

Kadın-Erkek Eşitliği ve Ayrımcılık Yasağı Bağlamında Türkiye Eşitlik ve İnsan Hakları Kurumu'nun Yetkileri

*Emine Cin Karagöz**

Özet

İnsan hakları, insanın insan olmaktan kaynaklanan ve insan onurunun gereği olarak sahip olduğu devredilemez ve vazgeçilemez haklar bütünüdür. Bu tanımdan anlaşılacağı üzere tek başına insan olarak var olmak, kişilerin hak ve özgürlüklere sahip olması adına yeterli görülmektedir. Kadın hakları, insan haklarına bağlı ve onun gelişimiyle paralellik arz eden bir konu olduğundan insan haklarından bağımsız düşünülemez. Ancak insan haklarının gelişim sürecinde kadın hakları uzunca bir süre ihmal edilmiştir. Kadınların erkekler ile eşit haklara kavuşması uzun bir zaman zarfında gerçekleşmiştir.

Hukuk devletinde yargı kararları, insan haklarının korunması ve rejiminin geliştirilmesi için büyük önem arz etmektedir. Anayasa Mahkemesi başta olmak üzere idari yargı ve adli yargının yargısal denetimi, toplumda insan haklarının korunması ve geliştirilmesi bilincini arttırmaktadır. Yargısal denetimin yanısıra insan haklarının korunması ve rejiminin geliştirilmesi için ulusal ve uluslararası boyutlarda koruyucu mekanizmalar da öngörülmektedir. Bu bağlamda ülkemizde 1990'lı yıllardan itibaren insan haklarını korumak ve insan onuruna yaraşır bir şekilde hak ve özgürlüklerden yararlanmanın sağlanması için çeşitli müesseseler oluşturulmuştur. Bu çerçevede son olarak 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu yürürlükten kaldırılarak Başbakanlıkla ilişkili Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

Kurum'un amacı, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, hukuken teminat altına alınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi, işkence ve kötü muamele ile mücadele, eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması ve tüm bu konulara ilişkin olarak uluslararası sözleşmelerin, ilkelerin ve standartların ülkede uygulanabilmesi için ulusal

* Dr. Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi, İdare Hukuku Anabilim Dalı.
ecin2005@hotmail.com

Makalenin gönderilme tarihi: 21.02.2017; Kabul tarihi: 19.03.2017.

bir önleme mekanizması görevini yerine getirmektir. Kurum'un amacı bu şekilde belirlenmekle birlikte ülkemizde halen hak ve hürriyetlerden yararlanmada kadın-erkek eşitliği sağlanamamış, ayrımcılık yasağı tam olarak hayata geçirilememiştir. Özellikle istihdam alanında gerek kamusal alanda gerekse özel sektörde kadın erkek eşitliği ve fırsat eşitliği yeterince gerçekleştirilememektedir. Çalışmamızda, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu incelenerek hak ve hürriyetlerden yararlanmada kadınlar aleyhine gerçekleştirilen cinsiyet temelli ayrımcılığın ve eşitsizliğin önlenmesi bağlamındaki Kurum'un yetkileri üzerinde durulacaktır.

Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık yasağı, insan hakları, kadın-erkek eşitliği, eşitlik ilkesi.

Turkish Human Rights and Equality Institution's Jurisdiction in The Context of Equality of Women and Men and Non-Discrimination

Abstract

Human rights arises from being human and as a necessity of dignity these rights defined as an inalienable rights. As it can be understood from this definition, putting alone to be a human is enough to have rights and freedoms. Since women's rights are part of human rights and having parallelness with it; it can not be consider without human rights. However, during human rights development process, women rights was neglected in a long term period. And it has been a long time for women to get equal rights with men.

In a state under the rule of law without regarding any criteria based on gender, nation, language, religion, political and social status; all citizens benefit from rights stated in the constitution. In this context, on the matter of benefit from rights and freedoms which are arose from constitution; any situation against to the women's rights is also against to the human rights.

In the state under rule of law adjudication decisions gets higher importance for protecting human rights and improving the regime. Notably, constitutional court, judicial review of the administrative procedure and judicial justice increases the public awareness on the protection and improvising of human rights. In addition to the judicial justice, national and international scale protection mechanisms provided for protecting human rights and improving the regime. In this context in order to protect human rights and to enable a life with dignity where human can benefit of rights and freedoms in Turkey

during mid-1990s some institutionalisations realized. In this context, lately 6332 numbered Turkey Human Rights Institution Act abolished and in relation with premiership Turkey Human Rights and Equality Institution established. The aim of the institution is the protecting and developing human rights, inhibiting discriminating when benefitting from rights and freedoms which secured with law, struggle with torture and abuse, securing being equally treated and in this context in order to enable international acts turn into national regulations, to imply those principles and standards establishing national preventing mechanism

In this study on the benefitting of the granted rights and freedoms we will examine specifically employment aspects of women and men equality, forbidding discrimination and equality of opportunity starting from this institution's targets and go on.

Key words: Non-discrimination, human rights, the equality of woman and man, equality principle.

Giriş

İnsan hakları mevzuatının temel dinamiklerinden birisini oluşturan eşitlik ilkesi, özgürlüklerin gerçekleşme koşulu ve teminatı olarak genel bir kurucu ilkedir.¹ Sözcük anlamı itibariyle iki şeyin aynı ya da özdeş olması anlamına gelen gerçek eşitlik, hukuksal eşitlik ile aynı anlamı ifade etmemektedir. Hukuksal eşitlik, özdeş durumlarda aynı çözümlerin farklı durumlarda ise farklı işlemlerin uygulanması anlamına gelmektedir. Eşitlik ilkesi, bir taraftan hukuk kurallarının genel olmasını, diğer taraftan bireylere eşit davranılmasını gerektirmektedir.² Eşitlik ilkesinin uygulama alanları kanun önünde eşitlik, kadın erkek arasında eşitlik, eğitim ve fırsat eşitliği, kamu hizmetine girişte eşitlik şeklinde sıralanmaktadır.³

Eşitlik, insanlık tarihinin gelişimi boyunca içerisinde bulunulan döneme göre farklı şekillerde algılanmıştır. Antik dönem ve Ortaçağ siyasi sistemleri eşitliği kurucu bir ilke olarak görmemiştir. Ancak feodal toplum yapısının aşınmaya başlaması ile birlikte eşitlik, sosyal yaşamı düzenleyen bir ilke olarak ortaya çıkmış ve nihayet Fransız Devrimi'nin "eşitlik, kardeşlik, özgürlük sloganı" ile tüm dünyada yankı bulmuş ve geleceğin siyasi sistemlerinin il-

¹ Şeref İba, "Eşitlik ve Pozitif Ayrımcılık Kavramları Yönünden Dokuzuncu Anayasa Değişikliği", *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt: 39, Sayı: 1, Mart 2006, s. 2.

² Hasan Tunç, Ender Ethem Atay, "Kamu Hukukunda Eşitlik İlkesi", *Türk Hukuk Dünyası*, Mayıs 2000, s. 53; Mustafa Erdoğan, *Anayasal Demokrasi*, Ankara 1997, s. 79.

³ Ö. İbrahim Kaboğlu, *Özgürlükler Hukuku*, Ankara 2002, s. 20.

ham kaynağı olmuştur.⁴ Fransız Devrimi ile ivme kazanan eşitlik taleplerine paralel biçimde kadınların hak talepleri de yükselişe geçmiştir.

Uluslararası temel insan hakları belgelerinin başucu hükümlerinden biri olan ayrımcılık yasağı ile hukuksal eşitlik ilkesi iç içe geçmiş kavramlardır. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı; aynı gerçeğin birbirinden ayrılamaz biri olumlu diğeri olumsuz iki yüzünü oluşturan, açıkça belirtilmeyen durumlarda dahi örtülü olarak birbirini içeren hatta birbirinin onusuz olmaz koşulunu oluşturan ilkelerdir.⁵ Netice itibarıyla her tür ayrımcılığa karşı temel hareket noktası eşitlik talebidir. Böyle olmakla birlikte, hukuksal eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının yöneldiği kişiler farklılık arz etmektedir. Hukuksal eşitlik diğeri bir ifadeyle kanun önünde eşitlik bireye tanınan bir hak olmasına karşın, ayırım gözetmeme ilkesi devletin üstlendiği bir yükümlülüktür.⁶

Eşitlik ilkesi, aynı durumda olanlara eşit bir biçimde davranılmasını ve farklı durumda olanlara farklı muamele yapılmasını gerektirir ki, bu gerekçelere objektif ve haklı bir neden olmaksızın uymamak ayrımcılık yaratmak şeklinde yorumlanmaktadır.⁷ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları da ayrımcılık yasağını bu şekilde yorumlamaktadır.⁸

İnsan haklarına saygılı bir hukuk devletinde cinsiyet temelli, ırk, dil, din, siyasi ve sosyal statü temelli hiçbir ayırım gözetilmeksizin tüm vatandaşlar Anayasa'da öngörülen hak ve özgürlüklerden yararlanmaktadır.⁹ Bu bağlamda Anayasa'da öngörülen hak ve özgürlüklerden yararlanmada kadınlar aleyhine gerçekleştirilen her türlü ayrımcılık ve eşit muamele yasağına aykırılık hukuka ve insan haklarına aykırıdır.

Kadınların erkeklerle eşit olma ve kamusal alana eşit oranda katılım talepleri 20. yüzyılın ilk yarısı boyunca yasal düzenlemelerle gerçekleştirilmiştir. Bu bağlamda mülkiyet hakkı, eğitim hakkı, seçme/seçilme hakkı, evlilikte

⁴ Levent Korkut, *Ayrımcılık Karşıtı Hukuk*, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara 2009, s. 13.

⁵ Mesut Gülmez, *İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye*, Belediye İş Sendikası, Ankara 2009, s. 9; Mesut Gülmez, "İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/2, s. 221.

⁶ Gökçen Alpkaya, "Uluslararası Hukukta Kadının Durumuna İlişkin Bazı Veriler", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Gündüz ÖKÇEN'e Armağan, C: 47, S: 1-2, Y: 1992, s. 13.

⁷ Yılmaz Aliefendioğlu, "Eşitlik İlkesi", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. İlhan Akın'a Armağan*, İstanbul 1999, s. 80.

⁸ Sibel İnceoğlu, "Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Y: 2006/4, s. 56.

⁹ Durmuş Tezcan, Mustafa Ruhan Erdem, Oğuz Sancakdar, Rifat Murat Önok, *İnsan Hakları El Kitabı*, Kasım 2016, s. 29.

ve boşanmada yasal eşitlik hakkı kazanılmaya başlanmıştır.¹⁰ Yasal düzenlemelerle gerçekleştirilen kazanımlara rağmen cinsiyet temelli ayrımcılık ve eşitsizlikler tam anlamıyla yok edilememiştir. Cinsiyet temelli ayrımcılığın önüne geçilebilmesi ve eşitlik ilkesinin gerçekleştirilmesi için ulusal idari denetim mekanizmalarına da ihtiyaç duyulmuştur. Bu bağlamda kamu tüzel kişiliğine sahip, icrai karar alma ve uygulama yetkisi ile donatılan, özellikle de idari yaptırım kararı uygulayabilen Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, ulusal insan hakları koruma mekanizması olarak kurulmuştur.

1. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun Yetkileri

Ülkemizde 1990'lı yıllardan itibaren insan haklarının korunması ve rejiminin geliştirilmesine yönelik kurumsallaşma çabası günümüzde de halen devam etmektedir. Geçtiğimiz süreçte her ne kadar Türkiye İnsan Hakları Kurumu kurulmuş ise de, Kurum'a yönelik eleştiriler ve tartışmalar sona ermemiştir. Özellikle eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı konularında yaşanan gelişmeler üzerine, Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na yapılan eleştiriler de dikkate alınarak yeni bir yapılanmaya gidilmiş, 6332 sayılı Kanunla kurulan Türkiye İnsan Hakları Kurumu kaldırılmış ve 6701 sayılı Kanunla Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.¹¹

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, idari teşkilat içerisinde yer alan, iyi yönetim ilkesinin gerçekleştirilmesini sağlayan, idarenin yargı dışı denetim yollarından birisini oluşturmaktadır. Bu bağlamda idarenin fırsat eşitliğine aykırı uygulamaları ve cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı yönündeki iddialar nedeniyle Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na başvuru yapılmaktadır. Söz konusu başvurular yolu ile ya da Kurum'un re'sen yaptığı incelemeler üzerine idarenin denetimi gerçekleştirilmekte ve iyi yönetim ilkesinin bir gereği olan ayrımcılık yasağı ilkesi hayata geçirilmektedir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu incelendiğinde Kurum'un kamu tüzelkişiliğine sahip olduğu görülmektedir. Kamu tüzelkişiliğine sahip olmanın sonucu olarak Kurum, kamu gücü kullanmakta, idari işlem tesis edebilmekte, yargılamada davacı ya da davalı sıfatıyla yer alabilmekte, kamu mallarına sahip olmakta ve kamu görevlisi istihdam edebilmektedir. Nitekim 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun'unda Kurum'un personelini atama yetkisi düzenlenmiş ve idari ve mali bağımsızlığına ilişkin çerçeve genel hatlarıyla çizilmiştir.¹²

¹⁰ Burcu Sarier, *Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu Omбуд (sman)*, Ankara 2010, s. 45.

¹¹ Hayrettin Eren, *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu*, Ankara 2016, s. 73.

¹² A.k., s. 82.

Kamu tüzelkişiliğine sahip olmanın önemli bir sonucu olarak devlet tüzel kişiliği ile Kurum arasında hiyerarşi ilişkisi bulunmamaktadır. Bu nedenle devlet tüzel kişiliği içerisinde yer alan hiçbir makam Kurum'a emir ve talimat veremez ve Kurum'un kararları üzerinde hiyerarşik yetki kullanamaz. Ancak idarenin bütünlüğü ilkesinin gerçekleştirilebilmesi için Kurum, Başbakanlık ile ilişkilendirilmiştir. İlişkili kuruluş kavramı ile Kurum'un görevlerini bağımsız bir şekilde yerine getirmesi amaçlanmaktadır. Doktrinde Kurum'un Başbakanlıkla ilişkilendirilmesi eleştirilmekte, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun da Türkiye Kamu Denetçiliği Kurumu gibi yasama organı ile ilişkilendirilmesinin gerektiği ifade edilmektedir.¹³

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile Türkiye İnsan Hakları Kurumu ile İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarına yöneltilen “yaptırımsızlık” eleştirisi bertaraf edilerek, ayrımcılık yasağının ihlali halinde 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 25. maddesi uyarınca ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında idari para cezası uygulama yetkisi verilmektedir.¹⁴ Bağımsızlık dışında bağlayıcı karar alamadıkları için otorite kavramı da sorunlu olan ve icrai karar alma yetkisi bulunmayan “İnsan Hakları Kurumu” ve “Kamu Denetçiliği Kurumu”na karşı¹⁵ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun icrai karar alma yetkisi bulunmaktadır.

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlali ile sınırlı olarak verilen idari yaptırım kararı ile ulusal önleme mekanizması görevini de üstlenen Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu insan hakları ihlallerini önlemeye çalışmaktadır. Avrupa Doğru İdari Davranış Yasası'nın¹⁶ 4. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağı ilkesi bu şekilde hayata geçirilmektedir.¹⁷ Bu düzenlemeden anlaşılacağı üzere kamu tüzel kişiliğine sahip olan İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, ayrımcılık yasağıyla etkin mücadele amacıyla idari yaptırım uygulama yetkisiyle donatılmıştır.¹⁸

Kurum'un idari yaptırım uygulama yetkisinin hukuki çerçevesi Kanun'un 25. maddesinde düzenlenmektedir. Buna göre “Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve

¹³ A.k., s. 84.

¹⁴ Bahtiyar Akyılmaz, Murat Sezginer, Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, Ankara-İstanbul 2016, s. 565.

¹⁵ Hasan Nuri Yaşar, *İdare Hukuku Genel Esaslar*, İstanbul 2016, s. 201-202.

¹⁶ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Bahtiyar Akyılmaz, “İyi Yönetim ve Avrupa İyi Yönetim Yasası”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:7, S:1-2, (Haziran-Aralık 2003), s. 155 vd.

¹⁷ Akyılmaz, Sezginer, Kaya, *a.g.e.*, s. 566.

¹⁸ Eren, *a.g.e.*, s. 131.

çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk Lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. İdari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması halinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilir.”

Kanun'un ispat yükü başlıklı 21. maddesine göre “münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekmektedir”. İspat yükünü tersine çeviren bu düzenleme ayrımcılık yasağının ihlali iddiasında bulunan kişinin hukuki korunmasının sağlanması açısından son derece olumlu bir adımdır. Şöyle ki; hukukta iddia sahibinin iddiasını ispat etmekle yükümlü olması şeklindeki kurala¹⁹ ağırlık verilmesinin zarar görenin aleyhine neticeler doğurması, adalet ve hakkaniyet duygularını rencide etmesi gibi bir durum söz konusu olduğunda ispat külfetinin yer değiştirmesi kabul edilmektedir.²⁰ Somut olayda gerçeğin tam olarak ortaya konulamaması nedeniyle yüksek bir olasılığın gerçeğin yerine ikame edilmesi anlamına gelen karinelere²¹ yolu ile ayrımcılık iddiasında bulunan ilgilinin ispat yükü hafifletilmekte, ayrımcılık yasağının ihlal edilmediğini ispat yükü karşı tarafa geçmektedir. Burada amaç, taraflar arasındaki eşitsizliğin karine yoluyla dengelenmesi ve ihlal iddiasında bulunan kişinin ispat güçlüğü düşünülerek ispat yükünün hafifletilmesidir.²²

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun amacı insan haklarının korunması ve rejiminin geliştirilmesi olduğu için, Kurum toplumsal yaşamın her alanında her kategorideki insan hakları ihlallerinin önlenmesi için görev ifa etmektedir. Kanun'un çeşitli hükümlerinde²³ belirtildiği üzere Kurum, top-

¹⁹ Türk Medeni Kanunu m. 6: “Kanunda aksine bir hüküm bulunmadıkça, taraflardan her biri hakkını dayandırdığı olguların varlığını ispatla yükümlüdür”.

²⁰ Emine Cin Karagöz, “*İdare Hukukunda Karine ve Varsayım*”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2016, s. 147.

²¹ A.k., s. 68.

²² A.k., s. 68.

²³ 6701 sayılı İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu m. 26: “İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğitimi, Kurum personeli veya insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğiticileri tarafından verilir. Eğiticilerin nitelikleri, çalışma usul ve esasları ile eğiticilere verilecek ücret Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak yönetmelikle düzenlenir.”

lumda insan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik bilincin artırılabilmesi için projeler gerçekleştirme ve eğitimler vermektedir. Kurum'un istihdam ettiği uzmanları aracılığıyla gerçekleştirdiği projeler ve verdiği eğitimlerden yola çıkılarak görülmektedir ki; Kurum özellikle kadına yönelik şiddet, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın-erkek fırsat eşitliği konuları üzerinde durmaktadır.²⁴ Kadına yönelik şiddet, kadın-erkek fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliği konuları üzerinde hassasiyetle durulmasının temelinde, ülkemizde kadının başta yaşam hakkı olmak üzere pek çok hak ve özgürlüğünün korunamaması yatmaktadır. Anayasal ve yasal düzenlemelere karşın halen kadın erkek eşitliği toplumsal yaşamın her alanında sağlanamamaktadır. Kültürel, dinsel ve geleneksel inançlar ve önyargılar hukuk kurallarının ihlaline haklı gerekçe olarak ileri sürülmektedir. Ülkemizin önemli sorunlarından birisi böylece gün yüzünde dururken, bu gerçeği değiştirmek adına Kurum'un eğitim, araştırma ve geliştirme görevi büyük önem arz etmektedir. Eğitim, kadına karşı ayrımcılık yasağını ihlal eden uygulamaları ortadan kaldırmak ve tekrarını önlemek üzere temel bir araç olarak değerlendirilmelidir. İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirme faaliyeti yürütülmelidir.²⁵

Kurum'un önemli yetkilerinden birisi olan uzlaştırma yetkisi, Kanun'un 18. maddesinde düzenlenmektedir. Bu hükme göre Kurum, insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlali iddiasında bulunan taraf ile ihlal iddiasına muhatap olan karşı tarafı uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi mağdura belli bir tazminatın ödenmesi şeklinde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ya da kovuşturmada ya da delil olarak kullanılamaz. Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur.

Alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisi olan uzlaşma, uyuşmazlığın taraflarından bağımsız ve objektif konumda bulunan üçüncü kişinin, uyuşmazlığın taraflarına çeşitli çözüm önerileri sunması ve ortaya çıkan somut çözüm önerilerinden biri üzerinde tarafların mutabakatını sağlamaya

²⁴ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu tarafından TÜLOMSAŞ çalışanlarına yönelik Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Eğitimi Eskişehir'de 11.12.2015'te ve 22.12.2016 tarihlerinde gerçekleştirilmiştir. Ayrıntılı bilgi için bakınız: <http://www.tihk.gov.tr/tr/>. (Erişim Tarihi: 15.02.2017).

²⁵ Eren, *a.g.e.*, s. 125.

yönelik bir yöntemdir.²⁶ Uzlaşma müessesesi ile yargı makamlarına gitmeden uyuşmazlığın dostane bir şekilde çözülmesi sağlanmakta ve yargının iş yükü hafifletilmektedir. Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının tercih edilmesinin nedeni, mahkemelerin artan iş yükü nedeniyle zamandan tasarruf etme isteği, yargılama giderlerinin yüksek olması ve iş yükü nedeniyle adaletin geç tecelli etmesidir.²⁷ Alternatif uyuşmazlık çözüm yollarının tercih edilmesinin diğer bir nedeni ise, özellikle iş hukuku alanında işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin kişisel nitelik taşıması ve açılacak davaların bu ilişkiye zarar vererek yıkılmasına neden olacağı gerçeğinden hareketle alternatif uyuşmazlık çözüm yöntemlerinden birisi ile çözüme kavuşturulmasında fayda bulunmasıdır.²⁸

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 2. maddesinin (k) bendi ve 19. maddesinin 2. fıkrasına²⁹ göre Kurum, ulusal önleme mekanizması olarak kişilerin özgürlüklerinden yoksun bırakıldığı yerlere düzenli ziyaretler yapma yetkisine de sahiptir. Bu yetkinin etkili bir şekilde yerine getirilebilmesi için en etkili yöntem, kişilerin özgürlüklerinden yoksun bırakıldıkları yerlere yapılacak habersiz ziyaretlerdir.³⁰ Kanun'un 2. maddesinde düzenli ziyaretlerden söz edilmektedir. Oysa düzensiz ziyaretler, insan hakları ihlalini durdurma potansiyeli açısından daha işlevsel bir araç olacaktır.³¹

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 19. maddesinde Kurum'un ihlal iddialarını inceleme yetkisi ve kapsamı düzenlenmektedir. Buna göre, insan hakları ve eşitlik uzmanları, uzman yardımcıları ve Başkan tarafından görevlendirilen diğer personel, Başkan'ın yetkilendirmesi halinde, tüm kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden ilgili bilgi ve belgeleri istemeye, incelemeye ve bunların örneklerini almaya, ilgililerden yazılı ve sözlü bilgi almaya, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma

²⁶ Ramazan Çağlayan, *İdari Yargılama Hukuku*, Ankara 2016, s. 155; Süha Tanrıver, "Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Çözüm Yolları", *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: 64, Ankara 2006, s. 153; Zehra Odyakmaz, Serkan Çınarlı, *İdari Uyuşmazlıklarda Yargı Öncesi Çözüm Usullerinin Uygulanabilirliği*, Ankara 2013, s. 31.

²⁷ Fatma Başterzi, "Eşitlik Kurumu, Bir Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Modeli", *TİSK Akademi*, C: 2, S: 3, 2007/1, s. 142.

²⁸ A.k., s. 143.

²⁹ 6701 sayılı Kanun m. 19/2: "...özürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişi ya da kişilerle görüşmeye yetkilidir. Kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun ziyaretlerini kolaylaştırmak ve taleplerini gecikmeksizin yerine getirmek zorundadırlar."

³⁰ Eren, *a.g.e.*, s. 121.

³¹ Kerem Altıparmak, *Köprüden Önce Son Çıkış: Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanun Tasarısı'nın Eleştirel Değerlendirmesi*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi, *İnsan Hakları Çalışma Metinleri: XIII*, Ankara 2010, s. 42, Eren, *a.g.e.*, s. 122.

altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişi ya da kişilerle görüşmeye yetkilidir. Kurum'un inceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak gerekçesini belirterek istediği bilgi ve belgelerin, bu talebin tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz gün içinde verilmesi zorunludur. Kurum'un inceleme ve araştırma yetkisini etkili bir şekilde kullanabilmesi için düzenleyici süreler öngörülmesi, etkili bir soruşturma yapılmasına zemin hazırlamaktadır. Ancak uzmanların ve uzman yardımcılarının ihlal iddiası incelemelerinde ancak Başkan'ın yetkilendirmesi halinde araştırma ve inceleme yetkilerini kullanabilmeleri eleştiriye açık bir düzenlemedir.³² Zira ihlal iddiasına yönelik etkili bir soruşturmanın yürütülebilmesi için, uzmanların özellikle acil bilgi ihtiyacı olan durumlarda ivedilikle harekete geçmesi gerekmektedir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 20. maddesine göre Kurum'un inceleme ve araştırma görevi çerçevesinde ileri derecede teknik ve mali uzmanlık bilgisi gerektiren konularla ilgili olarak bilirkişi görevlendirme ve tanık dinleme yetkisi bulunmaktadır. Ayrımcılık yasağının önlenmesi bağlamında özellikle istihdam alanında cinsiyet temelli ayrımcılığın önüne geçilmesi noktasında ve ayrımcılık türlerinden birisini oluşturan mobbingin ispatında tanık delili büyük önem arz etmektedir.³³ Bu çerçevede kurumlarda bulunan güvenlik kameraları da delil olarak değerlendirilebilecektir.³⁴ Kurum'a tanınan bilirkişi görevlendirme ve tanık dinleme yetkisi, eşit muamele ilkesinin ve ayrımcılık yasağının gerçekleştirilebilmesi için önemli bir yere sahiptir. Zira söz konusu yetkiler ile etkili bir idari denetim gerçekleştirilmekte ve ispat kolaylığı sağlanarak ayrımcılığın ve insan hakları ihlallerinin ortaya konulması kolaylaştırılmaktadır.

2. Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmadığı, Ayrımcılık Yasağının İhlal Edildiği Alanlar

Eşit muamele ilkesine aykırılık oluşturan davranış biçimlerinin bir kısmı Avrupa Birliği Konsey Direktiflerinde yer almış, diğer bir kısmı ise eşitlik kurumlarına yapılan başvurular ile tespit edilmiştir.³⁵ Buna göre, ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık, Müslümanlara karşı ayrımcılık, Yahudi düşmanlığı, cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, evli çiftlerin farklı ülkelere gönde-

³² Eren, *a.g.e.*, s. 120; Altıparmak, *a.g.e.*, s. 42.

³³ Atilla Erkal, *İdare Hukukunda Mobbing*, Ankara 2015, s. 197.

³⁴ *A.k.*, s. 197.

³⁵ Zehra Odyakmaz, Bayram Keskin, Yusuf Deniz, "6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I", *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 7. Sayı, s. 721.

rilmesi, mültecilerin yerleşim bölgelerinden tahliye edilmesi transseksüellerin fişlenmesi örnekleri eşit muamele yasağına aykırılık teşkil etmektedir.³⁶ Ayrıca mesleki eğitimden yoksun bırakılmak, işe giriş, çalışma koşullarının belirlenmesinde kadın erkeğe eşit muamele edilmemesi, cinsel taciz, kadın ve erkeklerin mal, hizmet ve mülkiyete eşit şekilde erişememeleri, kadınların hamilelik ve diğer biyolojik nedenlere eşit muamele ilkesi gereğince korunmaması da eşit muamele ilkesine aykırılık teşkil etmektedir.³⁷

Kuşkusuz ülkemiz açısından ayrımcılık yasağının ihlal edildiği temel alanlardan birisi, istihdam alanında kadına karşı ayrımcılıktır. Türkiye Cumhuriyetinin kurucusu yüce Atatürk, Kurtuluş Savaşının en zor günlerinde dahi Türk kadınının toplum içerisindeki rolünün önemini idrak ederek, kadının sosyal yaşamdaki rolü konusunda önemli ve ciddi adımlar atmıştır. Atatürk döneminde, Türk kadınının hukuki statüsünü muasır medeniyetlerdeki düzeye çıkarmak için çeşitli hukuki düzenlemeler gerçekleştirilmiştir. Ancak gerçekleştirilen tüm hukuki reformlara rağmen cinsiyetler arasındaki ayrımcılık halen sürmekte ve özellikle istihdam alanında kadına karşı ayrımcılık yoğun bir biçimde uygulanmaktadır.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık yasağının temelinde insan onuru açısından cinsiyet nedeniyle farklı değerlendirme yapılamayacağı gerçeği bulunmaktadır.³⁸ Zira tüm insanların salt insan olmalarından ötürü sahip oldukları insan onuru nedeniyle hak ve özgürlüklerin öznesi sayılması, elbette ki hak ve özgürlüklerden somut bir biçimde yararlanmada farklı işlem ve uygulamalarla karşılaşmalarını gerektirir.³⁹

İstihdam alanında yaşanan kadına karşı ayrımcılığın temelinde, toplumsal değer yargıları, kültürel, dinsel ve geleneksel inançlar, aile içerisinde kadının rol dağılımının dengesizliği ve sorumluluklarının ağır olması, eğitim yetersizliği, iş hayatındaki tecrübe eksikliği, iş ve gelir dağılımındaki adaletsizlikler bulunmaktadır. 2013 yılı TÜİK verilerine göre kadınların iş gücüne katılım oranı erkeklere göre oldukça düşük olmakla birlikte kadınların eğitim seviyesi arttıkça özellikle yükseköğretimden mezuniyet durumu yükseldikçe iş gücüne katılım oranı, aynı oranda yükselmektedir.⁴⁰ Bu sonuca göre kadınların

³⁶ A.k., s. 725.

³⁷ Zehra Odyakmaz, "Eşitlik Kurumları ve Türkiye'de Durum", *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 16, S: 1, Y: 2008, s. 95; Odyakmaz, Keskin, Deniz, a.g.e., s. 725.

³⁸ Zafer Gören, *Türk-Alman-İsviçre Hukukuna Göre Farklı Cinslerin Eşit Haklara Sahip Olması (Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulanma Biçimi)*, İzmir 1998, s. 23.

³⁹ Emine Cin, "Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetlerine Girmede Cinsiyet Ayrımı", *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C: LXIX, S: 1-2, 2011, s. 1068.

⁴⁰ Güler Özdoğan, "İstihdam Katılımı", *Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Kadının İnsan Hakla-*

işgücüne katılım oranının arttırılabilmesi için eğitim seviyelerinin arttırılması gerekmektedir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun 6. maddesi uyarınca istihdam, ayrımcılık yasağının uygulamasını oluşturan temel alanlardan birisidir. Kanun'da Kurum'un görev alanı belirlenirken bütünsel bir yaklaşım sergilenmekte ve kamu-özel sektör ayrımı yapılmaksızın tüm istihdam alanları denetim kapsamına alınmaktadır. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun görev alanının kamu- özel ayrımı yapılmaksızın tüm iş alanları olarak belirlenmesi Kurum'un ulusal önleme mekanizması fonksiyonunu yerine getirmesi adına önemli ve ciddi bir adımdır. Ayrıca söz konusu Kanun'da "mobbing"⁴¹ olarak adlandırılan "iş yerinde yıldırma fiili" kamu- özel ayrımı yapılmaksızın ayrımcılık yasağının ihlali olarak düzenlenmekte ve mobbingle mücadele Kurum'un görevleri arasında yer almaktadır.⁴²

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu, özel sektör açısından işe almada, çalışma koşullarının belirlenmesi ve uygulanmasında, işe son vermede, işverenin eşit davranma borcu düzenlenerek cinsiyet, renk, ırk, dil, din, inanç, etnik köken, engellilik ve yaşa dayalı ayrımcılık yapılamayacağı ifade edilmektedir.⁴³ Nitekim 4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinin 1. fıkrasında "iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı" ifade edilmektedir. Aynı hükmün 3. fıkrasında da "işverenin biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz" hükmü yer almaktadır. Cinsiyet nedeniyle ücrete yönelik ayrımcılık yapılması yasağı ise konunun önemi nedeniyle ayrı bir fıkra düzenlenmiştir.⁴⁴ Türk hukukuna kaynaklık eden Avrupa Birliği mevzuatında da Avrupa Ekonomik Topluluğu Antlaşması uyarınca kadınlar erkekler ile aynı işi yapmaları halinde aynı ücreti alma hakkına sahiptirler. Ücret kavramının kapsamı içerisine, iş nedeniyle çalışanlara ayni ve nakdi olarak doğrudan ya da dolaylı tanınmış olan bütün avantajlar girmektedir.⁴⁵

rı Çalıştayını, 06.03.2014, Ankara, s. 64.

⁴¹ Ayrıntılı bilgi için bakınız: Erkal, *a.g.e.*, s. 7 vd.

⁴² Akyılmaz, Sezginer, Kaya, *a.g.e.*, s. 565.

⁴³ Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun Tasarısı Gereççesi, <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/1/1-059.pdf>, Erişim Tarihi: 12.02.2017.

⁴⁴ Kübra Doğan Yenisey, "İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı", *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4, s. 67.

⁴⁵ Ender Ethem Atay, "Avrupa Birliği Üyesi Olmanın Vatandaşlara Tanınmış Olduğu Belli Başlı Haklar", *Prof. Dr. İhsan Tarakçıoğlu'na Armağan, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Der-*

Kadınlar aleyhine gerçekleştiren ayrımcılığın somut örnekleri şunlardır: İş ilanında yalnızca erkek adayların başvurabileceğinin belirtilmesi, ücretlendirmede erkekler lehine bir uygulama yapılması, ağır iş yükü nedeniyle kadınların çalışma koşullarına uyum sağlayamamaları ve gebelik gibi gerekçelerle iş sözleşmesinin feshedilmesidir. Yine işverenin iş başvurusu sırasında kadın adaya hamile olup olmadığını sorması ya da çocuk sahibi olmayı planlayıp planlamadığına ilişkin sorular yönelmesi, özel hayatın gizliğini ihlaldir ve Anayasanın 10. maddesinde ifade edilen cinsiyete dayalı ayırım yapma yasasını ihlal etmektedir.⁴⁶ Avrupa Adalet Divanı da hamilelik gerekçesiyle işçinin işe alınmamasını hukuka aykırı bulduğu “Dekker” kararının gerekçesinde işçi adayının iş görüşmesi esnasında kendisine sorulmadan hamile olduğunu belirtmek veya sorulduğunda hamile olduğunu söylemek zorunda olmadığını ifade etmiştir.⁴⁷

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun’unda özellikle özel sektörde gebelik, annelik, çocuk bakımı gibi gerekçelerle istihdam başvurusunun engellenemeyeceği hüküm altına alınarak kadınların iş hayatında karşılaşılabileceği zorluklara karşı bir güvence sağlanmaktadır.⁴⁸

Ayrımcılık yasası, işe kabulde olduğu kadar çalışma şartlarının belirlenmesi, uygulanması ve istihdamın sürdürülebilirliği noktasında da uygulanmak zorundadır. Bununla birlikte ülkemizde kadınlara karşı ayrımcılık işe kabulde olduğu kadar işyerinde çalışma esnasında da uygulama alanı bulmaktadır. Kadınlar, işyerinde salt cinsiyetleri nedeniyle dışlanmaktadır. Salt cinsiyet nedeniyle iş yerinde istememe ve belli bir süreyle sistematik hale gelecek şekilde dışlama şeklinde ortaya çıkan fiile, cinsiyet nedeniyle mobbing uygulama denmektedir.⁴⁹ Burada amaç, kadın ya da erkek çalışanın işyerinden ayrılmasını sağlamaktır. Söz konusu fiil, ülkemizde genellikle kadınlar aleyhine gerçekleştirilmektedir. Cinsiyet nedeniyle mobbing uygulanması fiiline karşı korunmada başta Anayasal düzenlemeler olmak üzere çeşitli kanuni düzenlemeler mevcuttur.⁵⁰ Anayasal ve yasal düzenlemelerin yanı sıra Avrupa’da olduğu gibi cinsiyete dayanan ayrımcılığın dışında her türlü ayrımcılığın önlenmesine ilişkin 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik

gisi, C: II, S: 1-2, Haziran-Aralık 1998, s. 239-241.

⁴⁶ Ertuğrul Yuvalı, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2013 (106), s. 98.

⁴⁷ *A.k.*, s. 99.

⁴⁸ Zehra Odyakmaz, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Açısından Türk Kadınının Durumu”, *İşveren*, Nisan-Mayıs 2005, S: 7-8, C: 43, s. 34-37.

⁴⁹ Erkal, *a.g.e.*, s. 40.

⁵⁰ *A.k.*, s. 139-140.

Kurumu'nun varlığı, hukuki korunmanın sağlanması açısından ülkemiz için ciddi bir adım teşkil etmektedir.

Kamu hizmetine girme, kamu yönetiminde çalışmak üzere işe alınma ve bu kuruluşlarda istihdam edilme anlamına gelmektedir. 1982 Anayasasının 70. maddesinde, "Her Türk kamu hizmetine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez" hükmü ve Anayasanın 10. maddesinde "Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür" hükmü yer almaktadır. Yine 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 48. maddesinde devlet memurluğuna girişte genel ve özel şartlar düzenlenmektedir. Kamu hizmetlerinin özellikleri değerlendirilerek mesleğe girişte özel koşulların öngörülebileceği belirtilmekte ancak koşulları sağlayan herkesin kadın erkek ayrımı yapılmaksızın başvuruda bulunmasına bir engel bulunmamaktadır.⁵¹ Kamu hizmetine girmede ve görevde yükselmeye tek ölçüt adayın bilgi birikimi, donanımı ve tecrübesi olmalı, bu konudaki tespit ise herkesin eşit koşullar ve olanaklar çerçevesinde katıldığı nesnel ve açık yarışma sınavlarına dayanmalıdır.⁵²

Ülkemizde kamu hizmetine girmede cinsiyet ayrımı özellikle kadınlar aleyhine olacak şekilde gerçekleşmiştir.⁵³ Öyle ki ülkemizde geçmiş dönemlerde bazı kamu hizmetlerine girişte cinsiyete dayalı kota uygulamaları yapılmıştır. Günümüzde Anayasal ve yasal düzenlemelerle kamu hizmetlerine girişte kadın-erkek eşitliği teminat altına alınmış olmasına rağmen uygulamada bazı meslek gruplarında erkeklere oranla kadınların sayısının azlığı dikkat çekici boyutlardadır.⁵⁴

Kamu hizmetine girmede cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve hatta ortadan kaldırılması için öncelikle idareye büyük bir görev düşmektedir. Kamu hizmetine girmede başvuru şartlarının, görevin gerektirdiği nitelikler ve hizmet gerekleri doğrultusunda objektif kriterler ekseninde belirlenerek liyakat ve eşitlik ilkesine uygun bir biçimde oluşturulması gerekmektedir. Hukuk devletinde sorumlu bir idarenin yapması gereken şekilde başvuru şartlarının nesnel bir şekilde düzenlenmesi ile cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilmiş ve belli kesimlerin mağduriyetleri önlenmiş olacaktır.⁵⁵ İdare, kamu hizmetine

⁵¹ Meltem Kutlu Gürsel, "Kamu Görevine Girişte Kadın-Erkek Eşitliği İlkesi Konusunda Bir Değerlendirme", *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 4, S: 2, Y: 2002, s. 31.

⁵² Abdullah Uz, "Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi", *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 2, S: 1, Y: 2011, s. 81.

⁵³ Cin, *a.g.m.*, s. 1068.

⁵⁴ *A.k.*, s. 1069.

⁵⁵ *A.k.*, s. 1069.

girme aşamasında olduğu kadar kamu hizmetinin gerçekleştirilmesi aşamasında da sorumlu bir idarenin yapması gereken şekilde kadınların kamu hizmetinde kalmasını kolaylaştırıcı düzenlemeler yapmalıdır. Kamu kurumlarında kreş açılması zorunluluğunun getirilmesi, doğum izni ve süt izinlerinin zamanlamasının planlanması ve uygulanması, doğum izninin kadın ve erkek arasında paylaşılması gibi kolaylaştırıcı düzenlemeler gerçekleştirilmelidir.⁵⁶

Kamu hizmetine girmede cinsiyet ayrımcılığının önlenmesinde yargı organlarına özellikle de Danıştay'a büyük görev düşmektedir. Bilindiği üzere yargı, pozitif hukuk kurallarının hayata geçirilmesinde üstlenmiş olduğu rol nedeniyle adalet ve eşitliğin sağlanmasında öncelikli bir yere sahiptir. Danıştay, kamu hizmetine girişte cinsiyet ayrımı yapılmaması konusunda vereceği kararlarla, yargı kararlarını yerine getirmek zorunda olan makamları ve görevlileri harekete geçmek ve hukuka uygun eylem ve işlemlerde bulunmak zorunda bırakacaktır. Bu da, sonuçta her türlü aksi yöndeki önyargılar ve sosyal kabullere rağmen, uluslararası insan hakları hukukunun ve Türk Anayasa hukukunun gereği olan istihdamda kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi ilkesinin eksiksiz uygulanması yolunda hukuka emsalsiz bir katkı anlamına gelecektir.⁵⁷

Kadına karşı ayrımcılığın uygulandığı diğer bir alan ise siyasal katılımıdır. Zira kadınların karar alma ve politika oluşturma süreçlerine katılımı son derece yetersizdir. Bunun yanı sıra cinsiyet eşitsizliği ve anti-demokratik parti yapısı gibi siyasal katılımın önündeki geleneksel engeller, kadınları aktif siyasal yaşama girmelerinden sonra da etkilemektedir. Türkiye İnsan Hakları Kurumu 2015 yılında verdiği kararında seçme hakkının kullanılmasında dil kotasını değerlendirirken dolaylı olarak kadınların seçme hakkına katılımını da değerlendirmiştir. Türkiye İnsan Hakları Kurumu'na bir sivil toplum kuruluşu tarafından yapılan başvuruda 25. Dönem Milletvekili Genel Seçiminde Yüksek Seçim Kurulu'nun hazırlamış olduğu eğitim filminin Kürtçe olarak da hazırlanması talebi Yüksek Seçim Kurulu Başkanlığı tarafından reddedilmiştir. Başvurucuların Anayasal bir hak olan seçme hakkının kullanılmasında ayrımcılık yapıldığına yönelik başvurularında Kurum, devletin pozitif yükümlülüklerinin gereği olarak Türkçe dışındaki dillerde de kamu spotu hazırlanması hususunda tavsiyede bulunulması kararı vermiştir.⁵⁸ Kurum, Türkiye'deki kadınların okuma yazma oranlarının erkeklere göre düşüklüğünü değerlendirmiş ve okuma yazma bilmeyen kadınların aynı zamanda Türkçe

⁵⁶ Züleyha Keskin, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, İstanbul 2015, s. 132.

⁵⁷ Cin, *a.g.m.*, s. 1070.

⁵⁸ Türkiye İnsan Hakları Kurumu İnsan Hakları Kurulu Kararı, Başvuru Kayıt Numarası: 2015/1344, Karar Tarihi: 25.06.2015, <http://www.tihk.gov.tr/tr>. Erişim Tarihi: 16.02.2017.

bilmemeleri halinde bu kişilerin seçme hakkını kullanmalarının erkeklere oranla daha fazla kısıtlanmış olacağı sonucuna ulaşmıştır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği nedeniyle kamusal hayata katılamayan kadının, seçme hakkının kullanılmasında dil ve eğitim şartı nedeniyle siyasal hayata katılımının da engellendiği gerçeği ortaya konulmuştur.⁵⁹ Anayasa'nın 10. maddesinde kadın erkek eşitliğinin sağlanmasının devletin pozitif yükümlülükleri arasında olduğu belirtilirken seçmenlerin bilgilendirilmesine yönelik ayrımcılık içeren mevcut uygulamanın kadın erkek eşitsizliğinin kadınlar aleyhine daha da derinleştirdiği ifade edilmiştir.

Sonuç

Ülkemizde kadın hakları hukuken güvence altına alınmış olmasına karşın, toplumsal yaşamda halen ciddi sorunlarla karşılaşmaktadır. Kadına yönelik şiddet, cinsel taciz, kadınların çalışma hayatına etkin katılımının sağlanamaması, kız çocuklarının eğitimlerinin henüz istenen seviyelere gelememesi, gelir dağılımında kadının aleyhine var olan eşitsizlik, karar alma ve politika oluşturma süreçlerinde yeterli katılımının sağlanamaması başlıca sorunlardır. Kadınların karşılaştığı dezavantajlı muamelelerin önlenmesi için öncelikle toplumsal anlayış ve değer yargılarının sorgulanması ve değiştirilmesi gerekmektedir. Bu çerçevede başta siyasi ve idari yapı olmak üzere toplumsal hayatın tüm katmanları kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi için çaba göstermeli ve toplumdaki farkındalık düzeyi ve bilinç artırılmalıdır.

İnsan haklarının ayrılmaz bir parçası olan kadın haklarının korunması ve rejiminin geliştirilmesi toplumun çeşitli katmanlarına kadar uzanan çok boyutlu bir çaba ve işbirliğini gerektirmektedir. Bu çerçevede öncelikle yargı makamlarına büyük görev düşmektedir. Bunun yanı sıra yargı dışı başvuru yolları da insan hakları rejiminin geliştirilmesi için önem arz etmektedir. Bu çerçevede idari teşkilat içerisinde yer alan çeşitli kurum ve kurullar yoluyla da uluslararası standartlar referans alınarak insan hakları alanında gelişmeler kaydedilmektedir. Bu bağlamda ülkemizde son olarak 6701 sayılı Kanunla İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu incelendiğinde ilk göze çarpan düzenleme, münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali durumlarında Kurum'a tanınan idari yaptırım yetkisidir. İdari yaptırım yetkisiyle birlikte "yaptırımsızlık" eleştirisi bertaraf edilerek, bağlayıcı karar alma yetkisi Kurum'a tanınmaktadır. Kurum'un yaptırım gücü ile donatılması ve re'sen icra gücü ayrımcılık yasağı ihlallerinin önüne geçilmesi için önemli bir gelişmedir.

⁵⁹ Türkiye İnsan Hakları Kurumu İnsan Hakları Kurulu Kararı, Başvuru Kayıt Numarası: 2015/1344, Karar Tarihi: 25.06.2015, <http://www.tihk.gov.tr/tr>. Erişim Tarihi: 16.02.2017.

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu incelendiğinde göze çarpan diğer bir düzenleme, ilgililerin Kurum'a başvurmadan önce bu Kanun'a aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep etmesidir. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içinde cevap verilmemesi halinde Kurum'a başvuru yapılabileceği kabul edilmektedir. Bununla birlikte bu kuralın istisnası, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, bu şart aranmadan Kurum'a başvurular kabul edilmektedir. Dava açma süresi içerisinde Kurum'a yapılan başvurular, işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurmaktadır. Bu hükümden anlaşılacağı üzere dava açma süresi dolduktan sonra Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'na yapılan başvuru, dava açma süresini durdurmaz.

İnsan haklarının ayrılmaz bir parçası olan kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi için görev ifa eden, kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi için idari yaptırım yetkisi ile donatılan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu'nun bu alanda olumlu katkılar sağlayabilmesi için bağımsızlık vasfına sahip olması son derece önemlidir. Bağımsızlık, Kurum'un her türlü baskıdan, yönlendirmeden uzak, kendi personeli ve bütçesiyle görevlerini özgürce yerine getirebilmesidir. Bu alandaki temel çerçeveyi çizen Paris Prensiplerinin temel ilkelerinden biri ulusal insan hakları kurumlarının "hükümetten bağımsız" olmasıdır. Bununla birlikte Avrupa Birliği ülkelerinde de eşitlik kurumlarına yöneltilen en ciddi eleştiri, yine Kurumların yeterince bağımsız olmamasıdır.⁶⁰ Bu eleştiri, eşitlik kurumlarının oluşumunda sendikaların, sivil toplum kuruluşlarının, işçilerin, bağımsız kişilerin bulunmasıyla aşılılmaya çalışılmaktadır.

Kurum'un karar organı olan Kurul'un üyelerinin belirlenmesinde çoğulculuk ilkesi dikkate alınmalıdır. Ulusal insan hakları mevzuatının temel dayanağını oluşturan Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 20/12/1993 tarihinde kabul ettiği 48/134 sayılı Karar'ın ekinde yer alan, "Paris Prensipleri" olarak bilinen ilkelere göre de, ulusal insan hakları kurumunun oluşumu seçimle ya da başka bir yolla gerçekleştirilsin, üyelerinin belirlenmesinde özellikle, insan hakları ve ırk ayrımcılığına karşı mücadele alanlarında sorumluluk üstlenen sivil toplum kuruluşları, sendikalar, avukatlar, doktorlar, gazeteciler ve önde gelen bilim adamları örgütleri gibi ilgili sosyal ve mesleki örgütlerin, felsefi veya dini düşünce akımlarının, üniversiteler ve nitelikli uzmanların, parlamentonun üyelerine yer verilmesi gerekmektedir.⁶¹ Bununla birlikte Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu'nun oluşturulma biçiminin, Paris ilkelerinde

⁶⁰ Başterzi, *a.g.m.*, s. 116.

⁶¹ Bülent Algan, Salim Işık, *Ulusal İnsan Hakları Mekanizmaları Mevzuatı*, Ankara 2016, s. 175.

yer verilen çoğulculuk ve çeşitliliğin sağlanması kriterini gerçekleştiremediği görülmektedir.

Son olarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kadına karşı ayrımcılığın önlenmesi için görev ifa eden Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu üyelerinin ivedilikle seçilmesi gerekmektedir. Yine 6701 sayılı Kanun'un uygulama esas ve ilkelerine ilişkin uygulama yönetmeliğinin ivedilikle çıkarılması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AKYILMAZ, Bahtiyar, “İyi Yönetim ve Avrupa İyi Yönetim Yasası”, *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C:7, S:1-2, (Haziran-Aralık 2003).
- AKYILMAZ, Bahtiyar, Murat Sezginer, Cemil Kaya, *Türk İdare Hukuku*, Ankara-İstanbul 2016.
- ALGAN, Bülent, Salim Işık, *Ulusal İnsan Hakları Mekanizmaları Mevzuatı*, Ankara 2016.
- ALİEFENDİOĞLU, Yılmaz, “Eşitlik İlkesi”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Prof. Dr. İlhan Akın'a Armağan*, İstanbul 1999.
- ALPKAYA, Gökçen, “Uluslararası Hukukta Kadının Durumuna İlişkin Bazı Veriler”, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, Prof. Dr. Gündüz ÖKÇEN'e Armağan, C: 47, S: 1-2, Y: 1992.
- ALTIPARMAK, Kerem, *Köprüden Önce Son Çıkış: Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanun Tasarısı'nın Eleştirel Değerlendirmesi*, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi İnsan Hakları Merkezi, İnsan Hakları Çalışma Metinleri: XIII, Ankara 2010.
- ATAY, Ender Ethem, “Avrupa Birliği Üyesi Olmanın Vatandaşlara Tanımış Olduğu Belli Başlı Haklar”, *Prof. Dr. İhsan Tarakçıoğlu'na Armağan*, Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, C: II, S: 1-2, Haziran-Aralık 1998.
- BAŞTERZİ, Fatma, “Eşitlik Kurumu, Bir Alternatif Uyuşmazlık Çözüm Modeli”, *TİSK Akademi*, C:2, S: 3, 2007/1.
- CİN, Emine, “Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ve Türk Danıştay Kararları Işığında Kamu Hizmetlerine Girmede Cinsiyet Ayrımı”, *İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Mecmuası*, C: LXIX, S: 1-2, 2011.
- ÇAĞLAYAN, Ramazan, *İdari Yargılama Hukuku*, Ankara 2016.
- ERDOĞAN, Mustafa, *Anayasal Demokrasi*, Ankara 1997.
- EREN, Hayrettin, *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu*, Ankara 2016.
- ERKAL, Atilla, *İdare Hukukunda Mobbing*, Ankara 2015.
- GÖREN, Zafer, *Türk-Alman-İsviçre Hukukuna Göre Farklı Cinslerin Eşit Hak-*

- lara Sahip Olması (Genel Eşitlik İlkesinin Bir Uygulanma Biçimi)*, İzmir 1998.
- GÜLMEZ, Mesut, *İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye*, Belediye İş Sendikası Ankara 2009.
- GÜLMEZ, Mesut, “İnsan Haklarında Ayrımcılık Yasaklı Eşitlik İlkesi: Aykırı Düşünceler”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2010/2.
- GÜRSEL KUTLU, Meltem, “Kamu Görevine Girişte Kadın-Erkek Eşitliği İlkesi Konusunda Bir Değerlendirme”, *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 4, S: 2, Y: 2002.
- İBA, Şeref, “Eşitlik ve Pozitif Ayrımcılık Kavramları Yönünden Dokuzuncu Anayasa Değişikliği”, *Amme İdaresi Dergisi*, C: 39, S: 1, Mart 2006.
- İNCEOĞLU, Sibel, “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, Y: 2006/4.
- KABOĞLU, İbrahim, *Özgürlükler Hukuku*, Ankara 2002.
- KABOĞLU, İbrahim, “Türkiye’nin İnsan Hakları Sorunları”, *Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kuruluş Bildirgesi Etkinlikler ve Belgeler*, Ankara 2000.
- KARAGÖZ CİN, Emine, “İdare Hukukunda Karine ve Varsayım”, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara 2016.
- KESKİN, Züleyha, *Kamu Hizmetinde Eşitlik İlkesi*, İstanbul 2015.
- KORKUT, Levent, *Ayrımcılık Karşısı Hukuk*, İnsan Hakları Gündemi Derneği, Ankara 2009.
- ODYAKMAZ, Zehra, “Eşitlik Kurumları ve Türkiye’de Durum”, *Selçuk Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 16, S: 1, Y: 2008.
- ODYAKMAZ, Zehra, “Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) Açısından Türk Kadınının Durumu”, *İşveren*, Nisan-Mayıs 2005, S. 7-8, C. 43.
- ODYAKMAZ, Zehra, Bayram Keskin, Yusuf Deniz, “6701 Sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Üzerine Bir Değerlendirme-I”, *Uyusmazlık Mahkemesi Dergisi*, 7. Sayı.
- ODYAKMAZ, Zehra, Serkan Çınarlı, *İdari Uyuşmazlıklarda Yargı Öncesi Çözüm Usullerinin Uygulanabilirliği*, Ankara 2013.
- ÖZDOĞAN, Güler, “İstihdama Katılım”, *Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Kadının İnsan Hakları Çalıştayı*, 06.03.2014, Ankara.
- SARIER, Burcu, *Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu, Ombud (sman)*, Ankara 2010.

- TANRIVER, Süha, “Hukuk Uyuşmazlıkları Bağlamında Alternatif Çözüm Yolları”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, S: 64, Ankara 2006.
- TEZCAN, Durmuş, Mustafa Ruhan Erdem, Oğuz Sancakdar, Rifat Murat Önok, *İnsan Hakları El Kitabı*, Kasım 2016.
- TUNÇ, Hasan, Ender Ethem Atay, “Kamu Hukukunda Eşitlik İlkesi”, *Türk Hukuk Dünyası*, Mayıs 2000.
- UZ, Abdullah, “Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi”, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, C: 2, S: 1, Y: 2011.
- YAŞAR, Hasan Nuri, *İdare Hukuku Genel Esaslar*, İstanbul 2016.
- YENİSEY DOĞAN, Kübra, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2006/4.
- YUVALI, Ertuğrul, “4857 Sayılı İş Kanunu’nun ve İlgili Mevzuatın Kadın İşçiler İle İlgili Hükümlerine Genel Bir Bakış”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2013 (106).