**TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU**

**AVRUPA UYGULAMALARI VE TÜRKİYE İÇİN ÖNERİLER**

\*Dr. Öğ. Üyesi Gamze Yıldız ŞEREN KURULAR

**ÖZ**

Halkın avukatlığını üstlenerek, temel insan hak ve özgürlükleri hususunda birey ve devlet arasında bir köprü olan kamu denetçiliği kurumu (KDK) Türkiye’de 2012 senesinde 6328 sayılı yasa ile kurulmuştur. Bir toplumdaki her bireyin devletten beklentileri aynı olmayacağı gibi devletin uyguladığı kamu politikaları da her kesimi eşit etkilememektedir. Bu noktada toplumsal cinsiyet şemsiyesi altında toplayabileceğimiz toplumda kalıp yargılardan ötürü dışlanan kesimin kamu kurumları tarafından özel bir dikkat ve özenle takip edilmesi ve bu özelliklere duyarlı bir kamu politikası izlenmesi toplumda eşitliğin sağlanması bakımından bilhassa mühimdir. Bu makalede Avrupa eşitlik kurumları ışığında Türkiye’deki kamu denetçiliği kurumunun toplumsal cinsiyete duyarlılığının bir değerlendirmesi yapılmış ve kimi öneri ve düşüncelere yer verilmiştir. Uzun vadede toplumun kalıp yargılarında zihinsel dönüşümün sağlanması, kısa vadede kurumun çeşitli kanallar aracılığıyla tanınılırlığının artması, her ayrımcılık türüne ayrı denetçilerin bakması ve departmanların oluşturulması bu kapsamda öne sürülen tavsiye ve düşüncelerdir.

**Anahtar Kelimeler:** Kamu Hizmeti, Toplumsal Cinsiyet, Ombudsman, Kamu Denetçiliği, Avrupa Eşitlik Kurumları

**GENDER RESPONSIVE OMBUDSMAN EUROPEAN PRACTISES AND SUGGESTIONS FOR TURKEY**

**ABSTRACT**

Ombudsman institution (KDK), which was founded in in 2012 by Law No. 6328 in Turkey, is the lawyer of the people, a bridge between the individual and the state in fundamental human rights and freedoms. The expectations of the individuals in a society are not similar to each other and the public policies implements do not equal each other. In this context, public institutions should follow gender elements with special care and diligence. Because the implementation of a gender responsive public policy by public institutions is crucial in ensuring equality in society. In this article European equality bodies examined and an assessment of the gender sensitivity of the ombudsman institution in Turkey and has made some suggestions. The suggestions and thoughts suggested in the article can be summarized as follows: In the long term, the mental transformation of society's stereotypes,  in the short term increase in the recognition of the ombudsman through various channels, separate inspectors responsible for each type of discrimination and creation of new sections of discrimination.

**Key Words:** Public Service, Gender, Ombudsman, Public Auditor, European Equality Bodies,

**GİRİŞ**

Devletin yüklendiği sosyal sorumluluklar ve kamu politikalarının her kesimi eşit bir şekilde etkilememesi bazı gruplara yönelik spesifik önlemler yada politikalar almayı gerektirmektedir. Toplumsal cinsiyet kadın ve erkeklere, kız ve erkek çocuklarına karşı toplum tarafından şekillenmiş kalıp yargılardır. Ancak toplumsal cinsiyet ile yalnızca kadınlar ya da erkekler değil toplumda ötekileştirilen ve farlı sebeplerden ötürü ayrımcılığa maruz kalan tüm kesimlerin dikkate alınması gerekmektedir.

Herkesin eşit kamusal hakları olması, kamusal hizmetlerden hiçbir sebep ile mahrum kalmaması şarttır. Temel felsefesi insan hak ve özgürlüklerinin idarenin yönetimi karşısında korunarak bir hukuk devletine yaraşır şekilde kişileri korumak olan kamu denetçiliği kurumunun toplumda öteki görülen gruplar üzerinde ayrı bir birim oluşturulması suretiyle özel bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Bu makalenin de ana gayesi Türkiye’de her geçen gün gelişme kaydeden kamu denetçiliği kurumunun toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı ortaya koyabilmesi adına atılan adımların incelenerek, atılacak adımlar için bazı öneriler üretebilmektir.

Bu makalede öncelikle toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların kavram özelinde kısa bir değerlendirmesi yapılarak, Avrupa’daki eşitlik kurumları örneklerinden hareketle Türkiye özelinde çıkarımlarda bulunulmuş, kamu denetçiliği kurumunun nasıl toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı kazanabilmesi adına kimi önerilerde bulunularak, çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır.

1. **TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU GENEL ÇERÇEVESİ**

Temsilci sıfatı taşıyan ve başkalarının adına hareket etme yetkisi olan ombudsman kelimesinin anlamı güç ve otoriteden ve İsveç dilindeki “ombud” kelimesinden türemiştir. İlk ombudsman 18.yy’da İsveç Kralı XII. Charles tarafından kurulmuştur. 1713’lerde bir ombudsmanın görevi kraliyet mensuplarının doğru hareket etmesini sağlamak olsa da sonrasında ombudsman yasal düzenlemelerin uygunluğunu ve hükümeti denetleyen bir meclis organı olarak tanımlanmıştır. 20.yy’da ombudsman kurumu büyük oranda gelişim kaydederek bilhassa 2.Dünya savaşı sonrasında yaygınlaşarak ülkelerin tarihsel, politik ve sosyal geçmişlerine göre farklı yapılarda ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla ombudsman kurumunun ismi de ülkelere göre farklılık sergilemiştir[[1]](#footnote-1). Ombud kelimesi İsveç dilinde sözcü, koruyucu, temsilci anlamları taşımakta olup 20.yy sonrasında ülkelerde kendilerine özgü nitelikler doğrultusunda farklı adlarla tanımlanmıştır. Fransa’da arabulucu, Kanada’da Yurttaş Koruyucusu gibi isimlerle adlandırılan[[2]](#footnote-2) ombud Türkiye’de “kamu denetçiliği” olarak tanımlanmaktadır.

Resmi tarih verileri doğrultusunda İsveç Kralı’nın girişimi ile başlayan ombudsmanlık, bu tarih evvelinde de Osmanlı, Çin ve Roma’da da benzer yapıda ortaya çıkmıştır. Örneğin İsveç ombudsmanlık sisteminin Osmanlılardan esinlenildiğine dair görüşler söz konusudur. Ahilik teşkilatı, Dar’ül Adl, Divan-ı Mezalim halk ve yönetim arasındaki uyuşmazlıkları gidermeye çalışmış kurumlardır[[3]](#footnote-3).

Tıpkı diğer kamu kurumlarının politika amaçlarından birisi olması gereken toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı sergilemek kamu denetçiliği kurumu için de bir hayli önemlidir. Toplumsal cinsiyet; kamusal ve özel hayatta kadın ve erkeklere atfedilen görev, fonksiyon ve rollerle belirlenmiş biyolojik cinsiyetin bir tasarımıdır ve kültüre özgü bir kavramdır. Bu doğrultuda toplumsal bir inşa olan kadının ikincil konumu değiştirilebilir ya da sonlandırılabilirdir ki bu ne biyolojik olarak önceden belirlenen bir durum ne de sonsuza dek sabit bir olgudur. Toplumsal cinsiyet mutlaka politik ve kurumsal düzeyde dikkate alınması gereken bir husustur zira politika ve yapılar çoğu kez toplumsal cinsiyet inşasını koruyarak ve yeniden yapılandırarak hayata geçirmektedirler. Ayrımcılık böylece bilinç dışı olarak günlük rutin ve politikaların içerisine dahil edilmektedir. Toplumsal cinsiyet yalnız kadınlara uygulanan bir şey değil toplumsal şartları aksi yönde değiştirebilecek fert veyahut toplulukların da dişileştirilmesi –kadına atfedilen geleneksel özellikler- vasıtasıyla (örneğin yoksullar, beyaz ırktan olmayanlar, göçmenler gibi) uygulanan bir kavram olarak da tanımlanmaktadır[[4]](#footnote-4). Örneğin *Kadınların Bütçe Grubu (*WBG) toplumsal cinsiyeti kadın ve erkek, kız ve erkek çocukları olarak tanımlamakla beraber bu kavramın aynı zamanda cinsiyet azınlıkları, yaş, sınıf, din, yetenek ve cinsel yönelim gibi boyutlara sahip olduğuna dikkat çekmektedir[[5]](#footnote-5). Bu noktada bir kamu kurumu politikası toplumsal cinsiyete duyarlı, nötr ya da kör olabilmektedir. *Toplumsal Cinsiyet Körü Politikalar;* kadın-erkek/kız-oğlan çocuklarına sosyal, kültürel, ekonomik ve politik bağlamda yüklenmiş rol ve sorumlulukların dikkate alınmamasını ifade eder. Böylece mevcut durum muhafaza edilir ve politikalar; toplumsal cinsiyet ilişkilerinim eşitsiz yapısının dönüştürülmesine yardımcı olamaz. *Toplumsal Cinsiyet Nötr Politikalar;* kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet ilişkileri ya da eşitlik üzerinde pozitif veyahut negatif bir etkisi olmayan politikaları, *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Politikalar* ise toplumsal cinsiyetin dikkate alındığı politikalar ifade etmektedir[[6]](#footnote-6). Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına Türkiye’de bilhassa Avrupa Birliği’ne uyum çalışmaları çerçevesinde çalışmalar yürütülmektedir. Ancak bu hususta etkin politikalar oluşturmak için daha ciddi çalışmaların hayata geçmesi gerekmektedir. Kamu kurumları özelinde kamu hizmetleri verilirken ilk olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sorun olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir[[7]](#footnote-7). Ayrı bir birim olarak toplumsal cinsiyet eşitliği ombudsmanı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine dair sorunların yargıya intikal ettirilmeksizin toplum ve kişisel yararları gözeten bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır[[8]](#footnote-8).

Literatürde toplumsal cinsiyet eşitliği ombudsmanı (gender equality ombuds) ya da eşitlik ombudsmanı (The Equality Ombudsman) olarak yer alan kavram bu makalede toplumsal cinsiyete duyarlı kamu denetçiliği kurumu (TCDKD) şeklinde ele alınacaktır. Buna göre TCDKD; genel olarak cinsiyet, etnik köken, din, engellilik, cinsel yönelim veyahut yaş temelinde meydana gelecek ayrımcılıkla mücadele etme gayesi içerisinde olan ve bu doğrultuda çalışan kurumdur. Buna göre gerek ayrımcılık gerek tacizle ilgili şikayetleri incelemesinin yanı sıra yüksek öğretin kurumlarının, işverenlerin, okulların ayrımcılık karşısında nasıl bir tutum sergileyerek çalıştığını da değerlendirir[[9]](#footnote-9). Aynı zamanda toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının önkoşullarından birisi eşitlik ombudsmanlığı kurumudur. Çünkü yeterli finans ve insan kaynağına sahip güçlü ulusal kurumların varlığı toplumsal cinsiyet eşitliği kültürünün temininde önemli bir rol oynayacaktır[[10]](#footnote-10)

**2.DÜNYADA TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI KAMU DENETÇİLİĞİ UYGULAMALARI**

1970’lerden günümüze toplumsal cinsiyete duyarlı kamu kurumlarının oluştuğu görülmektedir. Bu bölümde Avrupa eşitlik kurumlarından toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı arz eden bazı ülke örneklerine yer verilecektir. AB hukukunu ayrımcılık yasağı ve eşit muamele hususunda bir standarda kavuşmasının teşvik edilmesi adına Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı (Equinet) kurulmuştur. Söz konusu ağ; AB üyeleri dahil olmak üzere 34 Avrupa ülkesinden 46 kuruluşu da bir araya getirmektedir. Aşağıdaki tabloda AB'de ayrımcılıkla mücadele ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmekadınaçalışan ulusal eşitlik kurumlarının listesi konunun bir bütünlük sergileyebilmesi bakımından sıralanmıştır[[11]](#footnote-11).

**Tablo 1 : Avrupa Ulusal Eşitlik Kurumları**

|  |  |
| --- | --- |
| **Avusturya** | *Eşit Muamele İçin Ombud* |
| **Belçika** | *Kadın ve Erkek Eşitliği Enstitüsü* |
| **Bulgaristan** | *Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu* |
| **Hırvatistan** | *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Ombudsman* |
| **Güney Kıbrıs** | *İdare ve İnsan Hakları Ombudsmanı* |
| **Çek Cumhuriyet** | *Hakların Kamusal Savunma Ofisi* |
| **Danimarka** | *Eşit Muamele Kurulu* |
| **Estonya** | *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Komisyonu* |
| **Finlandiya** | *Eşitlik İçin Ombudsman* |
| **Fransa** | *Hakların Savunucusu* |
| **Almanya** | *Federal Ayrımcılıkla Mücadele Ajansı* |
| **Yunanistan** | *Yunan Ombudsmanı* |
| **Macaristan** | *Eşit Muamele Kurumu* |
| **İrlanda** | *İnsan Hakları ve Eşitlik Komisyonu* |
| **İtalya** | *Ulusal Eşitlik Konseyi* |
| **Letonya** | *Ombudsman Ofisi* |
| **Litvanya** | *Eşit Fırsatlar Ombudsman Ofisi* |
| **Malta** | *Eşitliğin Teşviki Ulusal Komisyonu* |
| **Hollanda** | *İnsan Hakları Enstitüsü* |
| **Polonya** | *İnsan Hakları Komisyonu* |
| **Portekiz** | *\*Çalışma ve İstihdamda Eşitlik Komisyonu*  *\*Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu* |
| **Romanya** | *Ayrımcılıkla Mücadele Ulusal Konseyi* |
| **Slovakya** | *Ulusal İnsan Hakları Merkezi* |
| **Slovenya** | *Eşitlik İlkesi Savunuculuğu* |
| **İspanya** | *Kadın ve Eşit Fırsatlar Enstitüsü* |
| **İsveç** | *Eşitlik Ombudsmanı* |
| **Birleşik Krallık** | *Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu* |

**Kaynak:** European Commission. **The European Network of Equality Bodies**, <https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies_en> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

Equinet; eşitlik kurumlarının ayrımcılık alanlarını şu şekilde bir sınıflandırmaya tabi tutmuştur. Cinsiyet, cinsiyet kimliği, ırk ve etnik köken, yaş, engellilik, cinsel yönelim, din ve inanç. Buna göre oluşturulan eşitlik kurumlarının faaliyet alanlarını bu sınıflandırma ekseninde bir kapsamaya almaktadır[[12]](#footnote-12). Aşağıdaki örneklerden de görülebileceği üzere her ülkenin ağırlık verdiği ayrımcılık türü değişebilmektedir.

**2.1. İsveç**

Cinsiyet eşitliği, İsveç toplumunun köşe taşlarından biridir. İsveç’in cinsiyet eşitliği politikalarının amacı, herkesin hayatın her alanında aynı fırsatlara, haklara ve yükümlülüklere sahip olmasını sağlamaktır[[13]](#footnote-13). Bağımsız bir devlet kurumu olarak eşitlik ombudsmanıİsveç’te 2009 tarihinde meclis yasası ile kurulmuştur. Ombudsmanın görevleri ayrımcılık yasası ile paralellik ve uyum arz edecek şekilde cinsiyet, transseksüel kimlik veya ifade, etnik köken,  din veya diğer inanç, engellilik, cinsel yönelim veya yaş ne olursa olsun eşit hak ve fırsatların teşvikini kapsamaktadır[[14]](#footnote-14) Bunun yanı sıra eşitlik ombudsmanı; ayrımcılık yasası ile uyumu denetler, ayrımcılığa maruz kalan bireylerin şikayetlerini alır ve değerlendirir, soruşturma sonrasında uğranan zararın telafisi adına tazminat davası açar, eşit hak ve fırsatları teşvik etmek için başka alanlarda da çalışır. Eşitlik Ombudsmanının yasal sorumlulukları arasında, ayrımcılığa maruz kalmış kişilerin haklarını talep etmelerine yardımcı olmak için tavsiye ve diğer destek hizmetleri de yer almaktadır[[15]](#footnote-15). Bu doğrultuda aşağıda sıralanan faaliyetlerde bulunur:

* Hükümete ayrımcılık karşıtı yasa değişiklikleri önerir
* Araştırmaları ve gelişmeleri takip eder
* Uluslararası kuruluşlarla irtibatta olur ve uluslararası gelişmeleri takip eder
* Kamu kurumlarını, işletmeleri, bireyleri ve kuruluşları bilgilendirme ve eğitme gayesini güder.

Eşitlik Ombudsmanı, ayrımcılığa karşı mücadele eden ve herkes için eşit hakları ve fırsatları koruyan bir hükümet kurumudur. Ayrıca ebeveyn izni ile ilgili kanunun takip edilmesinden ve izinli ebeveynlerin işten olumsuz etkilenmemesinden de sorumludur. Eşitlik Ombudsmanı öncelikle ayrımcılık yasası[[16]](#footnote-16) ile uyumu denetler. Ayrımcılıkla mücadele mevzuatına 1 Ocak 2009 tarihinden itibaren yaş ve trans kişilere ait kimlik veya ifade de dahildir. İsveç Eşitlik Ombudsmanının verdiği kamu hizmetleri şu şekildedir[[17]](#footnote-17):

* Kişileri mahkemede temsil eder
* Ayrımcılıkla ilgili şikayetleri alır ve araştırır
* Ayrımcılığa karşı koruma eğitimi verir
* Eşit hakların nasıl geliştirileceğine ve ayrımcılığın nasıl önleneceğine dair tavsiyelerde bulunur
* Ayrımcılık karşıtı mevzuatla korunan haklar hakkında bilgi verir.

**Tablo:** İsveç Eşitlik Kurumunun Çeşitli İstatistikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** |
| **1 yılda ele alınan soruşturma sayısı\*** | 5801 | 5698 | 4677 |
| **1 yılda ele alınan dava sayısı** | 2148 | 2647 | 2627 |
| **1 Yılda medya görüntülenme sayısı\*\*** | 4800 | 4000 | 3600 |

**Kaynak:** Equinet,Sweden: Equality Ombudsman**,** [**http://www.equineteurope.org/Equality-Ombudsman**](http://www.equineteurope.org/Equality-Ombudsman)**,** (Erişim Tarihi: 23.04.2018)

\* Resmi bir şikayet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*Büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV + radyo kanalları, sosyal medya verileri dahil değildir.

**2.2.Finlandiya**

Finlandiya eşitlik ombudsmanı, 1987 senesinde Eşitlik Ombudsmanı ve Eşitlik Kurulu Yasası ile kurulmuştur. Asıl görevi; kadın ve erkekler eşitlik yasasına uygunluğu denetlemek olan bağımsız bir otoritedir. Ombudsman'ın toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet kimliği ve toplumsal cinsiyet ifadesi ile ilgili konularda yetkileri vardır. Ombudsman'ın yetkileri, hem ayrımcılıkla mücadele hem de eşitliği teşvik etmekten oluşur.  2005 yılında Erkekler ve Kadınlar arasındaki Eşitlik Yasası nın değişikliği sonrasında toplumsal cinsiyet azınlıklarının karşılaştığı ayrımcılık da kapsama alınmıştır. Finlandiya toplumsal cinsiyet ombudsmanı; ulusal parlamento ve ulusal bakanlığa karşı sorumlu olup, her dört yılda bir Finlandiya parlamentosuna rapor vermekte ayrıca yıllık olarak da Danıştay’a rapor sunmaktadır. İdari olarak Adalet Bakanlığı’na bağlı olmakla beraber yasal sorumluluklarını yerine getirirken tamamen tarafsız ve bağımsız bir otoritedir[[18]](#footnote-18).

*Karar Örneği*; Finlandiya’da bir meslek okulunda öğretmen olan Aino aile iznindeyken görevli olduğu okulu sözleşmesini yenilememiştir. Bu durum üzerine ayrımcılığa uğrayan Aino Eşitlik Ombıdsmanına başvurmuş, ombudsman da işverenin sözleşmeyi yenilememek için kabul edilebilir bir sebebi olmadığını belirterek ayrımcılık olduğuna işaret etmiştir. Öğretmen bölge mahkemesine dava açmış mahkeme 5000 Euro tazminat emri vermiştir sonrasında dava temyiz mahkemesine götürülmüş, 18, 432 tazminat ödenmesi emredilmiştir[[19]](#footnote-19).

**Tablo:** Finlandiya Eşitlik Ombudsmanının Çeşitli İstatistikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** |
| **1 yılda ele alınan soruşturma sayısı\*** | 780 | 685 | 644 |
| **1 yılda ele alınan dava sayısı** | 211 | \*\*\* | 369 |
| **1 Yılda medya görüntülenme sayısı\*\*** | 340 | 349 | 137 |

**Kaynak:** Equinet, FINLAND: Ombudsman for Equality.

\* resmi bir şikayet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*(büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV + radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*veri bulunmuyor

**2.3.Norveç**

Dünyanın ilk toplumsal cinsiyet ombudsmanlığı 1979 senesinde görevlendirilmiş aynı sene “Norveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası”yürürlüğe girmiştir. Günümüzde tüm İskandinav ülkeleri benzer düzenlemelere sahiptir ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele ayrıcalıklı bir eylem olmayıp hukuk sisteminin bir parçasıdır. Burada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanı, Cinsiyet Eşitliği Yasası'nın uygulanmasını sağlamaktadır[[20]](#footnote-20). Buna göre toplumda her alanda ayrımcılık karşısında mücadele edecek ve eşitliğin teşviki için çalışacak kurum; bireysel ayrımcılık davalarına bakar, ayrımcılığın gerçekleşip gerçekleşmediğine dair beyanda bulunur, ayrımcılığa maruz kalan bireylere, şirketlere ve kamu kurumlarına yasal rehberlik sağlar.[[21]](#footnote-21) Yasadaki ayrımcılık alanları cinsiyet, engellilik, etnik köken, dil, din, cinsel yönelim, cinsel kimlik, cinsiyet ifadesi ve yaştır. 2014 senesi sonrasında kurumun görev kapsamına toplumun her alanında cinsel yönelim, cinsel kimlik ve cinsiyet ifadesi de dahil edilmiştir.

*Karar Örneği*; Ola ve Bjorn 16 ve 18 yaşlarında özel öğrenme güçlüğü çeken iki gençtir (disleksi). Ancak okullarında mezun olabilmek adına iki yabancı dili almayı zorunlu kılan okul düzenlemesinin ayrımcı olduğu iddiasıyla kuruma başvurmuşlardır. Ombud bu hususta gençlerle anlaşma sağladıktan sonra Adalet Bakanlığı da ilgili düzenlemeyi değiştirmeyi kabul etmiştir. Dolayısıyla artık disleksi öğrencilerin diplomalarını almak için iki yabancı dil okumasına gerek kalmayacaktır[[22]](#footnote-22).

**Tablo:** Norveç Eşitlik ve Ayrım Karşıtı Ombudsmanının Çeşitli İstatistikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** |
| **1 yılda ele alınan soruşturma sayısı\*** | 1632 | 1721 | 1974 |
| **1 yılda ele alınan dava sayısı** | 186 | 217 | 225 |
| **1 Yılda medya görüntülenme sayısı\*\*** | \*\*\* | \*\*\* | \*\*\* |

**Kaynak:** Equinet, NORWAY: EQUALITY AND ANTI-DISCRIMINATION OMBUD.

\* resmi bir şikayet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*(büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV + radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*veri bulunmuyor

**2.4.Hırvatistan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanı**

Toplumsal cinsiyet eşitliği Hırvatistan Cumhuriyeti'nin anayasasında yer alan temel unsurlardan birisidir. 2003 senesinde Hırvat Hükümeti'nin önerisi üzerine, ilk Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası uyarınca Hırvat Parlamentosu tarafından kurulmuştur[[23]](#footnote-23). Bağımsız bir yapısı olan kurum yılda en az bir kere parlamentoya rapor vermektedir. Bunun yanı sıra Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasasının uygulanmasını ve cinsiyet eşitliği hakkındaki diğer düzenlemeleri izler. Hırvatistan toplumsal cinsiyet eşitliği ombudsmanının alanlarını; toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyet eşitliği, kadın ve erkekler için eşit fırsatların sağlanması ve LGBT hakları oluşturmaktadır. Söz konusu kurumun sorumlulukları ise şu şekildedir[[24]](#footnote-24):

* Yasal işlemler evvelinde bireysel şikayetleri araştırmak
* Cinsel ayrımcılığa dair istatiksel verilerin toplanması/analiz edilmesi
* Ayrımcılık karşısında bağımsız araştırmalar yaparak raporlar yayınlamak. Bu bilgileri Avrupa’da ilgili kurumlara aktarmak.
* Gerçek ya da tüzel kişilerden toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili şikayetleri almak
* Şikayette bulunan gerçek ya da tüzel kişilere yardım sağlanması
* Tarafların rızasıyla arabuluculuk sürecini yürütmek

Aşağıda Hırvatistan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanının bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır.

Karar Örneği*;* Hırvatistan'da yaşayan Müslüman bir kadın olan Amina, ehliyeti için başörtülü fotoğrafını kullanamamaktaydı. Ombudswoman, İçişleri Bakanlığının ayrımcı düzenlemeleri değiştirmesini tavsiye etti. Kısa süre sonra, Amina dini inançlarına uygun bir fotoğraf ile ehliyetini almak başarmıştır[[25]](#footnote-25).

**Tablo:** Hırvatistan Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Ombudsmanının Çeşitli İstatistikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** |
| **1 yılda ele alınan soruşturma sayısı\*** | 2062 | 2588 | 2467 |
| **1 yılda ele alınan dava sayısı** | 410 | 432 | 486 |
| **1 Yılda medya görüntülenme sayısı\*\*** | 485 | 870 | 745 |

**Kaynak:** Equinet, **Croatia: Gender Equality Ombudwoman**. <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=27&hash=05f475f69e68992ee705b408ea6750dcea5b4946&redirect=%23SELF> (23.04.2018)

\* resmi bir şikayet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*(büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV + radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

**2.5.Yunanistan**

Yunan Ombudsmanı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bölümü; kadın ve erkeklere eşit fırsat ve eşit muamele ilkesi doğrultusunda istihdam, mesleki eğitim ve terfilerde, çalışma koşulları ile ilgili hususlardaki şikayetleri almaktadır[[26]](#footnote-26). Buradaki açıklamadan da görülebileceği üzere Yunan Ombudsmanı toplumsal cinsiyet eşitliği bölümünün ilgi alanları iş yerinde eşit muameleye dair şikayetleri ele almaktır[[27]](#footnote-27). Bu doğrultuda kurumun toplumsal cinsiyete duyarlı faaliyetleri istihdam alanında yoğunlaşmaktadır. Genel olarak Yunan Ombudsmanı ulusal eşitlik kurumu  ayrımcılığa karşı mücadele yetkisi doğrultusunda cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine, din ya da inanca, engellilik ya da kronik hastalığa, cinsiyet, ırk veya etnik köken, aile ya da sosyal statüye ve yaşa bakılmaksızın eşit muamele ilkesini teşvik etmek için çalışmaktadır. Kurumun faaliyetlerini ise şu şekildedir[[28]](#footnote-28):

\*İletişim faaliyetleri

\* Potansiyel mağdurlara yönelik tanıtım faaliyetleri (eğitimler, farkındalık artırma gibi)

\*Yükümlülük sahiplerine tanıtım faaliyetleri (eğitim, rehberlik gibi)

Yönetim yapısı tek başlı olan kurum aşağıda sıralanan altı ombudsman yardımcısı tarafından desteklenmektedir[[29]](#footnote-29).

* İnsan Hakları Dairesi;
* Sağlık ve Sosyal Refah Bölümü;
* Yaşam Kalitesi Bölümü[[30]](#footnote-30)
* Devlet-Vatandaş İlişkileri Bölümü[[31]](#footnote-31)
* Çocuk Hakları Bölümü
* Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Dairesi.

Aşağıda Yunan Ombudsmanının bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır

Karar Örneği; Spyros, Yunan Polis Akademisinde bir öğrenciydi. 2006 senesinde Hepatit B tanısı konulması üzerine işinden kovuldu. Bunun üzerine işe yeniden kabul edilmek için yapmış olduğu başvuru da reddedildi. Ancak ombudsman bu kararın hukuka aykırı ve ayrımcı olduğuna işaret etti. Buna göre başvuran kişinin görevini yerine getirmede neden uygun olmadığı konusunda belirli bir gerekçe ortaya konulamadığına işaret etmiştir. Ombudsmanın müdahalesini takiben, başvuru yeniden incelendi ve geri kabul talebi verildi[[32]](#footnote-32).

**Tablo:** Yunan Ombudsmanının Çeşitli İstatistikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2014** | **2015** | **2016** |
| **1 yılda ele alınan soruşturma sayısı\*** | \*\*\* | \*\*\* | \*\*\* |
| **1 yılda ele alınan dava sayısı** | 567 | 451 | 573 |
| **1 Yılda medya görüntülenme sayısı\*\*** | \*\*\* | \*\*\* | \*\*\* |

**Kaynak:** Equinet, **Greek Ombudsman**.

\* resmi bir şikayet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*(büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV + radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*veri bulunmuyor

**2.6. İngiltere Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu**

1998 İnsan Hakları Yasası ile uyumu teşvik eden kurum 2007 senesinde açılmıştır. İngiltere Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu;cinsiyet ve cinsel yönelim, cinsiyet değiştirme, evlilik, evlilik öncesi beraberlik, hamilelik ve analık, ırk, din veya inanç, yaş ve engellilik durumları karşısında eşitlik mevzuatını uygulamaktadır. Kurum; mahkemelerin önünde temsil edilir, işlemi kendi adına getirebilir, mahkeme öncesine müdahale edebilir, şikayet üzerinde yasal bağlayıcılığı olan resmi karar verebilir. Kurum araştırma projeleri ve anketler yapar, raporlar yayınlar, ayrımcılık hususunda öneriler getirir, farkındalığı arttırıcı kampanya ve faaliyetlerde bulunur, savunmasız grupları (eğitimler gibi) desteklemeyi amaçlamaktadır[[33]](#footnote-33).

İngiltere’deki komisyon aynı zamanda değişim için bir katalizör, bir bilgi sağlayıcısı, politikalara yön verecek etkiye sahip, bir değerlendirici ve bir uygulayıcıdır. Bu unsurlar aşağıdaki maddelerde detaylı olarak açıklanmaktadır[[34]](#footnote-34):

* İnsanları çözüm üretmek için bir araya getirir ve değişime yardımcı olmak için diğer örgütlerde kapasite oluşturarak gelişmeyi teşvik eder.
* Sistematik konuları araştırmak, kanıt toplamak ve olası çözümler geliştirmek için araştırmalar yapar
* Kurum aynı zamanda bir bilgi sağlayıcısıdır. İnsanlara haklarını ve sorumluluklarını anlamalarına yardım eder ve yasalara uyumu geliştirir
* Hukuki uzmanlığını kullanarak, araştırma, iç görü ve analizleri neticesinde kamu politikasını etkiler
* Stratejik gücünü, insanlar haklarının ciddi ve sistemik ihlallere karşı korumak için kullanır
* İnsan haklarını koruyan yasaların etkinliğini izler
* Kuruluşların eşitlik ve insan hakları standartlarına uymalarına yardımcı olur

Aşağıda İngiltere Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonunun bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır.

Karar Örneği: Bir grup İrlandalı gezgin bir barda kökenlerinden dolayı hizmet alamadı, bunun üzerine İngiltere Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu burada bir ırk ayrımcılığı olduğu tespit edilerek Dava, bu ayrımcılığa dahil olan her bireye 4000 sterlin ödenmesiyle sonuçlandı[[35]](#footnote-35)

**Tablo: İngiltere Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu** Çeşitli İstatistikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2015** | **2016** | **2017** |
| **1 yılda ele alınan soruşturma sayısı\*** | \*\* | \*\* | \*\* |
| **1 yılda ele alınan dava sayısı** | 10 | 38 | 144 |
| **1 Yılda medya görüntülenme sayısı** | \*\* | \*\* | \*\* |

**Kaynak:** Equinet, **Great Britain: Equality and Human Rights Commission**.

\* resmi bir şikayet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*veri bulunmuyor

**2.7.Malta**

Eşitliğin Teşviki İçin Ulusal Komisyonu (NCPE) 2004 senesinde kurulmuştur. Erkekler ve Kadınlar için Eşitlik Yasasına göre NCPE; eğitim, bankalar, finansal kurumlar, istihdam gibi alanlarda ırk ya da etnik köken ve cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ya da istihdamda cinsiyet özellikleri, Toplumsal cinsiyet ve aile sorumluluklarını, cinsel yönelim, yaş, din ya da inanç alanlarında eşitliği güvence altına almaktadır[[36]](#footnote-36). 2007 tarihli 85 sayılı yasal uyarı, NCPE’nin mal ve hizmetlere erişim ve tedariğinde eşitliğin teşvik edilmesini kapsamaktadır. Bu yasal uyarı gereğince kurum, özel veya kamu sektöründe hiç kimsenin, kuruluşun veya tüzel kişinin, aşağıdakilerle ilgili olarak herhangi bir kişiye karşı ayrımcılık yapmamasını sağlar[[37]](#footnote-37):

* Eğitim
* Barınma dahil olmak üzere kamuya açık mal ve hizmetlere erişim ve tedarik
* Diğer hizmetlere erişim
* Sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri dahil olmak üzere sosyal koruma
* Sosyal avantajlar

Malta’da yasalara göre ombudsmanın bir soruşturmanın başlatılmasında, ombudsmanın bulgularına bağlı kalmayı kabul edip etmeyeceklerine dair ilgili taraflardan resmi talepte bulunmaktadırlar. Dolayısıyla ombudsmanın şikayette bir ayrımcılık olup olmadığına karar vermesi ancak her iki taraf da kabul ederse bağlayıcıdır[[38]](#footnote-38).

Aşağıda bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır.

Karar Örneği: Anna, bir şirket yöneticisiydi ancak benzer sorumluluklara sahip erkek meslektaşlarından daha kıdemli ve deneyimli olmasına rağmen onlardan daha düşük maaş alıyordu. NCPE’ye bir şikayette bulundu, soruşturma neticesinde kurum bir cinsiyet ayrımcılığı olduğu yönünde bir karar verdi. Bunun üzerine işvereni ile yaptığı görüşmelerden sonra, Anna önemli bir maaş artışı elde etti[[39]](#footnote-39).

**Tablo:** Eşitliğin Teşviki İçin Ulusal Komisyonun Çeşitli İstatistikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** |
| **1 yılda ele alınan soruşturma sayısı\*** | 99 | 85 | 63 |
| **1 yılda ele alınan dava sayısı** | 53 | 82 | 38 |
| **1 Yılda medya görüntülenme sayısı\*\*** | 90 | 61 | 125 |

**Kaynak:** Equinet, **Malta: National Commission For The Promotion of Equality**,

\* resmi bir şikayet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*(büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV + radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

**2.8.Çek Cumhuriyeti**

Hakların Kamu Savunucusu, Avrupa Birliği'nin kanunları ve yürürlükteki direktifleri uyarınca 2009 senesinden bugüne Avrupa Birliği'nin kanunları ve yürürlükteki direktifleri uyarınca hareket eden ulusal bir eşitlik kurumudur. Kurum; ırk veya etnik köken, milliyet, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik, din, inanç veya fikirden bağımsız olarak herkesin eşit muamele görme hakkının gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır. Bilgi vermek, eğitmek ve yardım etmek bir eşitlik kurumu olarak Hakların Kamu Savunucusunun vazifeleri arasında yer almaktadır[[40]](#footnote-40).

Ombudsman, ayrımcılık mağdurlarına yasal destek ve yardım sağlamakla beraber pro bono (hayır amacıyla yapılan ücretsiz hizmet) yardımı sağlayan bir STK ile işbirliği yapmaktadır. Ayrıca denetim organlarıyla da işbirliği yapan kurum eğitim etkinlikleri düzenler, ayrımcılık hususunda raporlar yayımlar. Kurum şikayetlere resmi kararlar vermekle beraber kararları yasal olarak bağlayıcı değildir[[41]](#footnote-41).

Karar Örneği: Toplumsal cinsiyet eşitsizliği yalnız kadın ve erkekler için değil LGBT bireyler için de geçerli bir durumdur. Bu karar örneğinde zor durumda olan transseksüel bir insanın sorununa kurumun çözüm bulduğunu görüyoruz. Buna göre Veronika okul bitirme sertifikasında yeni adını kullanmak istemiş ancak okul bu durumu reddetmiştir. Hakların Kamu Savunucusu (Ombudsman), Veronika'nın yeni bir talepte bulunmasına yardımcı olmuştur ve okulda yeni bir okul bitirme sertifikası düzenlenmiştir[[42]](#footnote-42).

**Tablo:** Çek CumhuriyetiHakların Kamu Savunucusu Çeşitli İstatistikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** |
| **1 yılda ele alınan soruşturma sayısı\*** | 360 | 332 | 379 |
| **1 yılda ele alınan dava sayısı** | \*\*\* | \*\*\* | \*\*\* |
| **1 Yılda medya görüntülenme sayısı\*\*** | 4480 | 4793 | 4806 |

**Kaynak:** Equinet, **Czech Republıc: Publıc Defender Of Rights.**

\* resmi bir şikayet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*(büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV + radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*veri bulunmuyor

**2.9.Litvanya**

Eşit Fırsatlar Ombudsmanlığının misyonu, toplumda eşit fırsatların uygulanmasını ve ayrımcılığın önlenmesini sağlamak, vizyonu ise eşit fırsatların farkında olan bir toplumdur. Litvanya parlamentosu tarafından 1999 senesinde kurulan kurum; şikayetlere resmi olarak karar verir. Yasal olarak bağlayıcı olan kararları olduğu gibi yasal olarak bağlayıcı olmayan kararları da bulunmaktadır[[43]](#footnote-43).

Kurum şu faaliyetleri yürütmektedir[[44]](#footnote-44):

* Önleyici ve eğitimsel faaliyetleri yürütür
* Şikayetleri araştırarak, kendi inisiyatifiyle ilgili soruşturmaları yürütür
* Ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yapar, tavsiyelerde bulunur
* BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin uygulanmasını denetler
* Yabancı ülkeler, uluslararası kuruluşlarla ilgili bilgi alışverişinde bulunur

Aşağıda bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır

Karar Örneği: Diana askeri bir subay olmak istedi, ancak eğitimine izin verilmedi. Litvanya'daki Askeri Akademi, sadece erkeklerin kayıt olmasına izin verdi. Bir karar veren Ombudsmana başvurdu. Politikanın doğrudan ayrımcılık yapması ve kabul kurallarında değişiklik yapılması önerildi.  Uygulama değiştirildi. Şimdi herkes, hem erkekler hem de kadınlar, okuyabilir Litvanya'daki Askeri Akademide[[45]](#footnote-45).

**Tablo:** Eşit Fırsatlar OmbudsmanlığınınÇeşitli İstatistikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** |
| **1 yılda ele alınan soruşturma sayısı\*** | \*\*\* | 102 | 165 |
| **1 yılda ele alınan dava sayısı** | 263 | 279 | 330 |
| **1 Yılda medya görüntülenme sayısı\*\*** | \*\*\* | \*\*\* | \*\*\* |

**Kaynak:** Equinet, **Lithuania: Office of the Equal Opportunities Ombudsperson**,

\* Resmi bir şikayet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*Büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV + radyo kanalları - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*Veri bulunmuyor

**2.10.Estonya**

Toplumsal cinsiyet eşitliği yasasıyla beraber 2004 senesinde oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Komisyonu 2009 senesine kadar sadece toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu olmuştur. Eşit muamele yasasının yürürlüğe girmesiyle beraber görev alanı genişletilen kurum artık ilgili kanunlarda belirtilen tüm ayrımcılık sebepleriyle ilgilenmektedir. Kurum bağımsız ve tarafsız bir yapıya sahip olur gerek kamu gerek özel sektörde gözetim sağlamaktadır. Cinsiyet, etnik köken, ırk veya ten rengi, din, görüş, yaş, engellilik ya da cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılığa uğradığını düşünen kişiler kuruma başvurabilmektedirler. Yasal olarak bağlayıcı olmamakla beraber resmi olarak şikayetlere karar verir, mahkemelerin önünde müvekkilleri temsil edemese de mahkemeye taraflardan birinin danışmanı olarak katılabilir[[46]](#footnote-46).

Aşağıda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Komisyonu ile ilgili bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır

Karar Örneği: Estonya’da ağırlıklı olarak anneler tam zamanlı çalışmaktadır. Ancak uzun annelik izinlerinden faydalanmak isteyen Estonyalı kadınlar toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılıkları bir problem olarak karşılarına çıkmaktadır. İlgili kurumda çalışan bir yetkili çalışan ebeveynlere destek ve tavsiye verebilmek adına “Ebeveynlere Mektuplar” kaleme almıştır. Bu mektuptan iki kopya alan Kadri bir tanesini patronunun masasına bırakmış ve yetkiliye desteği için teşekkür ederek, mektubun işyerindeki atmosferi değiştirdiğini ve sorunlarını çözdüğünü ifade etmiştir[[47]](#footnote-47).

**Tablo:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Komisyonunun Çeşitli İstatistikleri

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2013** | **2014** | **2015** |
| **1 yılda ele alınan soruşturma sayısı\*** | 403 | 471 | 209 |
| **1 yılda ele alınan dava sayısı** | 116 | 196 | 209 |
| **1 Yılda medya görüntülenme sayısı\*\*** | 59 | 69 | \*\*\* |

**Kaynak:** Equinet, Estonia: Gender Equality and Equal Treatment Commissioner,

\* resmi bir şikayet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*(büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV + radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*veri bulunmuyor

**3.TÜRKİYE’DE KAMU DENETÇİLİĞİ ÖZELİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET DUYARLILIĞININ BOYUTU**

Bu bölümde Türkiye’deki kamu denetçiliği kurumunun toplumsal cinsiyete duyarlılığı çeşitli rapor, gösterge ve faaliyetler doğrultusunda ele alınacaktır.

**3.1.Türkiyede Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kamu Denetçiliğinin Yasal Dayanakları**

Türkiye Cumhuriyeti anayasasının 74.maddesi Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkını düzenler ve şu unsurları kapsar[[48]](#footnote-48):

“*Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve şikayetleri hakkında, yetkili makamlara ve TBMM’ye yazı ile başvurma hakkına sahiptir”*

*“Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir”*

Yukarıda yer alan ilgili maddenin hükümleri doğrultusunda Türkiye’de 2012 senesinde (6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanun ile) kurulmuş kamu denetçiliği kurumu TBMM’ye bağlı, kamu tüzel kişiliği olan, bağımsız ve tarafsız bir kurum olup merkezi Ankara’da bulunmaktadır. Kamu denetçiliği kurumunun varlık amacı; kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir şikayet mekanizması oluşturularak idarenin her türlü eylem, işlem, tutum, davranışlarının insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmaktır[[49]](#footnote-49).

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasına göre Md.10 konu kapsamında ele alınacak hususların yasal dayanağını oluşturmaktadır. İlgili maddeye göre, kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı yorumlanamaz[[50]](#footnote-50)

Bir diğer yasal dayanak, 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunudur[[51]](#footnote-51). Buna göre ilgili kanunun yedinci maddesinde başdenetçinin görevleri düzenlenmiştir. Buna göre başdenetçinin görevlerinden bir tanesi “*kadın ve çocuk hakları alanında görevlendirilmek üzere, denetçiler arasındaki işbölümünü düzenlemek”*tir*.*

Bir diğer yasal dayanak KDK yönetmeliği 7.maddesidir[[52]](#footnote-52). Buna göre menfaat ihlali bulunan başvurular kurumda alınmamaktadır ancak toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı arz edecek şekilde “Şikâyetin insan hakları, temel hak ve özgürlükler, kadın hakları, çocuk hakları ve kamuyu ilgilendiren genel konulara yönelik olması halinde menfaati ihlali aranmaz” hükmü belirtilen hususlara yönelik menfaat ihlali şartı aranmamaktadır.

**3.2.Türkiye’de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kamu Denetçiliği**

KDK; adalet ve hakkaniyet temellerinde insan haklarına dayalı bir kurum olup hak arama kültürünün toplumda yaygınlaşması, idarenin hizmet kalitesinin yükseltilmesi, insan haklarının gelişim göstermesi, hukukun üstünlüğünün sağlanması ve iyi yönetimin geliştirilmesini gaye edinmiştir[[53]](#footnote-53). Bu bağlamda KDK, vatandaşların idare ile ilgili şikâyetlerini alarak dostane çözüm yollarını araştırır ve gereken inceleme ve araştırmaların yapılması sonrasında şikayete konu olan hususun düzeltilmesi için ilgili yere tavsiye kararı verir.

Toplumsal cinsiyet özelinde bakıldığı vakit KDK’ya artan bir şekilde kadın ve aile ile ilgili sorunlara yönelik şikayetler gelmektedir. Boşanma sonrası çocuklarla ilgili yaşanan problemlere yönelik çözüm için yapılan başvurular dikkat çekicidir. KDK’da beş Kamu Denetçisinden bir tanesi Kadın Hakları ile ilgili şikayetlerden sorumludur[[54]](#footnote-54). Organizasyonel manada bakıldığı vakit kamu denetçilerinin konu özelinde dağılımı şu şekildedir[[55]](#footnote-55):

**Tablo: Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Hususlarda Kamu Denetçilerinin Dağılımı**

|  |  |
| --- | --- |
| Kamu Denetçisi | Çalışma ve Sosyal Güvenlik |
| Engelli Hakları |
| İnsan Hakları |
| Nüfus, Vatandaşlık, Mülteci ve Sığınmacı Hakları |
| Kadın Hakları |
| Çocuk Hakları |
| Sosyal Hizmetler |
| Ailenin Korunması |

**Kaynak:** KDK (2018), **Yıllık Rapor 2017**, s.132.

Tablodan da görülebileceği üzere toplumsal cinsiyet şemsiyesi altında ele alırsak bu dezavantajlı sayılabilecek kesimlerin sorunlarının spesifik bir ayrıma tabi tutulması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilirse de hepsinin tek bir kamu denetçisine bağlanması gerek sorunların çözümünde gerek konuların birbirlerinden farklı özellikleri ve dolayısıyla da problemleri olacağı düşüncesinden hareketle konu özelinde bu alan başlıklarının ayrılması hiç kuşkusuz daha etkin bir toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmeti sunulmasına vesile olacaktır.

Kadın ve Çocuk Haklarından Sorumlu Kamu Denetçisi sadece kadın ve çocukların haklarından değil engelliler, sığınmacılar, mülteciler, insan hakları, sosyal hizmetler, ailenin korunması, çalışma ve sosyal güvenlik gibi geniş bir görev alanı bulunmaktadır[[56]](#footnote-56). Alanlarına göre tasnifin ayrı birer denetçiye bağlanması ve Re’sen inceleme yetkisi olmayan KDK’ya bu yetkinin tanınması toplumdaki mağdur kesimlerin sorunlarına bir çözüm olmada önemli katkılar sağlayacaktır[[57]](#footnote-57).

**3.3. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Alanlarda KDK Şikayet Oranı ve Alanı**

2013 senesinden bugüne KDK’ya başvuru sayıları anlamlı derecede bir artış izlemiş, 2013 senesinde 7638 olan toplam şikayet sayısı 2017 senesinde 17.131 olarak gerçekleşmiştir. Başvuruların%77.71’i e başvuru şeklinde yapılmıştır. Konu özelinde bakıldığı vakit en fazla artış gösteren beş alan “eğitim-öğretim,gençlik ve spor”, “nüfus, vatandaşlık, mülteci ve sığınmacı hakları”, “orman, su, çevre ve şehircilik”, “ailenin korunması” ve “ulaştırma, basın ve iletişim” şeklindedir. Kadın, engelli, insan ve çocuk hakları gibi dezavantajlı alanlara dair konu ve alanlarda ise bir önceki yıllardaki başvurulara nazaran artış kaydedilmiştir[[58]](#footnote-58).

Aşağıdaki tabloda toplumsal cinsiyet perspektifinden Şikayet Konu ve Alan Dağılımına göre kimi istatistiklere yer verilmiştir.

**Tablo 2: Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Şikayet Konu ve Alan Dağılımı**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2016** | **2017** | **2017 %** | **Değişim Oranı %** |
| **İnsan Hakları** | 303 | 352 | 2.05 | 16.17 |
| **Çocuk Hakları** | 137 | 245 | 1.43 | 78.83 |
| **Engelli Hakları** | 104 | 129 | 0.75 | 24.04 |
| **Kadın Hakları** | 8 | 26 | 0.15 | 225 |
| **Toplam\*** | 5519 | 17131 |  |  |

**Kaynak:** KDK (2018), **2017 Yıllık Rapor**, s.125

\*Tüm şikayet konu ve alan toplamı

Toplumsal cinsiyet sadece kadın ve erkeği değil kız ve erkek çocuğunu, kadın ve erkeği temsil eden bir kavramdır. Geniş perspektiften alındığı vakit toplumsal cinsiyet toplumda dezavantajlı olan tüm kesimleri ifade etmek için de kullanılmaktadır. Bu sebepten istatistiklerde yalnızca kadın hakları ile ilgili şikayetlere değil diğer dezavantajlı olduğu düşünülen kesimlerle ilgili verilere de yer verilmiştir. Türkiye’de en fazla şikayet konusu; kamu personel rejimi, eğitim-öğretim, gençlik ve spor, çalışma ve sosyal güvenlik alanlarında görülmüştür[[59]](#footnote-59). Tabloya bakacak olursak kadın sorunun Türkiye gündeminin önemli bir maddesi olması karşılığında 2017 senesi için şikayetlerin sadece %0.15’te kalması düşündürücüdür.

**Tablo 2: Kadın Hakları Alanında Alt Konularına Göre Şikayet Başvuruları**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **Sayı** | **Yüzde** |
| Kadınlara Yönelik Sosyal Hizmet ve Yardım Faaliyetleri | 11 | 42,31 |
| Kadın Haklarına İlişkin Diğer Konular | 5 | 19.23 |
| Korunmaya, Bakıma ve Yardıma Muhtaç Kadınlar | 5 | 19.23 |
| Cinsiyet Ayrımcılığı | 3 | 11.54 |
| Kadın Ticaretinin Önlenmesi | 1 | 3.85 |
| Kadına Yönelik Her Türlü Şiddet, Töre ve Namus Cinayetleri, Taciz ve İstismar | 1 | 3.85 |

**Kaynak:** KDK (2018), **2017 Yıllık Rapor**, s.125.

Kadın hakları alanındaki alt konu şikayet başlıklarına bakıldığı vakit en yüksek başvurunun Kadınlara Yönelik Sosyal Hizmet ve Yardım Faaliyetleri alanında en düşük başvurununsa Kadın Ticaretinin Önlenmesi ve Kadına Yönelik Her Türlü Şiddet, Töre ve Namus Cinayetleri, Taciz ve İstismar olduğu görülmektedir.

Burada KDK’nın toplum tarafından yeteri kadar bilinmeyen bir kamu kurumu olduğu düşünülmektedir. Ayrıca KDK’ya kadın şikayetlerinin yeterli düzeyde olmaması T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Başkanlığı & Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü, Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırma sonuçlarına paralel bir durum sergilemektedir. Zira araştırma sonuçlarına göre kadınlar şiddete uğradıkları vakit %89 gibi büyük bir oranı hiçbir kuruma başvurmamakta, oldukça düşük bir yüzde kimi kurum ve kuruluşlara başvurmaktadır. (%1’i Jandarmaya, %1’i baroya, %3’ü savcılığa, %4’ü sağlık kuruluşuna, %5’i aile mahkemesine ve %7’si polise)[[60]](#footnote-60) Bu göstergeler ışığında KDK’ya iletilen şikayetlerin az olması daha da anlam kazanmaktadır, kadınlar kendilerine en yakın kamu hizmeti sunan birimlere dahi bu denli mesafeliyken henüz yeni sayılabilecek bir kuruma başvurmalarını beklemek rasyonel bir durum ortaya koymamaktadır. Burada gerek kadınların gerek erkeklerin genel anlamda toplumun zihinsel dönüşümü ancak bu kamu hizmetlerine işlerlik kazandıracaktır. Atılacak adımlar arasında makale kapsamında başta kadınlar olmak üzere tüm dışlanan kesimlerde ve genel olarak da tüm toplumda hak arama ve şikayet kültürünün yaygınlaştırılmasında kamu denetçiliği kurumuna önemli rol ve sorumluluklar düşmektedir.

**3.4. KDK’nın Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Faaliyetleri ve Hedefleri**

KDK, kuruluşundan bugüne toplumsal cinsiyete duyarlı çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda değerlendirilebilecek toplumsal cinsiyete duyarlı faaliyetleri şu şekilde sıralamak mümkündür[[61]](#footnote-61):

* 19.02.2018 tarihinde düzenlenmiş *Kadın ve Çocuğa Yönelik Aile İçi Şiddetin Önlenmesine İlişkin Çalıştay*
* 14.02.2018 tarihinde, Çocuk tesliminde hak ihlallerinin önlenmesi çalıştayı
* 19.06.2017 tarihinde *Kadın Çalıştayı* düzenlenmiş ve sonrasında Kadın Hakları ve Ombudsmanlık raporu oluşturulmuştur[[62]](#footnote-62)[[63]](#footnote-63).
* Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi
* Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddete Karşı Mücadelede Uzmanlar Grubuna (GREVIO) Rapor Sunulması
* Kadınların Sorunlarının Çözümüne Yönelik Olarak STK ve İlgili İdarelerle İşbirliği
* Kadınlara Yönelik Sosyal Hizmet ve Yardım Faaliyetleri
* IV. Uluslararası Ombudsmanlık Sempozyumu 2-3 Mart[[64]](#footnote-64)
* 8 Mart Dünya Kadınlar gününde cezaevindeki kadın mahkumların ziyaret edilmesi

Kurumun toplumsal cinsiyet perspektifinden 2018 yılı hedefleri ise kadına ve çocuğa yönelik şiddetin önlenmesi gibi spesifik hususlarda özel raporlar hazırlamak, STK’larla işbirliğinin güçlendirilmesi, yurtdışında yükselen ırkçı ve islam karşıtı politikalar karşısında mağdur olan insanlara destek verilmesidir[[65]](#footnote-65).

**SONUÇ**

Toplumsal cinsiyete duyarlı bir kamu denetçiliği kurumu yalnızca kadınlara değil uygulayacağı eş zamanlı programlar vasıtasıyla aynı zamanda marjinal gruplar, engelliler, farklı cinsel tercihi olanlar, göçmenler gibi belirli dışlanmış gruplara yönelik öneriler de sunmalıdır. Zira Avrupa uygulamalarına bakıldığı vakit eşitlik kurumlarıyalnızca kadına değil tüm ötekileştirilen/dezavantajlı gruplara kamu hizmeti sunmak için görev kapsamını toplumsal cinsiyeti en geniş manasıyla ele almak suretiyle genişletmiştir.

Avrupa eşitlik kurumlarındaki ana eğilime bakıldığı vakit ayrımcılığa uğrayan tüm kesimlerin tek bir yapıda birleştirildiği görülmektedir. Gerek din, inanç, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet, ırk gibi hususlar eşitlik kurumlarının çatısı altında yer almış, yalnız kadınlara değil toplumun ayrıma uğrayan tüm kesimlerini kapsamına alan bir yapı sunulmuştur.

Türkiye’de hayata geçirilen uygulamalar başlangıç aşamasında olsa da atılan adımlar atılacak adımların teminatı niteliğindedir. Bu kapsamda Türkiye’de de Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Engelli Hakları, İnsan Hakları, Nüfus, Vatandaşlık, Mülteci ve Sığınmacı Hakları, Kadın Hakları, Çocuk Hakları, Sosyal Hizmetler, Ailenin Korunması organizasyonel şemada bir çatı altındadır. Bu anlamda bahsi geçen alanların sorunlarının ayrı olduğu ve ayrı çözümlerin gerektirmesi gerekçesiyle bunların ayrı birer kamu denetçisi sorumluluğunda olması hem işbölümünü sağlayacak hem de sorunların daha detaylı alınarak çözüm üretilmesine olanak tanıyacaktır. Örneğin, kadın ve çocuk haklarının tek denetçide toplanması sorunların birleştirildiği algısı doğuracağı hasebiyle ayrı denetçilerin sorumlu olması yapının toplumsal cinsiyete duyarlılığını güçlendirecektir. Bir adım daha ileri gidilecek olursa tıpkı Avrupa eşitlik kurumlarında olduğu gibi ombudsmanın yanı sıra ayrı bir eşitlik ombudsmanının kurulması Türkiye’de toplumsal cinsiyete duyarlı kamu politikalarının kamu kurumları eliyle hayata geçirilmesinde ve toplumsal cinsiyetin bu yolla ana akımlaştırımasında önemli bir aşama hayata geçmiş olacaktır. Bu noktada toplumun ataerkil zihin yapısında bir dönüşümünün sağlanmasında bu kurumsal yapının kazanılması hiç kuşkusuz atılacak önemli bir adım olacaktır.

Kamu denetçiliği kurumunun toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı arz ettiği ve bu husus ile ilgili şikayetlerle ilgilendiğinin toplumsal bilinirliğinin artırılması adına kimi faaliyetler yürütülmelidir. Broşürler, kamu spotları, reklam panoları (Örneğin, halk duraklarındaki duyuru panoları) gibi iletişim araçları kullanılarak toplumun bilinçlendirilmesi adına kullanılabilir. Örneğin Avrupa eşitlik kurumları bu hususta ayrı bir istatistik de sunarak çeşitli kanallar yoluyla medyada ne kadar yer aldığına dair bilgileri toplamakta ve bunu kamuoyuyla paylaşmaktadır. Kadınlar özelinde ifade edersek Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, emniyet birimleri ve adliyeler kadınların bildiği kamu kurumları olsa da kamu denetçiliği kadınların bilmedikleri yeni sayılabilecek bir kurumdur. Zira veriler doğrultusunda kadın hakları alanında şikayetin toplam şikayet sayısı içerisindeki payının bu denli az olması, toplum nezdinde henüz çok tanınmayan bir kamu kurumu olması hasebiyledir. Bu noktada bilinilirliğinin artırılması adına bahsi geçen tanıtım çalışmalarının yürütülmesi gerekmektedir. Medyada görünülürlüğün artırılması kamu denetçiliği kurumuna olan farkındalığı artırmada hiç kuşkusuz önemli bir rol oynayacaktır. Kamu hizmetlerinden eşit fayda sağlamak toplumdaki herkesin hakkıdır, hiç kimse dil, din, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik durumundan dolayı kamu hizmetlerinden yoksun kılınamaz. Bu noktada kamu denetçiliği kurumu hayati bir öneme sahiptir. Ancak bir hizmetin etkin kılınmasının yolunun da onun vatandaş tarafından bilinilirliğinin ve kullanılabilirliğinin artırılması olduğu da aşikardır.

KDK’nın 2018 yılı hedeflerinde de olduğu gibi üniversitelerde kurumla ilgili bilimsel faaliyetlerin düzenlenmesi başta üniversite gençliğinde olmak üzere bir bilinç ve farkındalık yaratılması anlamında atılacak olumlu bir adım olabilir.

TBMM’ye bağlı olan kuruma dünya uygulamalarına paralellik arz edecek şekilde re’sen inceleme yetkisinin verilmesi gereklidir. Buna göre kurumun yalnız şikayet üzerine değil resen de hareket edebilmesinin yasaya dahil edilmesi tüm toplumun lehine bir durum doğuracaktır. Avrupa örnekleri bu anlamda yol gösterici olmalıdır.

Kamu denetçiliği kurumunun kararları her ne kadar bağlayıcı olmasa da yol göstermesi ve kamuoyunda farkındalık yaratması bakımından bir hukuk devletinin gereklerinin yerine getirilmesi noktasında lokomotif görevi görmektedir. Toplumsal cinsiyete duyarlı bir kamu denetçiliği kurumundan yalnız kadınlara duyarlı politikaların anlaşılmaması gerekmektedir. Zira toplumsal cinsiyet eşitliği en az kadınlar kadar erkekleri de ilgilendiren bir husus olup kız ve erkek çocuklarını, diğer dezavantajlı kesimleri de kapsamaktadır. Bu noktada Avrupa eşitlik kurumlarının geniş ayrımcılık tanımı Türkiye için de dikkate alınmalıdır. Farklı cinsel kimlikler, engelli, ırk, din ayrım temelinde kamu denetçiliği kurumuna düşen vazifeler bir hayli fazladır. Zira tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ayrıma uğrayan kesim yalnızca kadın ve erkek temelinde ele alınmamalı cinsiyet farklılıklarının yanı sıra tüm farklılıklar göz önüne alınarak politikalar ve ayrı bölümler oluşturulması yönünde adım atılmalıdır. Atılan adımlar son derece olumlu gelişmeler olsa bile kamu denetçiliği kurumu özelinde toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların geliştirilmesi tüm ülkenin lehine bir çıktı olacaktır.

Şeyh Edebali’nin “*İnsanı yaşat ki devlet yaşasın”* sözünü şiar edinen kamu denetçiliği kurumunun, mevcut kamu politikalarının toplumdaki tüm insanları aynı etkilemediğinden hareketle, gerek atılmış gerekse de atılacak adımlarla toplumsal cinsiyete daha duyarlı bir yapı kazanacağı düşünülmektedir.

**KAYNAKÇA**

6328 SAYILI KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU KANUNU, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6328.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

CANSIZ, Harun (2009). **Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı ve Türkiye’ye İlişkin Öneriler**, Gazi Kitabevi, Ankara.

DOĞAN, Alper (2013). “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme”, **KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(2), <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/107787> (Erişim Tarihi: 20.04.2018), ss.75-95.

DSKRİMİNERİNGSOMBUDSMANNEN (2011). **About the Equality Ombudsman**.

EIGE. **The Greek Ombudsman (Department of Gender Equality),** <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/structures/greece/greek-ombudsman-department-gender-equality> , (Erişim Tarihi:23.04.2018).

EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION. **What we do?**,<https://www.equalityhumanrights.com/en/about-us/what-we-do>(ErişimTarihi:24.04.2018).

EQUINET (2017). **Calendar 2017**, <http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/calendar_8_web.pdf> , (Erişim Tarihi: 23.04.2018)

EQUINET (2018). **Calendar 2018**, <http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equinet_calendar_2018.pdf> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

EQUINET. **Croatıa: Gender Equality Ombudwoman**, <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=27&hash=05f475f69e68992ee705b408ea6750dcea5b4946&redirect=%23SELF> (Erişim Tarihi: 23.04.2018).

EQUINET. **Czech Republıc: Publıc Defender Of Rights**, <http://www.equineteurope.org/Office-of-the-Public-Defender-of>(ErişimTarihi:24.04.2018).

EQUINET. **Equality Ombudsman – Sweden**, <http://www.equineteurope.org/> (Erişim Tarihi:23.04.2018).

EQUINET. **Estonia: Gender Equality and Equal Treatment Commissioner**, <http://www.equineteurope.org/Gender-Equality-and-Equal> (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

EQUINET. **Finland: Ombudsman for Equality**, <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=25&hash=8d5a78474a2d46036e734155dcdd3758c120e793&redirect=%23SELF> (Erişim Tarihi: 23.04.2018)

EQUINET. **Great Britain: Equality and Human Rights Commission**,<http://www.equineteurope.org/Great-Britain-Equality-and-Human> (24.04.2018).

EQUINET. **Lithuania: Office of the Equal Opportunities Ombudsperson**, <https://translate.google.com.tr/#en/tr/OFFICE%20OF%20THE%20EQUAL%20OPPORTUNITIES%20OMBUDSPERSON> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

EQUINET. **Malta: National Commission For The Promotion of Equality**, <http://www.equineteurope.org/National-Commission-for-the>(Erişim Tarihi:24.04.2018).

EQUINET. **Norway: Equality and Anti-discrimination Ombud**, <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=28&hash=492aea7edd4640c5969372174ed9ebdf746fafd7&redirect=%23SELF> (Erişim Tarihi: 23.04.2018),

EUROPEAN COMMISSION, **The European Network of Equality Bodies**, <https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies_en>, (Erişim Tarihi:24.04.2018).

GOVERNMENT OFFICES OF SWEDEN. **The Equality Ombudsman** **(DO),** <http://www.government.se/government-agencies/equality-ombudsman-do/> (Erişim Tarihi: 20.04.2018).

KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU KANUNUNUN UYGULANMASINA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİK, Resmi Gazete Tarihi: 28.03.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28601 (mükerrer) <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/711KAMU-DENETCILIGI-KURUMU-KANUNUNUN-UYGULANMASINA-ILISKIN-USUL-VE-ESASLAR-HAKKINDA-YONETMELIK.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

KDK (2017). **Kadın Hakları ve Ombudsmanlık**, Çalıştay Raporu, Ankara, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2018/02/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 20.04.2018).

KDK (2018). **Yıllık Rapor 2017**, Ankara, <https://www.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2016/06/2017-y%C4%B1ll%C4%B1k-rapor-SON-PDF.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

NCPE. **The Functions of the Commission**, [https://ncpe.gov.mt/en/Pages/About\_Us/Functions.aspx#](https://ncpe.gov.mt/en/Pages/About_Us/Functions.aspx) , (Erişim Tarihi:24.04.2018).

OMBUDSMAN PUBLIC DEFENDER OF RIGHTS. **History and Background of the Institution of Ombudsman**, <https://www.ochrance.cz/en/history-of-the-institution-of-ombudsman/> (Erişim Tarihi: 21.04.2018)

ÖZER, M. Akif (2017). “Avrupa Ombudsmanı Ve Türkiye Kamu Denetçiliği Kurumu: Mukayeseli Bir İnceleme”, **TAAD**, Yıl:8, Sayı:31, ss.65-96.

PUBLIC DEFENDER OF RIGHTS. **Discrimination**, <https://www.ochrance.cz/en/discrimination/> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

SARIER, Burcu (2010). **Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu: Ombud(sman)**, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.

STEPHENSON, Mary-Ann (2018). **A Guide to Gender-Responsive Budgeting What is gender-responsive budgeting?**, OxfamWomen's Budget Group <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-responsive-budgeting-620429> (Erişim Tarihi: 20.04.2018).

SWEDEN SVERIGE. **Gender Equality in Sweden**, <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/> (Erişim Tarihi:23.04.2018).

ŞEREN KURULAR, Gamze Yıldız (2016). **Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Stratejisi Doğrultusunda Bir Maliye Politikası Aracı Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı& Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2015). **Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması**, Ankara, <http://www.hips.hacettepe.edu.tr/KKSA-TRAnaRaporKitap26Mart.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.12.2015).

TC. ANAYASASI

TEIGEN, Mari (1999). “Documenting Discrimination: A Study of Recruitment Cases Brought to the Norwegian Gender Equality Ombud”, **Gender, Work&Organization***,* Vol.6, Issue 2, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1468-0432.00073> (23.04.2018), ss.91-105.

THE OFFICE OF THE EQUAL OPPORTUNITIES OMBUDSPERSON. **About Office**, <http://www.lygybe.lt/en/about> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

1. Ombudsman Public Defender of Rights. **History and Background of the Institution of Ombudsman**, <https://www.ochrance.cz/en/history-of-the-institution-of-ombudsman/> (Erişim Tarihi: 21.04.2018). [↑](#footnote-ref-1)
2. , Burcu Sarıer (2010). **Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu: Ombud(sman)**, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara. s.13. [↑](#footnote-ref-2)
3. M. Akif Özer (2017). “Avrupa Ombudsmanı Ve Türkiye Kamu Denetçiliği Kurumu: Mukayeseli Bir İnceleme”, **TAAD**, Yıl:8, Sayı:3, s.66. [↑](#footnote-ref-3)
4. , Gamze Yıldız Şeren Kurular (2016). **Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Stratejisi Doğrultusunda Bir Maliye Politikası Aracı Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme**, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, s.9. [↑](#footnote-ref-4)
5. Mary-Ann Stephenson (2018). **A Guide to Gender-Responsive Budgeting What is gender-responsive budgeting?**, OxfamWomen's Budget Group <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-responsive-budgeting-620429> (Erişim Tarihi: 20.04.2018), s.1 [↑](#footnote-ref-5)
6. Şeren Kurular (2016), s.15-16. [↑](#footnote-ref-6)
7. Alper Doğan (2013). “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme”, **KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, 10 (2), <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/107787> (Erişim Tarihi: 20.04.2018), s.93. [↑](#footnote-ref-7)
8. Harun Cansız (2009). **Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı ve Türkiye’ye İlişkin Öneriler**, Gazi Kitabevi, Ankara, s.343. [↑](#footnote-ref-8)
9. Government Offices of Sweden. **The Equality Ombudsman (DO),** <http://www.government.se/government-agencies/equality-ombudsman-do/> (Erişim Tarihi: 20.04.2018). [↑](#footnote-ref-9)
10. Şeren Kurular (2016), s.15-16. [↑](#footnote-ref-10)
11. European Commission. **The European Network of Equality Bodies**, <https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies_en> (Erişim Tarihi: 24.04.2018). [↑](#footnote-ref-11)
12. Equinet. **Equinet at a Glance,** [**http://www.equineteurope.org/-About-us-**](http://www.equineteurope.org/-About-us-) **,** ( Erişim Tarihi: 23.04.2018) [↑](#footnote-ref-12)
13. Sweden Sverige, **Gender Equality in Sweden**, <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/> (Erişim Tarihi: 23.04.2018) [↑](#footnote-ref-13)
14. Equinet. **Equality Ombudsman – Sweden**, <http://www.equineteurope.org/> (Erişim Tarihi: 23.04.2018) [↑](#footnote-ref-14)
15. Equinet. **Equality Ombudsman – Sweden**, <http://www.equineteurope.org/> (Erişim Tarihi: 23.04.2018) [↑](#footnote-ref-15)
16. İlgili yasaya göre ayrımcılık şu unsurları içermektedir: Cinsiyet, Transseksüel kimlik veya ifade, Etnik köken, Din veya diğer inanç, Engelli, Cinsel yönelim, yaş Bkz: Diskrimineringsombudsmannen (2011). **About the Equality Ombudsman**, s.7. [↑](#footnote-ref-16)
17. Diskrimineringsombudsmannen (2011). **About the Equality Ombudsman**, <http://www.do.se/>, (Erişim Tarihi: 23.04.2018), s.5. [↑](#footnote-ref-17)
18. Equinet. **Finland: Ombudsman for Equality**, <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=25&hash=8d5a78474a2d46036e734155dcdd3758c120e793&redirect=%23SELF> (Erişim Tarihi: 23.04.2018), [↑](#footnote-ref-18)
19. Equinet (2017). **Calendar 2017**, <http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/calendar_8_web.pdf> , (Erişim Tarihi: 23.04.2018), s.3. [↑](#footnote-ref-19)
20. Mari Teigen (1999). “Documenting Discrimination: A Study of Recruitment Cases Brought to the Norwegian Gender Equality Ombud”, **Gender, Work&Organization***,* Vol.6, Issue 2, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1468-0432.00073> (Erişim Tarihi: 23.04.2018), s.91. [↑](#footnote-ref-20)
21. Equinet. **Norway: Equality and Anti-discrimination Ombud**, <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=28&hash=492aea7edd4640c5969372174ed9ebdf746fafd7&redirect=%23SELF> (Erişim Tarihi: 23.04.2018), [↑](#footnote-ref-21)
22. Equinet (2017), s.12. [↑](#footnote-ref-22)
23. Equinet. **Croatia: Gender Equality Ombudwoman**, <http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=27&hash=05f475f69e68992ee705b408ea6750dcea5b4946&redirect=%23SELF> (Erişim Tarihi: 23.04.2018) [↑](#footnote-ref-23)
24. Equinet, **Croatia: Gender Equality Ombudwoman**. [↑](#footnote-ref-24)
25. Equinet (2017), s.8. [↑](#footnote-ref-25)
26. EIGE. **The Greek Ombudsman (Department of Gender Equality),** <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/structures/greece/greek-ombudsman-department-gender-equality> (23.04.2018) [↑](#footnote-ref-26)
27. EIGE, **The Greek Ombudsman (Department of Gender Equality)** [↑](#footnote-ref-27)
28. Equinet, **Greek Ombudsman**, <http://www.equineteurope.org/> (Erişim Tarihi: 23.04.2018), [↑](#footnote-ref-28)
29. Equinet, **Greek Ombudsman**. [↑](#footnote-ref-29)
30. Çevre, kentsel planlama, arazi kullanımı gibi. [↑](#footnote-ref-30)
31. Sunulan kamu hizmetleri ile ilgili. [↑](#footnote-ref-31)
32. Equinet (2018), **Calendar 2018**, <http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/equinet_calendar_2018.pdf> (Erişim Tarihi: 24.04.2018), s.4. [↑](#footnote-ref-32)
33. Equinet, **Great Britain: Equality and Human Rights Commission**, <http://www.equineteurope.org/Great-Britain-Equality-and-Human>, (Erişim Tarihi: 24.04.2018) [↑](#footnote-ref-33)
34. Equality and Human Rights Commission, **What we do?,** <https://www.equalityhumanrights.com/en/about-us/what-we-do> (Erişim Tarihi: 24.04.2018) [↑](#footnote-ref-34)
35. Equinet (2017), s.4. [↑](#footnote-ref-35)
36. NCPE, **The Functions of the Commission**, [https://ncpe.gov.mt/en/Pages/About\_Us/Functions.aspx#](https://ncpe.gov.mt/en/Pages/About_Us/Functions.aspx), (Erişim Tarihi: 24.04.2018) [↑](#footnote-ref-36)
37. NCPE. [↑](#footnote-ref-37)
38. Equinet, **Malta: National Commission For The Promotion of Equality**, <http://www.equineteurope.org/National-Commission-for-the> (Erişim Tarihi: 24.04.2018) [↑](#footnote-ref-38)
39. Equinet (2017), s.13. [↑](#footnote-ref-39)
40. Public Defender of Rights, Discrimination, <https://www.ochrance.cz/en/discrimination/> , (Erişim Tarihi: 24.04.2018). [↑](#footnote-ref-40)
41. Equinet, Czech Republıc: Publıc Defender Of Rights, <http://www.equineteurope.org/Office-of-the-Public-Defender-of> (Erişim Tarihi: 24.04.2018) [↑](#footnote-ref-41)
42. Equinet (2017), s.10. [↑](#footnote-ref-42)
43. Equinet, **Lithuania: Office of the Equal Opportunities Ombudsperson**, <https://translate.google.com.tr/#en/tr/OFFICE%20OF%20THE%20EQUAL%20OPPORTUNITIES%20OMBUDSPERSON> (Erişim Tarihi: 24.04.2018) [↑](#footnote-ref-43)
44. The Office of the Equal Opportunities Ombudsperson, **About Office**, <http://www.lygybe.lt/en/about> (Erişim Tarihi: 24.04.2018) [↑](#footnote-ref-44)
45. Equinet (2017), s.5. [↑](#footnote-ref-45)
46. Equinet, Estonia: Gender Equality and Equal Treatment Commissioner, <http://www.equineteurope.org/Gender-Equality-and-Equal> (Erişim Tarihi: 28.04.2018) [↑](#footnote-ref-46)
47. Equinet (2017), s.9. [↑](#footnote-ref-47)
48. TC. Anayasası Md.74. [↑](#footnote-ref-48)
49. 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6328.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018), md.1. [↑](#footnote-ref-49)
50. T.C.Anayasası Md.10 [↑](#footnote-ref-50)
51. 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6328.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018) [↑](#footnote-ref-51)
52. Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 28.03.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28601 (mükerrer)<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/711KAMU-DENETCILIGI-KURUMU-KANUNUNUN-UYGULANMASINA-ILISKIN-USUL-VE-ESASLAR-HAKKINDA-YONETMELIK.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018) [↑](#footnote-ref-52)
53. KDK, **Kadın Hakları ve Ombudsmanlık**, Çalıştay Raporu, Ankara, 2017, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2018/02/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf> (28.04.2018), s.6. [↑](#footnote-ref-53)
54. KDK, **Kadın Hakları ve Ombudsmanlık**, s.6. [↑](#footnote-ref-54)
55. KDK (2018). **Yıllık Rapor 2017**, Ankara, <https://www.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2016/06/2017-y%C4%B1ll%C4%B1k-rapor-SON-PDF.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018).s.132. [↑](#footnote-ref-55)
56. KDK (2017), **Kadın Hakları ve Ombudsmanlık**, Çalıştay Raporu, Ankara, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2018/02/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf> (28.04.2018), s.15. [↑](#footnote-ref-56)
57. KDK (2018), **Yıllık Rapor 2017**, s.580. [↑](#footnote-ref-57)
58. KDK (2018), **Yıllık Rapor 2017**, ss.122-126. [↑](#footnote-ref-58)
59. KDK (2018), **Yıllık Rapor 2017**, s.125. [↑](#footnote-ref-59)
60. T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı& Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2015). **Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması**, Ankara, <http://www.hips.hacettepe.edu.tr/KKSA-TRAnaRaporKitap26Mart.pdf> , (Erişim Tarihi: 21.12.2015), s.162. [↑](#footnote-ref-60)
61. KDK, **Ombudsman ve Kadın**, Faaliyetler, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/faaliyetler/> (Erişim Tarihi:28.04.2018) [↑](#footnote-ref-61)
62. Çalıştaya 37 kadın derneğinden katılım sağlanmıştır. [↑](#footnote-ref-62)
63. Bkz: KDK (2017), **Kadın Hakları ve Ombudsmanlık**, Çalıştay Raporu, Ankara, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2018/02/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018) [↑](#footnote-ref-63)
64. “En Mağdur Mülteciler: Kadınlar ve Çocuklar ve Göçe Bağlı Olarak Yabancı Düşmanlığı” başlıklı oturum düzenlenmiştir. [↑](#footnote-ref-64)
65. KDK (2018), **Yıllık Rapor 2017**, s.579. [↑](#footnote-ref-65)