

# AVRUPA İNSAN HAKLARI MAHKEMESİ KARARLARI VE AVRUPA BİRLİĞİ AYRIMCILIK YASAĞI DİREKTİFLERİ ÇERÇEVESİNDE TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU'NUN BİR DEĞERLENDİRMESİ\*

AN ASSESSMENT OF THE LAW ON HUMAN  
RIGHTS AND EQUALITY INSTITUTION OF  
TURKEY WITHIN THE FRAMEWORK OF THE  
EUROPEAN COURT OF HUMAN RIGHTS  
JUDGMENTS AND EUROPEAN UNION ANTI-  
DISCRIMINATION DIRECTIVES

Evren ELVERDİ\*\*

## ÖZET

Ayrımcılık yasağı, birçok insan hakları metninde kendine yer bulan önemli bir insan hakkıdır. Avrupa düzeyinde ise ayrımcılık yasağı, başta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları olmak üzere Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nda ve özel olarak ayrımcılık yasağı ile ilgili çeşitli Avrupa Birliği direktiflerinde kendine yer bulmuştur. 6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile de ilk defa doğrudan, ayrımcılık yasağını düzenleyen bir yasa mevzuatımıza girmiştir. Bu Kanunun gerekçesi olarak insanlık onuruna yaraşır bir hayatın çerçevesini çizen temel hak ve

\* Araştırma Makalesi  
Makale gönderim tarihi: 05.08.2021  
Makale kabul tarihi: 23.11.2021

\*\* Yasama Uzmanı, Türkiye Büyük Millet Meclisi Kanunlar ve Kararlar Başkanlığı  
E-posta: evren156@hotmail.com  
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2958-6522>

hürriyetlerin korunması, geliştirilmesi ile bunlardan yararlanma bakımından hiç kimsenin ayrımcılığa maruz kalmaması ve eşit muamele görmesi gösterilmiş ve Kanunun Avrupa Birliği müktesebatına ve Avrupa Konseyi belgelerine uyumlu olarak düzenlendiği ifade edilmiştir. Bu gerekçeler ve ifadeler doğrultusunda bu çalışmada, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ayrımcılık yasağı ile ilgili kararlarında ve Avrupa Birliği direktiflerinde ayrımcılık yasağı ve uygulamaları; ayrımcılık türleri, korunan ayrımcılık temelleri ve ayrımcılığın kapsamı yönünden ele alınarak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun bu çerçevede bir değerlendirilmesinin yapılması amaçlanmıştır. Çalışmada ilk önce ayrımcılık yasağından genel olarak bahsedildikten sonra ayrımcılık türleri, korunan ayrımcılık temelleri ve ayrımcılığın kapsamı konularının Avrupa hukuku ve mevzuatında ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununda bir karşılaştırması yapılmaya çalışılmıştır. Çalışma sonunda ise Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun genel bir değerlendirilmesi yapılarak bu Kanunun daha etkin ve işlevsel olması ve uygulanması yönünden çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

**Anahtar kelimeler:** Ayrımcılık yasağı, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Avrupa Birliği, Ayrımcılık yasağı direktifleri, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu

### **ABSTRACT**

*The prohibition of discrimination is an important human right that takes place in many human rights texts. At the European level, the prohibition of discrimination has found its place notably in the European Convention on Human Rights with the European Court of Human Rights judgments, European Union Charter of Fundamental Rights and in various European Union directives on prohibition of discrimination. With the Law No. 6701 issued on 6/4/2016, the Law on Human Rights and Equality Institution of Turkey, a law regulating prohibition of discrimination, has entered our legislation for the first time. In the preamble of the Law, it has been stated that no one is exposed to discrimination and should be treated equally in terms of protecting, developing and benefiting from fundamental rights and freedoms that outline a life worthy of human dignity. It has also been stated that the Law has been prepared in accordance with European Union acquis and Council of Europe documents. In line with these reasons and statements; in this study, it is aimed to make an evaluation of the Law on Human Rights and Equality Institution of Turkey within the framework of the prohibition of discrimination and its practices, considering the types of discrimination, the protected grounds of discrimination and the scope of discrimination in the European Convention on Human Rights, with the judgments of the European Court of Human Rights on*

*prohibition of discrimination and European Union directives. First, after mentioning the prohibition of discrimination in general; a comparison of the types of discrimination, the protected grounds of discrimination and the scope of discrimination between European law and legislation and the Law on Human Rights and Equality Institution of Turkey has been tried to be made. At the end of the study, a general evaluation of the Law on Human Rights and Equality Institution of Turkey was made and various recommendations were made in terms of making the Law and its implementation more effective and functional.*

**Keywords:** *Prohibition of discrimination, The European Court of Human Rights, European Union, Directives on prohibition of discrimination, Law on Human Rights and Equality Institution of Turkey*



## GİRİŞ

Ayrımcılık yasağı, uluslararası ve bölgesel birçok insan hakları metninde kendine hep yer bulmuş önemli bir insan hakkıdır. Uluslararası anlamda ilk olarak İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde kendine yer bulan bu hakka göre; herkesin, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabileceği belirtilmiştir.<sup>1</sup> Birleşmiş Milletler (BM) Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi'nde ise herkesin yasalar önünde eşit olduğu ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunduğu belirtildikten sonra, yasaların her türlü ayrımcılığı yasaklayacağı ve herkese ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya başka bir fikir, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya başka bir statü ile yapılan ayrımcılığa karşı etkili ve eşit koruma sağlayacağı belirtilmiştir. Söz konusu Sözleşme'de ayrıca taraf devletlerin bu Sözleşme'de tanınan hakları ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer bir fikir, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğum veya diğer bir statü gibi herhangi bir nedenle ayrımcılık yapılmaksızın, kendi toprakları üzerinde bulunan ve egemenlik yetkisine tabi olan bütün bireyler için güvence altına almayı bu ve haklara saygı göstermeyi taahhüt ettiği belirtilmiştir.<sup>2</sup> Avrupa düzeyinde ayrımcılık yasağı ise başta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)<sup>3</sup> olmak üzere Avrupa Birliği (AB) Temel Haklar Şartı'nda<sup>4</sup> ve özel olarak ayrımcılık yasağı ile ilgili çeşitli AB direktiflerinde kendine yer bulmuştur.

Temel uluslararası ve bölgesel insan hakları sözleşmelerinin çoğunda “ayrımcılık”ın net bir tanımı yapılmamıştır. Bununla beraber, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiyesi Sözleşmesi<sup>5</sup> ve BM Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'de<sup>6</sup> ayrımcılığın, ilgili sözleş-

1 BM, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, 10/12/1948, md. 2.

2 BM, Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi, 16/12/1966, md. 26 ve 2.

3 Avrupa Konseyi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, 4/11/1950.

4 AB, Temel Haklar Şartı, 18/12/2000.

5 BM, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiyesi Sözleşmesi, 4/1/1969, md. 1: “İş bu Sözleşme'ye göre “Kadınlara karşı ayırım” deyimini kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer alanlardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.”

6 BM, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, 18/12/1979, md. 1/1: “Bu Sözleşmede, ‘ırk ayrımcılığı’ terimi siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya kamusal yaşamının her hangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşit ölçüde tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanılmasını

me konuları ile alakalı olarak, belli bir tanımı yapılmıştır. Ek olarak, BM İnsan Hakları Komitesi'nin hazırladığı 18 Nolu Genel Yorum'da ayrımcılık; “*yasaklanmış gerekçelere dayanan ve tüm hakların ve özgürlüklerin, herkes tarafından, eşit ölçüde tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanmasını kaldırma veya zayıflatma amacına sahip olan veya bu sonuçları doğuran her türlü ayırma, dışlama, mahrumiyet veya tercih*” olarak tanımlanmıştır.<sup>7</sup>

6/4/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK) Kanunu<sup>8</sup> ile ilk defa doğrudan, ayrımcılığı esas alan ve düzenleyen bir yasa mevzuatımıza girmiştir. TİHEK Kanununun gerekçesi olarak insanlık onuruna yaraşır bir hayatın çerçevesini çizen temel hak ve hürriyetlerin korunması, geliştirilmesi ile bunlardan yararlanma bakımından hiç kimsenin ayrımcılığa maruz kalmaması ve eşit muamele görmesi gösterilmiştir. Bu nedenle söz konusu Kanunun ayrımcılığın temelleri, türleri, kapsamı ve istisnalarının AB müktesebatına ve Avrupa Konseyi (AK) belgelerine uyumlu olarak düzenlendiği, ayrımcılığın konusunun, “hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma” olarak belirlendiği; hak ve hürriyetlerden yararlanmayı Kanunda sayılan temellere dayalı bir davranış ve uygulama ile hukuka aykırı şekilde engellemenin ayrımcılık oluşturacağı ifade edilmiştir. Sonrasında, ayrımcılık yasağının kapsamıyla ilgili olarak, AB uygulamasında istihdam, mal ve hizmetlere erişim ile sosyal hizmetlere erişim olmak üzere üç ana kategorinin ortaya çıktığı ve bu nedenle TİHEK Kanununun her üç kategoriye ayrımcılık yasağının kapsamına alarak ilgili sektörleri ayrıntılı biçimde düzenlediği, bunun yanında istihdam piyasasına ilişkin ayrımcılık hususlarının ayrı bir başlık altında düzenlenerek işe alma, çalışma ve işe son verme süreçlerinin tümünün ayrımcılık yasağının alanına dâhil edildiği belirtilmiştir. Ayrıca, ayrımcılık yasağının ve ilgili usullerin, kamu ve özel dâhil tüm toplumsal kesimlerin aralarındaki ilişkilerin kapsamına aldığı, ayrımcılık yasağının istisnalarının da yine ilgili AB müktesebatı ışığında düzenlendiği ve ayrımcılık oluşturmayacak fiil ve durumların belirlendiği ifade edilmiştir.<sup>9</sup>

Bu çalışmada, AİHS'de ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin (AİHM) ayrımcılık yasağı ile ilgili kararlarında ve AB direktiflerinde ayrımcılık yasağı

---

*kaldırma veya zayıflatma amacına sahip olan veya bu sonuçları doğuran ırk, renk, soy, ulusal veya etnik kökene dayanarak her hangi bir ayırma, dışlama, kısıtlama veya tercih tanıma anlamına gelir.”*

- 7 BM İnsan Hakları Komitesi, *18 Nolu Genel Yorum: Ayrımcılık Yasağı*, 10/11/1989, § 7.
- 8 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, 6701, 6/4/2016, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6701&MevzuatTur=1&MevzuatTertip=5>, Erişim Tarihi: 10/6/2021.
- 9 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı, 1/596, 28/1/2016, s. 3-5, <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0596.pdf>, Erişim Tarihi: 10/6/2021.

ve uygulamaları; ayrımcılık türleri, korunan ayrımcılık temelleri ve ayrımcılığın kapsamı yönünden ele alınarak TİHEK Kanununun değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

## 1. AYRIMCILIK VE TÜRLERİ

### 1.1. Avrupa Hukuku ve Mevzuatında Ayrımcılık ve Türleri

İlk olarak, ayrımcılık; benzer durumlarda olan bireylerin eşit muamele görmeleri gerektiğini, sahip oldukları belirli bir “korunan” özellik nedeniyle onlara daha az elverişli bir biçimde muamele edilmemesi gerektiğini öngörür. Bu türden muamele “doğrudan ayrımcılık” olarak adlandırılır. Doğrudan ayrımcılıkta bir başkası ile karşılaştırılabilir koşullar söz konusu olduğunda bireyin korunan hukukî değerlerine yönelik daha olumsuz muamele yapılması söz konusudur.<sup>10</sup> AB direktiflerinde, aynı durumdaki kişilerin veya grupların farklı muamele gördükleri ve farklı durumlardaki kişilerin veya grupların aynı şekilde muamele gördükleri durumlar yasaklanmıştır.<sup>11</sup> Örneğin Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktifte doğrudan ayrımcılık, “*bir kimsenin ırk veya etnik köken temelinde benzer bir durumda başka bir kimsenin gördüğü, görmüş olduğu veya göreceği muameleye kıyasla daha zararına bir muamele görme*”<sup>12</sup> olarak tanımlanmıştır. Diğer direktiflerde de bu tanıma benzer şekilde doğrudan ayrımcılık tanımlanmıştır.<sup>13</sup> AİHM'nin kullandığı metoda göre ise doğrudan ayrımcılıktan söz edilebilmesi için, “*benzer durumlardaki kişilerin gördükleri muamelede, belirlenebilir bir özelliğe dayalı bir farklılık*” olmalıdır.<sup>14</sup>

10 Wouter Vandenhoe, *Non-discrimination and Equality in the View of the UN Human Rights Treaty Bodies*, Oxford, 2005, s. 35.

11 AB Konseyi, İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif, (200/78/EC), 27/11/2001, md. 2/2; İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif, (2006/54/EC), 5/7/2006, md. 2/1; *Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif*, (2004/113/EC), 13/12/2004, md. 2.

12 AB Konseyi, *Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif*, (2000/43/EC), 27/6/2000, md. 2/2(a).

13 AB Konseyi, İstihdam ve İş..., md. 2/2(a); İstihdam ve Meslek..., md. 2/1(a); *Mal ve Hizmetlere...*, md. 2(a).

14 AİHM, *Carson ve Diğerleri/Birleşik Krallık*, Başvuru No. 42184/05, 16/3/2010, § 61; *D.H. ve Diğerleri/Çek Cumhuriyeti*, Başvuru No. 57325/00, 13/11/2007, § 175.

İkinci olarak, ayrımcılık yasağı hukukuna göre, farklı durumlarda olan bireyler, başkalarıyla aynı esasta belirli fırsatlardan istifade edebilmelerine imkân verecek ölçüye kadar, farklı muamele görmelidir. Böylece, belirli uygulamaları gerçekleştiren veya belirli kurallar oluştururken aynı “korunan hukuki menfaatler” dikkate alınmalıdır. Bu ise “dolaylı ayrımcılık” olarak tanımlanır. Ayrımcılığın söz konusu olmaması için ayrımcı tutumu gerçekleştiren kurumun veya kişinin bunun için haklı bir nedeni bulunması gerekir.<sup>15</sup> Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktife göre “*tarafsız gibi görünen bir düzenleme, ölçüt veya uygulama belli bir ırktan veya etnik kökenden olan kişileri başkalarına kıyasla belirli bir dezavantaj içine sokuyorsa*” dolaylı ayrımcılık meydana geldiği kabul edilecektir.<sup>16</sup> Diğer direktiflerde de bu tanıma benzer şekilde dolaylı ayrımcılık tanımlanmıştır.<sup>17</sup> AİHM kararlarında ise dolaylı ayrımcılık ile ilgili olarak “*bir muamele farkının, tarafsız bir dille ifade edilmiş olmakla beraber bir gruba karşı ayrımcılık oluşturan genel bir politika veya düzenlemenin orantısız aleyhte etkileri şeklini alabileceği*” ifade edilmiştir.<sup>18</sup> Bu ilkeler ve düzenlemeler ışığında dolaylı ayrımcılık olabilmesi için ilk önce herkese uygulanan görünüşte tarafsız olan bir düzenleme veya uygulama olmalıdır. İkinci olarak ise görünüşte tarafsız olan bu düzenleme veya uygulamanın, korunan belli bir grubu belirli bir dezavantajlı duruma sokması gerekmektedir. Doğrudan ayrımcılıkta farklı muamele esas önemli kısım iken dolaylı ayrımcılıkta farklı etkilerin ortaya çıkması önem teşkil eden kısımdır. Dolaylı ayrımcılığın bir ayrımcılık türü olarak kabul edilmesinin nedeni, ilgili farklılıklar dikkate alınmadan aynı düzenleme veya uygulamanın herkese uygulanmasıdır.

AİHM’ye göre AİHS kapsamında garanti edilen hakların kullanılmasında ayrımcılığa uğramama hakkı; devletler, durumları önemli farklılık gösteren kişilere farklı muamele etmediklerinde de ihlal edilir.<sup>19</sup> Benzer şekilde, AB ayrımcılık yasağı direktifleri de pozitif eylem olanağını açıkça öngörmektedir. Pratikte tam eşitliği sağlamak amacıyla, herhangi bir devletin korunan hukuki menfaat ile bağlantılı dezavantajları önlemek veya telafi etmek için belirli tedbirler alması veya sürdürmesine eşit muamele ilkesi engel değildir.<sup>20</sup> Örneğin, İstihdam ve İş

15 Vandenhoe, *Non-discrimination and...*, s. 35.

16 AB Konseyi, *Irk ve Etnik Kökene...*, md. 2/2(b).

17 AB Konseyi, İstihdam ve İş..., md. 2/2(b); İstihdam ve Meslek..., md. 2/1(b); *Mal ve Hizmetlere...*, md. 2(b).

18 AİHM, *Opuz/Türkiye*, Başvuru No. 33401/02, 9/6/2009, § 183; *D.H. ve Diğerleri/Çek Cumhuriyeti*, § 184.

19 AİHM, *Thlimmenos/Yunanistan*, Başvuru No. 34369/97, 6/4/2000, § 44.

20 AB Konseyi, *Irk ve Etnik Kökene...*, md. 7; İstihdam ve İş..., md. 7; İstihdam ve Meslek..., md. 3; *Mal ve Hizmetlere...*, md. 6.



Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktifte, fiziksel veya zihinsel engellilere eşit istihdam fırsatları tanınması amacıyla işverenlerin “makul düzenleme” yapmalarını gerektiren, engelli kişiler bakımından belirli tedbirler öngören genel kuralın özel ifade şekilleri yer alır. Makul düzenleme kavramı, “*bu tedbirler işverene orantısız bir külfet getirmedikçe, engelli bir kişinin istihdama erişmesi, katılması veya çalışma hayatında ilerlemesi için gerekli olan, uygun tedbirler*” olarak tanımlanmaktadır.<sup>21</sup> Bu belirli tedbirler eşitsizliği düzeltmek için gerekli olan süre veya kapsamın ötesine gitmeyip geçici nitelikte olmalı ve kabul edilebilir olmaları için, tek amacı mevcut eşitsizlikleri ortadan kaldırmak ve gelecekte dengesizliklerin ortaya çıkmasını önlemek olmalıdır.<sup>22</sup>

Doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın yanı sıra son yıllarda “taciz” de bir ayrımcılık türü olarak değerlendirilmeye başlanmıştır. Tacizi belirleyen esas unsur, diğer kişinin üstünde bırakılan etkidir ve kişinin verimliliğini, saygınlık ve onurunu etkileyecek biçimde huzursuz edilmesi de taciz tanımına girer.<sup>23</sup> Taciz özellikle AB ayrımcılık yasağı direktifleri kapsamında özel bir ayrımcılık tipi olarak kendine yer bulmuştur. Önceden doğrudan ayrımcılığın belirli bir şekli olarak değerlendirilen bu kavram, direktifler kapsamında ayrı bir başlık altında değerlendirilmeye başlanmıştır.<sup>24</sup> Ayrımcılık yasağı direktiflerine göre, bir kimsenin haysiyetini zedelemek niyetiyle veya bu etkiye yol açacak şekilde ve/veya korkutucu, düşmanca, aşağılayıcı, onur kırıcı veya rencide edici bir ortam yaratmak niyetiyle veya bu etkiye yol açacak şekilde bir korunan temel ile ilgili arzu edilmeyen bir davranış olduğunda, tacizin ayrımcılık olduğu kabul edilecektir. Örneğin Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktifte ve İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktifte, “cinsel taciz” özel bir ayrımcılık tipi olarak kendine yer bulmuştur. Bu ayrımcılık türünde arzu edilmeyen “sözlü, sözsüz veya fiziksel” davranış “cinsel” niteliktedir<sup>25</sup> ve burada tacizi ispat etmek için bir emsal kişiye gerek yoktur. Bu durum, tacizin aldığı şekil (sözlü, sözsüz veya fiziksel istismar) ve potansiyel etkisi (insan haysiyetini zedelemek)

21 AB Konseyi, *İrk ve Etnik Kökene...*, md. 5.

22 BM İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, *Genel Tavsiye No. 32: Her Türü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmede Özel Tedbirlerin Anlamı ve Kapsamı*, 24/9/2009, § 21-26.

23 Zehra Odyakmaz vd., “6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, C.0, S.7., s. 739.

24 AB Konseyi, *İrk ve Etnik Kökene...*, md. 2/3; İstihdam ve İş..., md. 2/3; *Mal ve Hizmetlere...*, md. 2(c); İstihdam ve Meslek..., md. 2/1(c).

25 AB Konseyi, *Mal ve Hizmetlere...*, md. 2(d); İstihdam ve Meslek..., md. 2/1(d).

nedeniyle yanlış olduğu gerçeğini yansıtmaktadır. Bunlara ek olarak, AB ayrımcılık yasağı direktiflerinin hepsinde taciz etme talimatı vermenin de ayrımcılık teşkil ettiği belirtilmektedir.<sup>26</sup>

Sayılan bu üç ayrımcılık türü yanında, diğer ayrımcılık türleri de AB ayrımcılık yasağı direktiflerinde kendine yer bulmuştur. Örneğin “ayrımcılık talimatı” Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktifin 2’nci maddesinin dördüncü fıkrasında ayrımcılık yapmaya yönelik verilecekler talimatların da ayrımcılık sayılacağı belirtilmiş fakat bu kavramın bir tanımı yapılmamıştır. Avrupa ayrımcılık yasağı mevzuatı ve içtihatlarında, ayrımcılık teşkil edebilecek farklı bir muamelelerin genel veya daha sınırlı özel bir şekilde savunulması imkânı bulunmaktadır. AİHM içtihadında, hem doğrudan ayrımcılık hem de dolaylı ayrımcılık bağlamında, genel olarak ifade edilebilecek bir savunma benimsenmişken AB ayrımcılık yasağı hukukunda ise doğrudan ayrımcılığa sadece belirli sınırlı savunmalar tanınmış, dolaylı ayrımcılık bağlamında ise sadece genel bir savunma öngörülmüştür. AB ayrımcılık yasağı direktifleri kapsamında, doğrudan ayrımcılık sadece o direktiflerde açıkça ifade edilen belirli gayelere yönelik olduğu zaman haklı kılınabilmektedir. AİHM içtihatları uyarınca, benzer durumlardaki kişilere farklı muamele nesnel ve makul bir gerekçesi olmadığı takdirde ayrımcılık teşkil eder. Eğer bu muamele meşru bir gayeyi takip etmiyorsa veya kullanılan araçlar ile gerçekleştirilmek istenen amaç arasında makul bir orantılılık yoksa ayrımcılık söz konusudur.<sup>27</sup> Benzer ifadeler AB ayrımcılık yasağı direktiflerinde de dolaylı ayrımcılıkla ilgili olarak kullanılmaktadır. Örneğin, Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif uyarınca görünüşte tarafsız bir düzenleme, ölçüt veya uygulama belli bir ırktan veya etnik kökenden olan kişileri başka kişilere kıyasla dezavantajlı bir konuma yerleştiriyorsa dolaylı ayrımcılık yapıldığı kabul edilecektir. Fakat o düzenleme, ölçüt veya uygulama meşru bir gaye ile nesnel olarak haklı bir nedene dayalıysa ve o gayeyi gerçekleştirme için araçları uygun ve gerekli ise ayrımcılık söz konusu olmayacaktır.<sup>28</sup> Buna benzer düzenlemeler diğer AB ayrımcılık yasağı direktiflerinde de bulunmaktadır.<sup>29</sup>

Yukarıda belirtilen genel farklı muamele savunmalarının yanında, AB ayrımcılık yasağı direktifleri kapsamında, sınırlı bazı durumlarda farklı muamelelerin haklı bir nedene dayandırılmasına imkân veren belirli özel farklı muamele savunmaları da mevcuttur. Söz konusu direktifler uyarınca, örneğin işverenler, belli

26 AB Konseyi, *Irk ve Etnik Kökene...* md. 2/4; *İstihdam ve İş...*, md. 2/4; *Mal ve Hizmetlere...*, md. 4/1; *İstihdam ve Meslek...*, md. 2/2(b).

27 AİHM, *Burden/Birleşik Krallık*, Başvuru No. 13378/05, 29/4/2008, § 60.

28 AB Konseyi, *Irk ve Etnik Kökene...*, md. 2/2(b).

29 AB Konseyi, *İstihdam ve İş...*, md. 2/2(b); *Mal ve Hizmetlere...*, md. 2/b; *İstihdam ve Meslek...*, md. 2/1(b).

bir işi yapma kapasitesiyle veya iş için gereken vasıflar ile asli bir bağlantı içinde olması halinde korunan hukuki menfaat bazında bireylere karşı ayrımcılık uygulanabilir.<sup>30</sup> Bunlara ek olarak, inanç temelli kuruluş olan işverenler tarafından din ve inanç bazında ayrımcılık<sup>31</sup> ve belirli durumlarda yaş ayrımcılığı yapılabilir.<sup>32</sup> AB ayrımcılık yasağı direktiflerine göre, istihdam alanıyla ilgili oldukları ölçüde mesleğe özel gereklilik, amacın meşru ve gerekliliğin orantılı olması şartıyla, ilgili somut mesleki faaliyetlerin niteliği veya bunların içinde yürütüldükleri bağlam nedeniyle, özgün ve belirleyici bir mesleki gereklilik teşkil etmesi halinde, korunan hukuki menfaat ile bağlantılı bir özelliğe dayanan bir muamele farkı ayrımcılık oluşturmaz.<sup>33</sup> Örneğin, emniyet ve güvenlikle ilgili bazı kamu hizmetleri bakımından mesleğe özel gereklilik savunmasında, kendi operasyon kapasitelerini muhafaza etmeye ilişkin meşru amaçları bakımından yerine getirmeleri istenebilecek fonksiyonları gerçekleştirmek için gerekli kapasiteye sahip olmayan kişileri işe almak veya istihdam edilmelerini sürdürmek gerekli değildir.<sup>34</sup> Fiziksel bakımdan çok güçlü olmayı gerektiren bazı görevlere belli bir yaşın üstündeki veya engelli kişilerin alınmamasında da bu durum söz konusu olabilir. Fakat bu türden hizmetlerin etkinliğine veya verimliliğine istinaden cinsiyet ayrımcılığını haklı bir nedene dayandırmak, toplumsal cinsiyet rolleri ve sosyal tutumlar geliştikçe zaman içinde daha da zorlaşabilir ve bu nedenle bu kısıtlayıcı tedbirler, gelişmeler ışığında düzenli olarak gözden geçirilmelidir.<sup>35</sup>

Dini kurumlarla ilgili olarak ise İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktifte, din veya inanç temelli kuruluşların çalışanlar üzerine belirli şartlar koymalarına açıkça izin verilmiştir. KİLİSİLER ve din veya inanç temelli diğer kamusal veya özel kuruluşlar, kendileri için çalışan bireylerden, onların temel ilkelerine sadakatle ve iyi niyetle davranmalarını talep etme hakkına sahiptir. Böylece, dini kuruluşlarla bağlantılı işverenler, söz konusu kuruluşların dini esasları temelinde farklı muameleye izin veren ‘mesleğe özel gereklilik’ savunması kapsamında yer alabilirler.<sup>36</sup>

Son olarak yaşa dayalı istisnalar bakımından ise, orantılı olmak şartıyla “meşru istihdam politikası, işgücü piyasası ve mesleki eğitim hedeflerine” yönelik yaş

30 AB Konseyi, İstihdam ve Meslek..., md. 14/2; *Irk ve Etnik Kökene...*, md. 4; İstihdam ve İş, md. 4/1.

31 AB Konseyi, İstihdam ve İş..., md. 4/2.

32 a.k. md. 6.

33 AB Konseyi, İstihdam ve Meslek..., md. 14/2; *Irk ve Etnik Kökene...*, md. 4; İstihdam ve İş..., md. 4/11.

34 AB Konseyi, İstihdam ve İş..., § 18.

35 AB Konseyi, İstihdam ve Meslek..., md. 31/3.

36 AB Konseyi, İstihdam ve İş..., md. 4/2.

ayrımcılığı mümkün olabilmektedir ve istihdama giriş için “yaş, mesleki tecrübe veya hizmette kıdem bakımından asgari şartların” belirlenmesine müsaade edilmektedir.<sup>37</sup> Ek olarak, orantılı olma şartı aranmaksızın, mesleki sosyal güvenlik programlarına erişim ve bu programlar kapsamındaki haklar bakımından yaş ayrımcılığına da izin verilmektedir.<sup>38</sup>

## 1.2. TİHEK Kanununda Ayrımcılık ve Türleri

TİHEK Kanunu incelendiğinde ilk göze çarpan hususlardan biri, Kanunda bir “ayrımcılık” tanımının yapılmadığıdır. Söz konusu Kanunda sadece herkesin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşit olduğu ve bu Kanun kapsamında sayılan temellere dayalı ayrımcılığın yasak olduğu belirtilmiştir.<sup>39</sup>

Ayrımcılık türleri konusunda ise TİHEK Kanununda doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık ve taciz türlerine yer verilmektedir.<sup>40</sup> Bu Kanuna göre doğrudan ayrımcılığın “*bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi*”; dolaylı ayrımcılığın “*bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını*” ve tacizin de “*psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı*” ifade ettiği belirtilmiştir.<sup>41</sup>

Sayılan bu üç ayrımcılık türüne ek olarak bahis konusu Kanunda “ayrı tutma”, “ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama”, “çoklu ayrımcılık”, “işyerinde yıldırma”, “makul düzenleme yapmama” ve “varsayılan temele dayalı ayrımcılık”ın da diğer ayrımcılık türleri olduğu belirtilmiştir.<sup>42</sup> TİHEK Kanununda ayrı tutma; “*kişilerin bu Kanunda sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumu*”; ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama; “*bir*

37 a.k., md. 6/1.

38 a.k., md. 6/2.

39 TİHEK Kanunu, md. 3/1 ve 3/2.

40 a.k., md. 4/1(ç), (d) ve (g).

41 a.k., md. 2/1(d), (e) ve (j).

42 a.k., md. 4/1(a), (b), (c), (e), (f) ve (ğ).

*kişinin kendi nam veya hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kıldığı kişilere veya bir kamu görevlisinin diğer kişilere verdiği ayrımcılık yapılmasına yönelik talimatı verme ve bu talimatları uygulama*"; çoklu ayrımcılık; "ayırımı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması durumu"; işyerinde yıldırma; "bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, biktirmek amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri"; makul düzenleme yapmama; "engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri almama" ve varsayılan temele dayalı ayrımcılık; "bir gerçek veya tüzel kişinin, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden birisiyle gerçekte ilgisi olmamasına rağmen, bu temellerden birisini taşıdığı sanılarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından ayrımcı muameleyle maruz kalması"<sup>43</sup> olarak tanımlanmıştır. Bu ayrımcılık türlerine ek olarak eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muamelelerin de ayrımcılık teşkil edeceği belirtilmiştir.<sup>44</sup> Fakat diğer taraftan, "cinsel taciz", "makul yerleştirme", "pozitif ayrımcılık", "bağlantı ayrımcılığı", "mağdurlaştırma", "ayırımı uygulama" gibi kavramlara TİHEK Kanununda yer verilmemiş ve bu kavramlar söz konusu Kanunda tanımlanmamıştır. Ek olarak, bu kadar zor konuları içeren bir kanunun yorumunun ve uygulanmasının ayrımcılık türleri sayıldıktan sonra "ve benzeri" şeklinde bir ifadenin eklenmesiyle, daha kolay bir şekilde somut olaylara uygulanabilmesi yönünden bir eksiklik olarak nitelendirilebileceği haklı olarak ifade edilmiştir.<sup>45</sup>

Ek olarak, TİHEK Kanununda yer verilen ayrımcılık türlerinin eksik ve/veya yanlış tanımlandığı eleştirilen noktalardan bir diğeridir. Örneğin, "makul düzenleme yapmama" tanımının engelliler ile beraber pozitif ayrımcılık uygulanarak özel olarak korunması gereken kadınlar, yaşlılar ve çocuklar gibi grupları da kapsamı gerektiği<sup>46</sup> ve tanımda yer alan "mali imkânlar nispetinde" ibaresinin engelli bireylere eşit hizmet sunulması hususunda idareler tarafından suiistimal edilebileceği düşüncesi öne sürülmüştür.<sup>47</sup>

Farklı muamelenin savunulabileceği durumlar olarak da "istihdam ve serbest

43 a.k., md. 2/1 (a), (b), (ç), (g), (i) ve (m).

44 a.k., md. 4/2.

45 Odyakmaz vd., "6701 Sayılı...", s. 740-747.

46 Ulaş Karan, *Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı*, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2017, s. 310.

47 Odyakmaz vd., "6701 Sayılı...", s. 740.

*meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele”, “sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar”, “işe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele”, “çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri”, “bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı”, “dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları”, “eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele” ve “vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele”<sup>48</sup> olduğu belirtilmiş ve bu durumlarda ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği ifade edilmiştir.*

Söz konusu maddede ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hallere özgü olarak işveren tarafından gerçekleştirilen farklı uygulamalar amaçla ölçülü olmalı, işveren tarafından alınan kararlar hem keyfi nedenlere dayanmamalı hem de işverenin belirli bir amaca ulaşmak için başvurduğu araç, amacı ile ölçülü olmalıdır. Farklı davranmanın ölçüsü ise; haklı olma, objektif olma, gerçeğe, işin özüne ve amaca uygun olma şeklinde ifade edilebilir.<sup>49</sup>

Farklı muamelenin savunulabileceği durumlarla ilgili olarak TİHEK Kanununda öngörülen bu düzenleme ile ilgili olarak, söz konusu Kanunun Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) komisyonlarındaki görüşmelerinde, muhalefet siyasi partilerine mensup milletvekillerince söz konusu bu istisnaların ucu açık bir şekilde düzenlendiği, istihdam ve serbest meslek alanlarında bu kadar geniş yetki tanınmasının ileride kötü niyetli uygulamalara yol açmasının kuvvetle muhtemel olduğu değerlendirilmiştir. Özellikle iş yaşamında yoğun işçi ve emek sömürüsünün olduğu belirtilerek işverenlerin, zorunlu mesleki gereklilikler tanımını genişletip birçok ayrımcılık uygulamasının Kanuna uygun olduğunu iddia edebilecekleri endişesi dile getirilmiştir. Ayrıca, “sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlarda” ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceğine yönelik bir düzenlemenin iş hukukunun temel ilkesi olan eşit muamele ilkesine ve iş hukukunun ruhuna ve özüne aykırı bir düzenleme olduğu belirtilmiş ve böylece kadınların bazı iş kollarında ve işlerde çalıştırılmamasının meşru hale gelebileceği, bunun da cinsiyetçi iş bölümüne ilişkin toplumsal kalıp ve rollerin derinleşmesine yol

48 TİHEK Kanunu, md. 7/1(a), (b), (c), (ç), (d), (e), (f) ve (g).

49 Kübra Demir, İş Hukukunda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2021, s. 352-353.

açacağı ifade edilmiştir.<sup>50</sup> Özellikle eşitlik politikalarını, farkındalıkları arttıran programlara olan ihtiyaçları göz önünde tutarak, “*sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar*” ibaresinin Anayasanın 10’uncu maddesindeki pozitif ayrımcılıkla ilgili fıkraya aykırı olduğu ve olumsuz yorumlanmaya müsait bir istisna olduğu eleştirilen konuların başında gelmektedir.<sup>51</sup>

## 2. KORUNAN AYRIMCILIK TEMELLERİ

### 2.1. Avrupa Hukuku ve Mevzuatında Korunan Ayrımcılık Temelleri

AB Temel Haklar Şartı’na göre;

“1. Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya diğer her türlü kanaat, bir ulusal azınlığa mensubiyet, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş veya cinsel yönelim gibi her hangi bir nedene dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.

2. Avrupa Topluluğunu Kuran Antlaşmanın ve Avrupa Birliği Antlaşmasının uygulama alanı kapsamında ve bu Antlaşmaların özel hükümlerine halel gelmek kaydıyla, milliyet esasına dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır.”<sup>52</sup>

AİHS’ye göre de AİHS’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, “*cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi herhangi bir nedenle, ayrımcılık yapılmaksızın sağlanmalıdır.*”<sup>53</sup>

AİHS 12 Nolu Ek Protokol’ünde ise ayrımcılık yasağı şu şekilde düzenlenmiştir:

“1. Hukukten temin edilmiş olan herhangi bir haktan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal ve sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi herhangi bir nedenle, ayrımcılık yapılmaksızın sağlanmalıdır.

2. Hiç kimse, 1. paragrafta belirtilenler gibi herhangi bir nedenle, hiçbir kamu makamı tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamaz.”<sup>54</sup>

50 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı (1/596) ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Raporları, Sıra Sayısı: 149, 22/2/2016, s. 17-18, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss149.pdf>, Erişim Tarihi: 10/6/2021.

51 Odyakmaz vd., “6701 Sayılı...”, s. 753-754.

52 AB, *Temel Haklar...*, md. 21.

53 Avrupa Konseyi, *Avrupa İnsan...*, md. 14.

54 a.k., 12 Nolu Ek Protokol, 4/11/2000, md. 1.

Söz konusu maddeler incelendiğinde, bu maddelerin kapsamlı ve açık uçlu bir yapıya sahip olduğu, ayrımcılık nedenlerinin sınırlandırılmadığı ve sayılı olmadığı görülecektir. Böylece, her potansiyel eşit olmayan muameleye yol açan herhangi bir farklı özellik veya durum, bu maddelerin kapsamına girebilmektedir. Hatta dünyadaki yeni sosyal değişimler ile birlikte, yeni yasaklanmış ayrımcılık nedenleri bu maddelerin koruması altına girmiştir veya girebilecektir. Açık uçlu bu yapı sayesinde örneğin AİHM, cinsel yönelim,<sup>55</sup> sağlık,<sup>56</sup> göçmenlik,<sup>57</sup> engellilik,<sup>58</sup> evlilik dışı doğan çocuğun statüsü<sup>59</sup> ve benzer nedenleri içtihadının gelişmesiyle beraber ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirmiştir.

AB ayrımcılık yasağı direktiflerinden ise İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif cinsel yönelime, dini inanca, yaşa ve engelliliğe dayalı olarak istihdam alanında ayrımcılığı; İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif istihdam bağlamında ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığı ve aynı zamanda refah sistemi ve sosyal güvenlik ile mal ve hizmetlere erişimde ayrımcılığı yasaklamaktadır. Bu direktifler ile bireylerin istihdam piyasasında tam potansiyellerine ulaşabilmesi için sağlık, eğitim ve konut gibi alanlara da eşit erişimlerini temin etmenin şart olduğu kabul edilmiştir. Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif ise cinsiyet ayrımcılığının kapsamını mal ve hizmetler alanına genişletmiştir.

## 2.2. TİHEK Kanununda Korunan Ayrımcılık Temelleri

TİHEK Kanunu uyarınca cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.<sup>60</sup>

Söz konusu Kanunun yasalaşmadan önce TBMM'nin ilgili komisyonlarında yapılan görüşmelerinde komisyon üyesi bazı milletvekilleri söz konusu Kanunun gerekçesinde atıf yapılan AB belgeleri ile uluslararası anlaşmalarda “cinsel yönelim” ve “cinsiyet kimliği” temellerinin yer aldığı halde, bunların Kanunda yasaklanan ayrımcılık temelleri arasında yer almadığı ifade edilmiş ve üyesi olunan uluslararası insan hakları sözleşmelerine istinaden devletlerin cinsel kimlikle-

55 AİHM, *E.B./Fransa*, Başvuru No. 43546/02, 22/1/2008.

56 AİHM, *Kiyutin/Rusya*, Başvuru No. 2700/10, 10/3/2011.

57 AİHM, *Bah/Birleşik Krallık*, Başvuru No. 56328/07, 27/11/2011.

58 AİHM, *Horvath ve Kiss/Macaristan*, Başvuru No. 11146/11, 29/11/2013.

59 AİHM, *Marcx/Belçika*, Başvuru No. 6833/74, 13/6/1979.

60 TİHEK Kanunu, md. 3/2.



rine ve cinsel yönelimlerine bakılmaksızın tüm bireylerin insan haklarının desteklenmesi ve bunlara saygı gösterilmesini güvence altına alma görevi bulunduğu, eşitlik ilkesi gereği cinsel kimlikleri ve cinsel yönelimleri farklı olan bireylerin ayrımcılık yasağından yararlanma haklarının olduğu, ayrımcılığı önleyeceği iddiası ile hazırlanan bahis konusu Kanunun cinsel yönelimleri ve cinsel kimlikleri farklı bireyleri dışlayarak bir ayrımcılığın uygulandığı öne sürülmüştür.<sup>61</sup> Bu görüşe ek olarak, ayrımcılık temellerinin söz konusu Kanunda Anayasaya ve uluslararası sözleşmelere göre daha dar tanımlandığı, Anayasanın “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10’uncu maddesinde “*ve benzeri sebeplerle*” ibaresi bulunmasına karşılık Kanunda bu ibarenin bulunmadığı ifade edilmiştir.<sup>62</sup>

Görüldüğü üzere TİHEK Kanununda ayrımcılık temelleri sınırlı bir şekilde sayılmıştır. Sınırlı yaklaşımda ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerin içtihat yoluyla genişletilmesi mümkün olamamaktadır. Ayrımcılık temellerinin örnek niteliğinde sayıldığı ve içtihat yoluyla genişletilmesinin mümkün olduğu açık uçlu yaklaşımda ise ayrımcılık yasağı ile ilgili hukuki düzenlemelerin potansiyel kapsamı sınırlanmamaktadır. Açık uçlu yaklaşımla birlikte hukuki düzenlemelerde bu konuda bir netlik bulunmuyorsa veya yargı organları ya da idari organlar tarafından kurallar dar biçimde yorumlanıyorsa, hukuk kurallarında güncel gelişmeler doğrultusunda açık olarak daha fazla ayrımcılık temeline yer verilmesi gerekebilmektedir.<sup>63</sup> Ayrımcılık temellerini sınırlı sayıda tutmanın dezavantajını, örnekseme yoluyla TİHEK Kanununun genişletilmemesi oluşturmaktadır. Böylece TİHEK Kanununda yer almayan ayrımcılık temeline dayalı bir ayırım gerçekleştirildiğinde kişiler bu kanunun korumasından faydalanamayacaktır. Mevcut hali ile TİHEK Kanunu bu gibi kimseleri dışlamış görünmekte ve bu kişilere yönelik ayrımcılık yapılmasına cevaz vermekte şeklinde dahi algılanabilmektedir.<sup>64</sup>

Bu eleştirileri haklı gösterecek bir örnek olarak, TİHEK’e yapılan 2019/54 karar nolu başvuruda, başvuran ilgili ceza infaz kurumunda tutulmakta olduğu dönemde kurumun birinci ve ikinci müdürünün, “*doğum yeri*” sebebiyle üzerinde baskı kurduklarını, kendisini keyfi disiplin cezalarına maruz bıraktıklarını, başvuranın koğunu değiştirdiklerini, temel ihtiyaçlarına ilişkin keyfi kısıtlamalar getirdiklerini iddia etmekte ve bu durumun ırk temelli ayrımcı muamele olduğunu ileri sürmektedir. TİHEK ise kararında, insan topluluklarının coğrafi dağılımı göz önünde bulundurulduğunda doğum yerinin kimi zaman ırk veya etnik köken açısından belirleyici veya kendisine anlam yüklenebilen bir mefhum olduğunu ve bu

61 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı (1/596) ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Raporları, s. 14-17.

62 a.k., s. 27.

63 Ulaş Karan, “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik İlkesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, C.31, S.1, s. 245-246.

64 Demir, İş Hukukunda..., s. 95.

nedenle, başvurunun ırk temeline dayanıp dayanmadığına ilişkin değerlendirmenin esasla birlikte yapılmasına karar verildiğini belirtmiştir. Fakat yapılan incelemede, başvuranın iddialarının “doğum yeri” temeline dayalı olduğu anlaşıldığı ve TİHEK Kanununun kapsamında “doğum yeri” temeline dayalı ayrımcılık iddiasının, TİHEK’in görev alanına girmediği gerekçesiyle başvurunun kabul edilmez olduğuna karar verilmiştir.<sup>65</sup>

### 3. AYRIMCILIĞIN KAPSAMI

#### 3.1. Avrupa Hukuku ve Mevzuatında Ayrımcılığın Kapsamı

AİHS’de ayrımcılık yasağı, ilgili Sözleşmedeki haklara erişim bakımından geçerli olarak düzenlenmişken 12 Nolu Ek Protokol’de farklı bir düzenleme yapılmış ve hukuken temin edilmiş olan herhangi bir haktan yararlanma bakımından ayrımcılık yasaklanmıştır. AB ayrımcılık yasağı direktiflerinde ise, ayrımcılık yasağının kapsamı istihdam, sosyal refah sistemi ile mal ve hizmetler olmak üzere üç alana yayılmaktadır. Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif bu üç alan için de geçerli iken İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif yalnızca istihdam alanı için geçerlidir. İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif ile Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif ise, istihdam ile mal ve hizmetlere erişim konusunda geçerli iken sosyal refah sistemine erişim konusunda geçerli değildir.

AİHS metninde açıkça bir istihdam hakkı belirtilmemekle beraber AİHM, AİHS’nin 8’inci maddesini bazı durumlarda istihdam alanını da kapsar şekilde yorumlamaktadır. Örneğin *Sidabras ve Dziautas/Litvanya* davasında, eski KGB ajanlarının kamu sektöründe ve özel sektörün bazı kısımlarında istihdama erişimi üzerine devletçe konulan yasağın, AİHS’nin 14’üncü maddesi ile bağlantılı olarak 8’inci madde kapsamına girdiğine karar verilmiştir. AİHM’ye göre böyle bir yasak başvuruçuların “*onların dış dünya ile ilişkiler geliştirme yeteneğini çok ciddi bir ölçüde etkilemekte ve geçimlerini kazanma yönünden onlar için ciddi zorluklar yaratmaktadır, bunun da onların özel hayatı üzerinde gayet açık yansımaları vardır.*”<sup>66</sup>

65 2019/54 karar nolu başvuru, 10/9/2019, § 1 ve 35, [https://www.tihe.gov.tr/upload/file\\_editor/2021/04/1618297518.pdf](https://www.tihe.gov.tr/upload/file_editor/2021/04/1618297518.pdf), Erişim Tarihi: 10/6/2021.

66 AİHM, *Sidabras ve Dziautas/Litvanya*, Başvuru No. 55480/00 ve 59330/00, 27/7/2004, § 48.

Benzer şekilde AİHS kapsamında sosyal refah ve sosyal güvenlik hakkı da düzenlenmemiştir. Fakat AİHM, içtihatlarında sosyal yardım ödemeleri ve emekli maaşları gibi sosyal güvenlik biçimlerinin AİHS'nin 8'inci maddesi veya 1 Nolu Protokol'ün 1'inci maddesi kapsamına girdiğini belirtmiştir. Örneğin Gaygusuz/Avusturya davasında Avusturya'da çalışan bir Türk vatandaşı olan başvurucunun, Avusturya vatandaşı olmaması nedeniyle işsizlik maaşı ödemesi reddedilmiştir. AİHM ise söz konusu davada, başvurucunun daimi mukim olması ve vergilendirme yoluyla sosyal güvenlik sistemine katkıda bulunmuş olması nedeniyle Avusturya vatandaşları ile benzer bir durumda olduğuna karar vermiş; Avusturya ve Türkiye arasında karşılıklı sosyal güvenlik anlaşması olmamasının farklı muameleyi haklı bir nedene dayandırmayacağına, başvurucunun durumunun esas bakımdan Avusturya vatandaşlarının durumuna çok yakın olduğuna hükmetmiştir.<sup>67</sup>

Aynı yönde, AİHS kapsamında sağlık hizmeti hakkı olmamasına rağmen AİHM, sağlığa erişimin olmamasının insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele oluşturacak kadar ciddi olduğu hallerde, sağlık hizmetiyle ilgili konuların AİHS'nin 8'inci maddesi veya 3'üncü maddesi kapsamına gireceğini değerlendirmiştir.<sup>68</sup> Dolayısıyla, sağlık hizmetine erişimde ayrımcılık şikâyetleri de AİHS'nin 14'üncü maddesi kapsamında değerlendirilebilecektir.

Mal ve hizmetlere erişim konusunda ise özellikle konut bakımından AİHS'nin 8'inci maddesi kapsamında AİHM, konut hakkını geniş biçimde yorumlayarak, kanuna aykırı bir konumda buldukları hallerde bile,<sup>69</sup> karavan veya treyler gibi seyyar konutları da buna dâhil etmiştir ve insanın evine saygı hakkının yorumlanmasında da geniş bir yaklaşım benimsemiştir. Devletçe temin edilen konutların son derece kötü bir durumda olmaları, uzun bir dönem boyunca burada ikamet eden kişilere zahmet ve sıkıntı vermeleri halinde, AİHM bunun insanlık dışı muamele oluşturabileceğine de hükmetmiştir.<sup>70</sup>

### 3.2. TİHEK Kanununda Ayrımcılığın Kapsamı

TİHEK Kanununda eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşlarının, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının, gerçek kişilerin ve özel hukuk tüzel kişilerinin, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen

67 AİHM, *Gaygusuz/Avusturya*, Başvuru No. 17371/90, 16/9/1996, § 50-52.

68 AİHM, *Slawomir Musial/Polonya*, Başvuru No. 28300/06, 20/1/2009, § 97.

69 AİHM, *Buckley/Birleşik Krallık*, Başvuru No. 20348/92, 25/9/1996.

70 AİHM, *Dokic/Bosna Hersek*, Başvuru No. 6518/04, 27/5/2010, § 60-64.

kişi aleyhine ayrımcılık yapamayacağı, bunun kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsadığı ifade edilmiştir. Ayrıca belirtilen bu hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür. Ek olarak kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. Son olarak; dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerine, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve bunların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamaz.<sup>71</sup>

TİHEK Kanununda ayrıca istihdam konusuna ayrı bir başlık açılmıştır. Buna göre, “işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. Bu durum iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar. İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez. Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz.”<sup>72</sup>

Söz konusu bu düzenlemelere yönelik olarak ise TİHEK Kanununun yasalaşmadan önce TBMM’nin ilgili komisyonlarında yapılan görüşmelerinde, özellikle sivil toplum temsilcileri tarafından söz konusu Kanunun yalnızca istihdamda ayrımcılığı ayrıntılı olarak düzenlediği ancak diğer sektörlere değinmediği ve bunun bir eksiklik teşkil ettiği ifade edilmiştir.<sup>73</sup>

71 TİHEK Kanunu, md. 5.

72 TİHEK Kanunu, md. 6/1, 2, 3 ve 4.

73 Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı (1/596) ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Raporları, s. 28.

## SONUÇ

Tüm bu değerlendirmeler ve karşılaştırmalar ışığında, altının çizilmesi gereken ilk konu, ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağı ve eşitlik konusuna özgü bir yasanın getirilmiş olmasının genel anlamda olumlu bir adım olduğu gerçeğidir. Bununla beraber, TİHEK Kanununa getirilebilecek ilk eleştiri, korunan ayrımcılık temelleri ile ilgili sınırlı bir anlayışı benimsemiş olmasıdır. AİHS’de ve 12 Nolu Ek Protokol’de korunan temellerle alakalı açık uçlu bir yapı benimsenmiştir. İlgili AB ayrımcılık yasağı direktiflerinde ise farklı ayrımcılık temelleri için farklı direktifler hazırlanmıştır. TİHEK Kanunu ise bu iki yöntemden AB ayrımcılık yasağı direktiflerinin benimsediği yöntemi benimsemeyerek tek bir yasayla ayrımcılık yasağını çözme yolunu tercih etmiştir. Bu nedenle benimsediği bu yolun AİHS yapısına daha uygun düştüğü söylenebilir. O yüzden, AİHS ile benzer doğrultuda, korunan ayrımcılık temelleri ile ilgili olarak açık uçlu bir yapı benimsemesi hem sürekli değişen dünya şartları hem de insan haklarının ve ayrımcılık yasağının amaçları ile ilkeleri bakımından daha uygun düşecektir.

İkinci olarak, TİHEK Kanununda düzenlenmeyen fakat ilgili AB ayrımcılık direktiflerinde düzenlenen, “cinsel taciz”, “makul yerleştirme”, “pozitif ayrımcılık”, “bağlantı ayrımcılığı”, “mağdurlaştırma”, “ayrımcı uygulama” gibi kavramlara TİHEK Kanununda düzenlenmesi ve ilgili maddede ayrımcılık türleri sayıldıktan sonra “ve benzeri” şeklinde bir ifadenin eklenmesi, TİHEK Kanununun somut olaylara daha iyi bir şekilde uygulanabilmesi yönünden bir eksiklik olarak nitelendirilebilir. Ayrıca, “sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar” gibi muğlak ibareler, uygulamada olumsuz yorumlanma tehlikesini de taşımaktadır.

Bunların yanında, ilgili AB ayrımcılık yasağı direktiflerinde ayrımcılık yasağının kapsamının istihdam, sosyal refah sistemi ile mal ve hizmetler olmak üzere üç alana yayıldığı görülmektedir. TİHEK Kanununda ise bu alanlar genel olarak düzenlendikten sonra istihdam konusu ayrı bir madde başlığı altında ayrıca düzenlenmiştir. Kanunların sistematığı yönünden sosyal refah sistemi ile mal ve hizmetler konularının da ayrı maddelerde ayrıca düzenlenmesi, diğer sektörlerdeki ayrımcılığa da aynı düzeyde önem verildiğini göstermesi bakımından yerinde bir adım olacaktır.

Son olarak, TİHEK Kanunu özelinde olmasa da üzerinde durulması gereken bir diğer önemli husus, söz konusu Kanunun uygulamada nasıl yorumlanacağıdır. Kimi zaman, eksiksiz olarak nitelendirilebilecek bir yasa, uygulamadaki ve yorumlanmasındaki noksanlıklar nedeniyle işlevsiz kalabilirken, kimi zaman da eksiklikleri bulunan bir yasa, ruhuna uygun yorumlanması ve uygulanması sonucunda bu eksikleri telafi edebilmektedir. Bu nedenle, söz konusu Kanunun

yorumlanması ve uygulanması yönünden TİHEK'e büyük ve önemli görevler düşmektedir. TİHEK Kanunu ancak insan haklarına ve ayrımcılık yasağına sadık bir şekilde hayata geçirildiği zaman gerçek görevini gerçekleştirmiş ve amacına ulaşmış olacaktır.

## KAYNAKÇA

- Avrupa Birliği, *Temel Haklar Şartı*, 18/12/2000.
- Avrupa Birliği Konseyi, *İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif*, (2000/43/EC), 27/6/2000.
- Avrupa Birliği Konseyi, *İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif*, (200/78/EC), 27/11/2001.
- Avrupa Birliği Konseyi, *Mal ve Hizmetlere Erişim ve Mal ve Hizmet Sunumunda Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif*, (2004/113/EC), 13/12/2004.
- Avrupa Birliği Konseyi, *İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif*, (2006/54/EC), 5/7/2006.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Marcx/Belçika*, Başvuru No. 6833/74, 13/6/1979.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Gaygusuz/Avusturya*, Başvuru No. 17371/90, 16/9/1996.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Buckley/Birleşik Krallık*, Başvuru No. 20348/92, 25/9/1996.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Thlimmenos/Yunanistan*, Başvuru No. 34369/97, 6/4/2000.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Sidabras ve Dziautas/Litvanya*, Başvuru No. 55480/00 ve 59330/00, 27/7/2004.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *D.H. ve Diğerleri/Çek Cumhuriyeti*, Başvuru No. 57325/00, 13/11/2007.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *E.B./Fransa*, Başvuru No. 43546/02, 22/1/2008.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Burden/Birleşik Krallık*, Başvuru No. 13378/05, 29/4/2008.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Slawomir Musial/Polonya*, Başvuru No. 28300/06, 20/1/2009.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Opuz/Türkiye*, Başvuru No. 33401/02, 9/6/2009.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Carson ve Diğerleri/Birleşik Krallık*, Başvuru No. 42184/05, 16/3/2010.

- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Dokic/Bosna Hersek*, Başvuru No. 6518/04, 27/5/2010.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Kiyutin/Rusya*, Başvuru No. 2700/10, 10/3/2011.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Bah/Birleşik Krallık*, Başvuru No. 56328/07, 27/11/2011.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, *Horvath ve Kiss/Macaristan*, Başvuru No. 11146/11, 29/11/2013.
- Avrupa Konseyi, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi*, 4/11/1950.
- Avrupa Konseyi, *12 Nolu Ek Protokol*, 4/11/2000.
- Birleşmiş Milletler, *İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi*, 10/12/1948.
- Birleşmiş Milletler, *Medeni ve Siyasi Haklar Uluslararası Sözleşmesi*, 16/12/1966.
- Birleşmiş Milletler, *Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme*, 4/1/1969.
- Birleşmiş Milletler, *Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Tasfiyesi Sözleşmesi*, 18/12/1979.
- Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi, *18 Nolu Genel Yorum: Ayrımcılık Yasası*, 10/11/1989.
- Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, *Genel Tavsiye No. 32: Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşmede Özel Tedbirlerin Anlamı ve Kapsamı*, 24/9/2009.
- Demir, Kübra, *İş Hukukunda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Bağlamında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası*, (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara 2021.
- Karan, Ulaş, “Bireysel Başvuru Kararlarında Ayrımcılık Yasası ve Eşitlik İlkesi”, *Anayasa Yargısı Dergisi*, C.31, S.1.
- Karan, Ulaş, *Uluslararası İnsan Hakları Hukuku ve Anayasa Hukuku Işığında Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası*, Onikilevha Yayınları, İstanbul, 2017.
- Odyakmaz, Zehra vd., “6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I”, *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, C.0, S.7.
- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı (1/596) ile Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Raporları*, Sıra Sayısı: 149, 22/2/2016, <https://www.tbmm.gov.tr/sirasayi/donem26/yil01/ss149.pdf>, Erişim Tarihi: 10/6/2021.



*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı*, 1/596, 28/1/2016, s. 3-5, <https://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-0596.pdf>, Erişim Tarihi: 10/6/2021.

*Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu*, 6701, 6/4/2016, <https://www.mevzuat.gov.tr/mevzuat?MevzuatNo=6701&MevzuatTur=1&MevzuatTer-tip=5>, Erişim Tarihi: 10/6/2021.

*2019/54 karar nolu başvuru*, 10/9/2019, [https://www.tihk.gov.tr/upload/file\\_editor/2021/04/1618297518.pdf](https://www.tihk.gov.tr/upload/file_editor/2021/04/1618297518.pdf), Erişim Tarihi: 10/6/2021.

Vandenhoe, Wouter, *Non-discrimination and Equality in the View of the UN Human Rights Treaty Bodies*, Oxford, 2005.