izleme kurulları, il ve ilçe insan hakları kurulları ile diğer kişi, kurum ve kuruluşların bu gibi yerlere gerçekleştirdikleri ziyaretlere ilişkin raporları incelemek ve değerlendirmek.

- Cumhurbaşkanlığına ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulmak üzere, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında yıllık raporlar hazırlamak.
- Kamuoyunu bilgilendirmek, düzenli yıllık raporlar dışında, gerek görüldüğünde görev alanına ilişkin özel raporlar yayımlamak.
- İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, alanındaki uluslararası kuruluşlarla ilgili mevzuat dâhilinde işbirliği yapmak.
- İnsan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak.
- Diğer kurumların ayrımcılığın önlenmesine yönelik faaliyetlerine destek vermek.
- Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmelerinin uygulanmasını izlemek, bu sözleşmeler uyarınca kurulan inceleme, izleme ve denetleme mekanizmalarına Devletin sunmakla yükümlü olduğu raporların hazırlanması sürecinde, ilgili sivil toplum kuruluşlarından da yararlanmak suretiyle görüş bildirmek, bu raporların sunulacağı uluslararası toplantılara temsilci göndererek katılmak.
- Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.”

Her ne kadar, OPCAT taraf devletlere, ulusal önleme mekanizması kapsamında başvuru üzerine inceleme yapma konusunda bir sistem kurulmasını ve inceleme yapılmasını zorunlu kılmaya da Türkiye’de TİHEKK ile Kuruma, hürriyetlerinden yoksun edilen kişilerin bu kapsamdaki başvurularının incelenmesi ve sonuçlandırılması görevi verilmiştir. İzleme ziyaretleri Kurum personeline yapılmaktadır. Gerek görülmesi durumunda, ilgili kurumlardan görevlendirilen hekim ve psikologlar, Kurum personeline refakat edebilirler³⁶.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin, 24.11.2017 tarihi itibarıyla yürürlüğe girmesiyle birlikte TİHEK, başvuruları kabul etmeye başlamıştır.

“Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi hâlinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hâllerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir. Dava açma süresi içinde Kuruma yapılan başvurular işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur. Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz”³⁷.

“Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre, Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir”³⁸.

“İnsan hakları ve eşitlik uzmanları, insan hakları ve eşitlik uzman yardımcıları ve

³⁶ Albayrak (n 5) 142.

³⁷ TİHEKK m. 17/1, 2, 3, 4.

³⁸ TİHEKK m. 18/1.

Başkan tarafından görevlendirilen diğer Kurum personeli, Başkanın yetkilendirmesi hâlinde, tüm kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden ilgili bilgi ve belgeleri istemeye, incelemeye ve bunların örneklerini almaya, ilgililerden yazılı ve sözlü 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”³⁹.

“Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir”⁴⁰.

Kurum, inceleme ve araştırma görevleri kapsamında, ileri derecede teknik ve mali uzmanlık bilgisi gerektiren konularla ilgili olarak, bilirkişi görevlendirebilir ve tanık dinleyebilir. Kurumun bu yetkisi, TİHEKK’nin 20. maddesine dayanmaktadır.

Mobbing, ispatlanması oldukça güç olan ayrımcılık türlerinden biridir. Bu noktada mobbingin ispatı ve bilhassa kurumlarda cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmesi açısından, tanık delilinin önemi büyüktür. Bu doğrultuda, kurumlardaki güvenlik kameralarının da delil olarak değerlendirilebilmesi mümkündür⁴¹.

“Kurum, ayrımcılık yasağının ihlal edilmesi durumunda, ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygular. İdari para cezasının kamu kurum ve

³⁹ TİHEKK m. 19/2.

⁴⁰ TİHEKK m. 21.

⁴¹ Emine Cin Karagöz, 'Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri', (2016) (30) Yasama Dergisi 21, 30.

kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması hâlinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilir”⁴².

Kurumun bir başka önemli yetkisi de uzlaşma yetkisidir. Kurum bu yetkisini, TİHEKK'nin 18. maddesinden almaktadır. Kurum, insan hakları ve ayrımcılık ihlali iddiasında bulunan tarafla, ihlal iddiasıyla karşılaşan tarafı uzlaşmaya çağırabilir. Uzlaşmanın kapsamı, insan hakları ve/veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia edilen uygulamanın sona erdirilmesi şeklinde olabileceği gibi, belirli bir meblağın tazmin edilmesi şeklinde de olabilir. Uzlaşmanın bir ay içinde sonuçlandırılması gerekir. Konusu suç oluşturan insan hakları ve/veya ayrımcılık yasağı ihlallerinin saptanması durumunda; Kurul, Cumhuriyet Başsavcılıklarına suç duyurusunda bulunur⁴³.

1. Konuyla İlgili Eleştiri ve Düşünceler

Bağımsızlık dışında bağlayıcı karar alamayan, bunun yanında icrai karar alma yetkisi de bulunmayan, TİHK ve Kamu Denetçiliği Kurumuna (KDK) karşın TİHEK'in icrai karar alma yetkisi bulunmaktadır⁴⁴. Ancak, insan haklarına ilişkin ihlalleri re'sen soruşturabilen TİHEK, söz konusu ihlallere ilişkin şikâyet başvurularını kabul etmemektedir. Oysa TİHK zamanında şikâyet başvurularını kabul eden bir sistem mevcuttu. Ne yazık ki, TİHEKK ile birlikte Kurumun, söz konusu ihlallere ilişkin şikâyet başvurularını kabul etme yetkisi elinden alınmıştır. Bu değişikliğin yerinde olduğunu söylemek oldukça güçtür. Şöyle ki, Türkiye'de KDK'nin kişi yönünden görev alanına sadece, idari teşkilat içinde

⁴² TİHEKK m. 25/1, 2.

⁴³ Cin Karagöz (n 41) 28.

⁴⁴ Cin Karagöz (n 41) 26.

bulunan kurum ve kuruluşlar girmektedir. Dolayısıyla, özel kişi ve kurumlar tarafından gerçekleşen insan hakları ihlallerine karşı ne KDK'ye ne de TİHEK'e şikâyet başvurusunun yapılması söz konusu olmamaktadır. İşbu sebepler nedeniyle TİHEK'e, insan hakları ihlallerine ilişkin şikâyet kabul etme yetkisinin bahşedilmesinin yerinde olacağını söyleyebiliriz⁴⁵.

TİHEKK'de ayrımcılık türlerine ilişkin olarak, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve taciz şeklinde üç türe değinilmiştir. Sayılan bu üç ayrımcılık türlerine ilaveten TİHEKK'de, ayrı tutma, ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama, çoklu ayrımcılık, işyerinde yıldırma, makul düzenleme yapmama ve varsayılan temele dayalı ayrımcılığın, diğer ayrımcılık türleri olduğu belirtilmiştir. Ancak öbür yandan, cinsel taciz, makul yerleştirme, pozitif ayrımcılık, bağlantı ayrımcılığı, mağdurlaştırma, ayrımcı uygulama gibi kavramlara TİHEKK'de yer verilmemiş ve bahsi geçen kavramlar ilgili kanunda tanımlanmamıştır⁴⁶.

TİHEKK'de ayrımcılık türleri sınırlı sayıda sayıldığı için örneksene yoluyla genişletilememektedir. Dolayısıyla, TİHEKK'de bulunmayan ayrımcılık temelli eylemlere maruz kalan kişiler, TİHEKK'nin muhafazasından yararlanamayacaktır⁴⁷. Bir nevi, ayrımcılıkla mücadele düzenlemesi yapılırken ayrımcılık yapılmıştır. Ayrımcılık türlerini en yoğun hisseden ve/veya yaşayan gruplar, TİHEKK'de kapsam dışı tutulmuştur. Şüphesiz bunun en dramatik örneği, LGBTİ bireylerin yok sayılması olmuştur. Düzenleme oluşturulurken Yogyakarta Prensipleri, Avrupa Birliği (AB) dokümanları ve Avrupa İnsan

⁴⁵ Dügmeçi (n 34) 233.

⁴⁶ Evren Elverdi, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Avrupa Birliği Ayrımcılık Yasağı Direktifleri Çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Bir Değerlendirmesi', (2022) (45) Yasama Dergisi 106-107.

⁴⁷ Kübra Demir, 'İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı' (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi 2021) 95.

Hakları Mahkemesi (AİHM) içtihatları göz önünde bulundurulmamıştır. Ayrımcılığın dayanak ve temellerinin tartışıldığı TİHEKK'nin 3. maddesinde açık uçlu bir düzenleme yapılmadan, LGBTİ bireylerin ayrımcılık sebebiyle, Kuruma başvuru hakkının engellenmesi istenilmiştir⁴⁸. Hem LGBTİ bireylerin cinsel tercihleri sebebiyle ayrımcılığa maruz kalmalarına ilişkin herhangi bir pozitif düzenlemeye gidilmemiş olması, hem de TİHEKK'de LGBTİ bireylere başvuru hakkının tanınmamış olması, AB'nin ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlediği raporlarda dile getirilmiştir⁴⁹. Türkiye'nin ilk tur Evrensel Periyodik İncelemesinden beri, ülkemizde LGBT vatandaşlara uygulanan şiddet ve ayrımcılık eylemleri kararlılıkla sürmektedir. Ülkemizde hükümet yetkilileri eşitlik ilkesinin bir gereği olarak, her vatandaşın eşit olarak korunmasını sağlamakla ve ilgili kanunları aktif bir şekilde uygulamakla yükümlüdürler. Ancak ne yazık ki, konu LGBT vatandaşlar olduğunda, muğlak kanuni hükümler, LGBT vatandaşlara yönelik ayrımcılık yapmak için aktif bir şekilde kullanılmaktadır. Hükümet yetkilileri, LGBT vatandaşlara yönelik ayrımcılığı kınayan ve LGBT haklarını kanuni güvenceye alan anlaşmaları göz önünde bulunduracağına; LGBT vatandaşları suçlu ilan edip, LGBT vatandaşlara alenen koruma sağlanması yönündeki teşebbüslere gereken önemi vermemektedirler⁵⁰.

Kuruma yöneltilen en önemli eleştirilerden biri, Kurumda çalışan uzman ve uzman yardımcılarının Kurum Başkanınca yetkilendirilmeden araştırma ve inceleme yapamayacak oluşlarıdır. Bir diğer önemli eleştiri, kamu kurum ve kuruluşlarına yapılacak ziyaretlerin önceden haber verilerek gerçekleştirilmesidir. Etkili bir soruşturma yürütebilmek uğruna, uzman ve uzman yardımcıları, bilhassa acil müdahalenin gerekli olduğu ihlal hâllerinde,

⁴⁸ Ezgi Duman, Ayrımcılık Yasağı ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Raporu (Ayrıntı Basımevi 2017) 73.

⁴⁹ Demir (n 47) 96.

⁵⁰ Kaos GL ve diğerleri, Türkiye'de LGBT Yurttaşlara Yönelik İnsan Hakları İhlalleri (Ayrıntı Basımevi 2014) 7.

aceleyle hareket etmelidirler. Zira, mevcut durumdaki izin sistemiyle, acil müdahalenin gerekli olduğu ihlal hâllerinde, uzman ve uzman yardımcılarının müdahalesi engellenmekte; önceden haber verilerek gerçekleştirilen ziyaretler sebebiyle de hak ihlalleri önlenememektedir⁵¹.

TİHEKK'nin 21. maddesinin, ispat hukuku bakımından oldukça pozitif bir düzenleme olduğunu vurgulamak gerekir. İlgili düzenlemeyle ispat külfeti yer değiştirerek, tersine çevrilmiştir. Böylece, ayrımcılığın ispatında süre gelen ispat güçlüklerini aşmak için, tam ispattan vazgeçilmiş ve ispat ölçüsü düşürülmüştür. Bundan sonra muhalif taraf, ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispatlamak zorundadır⁵². Eğer düzenleme bu şekilde olmasaydı, mağdur durumdaki kişinin ayrımcılık ihlalini ispatlaması son derece güç olacaktı. Dolayısıyla, birçok durumda ayrımcılık ihlali ispatlanamadığından, ceza verilememesi ihtimali oluşacaktır⁵³.

TİHEK, bir önceki bölümde bahsettiğimiz gibi ayrımcılık yasağı ihlaline karar verdiğinde idari para cezası uygulayabilmekte; ayrımcılık dışında ihlal tespit ettiğinde, Cumhuriyet Başsavcılığına ihbarda bulunabilmekle beraber, ihlali yapan kamu kurum ve kuruluşlarına söz konusu ihlalin ortadan kaldırılması ve ihlali yapan kamu görevlileri hakkında hem idari hem de cezai soruşturma yapılmasını isteyebilmektedir. Fakat, bu isteklere rağmen, kamu kurum ve kuruluşlarınca harekete geçilmezse, TİHEK'in gerçekleştirebileceği herhangi bir şey yoktur. TİHEK'in idari yaptırım kararlarını, yalnızca ayrımcılık yasağı kapsamında verebilirken; ayrımcılık dışındaki hak ihlallerinde verememesi büyük bir eksikliktir. Tüm bunların yanında idari para cezalarının, memur ve

⁵¹ Albayrak (n 5) 143; Cin Karagöz (n 41) 30.

⁵² İsmail Uçar ve Gökhan Türe, 'İdari Usulde Resen Araştırma İlkesi ve Suçsuzluk Karinesi: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Ayrımcılık Yasağının İhlali İncelemesinde İspat Yükü Özelinde Bir Değerlendirme', (2021) 25 (2) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 973, 984-985.

⁵³ Albayrak (n 5) 144.

kamu görevlilerine rücu edilebilmesi, caydırıcılık açısından son derece önemlidir⁵⁴.

TİHEK'e verilen bilirkişi görevlendirme ve tanık dinleme yetkisi hem eşit muamele hem de ayrımcılık yasağının ortaya konulabilmesi adına fazlasıyla önem arz etmektedir. Bahsi geçen yetkilerle hem etkili bir idari denetim yapılarak hem de ispat kolaylığı sağlanarak, ayrımcılık ve diğer insan hakları ihlallerinin ortaya çıkarılması kolaylaştırılmaktadır⁵⁵.

TİHEK'in her sene periyodik olarak hazırladığı raporlar, ne yazık ki, genellikle Kurumun yasal mevzuatını ve yapmış olduğu faaliyetleri özet olarak anlatan tanıtıcı bir broşür niteliğindedir. Söz konusu raporlar, kamuoyunu bilgilendirici ve kamuoyuna güven veren içeriğe sahip olmamakla beraber, yol göstericilikten de oldukça uzaktır⁵⁶.

Kurumun verdiği eğitimlerde bilhassa, kadına yönelik şiddet, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın-erkek fırsat eşitliği konuları üzerinde durulmaktadır. Ülkemizde böyle mühim sorunlara pek değinilmezken, bu gerçeği değiştirmek için TİHEK'in eğitim görevi büyük bir öneme sahiptir. Eğitimle, kadına karşı ayrımcılık yasağını ihlal eden uygulamaların yok edilmesi ve tekrarlanmasının önüne geçilmesi sağlanabilir⁵⁷. Ancak TİHEK'in verdiği insan hakları eğitimleri büyük bir çoğunlukla, kamu görevlileri ve üniversitelere yöneliktir. TİHEK'in mevcut personel durumunu göz önüne alırsak, insan hakları eğitimlerini yaygınlaştırmasının mümkün olduğunu söyleyemeyiz. Önermekte fayda vardır ki TİHEK, insan hakları alanında faaliyet yürüten diğer STK ve üniversiteler bünyesinde bulunan on iki adet insan hakları araştırma ve uygulama

⁵⁴ Albayrak (n 5) 144, 148.

⁵⁵ Cin Karagöz (n 41) 30.

⁵⁶ Aydın (n 15) 225.

⁵⁷ Cin Karagöz (n 41) 28.

merkezleriyle iş birliği yaparak mevcut kapasitesini artırabilir⁵⁸. Burada iş birliğinden kastedilenin, bahsi geçen kurumların öneri ve fikirlerinin göz önünde bulundurulması, insan hakları ihlallerine yönelik ihbarların alınıp sonuçlandırılması ve bahsi geçen kurumlara danışılması biçiminde olduğunu söyleyebiliriz⁵⁹.

Paris Prensipleri, insan hakları konularındaki eğitimlere büyük önem vermektedir. Hatta insan hakları konularında verilecek eğitimler, söz konusu prensiplere uygunluk şartıdır. Hem Kurul üyelerine hem de Kurum personeline insan hakları konularında verilecek hizmet içi eğitimlerle ve bu eğitimlerin düzenli olarak yenilenmesiyle, TİHEK'in etkinliği artırılabilir⁶⁰.

Her ne kadar TİHEK'e yapılan başvuruların sayısında artış olsa da bunların yeterli sayıda olduğunu söylemenin imkânı yoktur. Aslına bakacak olursak, pek çok başvuru, insan hakları ihlalleriyle ilgili olmayan mevzuları içermektedir. Bunun asıl sebebi, bireylerin insan hakları konularında yeterli bilgi ve bilinç seviyesinde bulunmamalarıdır⁶¹. Kurumun bilinçlendirme faaliyetlerindeki en önemli iş birlikçisi medyadır. Medyayla yapılacak iş birliği aracılığıyla, Kurumun bilinçlendirme faaliyetleri, daha hızlı bir biçimde daha çok kişiye ulaşacaktır. Bunun sonucunda da kamuoyunun insan hakları konularındaki hassaslığı, etkili bir biçimde gelişip artacaktır⁶².

Her ne kadar genel yetkiler çerçevesinde Paris Prensiplerini sağlamak bakımından mühim eksiklikler bulunsa da mesuliyet sahası içinde bulunan konulara ilişkin ciddi çalışmaların yapıldığını söyleyebiliriz. Ne yazık ki sonuç olarak TİHEK, bir ÜİHK olarak evrensel insan hakları norm ve değerleri

⁵⁸ Aydın (n 15) 216.

⁵⁹ Kayaalp (n 30) 101.

⁶⁰ Albayrak (n 5) 149.

⁶¹ Albayrak (n 5) 149.

⁶² Dügmeçi (n 34) 231.

ekseninde yer alamamıştır. TİHEK bugünkü hâliyle, kendi felsefi ve fikri tutumlarına göre inisiyatif geliştirmeye devam etmektedir⁶³.

SONUÇ

Bir devletin sahip olması gereken en önemli görevlerden biri, insan haklarını korumak ve geliştirmektir. Devletin idari yapısı içinde, söz konusu görevi ifa edebilecek en önemli organlardan biri de UİHK'lerdir. UİHK'lerin sahip olması gereken temel standartlar, Paris Prensipleriyle düzenlenmiştir.

İnsan haklarının geliştirilmesi ve korunması konusunda geniş sorumluluk sahibi ulusal kuruluşlar olarak UİHK'ler, ulusal koruma sisteminin temel bir unsurudur. UİHK'ler hükümet, parlamento, çeşitli diğer devlet kurumları, akademik ve araştırma merkezleri, sivil toplum örgütleri ve uluslararası, bölgesel ve ulusal insan hakları koruma sistemlerini birbirine bağlayarak toplum içinde önemli bir köprü görevi görebilirler. UİHK'lerin görevleri arasında, hükümetleri uluslararası insan hakları sözleşmelerini onaylamaya, uluslararası insan hakları mekanizmaları tarafından formüle edilen tavsiyeleri uygulamaya ve yerel mevzuat ve politikaların uluslararası ve bölgesel standartlarla uyumluluğunu sağlamaya teşvik etmek de yer alır. UİHK'ler, kendi ülkelerindeki insan haklarının durumunu izler ve bulgularını ve tavsiyelerini yetkililerle ve kamuoyuyla paylaşır. UİHK'ler ayrıca, insan hakları konularında farkındalık yaratmaya, insan hakları eğitim ve öğretimini geliştirmeye ve daha geniş anlamda insan haklarına saygı kültürü oluşturmaya katkıda bulunurlar⁶⁴.

Ulusal önleme mekanizması olarak ilgili Kurum, devletin tüm imkân ve gücüne sahipken; karşı taraf olan mağdur ve zayıf konumdaki birey, bu tür olanaklara sahip değildir. Bu da bize, iki taraf arasında, savunma silah ve imkânları

⁶³ Aydın (n 15) 225-226.

⁶⁴ United Nations Development Programme (UNDP), Global Principles for the Capacity Assessment of National Human Rights Institutions (UNDP 2016) 6.

açısından, ciddi bir eşitsizliğin olduğunu göstermektedir.

Türkiye'nin ulusal insan hakları kurumu olan TİHEK, her ne kadar önemli vazifeler üstlense de pek çok açıdan eleştirilmektedir. Kuruma yöneltelen eleştirilerin büyük bir kısmı, Kurumun yapısı ile görev ve yetkilerine ilişkindir.

Öncelikle vurgulamayız ki, TİHEK'in hem ulusal insan hakları kurumunun hem de eşitlik kurumunun vazifelerini münferiden yüklenmesi uygun değildir. İnsan hakları kurumunun vazifesi, insan haklarını muhafaza ve teşvik etmekken; eşitlik kurumunun vazifesi, ayrımcılık yasağı ihlallerini engellemek ve denetlemektir. İki farklı kurumun, ayrı ayrı ifa etmesi gereken vazifeler, tek bir kurum çatısı altında toplanırsa; söz konusu kurum geniş bir vazife sahasına sahip olacaktır. Bunun sonucunda da söz konusu kurum vazifelerine ifa ederken yeterli seviyede başarı gösteremeyecektir. Ülkemizde de yapılması gereken, eşitlik ve insan hakları kurumlarının, ayrı kurumlar olarak kurulmasıdır.

TİHEK'e yapılan eleştirilerin başında, Kurul üyelerinin seçim usulü gelmektedir. Kurul üyeleri külliyen Cumhurbaşkanınca atanmaktadır. Kurumun bu özelliği, bağımsızlığına ve tarafsızlığına gölge düşürmektedir. Kurula üye seçiminde, Paris Prensiplerine uygun olarak, STK'lerin katılımı sağlanmalı, plüralist ve şeffaf bir seçim usulü tayin edilmelidir.

Ayrıca, Kurula seçilecek üyelere aranan şartlar da eleştiriye açıktır. Nitekim mevcut durumda Kurula üye seçilebilmek için, insan hakları alanından tecrübeli olmak, üyelik şartları arasında bulunmamaktadır. Bu durum, Kurula alakasız kişilerin üye olarak seçilebilmesine sebep olabilecektir. Bunun sonucunda da Kurumun, etkin bir biçimde çalışmaması olasılıklar dâhilinde olacaktır. Yapılması gereken, TİHEK'in ilk hâlinde olduğu gibi; üye seçilebilmek için, insan hakları alanında tecrübe sahibi olmak şartının geri getirilmesi olacaktır.

Mevcut durumda Kurul üyelerinin görev süresi hakkında TİHEK'te herhangi bir bilgiye yer verilmemiştir. Paris Prensiplerine aykırılık teşkil eden bu durum

ortadan kaldırılarak; TİHEKK'nin ilk hâlinde olduğu gibi, Kurul üyelerinin görev süresi belirli olmalıdır.

TİHEK'in kamuoyuna sunduğu raporlar ne yazık ki bilgilendiricilikten uzaktır. Ayrıca söz konusu raporların içeriği de güven verici değildir. Kurumun kamuoyuyla iletişim yüksek olursa, başka bir deyişle, Kurum rapor ve faaliyetleriyle kamuoyuna ne kadar aleni olursa; Kurumun, idare ve ihlalci taraflar üzerinde kamuoyu baskısı yaratma etkisi de o denli yüksek olacaktır.

TİHEK, ayrımcılık yasağı ihlallerine şikâyet başvurusu kabul etmesine rağmen, insan hakları ihlallerine şikâyet başvurusu kabul etmemektedir. Kuruma re'sen insan hakları ihlallerini inceleme yetkisi verilerek, bu eksiklik aşılabılır.

TİHEKK'de ayrımcılık türleri sınırlı sayılmıştır; dolayısıyla, örnekleme yoluyla genişletilememektedir. Bunun sonucunda da TİHEKK'de yer almayan ayrımcılık temelleri eylemlere maruz kalan kişiler, TİHEK'in korumasından faydalanamamaktadır. Yapılması gereken, ayrımcılık temelli eylemlerin kapsamının, ayrımcılıkla samimi olarak mücadele edecek biçimde genişletilmesidir.

TİHEK'e başvuru yapabilmek için gerçekleşmesi gereken şart, başvuran kişinin ayrımcı davranıştan zarar görmüş olmasıdır. Böyle bir şartın varlığı, ayrımcı davranıştan zarar görmeyen üçüncü kişilerin, kişi gruplarının, STK'lerin ve sendikaların Kuruma başvurusunu önlemektedir. Yapılması gereken, üçüncü kişilere, kişi gruplarına, STK'lere ve sendikalara başvuru hakkının tanınmasıdır. Bunun sayesinde, başvurmakta çekingen davrananlar mağduriyetlerini TİHEK'e iletebileceklerdir. Ayrıca, ayrımcılık temelli eylemlerden mağdur olanların korunması sağlanacaktır.

TİHEK verdiği eğitimlerin birçoğunda toplumsal cinsiyet eşitliğine vurgu yapmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin eğitim, muhakkak eğitimin tüm

aşamalarındaki müfredatlarda yerini almalıdır. Söz konusu eğitim, okul öncesinden başlayarak, tüm eğitim hayatını kapsamalıdır. Hatta çalışma hayatında da hizmet içi eğitimlerle devam etmelidir.

KAYNAKÇA

Albayrak H, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Türk Kamu Yönetiminin Denetimindeki Yeri ve İşlevi', (2020) 31 (3) Sayıştay Dergisi 129, 153.

Aydın İ, 'Bir Ulusal İnsan Hakları Koruma Mekanizması Olarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu' (Doktora Tezi, Bolu Abant İzzet Baykal Üniversitesi 2022).

Beyoğlu A, 'T.C. Kamu Denetçiliği Kurumu ile Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Kurumsal Yapı, İşleyiş ve Etkinlikleri Açısından Bir Karşılaştırma', (2021) 3 (23) Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 992, 1013.

Cin Karagöz E, 'Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri', (2016) (30) Yasama Dergisi 21, 40.

Demir K, 'İş Hukukunda 6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı' (Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi 2021).

Didinmez MA, 'Ulusal İnsan Hakları Kurumları Küresel Ağına Akreditasyon Çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu İncelemesi' (Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi 2020).

Dinçkol HA, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun Ayrımcılık Yasağının İhlali Kapsamında İdari Yaptırım Yetkisi', (2021) 27 (1) Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi 188, 215.

Duman E, Ayrımcılık Yasağı ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Raporu (Ayrıntı Basımevi 2017).

Düğmeci F, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Yapısı ve İdare Üzerindeki Ayrımcılık Denetimi' (Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi 2018).

Erdoğan M, 'İnsan Haklarına Kavramsal Bir Yaklaşım', (2019) (İnsan Hakları Özel Sayısı) Düşünüyorum Dergisi 7, 16.

Eren A, Ulusal İnsan Hakları Kurumları (Oniki Levha Yayınları 2012).

- Eren H, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (Adalet Yayınevi 2016).
- Elverdi E, 'Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları ve Avrupa Birliği Ayrımcılık Yasağı Direktifleri Çerçevesinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun Bir Değerlendirmesi', (2022) (45) Yasama Dergisi 95, 119.
- Kaos GL ve diğerleri, Türkiye'de LGBT Yurttaşlara Yönelik İnsan Hakları İhlalleri (Ayrıntı Basımevi 2014).
- Kayaalp D, 'Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun İş Hukukuna Etkisi' (Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi 2019).
- Kidd B ve Donnelly P, 'Human Rights in Sports', (2000) 35 (2) International Review for the Sociology of Sport 131, 148.
- Kjærum M, 'National Human Rights Institutions Implementing Human Rights' iç Morten Bergsmo (ed), Human Rights and Criminal Justice for the Downtrodden (Brill Academic Publishers 2003).
- Odyakmaz Z ve diğerleri '6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I', (2016) (7) Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi 721, 761.
- Oğuşgil VA, 'Avrupa Birliği Yolunda Türkiye İnsan Hakları Kurumu'nun Birleşmiş Milletler Paris Prensipleri Işığında Değerlendirilmesi', (2015) (74) Bilig: Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi 175, 196.
- Pohjola AE, The Evolution of National Human Rights Institutions-The Role of the United Nations (The Danish Institute for Human Rights 2006).
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) İşkence ve Kötü Muameleye Karşı Ulusal Önleme Mekanizması 2019 Yılı Raporu (Düş Pınarı Yayınları 2020).
- Uçar İ ve Türe G, 'İdari Usulde Resen Araştırma İlkesi ve Suçsuzluk Karinesi: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun Ayrımcılık Yasağının İhlali İncelemesinde İspat Yükü Özelinde Bir Değerlendirme', (2021) 25 (2) Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi 973, 1026.
- United Nations Development Programme (UNDP), Global Principles for the Capacity Assessment of National Human Rights Institutions (UNDP 2016).