

AYRIMCILIK KARŞITI HUKUK

LEVENT KORKUT

Human Rights Agenda
ASSOCIATION



İnsan Hakları Gündemi
DERNEĞİ

İnsan Hakları Gündemi Derneği

AYRIMCILIK KARŞITI HUKUK

İNSAN HAKLARI GÜNDEMİ DERNEĞİ

Bu kitap parayla satılmaz. İnsan haklarının yaygınlaştırılması amacıyla yapılan ve ticari olmayan etkinliklerde serbestçe kullanılabilir. Kitapta yer alan metinlerin yeniden basımı konusunda lütfen İnsan Hakları Gündemi Derneği'ne danışınız.

Birinci Baskı: Ankara, Şubat, 2009
ISBN: 978-975-250-019-8

Baskı ön Hazırlık
ADRES YAYINLARI
GMK Bulvarı No: 108/16, Maltepe, 06570 Ankara
Tel: 0 312 230 87 03 Faks: 0312 230 80 03

Baskı ve Cilt
Cantekin Matbaası

Hazırlayan: **Levent Korkut**
Editör: **Ayça Uluseller**

İNSAN HAKLARI GÜNDEMİ DERNEĞİ
ANKARA

Güniz Sok. 38/8 06700 Kavaklıdere-Ankara/TÜRKİYE
Tel: 0312 428 06 10-11 Fax: 0312 428 06 13
E-mail: posta@rightsagenda.org
www.rightsagenda.org

İZMİR
859 Sok. No:4/605 Söğütlü İşh. Ahmetağa Mah. 35250 Konak-İzmir/
TÜRKİYE
Tel: 0232 489 55 28 Faks: 0232 489 70 39

DİYARBAKIR
Lise Cad. 1. Sok. Güneş Plaza, Kat:3/9 Diyarbakır/TÜRKİYE
Tel:0412 228 79 42 Faks: 0412 228 79 36

Bu kitap Hollanda Kraliyeti Ankara Büyükelçiliği'nin maddi katkılarıyla basılmıştır.

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜRLER

Ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkleri, uluslararası insan hakları mevzuatının iki temel sütununu oluşturmaktadır. Uluslararası insan hakları mevzuatı tüm insanların eşit olduğu ilkesini benimsemekte ve ayrımcılığı yasaklamaktadır. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nda da açık bir şekilde ifade edilmiştir. Ancak, gerek ulusal mevzuatta gerekse uygulamada ayrımcılık uygulamaları Türkiye'nin en can alıcı sorunlarından birini oluşturmaktadır. Bunun en temel nedenlerinden birisi bilinç eksikliğidir. Ancak daha da can alıcı olan Türkiye'de ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi için ciddi bir politika ve strateji eksikliğinin varlığıdır. Türkiye halen ayrımcılığın önlenmesine ilişkin pek çok uluslararası sözleşmeyi onaylamış değildir. İnsan Hakları Gündemi Derneği olarak daha önce ayrımcılığın önlenmesine ilişkin uluslararası insan hakları mevzuatını "*Ayrımcılığa Karşı Uluslararası İnsan Hakları Mevzuatı*" başlıklı çalışmamızda bir araya getirmiştik.

Elinizdeki kitap ayrımcılığın önlenmesi için geliştirilen uluslararası ve ulusal hukuk mevzuatına ve politikalara ilişkin genel bir analizi içermektedir. Kitap aynı zamanda ayrımcılık karşıtı hukuk ve politikaların uygulanışı hakkında bilgiler sunmaktadır.

Öncelikle sağladığı mali destekle bu kitabın hazırlanmasını mümkün kılan *Hollanda Kraliyeti Ankara Büyükelçiliği*'ne teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Bu vesileyle sadece hukukçu kimliğiyle değil, aynı zamanda bir akademisyen ve bir insan hakları savunucusu olarak da tanınan ve bu yayını hazırlayan

¹ *Ayrımcılığa Karşı Uluslararası İnsan Hakları Mevzuatı*, Haz: Hakan Ataman, İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayınları, <http://www.rightsagenda.org/main.php?id=266> web adresinde mevcuttur.

Dr. Levent KORKUT'a, kitabın editörlüğünü üstlenen Ayça ULUSELLER'e, kitabın basılması ve dağıtılması konusunda bize inanılmaz kolaylıklar sağlayan Liberte Yayınları Genel Yayın Yönetmeni Buğra Kalkan'a ve kitabın hazırlanmasında katkılarını esirgemeyen genel sekreterimiz Hakan ATAMAN'a şükran duygularımızı ifade etmeyi bir görev kabul ediyoruz.

İnsan Hakları Gündemi Derneği adına üretilen bu değerli çalışmanın, ülkemizde ayrımcılığa karşı mücadele veren sivil toplum örgütlerine ve ilgili hükümet kurumlarına bir nebze de olsa rehberlik etmesi ümidiyle...

Orhan Kemal CENGİZ
İnsan Hakları Gündemi Derneği Başkanı

İÇİNDEKİLER

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜRLER	III
BİRİNCİ BÖLÜM	
AYRIMCILIK KARŞITI HUKUKUN KAYNAKLARI	13
1. 1 Küresel Düzenlemeler	13
1. 1. 1 Küresel Nitelikli Genel Düzenlemeler	13
1. 1. 1. 1 Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi	13
1. 1. 1. 2 Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme	14
1. 1. 2 Küresel Nitelikli Özel Düzenlemeler.....	15
1. 1. 2. 1 Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Tüm Biçimlerinin Önlenmesi Sözleşmesi (IAÖS)	16
1. 1. 2. 2 Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Uluslararası Sözleşmesi	16
1. 1. 2. 3 Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi	19
1. 2 Bölgesel Düzenlemeler	21
1. 2. 1 Avrupa Konseyi	21
1. 2. 1. 1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi	21

1. 2. 1. 1. 1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde Ayrımcılıkla İlgili Düzenlemeler	21
1. 2. 1. 1. 2 Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihat Hukuku.....	21
1. 2. 2 Avrupa Birliği	23
1. 2. 2. 1 Avrupa Birliği'nde Ayrımcılık Düzenlemeleri	23
1. 2. 2. 2 Direktiflerin Kapsamı	25
1. 2. 2. 3 Pozitif Eylem	27
1. 2. 2. 4 Engelliler İçin Uygun Önlemlerin Alınması	28
1. 2. 2. 5 İspat Yükünün Karşı Tarafa Geçmesi	28
1. 2. 2. 6 Eşitlik Kurumu ve Diğer Konular	29
1. 2. 2. 7 Direktiflerin Türkiye İçin Önemi	29
1. 3 Türkiye'de Ayrımcılık ile İlgili Hukuk Kaynakları	30
1. 3. 1 Anayasal Sistem	30
1. 3. 1. 1 Anayasa'nın 10. Maddesinde Düzenlenen Genel Eşitlik İlkesi	30
1. 3. 1. 2 Madde 10 ile Anayasa'nın Diğer Maddeleri Arasındaki İlişki	31
1. 3. 1. 3 Anayasa'nın Yatay Etkileri	32
1. 3. 1. 4 Anayasa Madde 10: Yasa Önünde Eşitlik	32
1. 3. 1. 5 Anayasa Mahkemesi'nin İçtihat Hukuku İlkeleri	33
1. 3. 1. 6 Çalışma Yaşamı, Çalışma Hakkı, Çalışma Yaşamında Engelli Bireyler Lehine Anayasa Hükümleri	33
1. 3. 1. 7 Eğitimle İlgili Anayasa Hükümleri	34
1. 3. 1. 8 Konut ve Sosyal Güvenlik Hakları ile İlgili Anayasal Hükümler	35
1. 3. 1. 9 İşçi Sendikalarına Üyelik ve İşveren Kuruluşları ile İlgili Anayasal Hükümler	35

1. 3. 2 Yasalar	36
1. 3. 2. 1 Medeni Yasa	36
1. 3. 2. 2 Türk Ceza Yasası	36
1. 3. 2. 3 İş Yasası	37
1. 3. 2. 4 Özürlüler Yasası	41
1. 3. 2. 5 Sendikalar Kanunu	44
1. 3. 2. 6 Diğer Hükümler	45

İKİNCİ BÖLÜM

AYRIMCILIK TÜRLERİ	47
2. 1 Ayrımcılık Türleri	47
2. 1. 1 Doğrudan Ayrımcılık	48
2. 1. 2 Dolaylı Ayrımcılık	48
2. 1. 3 Taciz	49
2. 1. 4 Mağdurlaştırma	49
2. 1. 5. Ayrımcılık Talimatı	49

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN ULUSLARARASI VE ULUSAL MEKANİZMALAR	51
3. 1 Küresel Mekanizmalar	51
3. 1. 1 Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi	51
3. 1. 1. 2 Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi'nin Görevleri	52
3. 1. 1. 2. 1 Raporlara Dayalı Denetim	52
3. 1. 1. 2. 2 Bireysel Şikayetlere Dayalı Denetim	53
3. 1. 1. 2. 3 Soruşturmaya Dayalı Denetim	55

3. 1. 2 Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Komitesi (IAKK)	55
3. 1. 2. 1 Komite'nin Görev ve Yetkileri	56
3. 1. 2. 1. 1 Raporlara Dayalı Denetim	56
3. 1. 2. 1. 2 Şikayetlere Dayalı Denetim	56
3. 1. 2. 1. 3 Erken Uyarı Yöntemi	57
3. 1. 3 Çocuk Hakları Komitesi	58
3. 1. 3. 1 Komite'nin Görev ve Yetkileri	58
3. 2 Ulusal Mekanizmalar	59
3. 2. 1 Yasama Organına Bağlı Birimler	59
3. 2. 1. 1 TBMM İnsan Hakları Komisyonu	59
3. 2. 1. 2 Kamu Denetçiliği Kurumu	60
3. 2. 1. 2. 1 Kurumun Yapısı ve Yetkileri	60
3. 2. 1. 2. 2 Başvuruların incelenmesi	61
3. 2. 1. 2. 3 Kurum'un Raporlama Faaliyeti	62
3. 2. 1. 2. 4 Kurum'un Günümüzdeki Hukuki Statüsü	62
3. 3. 2 Yönetmel Kuruluşlar	63
3.3.2.1 Merkezi Devlet Teşkilatına Bağlı İnsan Hakları Birimleri	65
3. 3. 2. 1. 1 İnsan Hakları Üst Kurulu	63
3. 3. 2. 1. 2 Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı	64
3. 3. 2. 1. 3 İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları	64
3. 3. 2. 1. 4 Bakanlık Birimleri	65
3. 3. 2. 2 Merkezi İdare İçinde Yer Alan Ayrımcılık Temelleri ile İlgili Kuruluşlar	66
3. 3. 2. 2. 1 Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü	66
3. 3. 2. 2. 2 Özürlüler İdaresi	67

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİNDE SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNİN ROLLERİ	69
4. 1 Genel Olarak	69
4. 2 Uluslararası İzleme ve Raporlama Mekanizmalarına Bilgi üretmek	69
4. 3 Ayrımcılığa Uğrayan Kişilerin Gereklerini Dile Getirmek	73
4. 4 Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Mücadele Konularında Toplumda Bilinç Yükseltme Faaliyetlerinde Bulunmak	73
4. 5 Ayrımcılık Mağdurlarının Adalete Erişimlerini Sağlamak	73
4. 6 Ayrımcılıkla İlgili Faaliyet Gösterecek Bağımsız Kamu Kurumlarının Oluşturulmalarını Desteklemek	74
4. 7 Ayrımcılıkla İlgili Yasal Çerçeve Oluşturulmasını Sağlamak ve Türkiye'nin Henüz Tarafı Olmadığı Uluslararası Sözleşmeleri Onaylama Sürecini Hızlandırmak.....	75
4. 8 Karar Alma Süreçlerini Etkileyici Mekanizmalar Kurmak	75
4. 9 İzleme ve Bilgi Toplama Faaliyetlerinde Bulunmak	76

EKLER

EK 1: Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarih ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi	77
Ek 2: İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 27 Kasım 2000 Tarihli 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi	89
Ek 3: İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme'ye Ek 12 Numaralı Protokol Roma, 4.XI.2000	105
Ek 4: İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler (Paris Prensipleri)	107

AYRIMCILIK

Her türlü ayrımcılığa karşı temel hareket noktası eşitlik talebidir. Eşitlik görece modern bir idealdir. Antik dönem ve ortaçağ siyasi sistemleri eşitliği kurucu bir ilke olarak görmemiştir. Bu dönemler boyunca toplumlar hiyerarşiye dayalı bir yapı içinde kurgulanmış, bireylerin hakları ve sorumlulukları doğum ya da statüleri ile belirlenmiştir. Örneğin, kadınlar ve kölelerin, aile reisi statüsündeki erkeklerin egemenliği altında bulunmaları normal görülmüş, eşitlik üzerine görüş üreten Aristo gibi felsefeciler dahi bu konularda siyasi sistemin ve toplumun genel yargularından uzaklaşmamışlardır.

Eşitliğin sosyal yaşamı düzenleyen bir ilke olarak ortaya çıkışı feodal toplum yapısının aşınmaya başlamasıyla eş zamanlıdır. 17. yüzyıl felsefecilerinden Locke 1690 yılında Hükümet Üzerine İki İnceleme adlı eserinde, "İnsanlar doğaları gereği bağımsız, eşit ve özgürdürler" diyerek, eşitliğin siyasi sistemin temel ilkelerinden biri olduğunu vurgulamıştır. Bir yüzyıl sonra Fransız Devrimi'nin "eşitlik, kardeşlik, özgürlük" sloganı sadece Fransa'da değil, tüm dünyada yankı bulmuş ve geleceğin siyasi sistemlerinin ilham kaynağı olmuştur.

BİRİNCİ BÖLÜM

AYRIMCILIK KARŞITI HUKUKUN TEMEL KAYNAKLARI

1. 1 KÜRESEL DÜZENLEMELER

1. 1. 1 Küresel Nitelikli Genel Düzenlemeler

1. 1. 1. 1 Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi

Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmesi eşitlik ve ayrımcılık yasağı konularını düzenleyen önemli küresel düzenlemelerden biridir. Sözleşme'nin 2. maddesine göre taraf devletler kendi ülkesinde yaşayan ve yetkisi altında bulunan bütün bireylere ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından hiçbir ayrım gözetmeksizin Sözleşme'de tanınan hakları sağlamak ve bu haklara saygı göstermekle yükümlüdür. Sözleşme'nin 3. maddesi bütün medeni ve siyasi haklardan erkeklerle kadınların eşit yararlanmalarının güvence altına alınmasını düzenler. Sözleşme'nin 26. maddesi ise yasalar önünde eşitlik ilkesine yer verir. Maddeye göre, herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayrım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan, yasalar her türlü ayrımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer statüler gibi, her bağlamda ayrımcılığa karşı eşit ve etkili korumayı temin edecektir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi'nin ayrımcılık ile ilgili 1989 yılında yaptığı 18 sayılı genel yorum, Sözleşme'nin 2. ve 26. maddelerinin aynı düzenlemeler olmadığına işaret eder. 2. madde ayrımcılığa karşı korunacak hakların içeriğini Sözleşme kapsamında yer verilen haklarla sınırlarken, 26. madde herhangi bir sınır olmaksızın tüm bireylerin yasa önünde eşitliği ilkesine yer verir. Bu

nedenle Komite'ye göre, 26. madde bağımsız bir hakka varlık kazandırır. 26. madde, kamu otoritelerince düzenlenen ve koruma altına alınan her alandaki ayrımcılığı önlemeye yöneliktir. Taraf devletlerin yasal düzenlemeleri bu maddedeki gerekliliklere uymalı ve ayrımcı bir nitelik taşımamalıdır. Sözleşme ayrımcılığın bir tanımına yer vermemiştir.

Bu Sözleşme Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanmış, 18 Haziran 2003 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan yasayla onaylanmıştır. Türkiye Sözleşme'nin onay belgelerine bir çekince de eklemiştir. Buna göre, Türkiye Sözleşme'nin azınlık haklarına ilişkin 27. maddesini, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Barış Andlaşması ve eklerinin ilgili hükümlerine ve usullerine göre uygulama hakkını elinde tutacaktır.

Ek Protokol, Sözleşme'nin ihlal edildiğini iddia eden bireylerin yapacağı şikayetleri Sözleşme tarafından kurulan İnsan Hakları Komitesi'nin alma ve değerlendirme yetkisini düzenler. Bu Protokol'ü onaylayan devletler, bireylerin Komite'nin Protokolce düzenlenen yetkilerini kabul eder. Türkiye Sözleşme Ek Protokolü'nü 3 Şubat 2004 tarihinde imzalamış ve 17 Mart 2006 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan yasayla onaylamıştır.

1. 1. 1. 2 Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ayrımcılığa yer veren bir diğer küresel düzenlemedir. Sözleşme'nin 2. maddesinin ikinci fıkrası Sözleşme kapsamında belirtilen ekonomik, sosyal ve kültürel hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından ayırım gözetilmeksizin uygulanması ilkesine yer verir. 3. maddede ise Sözleşme'de yer alan hakların kullanımında kadınlar ile erkeklerin eşit yararlanması ilkesi düzenlenmiştir.

Bu sözleşme Türkiye tarafından 15 Ağustos 2000 tarihinde imzalanmış, 18 Haziran 2003 tarihli Resmi Gazete'de yayınlanan kanunla onaylanmıştır. Türkiye onay sırasında bu Sözleşme'ye de bir çekince koymuştur. Bu çekince çerçevesinde Türkiye, Sözleşme'nin eğitim hakkının düzenlendiği 13. maddesinin, ana-babaların çocukları için, kamu okulları dışında, kamu makamlarınca belirlenen asgari standartlara uygun faaliyet gösteren diğer okulları seçme özgürlüğüne yer veren üçüncü fıkrası ile bireylerin ve kuruluşların eğitim

kurumu kurma ve yönetme özgürlüklerinin bu maddeye dayanılarak kısıtlanamayacağına ilişkin dördüncü fıkrası hükümlerini Anayasa'nın 3., 14. ve 42. maddesindeki hükümler çerçevesinde uygulama hakkını saklı tutmaktadır.

1. 1. 2 Küresel Nitelikli Özel Düzenlemeler

1. 1. 2. 1 Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Tüm Biçimlerinin Önlenmesi Sözleşmesi (IAÖS)

Irk ayrımcılığının önlenmesine ilişkin en önemli küresel düzenlemedir. Sözleşme'nin 1. maddesi ırk ayrımcılığının bir tanımına yer vermiştir. Buna göre, siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel ya da toplum yaşamının başka bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşitlik temelinde tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanmayı önlemek ya da zedelemek amaç ya da sonuçlarıyla ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı herhangi bir ayırım, dışlama, kısıtlama ya da ayrıcalık tanıma ırk ayrımcılığıdır.

Bu Sözleşme'ye taraf olan devletler:

- Irk ayrımcılığını kınayarak tüm uygun yöntemlerle ve gecikmeksizin her biçimiyle ırk ayrımcılığını ortadan kaldırma ve tüm ırklar arasında anlayış geliştirme yolunda bir politika izlemeyi üstlenir.

- Kişilere, kişi gruplarına karşı ırk ayrımcılığı eylem ve uygulamasına girişmemeyi üstlenir ve ulusal ya da yerel tüm resmi makamların ve kamu kurumlarının bu yükümlülüğe uygun davranmasını sağlar. Kamu kuruluşlarının ırk ayrımcılığını özendirilmesi ve kışkırtmasına izin vermez.

- Kişiler ya da örgütlerce ırk ayırımı yapılmasına arka çıkma, koruma ya da desteklemekten kaçınmayı yükümlenir. Ayrımcı uygulamaları yasaklar ve kökten yok eder.

- Irk ayrımcılığı yaratan ya da bunu sürdüren yasaları ve diğer düzenlemeleri değiştirmek, kaldırmak ya da hükümsüz kılmak üzere etkin önlemler alır.

- Kişiler, gruplar ya da örgütlerce ırk ayrımcılığı yapılmasını yasaklar ve sona erdirir. Irk ayırımına dayalı bölünmeyi güçlendirme eğilimindeki her girişimi caydırır.

- Belli ırk gruplarının üyesi olan bireylerin yeterince gelişmesi ve korunmasının sağlanması amacıyla gerekli önlemleri alır.

- Belli ırk ya da etnik kökenden olanların üstünlüğüne dayalı düşmanlığı ve ayrımcılığı haklı göstermeye ya da geliştirmeye kalkışan tüm propaganada ve örgütlenmeleri yok etmek için ivedi önlemler alır, bu tür faaliyetleri suç sayar, sorumluları cezalandırır.

- Herkes için yasalar önünde eşitliği sağlamayı garanti altına alır.

- Irk ayrımcılığına karşı ulusal mahkemeler ve devlet kuruluşları eliyle bireyler için etkin koruma sağlar.

- Irk ayrımcılığına karşı öğretim, eğitim, kültür ve iletişim alanlarında etkin önlemler alır.

IAÖS'nin önemli özelliklerinden biri izleme yapmak üzere bir komiteye varlık kazandırmış olmasıdır: Sözleşme ile kurulan Irk Ayrımcılığının Önlenmesi Komitesi.

Türkiye tarafından 13 Ekim 1972 tarihinde imzalanana Sözleşme 3 Nisan 2002 tarih ve 4750 sayılı Kanun'a dayanılarak 13 Mayıs 2002 tarihinde onaylandı. Onay, 16 Haziran 2002 tarih ve 24787 sayılı Resmi Gazete'de yayımlandı.

1. 1. 2. 2 Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Uluslararası Sözleşmesi

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi konu bazlı bir başka küresel ayrımcılık düzenlemesidir. Sözleşme'nin 1. maddesinde kadına yönelik ayrımcılık tanımlanır. Buna göre, erkeklerle kadınların eşitliği temelinde ve medeni durumlarına bakılmaksızın siyasal, ekonomik, toplumsal, kültürel ya da bir başka alanda kadınların insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, bu hak ve özgürlüklerin kullanımını ve bunlardan yararlanmayı zedelemek ve kaldırmak amacıyla, cinsiyet temel alınarak yapılan herhangi bir ayırım, dışlama ya da kısıtlama kadına yönelik ayrımcılıktır.

Bu Sözleşme'ye taraf olan devletler şu yükümlülükleri üstlenir:

- Her iki cinsten birinin aşağılığı veya üstünlüğü fikrine ya da kadın ile erkeğin kalıplaşmış rollerine dayalı önyargıları, geleneksel ve diğer bütün uygulamaların ortadan kaldırılmasını sağlamak amacıyla kadın ve erkeklerin toplumsal ve kültürel davranış kalıplarını değiştirmek.

- Henüz yer almıyorsa anayasalarında erkeklerle kadınların eşitliği ilkesine yer vermek. Kadınlara karşı her türlü ayırımı yasaklayan, gerektiğinde

yaptırımlar koyan yasalar ile eşitlik ilkesini yaşama geçirmek; ayrımcı tüm ceza hükümlerini kaldırmak.

- Yetkili ulusal mahkemeler ve diğer kamu kuruluşları eliyle kadınların herhangi bir ayrımcı davranışa karşı etkin korunmalarını sağlamak ve özel kişiler, örgütler ya da girişimler eliyle gerçekleştirilen ayrımcı uygulamalara karşı uygun önlemleri almak.

- Ülkenin siyasi yaşamında kadınlara karşı ayrımcılığı önlemek üzere tüm tedbirleri almak.

- Kadınların hükümet politikalarının hazırlanmasına ve uygulamasına, kamu görevlerine, uluslararası kuruluşların faaliyetlerine ve hükümet dışı kuruluşlara katılımlarını sağlamak.

- Kadınların, kırsal ve kentsel alanlarda bütün dallardaki eğitim kurumlarına girişte ve diploma almada okul öncesi, genel, teknik, mesleki ve yüksek teknik eğitimde ve her çeşit mesleki eğitimde eşit koşullardan yararlanmalarını sağlamak.

- Kadınların erkeklerle aynı ders programlarından yararlanmaları, aynı sınıflara katılmaları ve aynı düzeydeki niteliklere sahip eğitim görevlerine, okul, bina ve malzemelere sahip olmalarını sağlamak.

- Kadın ve erkeğin kalıplaşmış rollerine ilişkin kalıplaşmış kavramların eğitimin her şeklinden ve kademesinden kaldırılması için karma eğitim ve diğer eğitim şekillerini desteklemek; ders kitapları ile okul programlarını gözden geçirmek; burs ve diğer eğitim yardımlarından yararlanmaları için kadınlarla erkeklere eşit fırsatlar tanımak.

- Kadın ve erkekler arasında eğitim açığını kapatmak amacıyla yetişkin eğitimi, okuma-yazma kursları ve sürekli eğitim programları oluşturmak; okuldan erken ayrılan kadınlar için eğitim programları düzenlemek.

- İstihdam alanlarında kadın ile erkek arasında her konuda eşitliği sağlamak; evlilik ve analık nedeniyle kadınlara karşı ayrımı önlemek ve bu nedenlere bağlı işten çıkarmaları yasaklamak.

- Çocuk bakımevleri ağları kurarak kadınların kamu hayatına katılmalarını destekleyecek toplumsal hizmetler sunmak.

- Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak.

- Aile planlaması dahil sağlık bakım hizmetlerinden kadın ve erkeğin eşit yararlanması için gerekli tüm önlemleri almak ve kadına hamilelik, loğusalık ve doğum sonrası dönemde gerekli hizmetleri sağlamak.
- Aile yardımı alma, banka kredisi ve diğer mali krediler elde etme ve eğlence, spor ve kültürel hayatın bütün yönlerine katılma haklarından kadınların eşit yararlanmaları için gerekli önlemleri almak.
- Kadınların kırsal kalkınmaya katılmaları için kırsal kesimdeki kadınlara karşı tüm ayrımcılık biçimlerini ortadan kaldırmak.
- Kadınlara erkeklerle eşit hukuksal ehliyet tanımak; sözleşme yapma ve mülk yönetiminde eşit haklar vermek; kadınların hukuki ehliyetlerini kısıtlayan her türlü sözleşmeyi geçersiz kılmak.
- Evlilik ve aile yaşamında ayrımı önlemek ve evlilik süreci ile evliliğin son bulmasında erkeklerle kadınların aynı haklardan yararlanmasını sağlamak.
- Medeni durumlarına bakılmaksızın çocuklarla ilgili konularda ana ve babaya eşit hak ve sorumluluklar tanımak.
- Aile adı, meslek ve iş seçimi dahil karı ve koca için eşit kişisel haklar tanımak ve mülkiyet edinimi, işletilmesi, yönetimi, yararlanılması ve elden çıkarılmasında eşlerin eşit haklardan yararlanması için gerekli önlemleri almak.
- Evlenme en düşük yaşının belirlenmesi ve evliliğin resmi kütüğe yazımının zorunlu olması için gerekli önlemleri almak.
- Kadınların, veli, vasi, kayyum olma, evlat edinme ve benzeri statülerde erkeklerle eşit hak ve sorumluluk sahibi olmalarını sağlamak.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi, Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi'ne de varlık kazandırmıştır. Komite, taraf devletlerin düzenli olarak sunduğu raporları incelemekle görevlendirilmiştir.

Türkiye Sözleşme'yi 20 Aralık 1985'de onaylamıştır. Türkiye Sözleşme'yi onaylarken koymuş olduğu çekincelerin önemli bir kısmını tek taraflı bir açıklama ile 1999 yılında kaldırmıştır. Günümüzde Türkiye sadece Sözleşme'nin yorumunda iki devlet arasında anlaşmazlık olduğu durumlarda hakeme gi-

dilmesini öngören Sözleşme'nin 29. maddesinin ilk paragrafına bağlı olmadığı çekincesini korumaktadır.

Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi'nin Ek Protokolü ile Sözleşme ile kurulan Komite'ye bireysel şikayetlere dayalı bir koruma ve soruşturma görevi verilmektedir. Türkiye Ek Protokol'ü 8 Eylül 2000 tarihinde imzalamış, 29 Ocak 2002 tarihinde onaylamıştır.

1. 1. 2. 3 Birleşmiş Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi

2006 yılında yürürlüğe giren BM Engelli Hakları Sözleşmesi, kendi seçimlerini yapma özgürlükleri ve bağımsızlıklarını da kapsayacak şekilde, engelli kişilerin insanlık onuru ve bireysel özerkliklerine saygı gösterilmesi; ayrımcılık yapılmaması; engellilerin topluma tam ve etkin katılımlarının sağlanması; farklılıklara saygı gösterilmesi ve engellilerin insan çeşitliliğinin ve insanlığın bir parçası olarak kabul edilmesi; fırsat eşitliği; erişilebilirlik; kadın-erkek eşitliği ve engelli çocukların gelişim kapasitesine ve kendi kimliklerini koruyabilme haklarına saygı duyulması genel ilkeleri çerçevesinde engellilerin temel hak ve özgürlüklerini düzenler.

Sözleşme'nin engelli kavramının tanımını içeren 1. maddesinin ikinci paragrafına göre, engelli kavramı, diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri içerir.

Sözleşme'nin tanımlar kısmının yer aldığı 2. maddesinde "engelliliğe dayalı ayrımcılık" siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama olarak tanımlanmıştır. Sözleşme'de ayrıca engelliliğe dayalı ayrımcılığın makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dahil her türlü ayrımcılığı kapsadığı vurgulanmıştır.

Sözleşme'ye taraf olan devletlerin yükümlülükleri şunlardır:

- Yürürlükte mevcut, engelliler aleyhinde ayrımcılık teşkil eden yasalar, düzenlemeler, gelenekler ve uygulamaları değiştirmek veya ortadan kaldırmak için gerekli olan, yasama faaliyetleri dahil uygun tüm tedbirleri almak ve tüm politika ve programlarda engellilerin insan haklarının korunması ve güçlendirilmesini dikkate almak.

Levent Korkut

- Kişiler örgütler veya özel teşebbüslerin engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarını engellemek için gerekli tüm tedbirleri almak.
- Engelliliğe dayalı her türlü ayrımcılığı yasaklamak ve engellilerin herhangi bir nedene dayalı ayrımcılığa karşı eşit ve etkin bir şekilde korunmasını güvence altına almak.
- Eşitliği sağlamak ve ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla engellilere yönelik makul düzenlemelerin yapılması için gerekli her türlü önlemi almak.
- Engelli kadınlara yönelik çok yönlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak, engelli çocukların çıkarını en üst düzeyde gözetmek.
- Engellilere yönelik bilinci artırmak amacıyla kampanyalar yapmak; topluma eğitim vermek; tüm bireylerin erken yaşta itibaren engelli bireylerin insan haklarına saygıyla yaklaşmasını sağlamak; engellilere yönelik klişeler, önyargılar, incitici uygulamalar ile cinsiyet ve yaş temelli ayrımcı davranışlarla mücadele etmek.
- Engelli bireylerin binalar, yollar, ulaşım araçları ve okullar, evler, sağlık tesisleri ve işyerleri dahil kapalı ve açık tesisler, elektronik hizmetler ve acil hizmetler de dahil olmak üzere bilgi ve iletişim araçları ile diğer hizmetlere erişimlerini sağlamak için uygun önlemleri almak.
- Kamuya açık veya kamu hizmetine sunulan tesis ve hizmetlere erişime ilişkin asgari standart ve rehber ilkeleri geliştirmek, bunlara ilişkin uygulamaları izlemek.
- Erişilebilir bilgi ve iletişim teknolojileri ve sistemlerinin tasarım, geliştirme ve dağıtım çalışmalarının ilk aşamadan başlayarak teşvik edilmesi ve böylece bu teknoloji ve sistemlere engelliler tarafından asgari maliyetle erişimi sağlamak.
- Engellilerin yaşama hakkını diğer bireylerle eşit koşullar altında yararlanmalarını sağlayacak gerekli önlemleri almak.
- Engellilerin tüm yaşam alanlarında diğer bireylerle eşit koşullar altında hak ehliyetinden yararlanmalarını sağlayacak gerekli önlemleri almak.

Türkiye Sözleşme'yi 4 Aralık 2008 tarihinde onaylamıştır.

1. 2 BÖLGESEL DÜZENLEMELER

1. 2. 1 Avrupa Konseyi

1. 2. 1. 1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

1. 2. 1. 1. 1 Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nde Ayrımcılıkla İlgili Düzenlemeler

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Birleşmiş Milletler Medeni ve Siyasi Haklar Sözleşmesi gibi ayrımcılıkla ilgili iki farklı düzenlemeye yer verir. Bu düzenlemelerden ilki Sözleşme'nin 14. maddesidir. Ayrımcılık Yasası başlığını taşıyan bu maddeye göre Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi başka bir durum bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanmalıdır. Madde ile getirilen ayrımcılık yasası, AİHS'de düzenlenen hak ve özgürlüklerle sınırlıdır, ayrımcılık eyleminin kendisi bir insan hakları ihlali olarak düzenlenmemiştir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 12 numaralı Ek Protokol'ü ayrımcılık ile ilgili bir başka düzenleme içerir. Protokol'ün 1. maddesi "Ayrımcılığın Genel Olarak Yasaklanması" başlığını taşır. Maddeye göre, taraf devletler, sayıla öngörülmüş tüm haklardan yararlanmayı, cinsiyet, ırk, renk, din, dil, siyasal ve diğer kanaatler, ulusal ve sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum ve herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapmadan sağlamak zorundadırlar. Maddenin ikinci fıkrasında hiç kimsenin kamu makamları tarafından maddede sayılan temellere dayanan bir ayrımcılığa maruz bırakılmayacakları hüküm altına alınmıştır. Başlığından da anlaşılacağı gibi 12 numaralı Protokol'ün 1. maddesi ayrımcılığı, Sözleşme'nin içerdiği hak ve özgürlüklerle sınırlı olmaksızın genel olarak yasaklamaktadır.

Türkiye 12 numaralı Protokol'ü 18 Nisan 2001 tarihinde imzalamış; ancak 1 Kasım 2008 itibariyle henüz onaylamamıştır.

1. 2. 1. 1. 2 Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi İçtihat Hukuku

AİHS, sadece hak ve özgürlüklerin yer aldığı bir metin olmayıp aynı zamanda bir yargı organına varlık kazandırır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM), Sözleşme'de yer verilen hak ve özgürlüklere taraf devletlerin uymaması durumunda yaptırım uygulamaya yetkili ve bireylerin başvurur-

bildiği bir uluslararası insan hakları mahkemesidir. AİHM yürürlüğe yeni girmiş olması nedeniyle henüz 12 numaralı Protokol'e dayanarak bir karar vermemiştir. Ancak, Mahkeme Kasım 2008 itibariyle Sözleşme'nin 14. maddesi çerçevesinde toplam 358 başvuru incelemiştir. Mahkemenin ayrımcılıkla ilgili örnek kararlarından başlıcalarının kısa özetleri aşağıda yer almaktadır:

• **Belçika'da Eğitim Dili Davası (Belçika'ya karşı) 23.07.1968:** Çocukların eğitim dillerinin anne-babalarının ikamet yerlerine göre belirlenmesi nedeniyle Fransızca eğitim almak isteyen çocuğun ailesinin Flaman Bölgesi'nde yaşadığı için talebinin reddedilmesi olayında, Mahkeme başvurucular tarafından ileri sürülen anadili farklı çocuklar arasında ayrımcılık yapıldığı iddiasını haklı bulmuş ve ihlal kararı vermiştir.

• **Marckx Davası (Belçika'ya karşı) 13.06.1979:** Çocukların aile ile ilişki kurmaları ve miras hakları bakımından nesebi belli çocuklar ile nesebi belirsiz çocuklar arasında fark yaratılmasının ayrımcılık oluşturduğu iddiasına yer veren davada Mahkeme bu iddiayı haklı bulmuştur.

• **Abdulaziz, Cabales ve Balkandalı (Birleşik Krallık'a karşı) 28.05.1985:** İç hukuka göre vatandaş olmayan evli erkeklerin eşlerini yanlarında getirme hakları bulunduğu halde kadınların aynı haktan yararlanamaması Mahkeme tarafından ayrımcı bir uygulama olarak görülmüştür.

• **Vermeire Davası (Belçika'ya karşı) 29.11.1991:** Babası tarafından tanınan evlilik dışı çocuğun, Belçika Medeni Yasası'na göre büyükbaba ve annesinin mirasından mahrum edilmesinin evlilik içi ve dışı doğan çocuklar arasında ayrımcılık oluşturduğu iddiası Mahkeme tarafından haklı bulunmuştur.

• **Hoffmann Davası (Avusturya'ya karşı) 23 Haziran 1993:** Bir Yehova Şahitleri Mezhebi'ne mensup olan bir kadının, boşandıktan sonra çocuklarının velayetini salt dini inancı nedeniyle alamaması olayında Mahkeme bu durumu Sözleşme'ye aykırı bularak ayrımcılık yapıldığına karar vermiştir.

• **Burghartz Davası (İsviçre'ye karşı) 22.02.1994:** Alman vatandaşı olan Susanna Burghartz ile İsviçre vatandaşı olan Albert Schnyder Burghartz Almanya'da evlenmişler ve kadın Burghartz soyadını korumuş, erkek olan Albert ise hem kendi hem de eşinin soyadını kullanarak Schnyder Burghartz soyadını almıştır. Eşler bu adlarını İsviçre nüfusuna tescil edilmesini istemişlerse de nüfus memuru sadece kocanın soyadı olan Schnyder'i tescil etmiştir. İsviçre hukukunda, kadınlar kocalarının soyadlarını almakla birlikte, bunun önünde kendi evlilik öncesi soyadlarını da kullanabildikleri halde, erkekler

bu olanaktan yararlanamamaktadır. Mahkeme bu farklılığı kadın ile erkek arasında ayrımcılık olarak nitelendirmiştir.

• **Thlimmenos (Yunanistan'a karşı) 06.04.2000:** Yehova Şahidi olan başvurunun mali müşavir olarak işe alınması, dini inancı nedeniyle askerlik hizmetine gitmeye reddetmesi üzerine almış olduğu mahkumiyet kararı nedeniyle rededilmiştir. AİHM'e göre, ciddi suçlardan mahkumiyet kararı olanların belli işlere kabul edilmemeleri kabul edilse dahi, Thlimmenos'un almış olduğu mahkumiyet kararı dini inançları nedeniyle askerlik hizmetini yerine getirmemesinden kaynaklandığından işe girişinin engellenmesi ayrımcı bir uygulamadır. Ayrımcılık, sadece aynı durumda olanlara benzer şekilde davranılmasını değil, farklı durum ve koşullarda olanlara farklı davranılmasını da gerektirir.

• **Mizzi Davası (Malta'ya karşı) 12.01.2006:** Evlilik içinde doğan çocuğun kendisinden olmadığını ileri süren başvuru baba Malta Medeni Yasası'nda yer alan çocuğun reddi davası için getirilen dava açma süresi ile ilgili sınırlama ayrımcı olduğunu ileri sürmüştür. Malta Medeni Yasası'na göre hukuken baba olan kişi çocuğun kendisine ait olmadığını ancak doğumdan itibaren üç ay içinde iddia edebilir. Buna karşın çocuğun kendisi ve diğer ilgili kişiler çocuğun hukuki babadan olmadığını her zaman yargı önüne götürebilmektedir. Yirmi yıl sonra çocuğun kendisine ait olmadığını kan testi ile ispatlayan babanın talebi ulusal mahkeme tarafından dava açma süresinin kaçırılması nedeniyle reddedilmiştir. AİHM bu olayda baba ile çocuğun ya da diğer kişilerin farklı dava açma sürelerine tabi olmasını Sözleşme'ye aykırı bulmuştur.

1. 2. 2 Avrupa Birliği

1. 2. 2. 1 Avrupa Birliği'nde Ayrımcılık Düzenlemeleri

Ayrımcılığın önlenmesi Avrupa Birliği hukukunun genel ilkelerinden biridir ve Birlik kurucu antlaşmalarında da ifadesini bulmuştur. Avrupa Toplulukları Antlaşması'nın 13. maddesinde şu hüküm yer alır:

Konsey, bu Antlaşma'nın diğer hükümlerine dokunmaksızın ve topluluk hakkında kendisine devredilen yetki sınırları içinde kalmak koşuluyla, Komisyon'dan gelen bir teklif üzerine ve köken, din ya da inanç, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim temelinde ayrımcılığa karşı mücadele etmek üzere uygun tedbirleri almak amacıyla oybirliği ile hareket edebilir.

2000'de ilan edilen ve henüz hukuki bağlayıcılığı olmayan AB Temel Haklar Şartı da 21. maddesinin ilk fıkrasında ayrımcılık ile ilgili bir düzenleme içermektedir:

Cinsiyet, renk, ırk, etnik ve sosyal köken, genetik özellikler, dil, din ya da inanç, siyasi ya da herhangi bir görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş ya da cinsel yönelim gibi temellere dayanan her türlü ayrımcılık yasaktır.

Topluluk Antlaşması'nda yer verilen kural doğrudan bir ayrımcılık yasağı içermemekle birlikte, ayrımcılığa karşı önlem almaya olanak tanıyan bir yetkilendirme hükmüdür. AB organları 13. maddeden hareketle bugüne kadar bir dizi strateji oluşturmuş ve hukuki düzenlemede bulunmuştur.

Avrupa Birliği'nin ayrımcılık alanındaki hukuki düzenlemeleri direktifler ile yapılmaktadır. Birlik hukuk sisteminde direktifler ikincil ve bağlayıcı düzenlemelerdir. Devletler direktifleri kendi iç hukuk sistemlerine aktarmakla yükümlüdür. Her devlet kendi hukuk sisteminin özelliklerine göre bu aktarma faaliyetini gerçekleştirir.

Avrupa Birliği hukukunda ayrımcılıkla ilgili direktifler aşağıda sıralanmıştır:

- Kendi Namına İstihdam Olan Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Direktifi (1986/613/EC)
- Hamilelik Direktifi (1992/85/EC)
- Ebeveyn İzni Direktifi (1996/34/EC)
- Yarı Zamanlı İş Akdi ile Çalışanlar Direktifi (1997/81/EC)
- Belirli Zamanlı İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar Direktifi (1999/70/EC)
- İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkelerinin Uygulanmasına Dair Direktif (2006/54/EC)
- Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (2000/43/EC)
- İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif (2000/78/EC)

1. 2. 2. 2 Direktiflerin Kapsamı

Yukarıda sayılan direktiflerden tümü istihdam ve iş ilişkilerinde ayrımcılığın önlenmesine ilişkindir. İlk altı direktif istihdam alanında kadın ile erkek arasındaki eşitliğin sağlanmasına yöneliktir. İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkelerinin Uygulanmasına Dair Direktif ilk beş direktifteki hükümlerin bir kısmını bir araya getirir. Irk ve Etnik Köken direktifi istihdam dışında kalan sosyal alanlara ilişkin hükümler de içerir. Bu direktifler sırasıyla kısaca “Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması Direktifi”, “Rak Ayrımcılığı Direktifi” ve “İstihdam Çerçeve Direktifi” olarak adlandırılır.

Direktiflerde doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz, mağdurlaştırma ve ayrımcılık yapmaya yönelik talimat verme gibi ayrımcılık türleri kapsama alınmıştır.

İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkelerinin Uygulanmasına Dair Direktif (2006/54/EC) aşağıdaki alanlarda ayrımcılığa karşı koruma sağlar:

- Teşvikler de dahil olmak üzere, istihdam, kendi namına istihdam, mesleğe erişim
- Mesleki eğitime erişim
- Eşit ücret
- Sosyal güvenlik

Rak Ayrımcılığı Direktifi aşağıdaki alanlarda ayrımcılığa karşı koruma sağlar:

- Teşvikler de dahil olmak üzere, istihdam, kendi namına istihdam, mesleğe erişim
- Mesleki rehberlik ve eğitime erişim
- İşten çıkarma ve ücretlerde dahil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları
- İşçi, işveren ve profesyonel örgütlere üyelik

İstihdam Çerçeve Direktifi aşağıdaki alanlarda ayrımcılığa karşı koruma sağlar:

Levent Korkut

- Teşviklerde dahil olmak üzere, istihdam, kendi namına istihdam, mesleğe erişim
- Mesleki rehberlik ve eğitime erişim
- İşçi, işveren ve profesyonel örgütlere üyelik
- Eğitim
- Sosyal güvenlik ve sağlık dahil sosyal koruma
- Sosyal avantajlar
- Konut dahil kamuya sağlanan mal ve servislere erişim

Direktifler, hem kamu hem de özel sektörde gerçek ve tüzel kişilerin ayrımcılık uygulamalarını yasaklar. Özel bir şahsa ait işletme, büyük bir özel sektör firması, bir belediye ya da merkezi devlete bağlı bakanlık birimleri ya da kamu kuruluşları ayrımcılık yapılmaması konusunda aynı sorumluluğa sahiptir. Direktifler gerçek kişileri, yani bireyleri ayrımcılığa karşı korur. Buna ek olarak Irk Ayrımcılığı Direktifi tüzel kişiliğe sahip örgütleri de ayrımcılığa karşı korur.

“Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması Direktifi” cinsiyet ayrımcılığı; “Irk Ayrımcılığı Direktifi” ırk ve etnik köken ayrımcılığı; “İstihdam Çerçeve Direktifi” ise ırk ve etnik köken, engellilik, din ya da inanç, cinsel yönelim ve yaş ayrımcılıkları alanlarında düzenlemeler içerir. Direktifler milliyetlerine bakılmaksızın tüm bireyleri bu sayılan alanlar bakımından korumaya almıştır. Buna karşın direktiflerde milliyet kendi başına bir ayrımcılık temeli olarak alınmamıştır.

Direktiflerin kapsamında bulunan konularda belli istisnalar da kabul edilmiştir. Irk Ayrımcılığı ve İstihdam Çerçeve Direktifleri’ne göre bir işveren, işin doğası ya da yapılacak işin koşulları nedeniyle, yani “açık bir mesleki gerekliliğin” varlığı durumunda ırk ya da etnik köken, engellilik, din ya da inanç, cinsel yönelim ve yaş bakımından belli kişileri tercih edebilir. Ancak bu seçimin yapılmasında meşru bir amaçla hareket edilmiş olması ve mesleki gereklilik ile yapılan seçim arasında bir orantılık olması gerekir. Örneğin salt erkek oyuncuların istihdam edilmesi gereken bir tiyatro oyunu için kadınlara alınmaması bir ayrımcılık oluşturmaz.

İstihdam Çerçeve Direktifi üye devletlerin yaş temelinde farklı davranışa izin vermelerine olanak tanıyan bazı istisnalar getirmelerine onay verir. Bu istisnalar şu şekilde sıralanabilir:

– Genç kişiler, yaşlı işçiler ve bakım sorumlulukları olan kişilerin mesleki entegrasyonlarını artırmak veya korunmalarını sağlamak amacıyla, işten çıkarma ve ücretle ilgili konular da dahil olmak üzere istihdam ve mesleki eğitime erişim, istihdam ve işle ilgili özel koşullar getirilmesi,

– İstihdama ya da istihdamla bağlantılı bazı avantajlara erişim için yaş, mesleki deneyim ya da hizmet kıdemi konularında asgari konuların tespit edilmesi,

– İstihdam için pozisyonun eğitim gerekleri ya da emekli olmadan önce makul bir süre istihdam edilme gereği göstermesi durumunda işçi almak için azami bir yaşın tespit edilmesi.

Bu istisnaların da nesnel, makul ve meşru bir amaçla haklılaştırılması zorunludur. Böyle bir haklılaştırma, meşru istihdam politikaları, iş piyasası ve eğitim hedefleri ile araçlarla amaç arasında orantılılık ilkesi temelinde yapılabilir.

1. 2. 2. 3 Pozitif Eylem

Direktifler, uygulamada tam eşitliğe ulaşmanın sadece ayrımcılığın yasaklanması ile sınırlı kalmaması gerektiği kabulünden hareketle, cinsiyet, ırk ya da etnik köken, din ya da inanç, engellilik, cinsel yönelim ve yaş ile tanımlanan grupların zarar gördükleri tarihsel avantajların giderilmesi ve tazmini için çeşitli önlemler alınmasına ve tazminat verilmesine olanak tanır. Eğer belli grup kişiler belli türden işlerde istihdam edilmiyorsa, aynı gruba o tür işle ilgili eğitim verilmesi bir pozitif eylemdir. Örneğin, Türkiye’de engellilerin önemli bir kısmı temel eğitim dahi alamayan kişilerdir. Engelliliği ciddi olanlarda bu oranlar %90'lara yaklaşmaktadır. Böyle bir durumda devletin yetişkin eğitimi yöntemiyle anılan gruba eğitim ve mesleki eğitim sunması bir pozitif eylem örneğidir. Pozitif eylem, belli grupların istihdama kazandırılması amacıyla onlara yönelik teşvik, planlı ve hedefi belirlenmiş faaliyetler, çeşitli destekleri kapsayabilir. Örneğin kadınların istihdama kazandırılması amacıyla bir plan dahilinde teşviklerin oluşturulması.

1. 2. 2. 4 Engelliler İçin Uygun Önlemlerin Alınması

İstihdam Çerçeve Direktifi işverenlerin engelli bir kişinin istihdama erişimini, katılımını, işinde ilerlemesini ve eğitimini sağlayacak uygun önlemleri almalarını öngörmektedir. Uygun önlemlerin alınmasına örnek olarak,

• Bedensel engelli bir kişinin işyerinde çalışabilmesi için gerekli özel çalışma masası ve sandalyesinin işveren tarafından temini,

- İşverenin işitme engellilerin mesleki eğitimden yararlanabilmeleri için işaret dili ile eğitim yapılma olanağı tanınması,
 - Görme engeli olan bir kişinin çalışma saatlerinin yoğunluk olmayan saatlere kaydırılması,
- verilebilir.

İşverenler mali ve diğer bakımlardan kendilerine aşırı yük getiren önlemleri almak zorunda değildir. Bununla birlikte, bu önlemleri alma olanakları bulunan işverenler söz konusu önlemlerin alınmasının “orantısız” olduğunu ve kendisine aşırı yük getirdiğini ileri süremez.

1. 2. 2. 5 İspat Yükünün Karşı Tarafa Geçmesi

Günümüz hukuk sistemlerinde genel olarak yargı organları önünde iddiaların gerçekliğinin belirlenmesinde her tarafa kendi iddiasını ispat etme zorunluluğu getirilmektedir. Örneğin alacağı olan bir kişi bu alacağını almak için dava açarsa davaya bakan mahkemeye alacağını ispatlamaya yarayacak delilleri de sunması gerekir. İspat yükünün karşı tarafa geçmesi, ispat yükümlülüğünün davacıdan davalıya aktarılması durumudur. Ayrımcılık alanında, genel hukuk anlayışını yansıtmayan böyle bir kurumun kabul edilmesinin nedeni bu alanda davacıların iddialarını ispatlamakta karşılaştıkları güçlüklerdir. Bununla birlikte, ispat yükünün karşı tarafa geçmesi kuralı ceza hukuku ve ceza usul hukuku alanlarında uygulanmaz.

İspat yükünün karşı tarafa geçmesi kuralı kendilerine eşit işlem ilkesinin uygulanmaması nedeniyle ayrımcılık yapıldığını iddia eden kişileri bunu ispat külfetinden kurtarmakta ve hakkında dava açılan kişiler eşit işlem yapma ilkesini ihlal etmediklerini ispatlamak zorunda kalmaktadır.

Avrupa Birliği hukuk sisteminde bu kural ilk olarak, kadınlara farklı ücret ödenmesi durumunda işverene ayrımcılık yapmadığını ispatlama yükümlülüğü getiren Avrupa Adalet Divanı'nın *Enderby-Frenchay Sağlık Kurumu ve Sağlık Bakanlığı* (C-127/92) kararı ile ortaya çıkmıştır. İspat yükünün karşı tarafa geçmesi için davacı olmak yeterli değildir, aynı zamanda ortaya konulan olgulardan, ayrımcılık olabileceğine dair bir öngörüye ulaşılabilir olması da gerekir. İspat yükünün el değiştirmesine yol açabilecek bu olguların neler olduğuna yargı organları karar verir. Bu olguların ortaya konulabilmesi için birçok araç kullanılabilir. Bu araçlar, testleri, istatistikleri, görsel ve işitsel kayıtları, anketleri kapsar. Bazı Avrupa ülkelerinde sivil toplum örgütleri birey-

leri denek olarak kullanmaktadır. Denekler, tüm nitelikleri diğerleriyle aynı olan ancak tek bir bakımdan, örneğin ırkı ya da etnik kökeni bakımından farklı olan kişiler arasından seçilir.

1. 2. 2. 6 Eşitlik Kurumu ve Diğer Konular

Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması Direktifi ile Irk Ayrımcılığı Direktifleri eşit muameleyi destekleyecek bağımsız bir kurum oluşturulması zorunluluğu getirmektedir. Bu yükümlülük çerçevesinde AB üyesi olan devletler gerekli düzenlemeleri yaparak kendi kamu idaresi sistemleri içinde eşitlik kurumlarını oluşturmak zorundadır.

Ayrımcılık direktifleri, derneklere ve meşru bir çıkarı savunan diğer sivil toplum örgütlerine ayrımcılık mağdurlarını destekleyebilme ve onlar adına yasal başvurularda bulunabilme olanağı tanır. Direktifler ayrıca devletlere sivil toplumla kamu kuruluşları arasında diyalog geliştirilmesi, ayrımcılık alanı ile ilgili bilgilerin kamuya sunulması yükümlülüğünü getirmektedir.

Devletlerin bir başka yükümlülüğü de ayrımcılığın önlenmesine ilişkin ulusal mevzuatın ihlal edilmesi durumunda uygulanacak yaptırımları belirlemektir. Ayrımcı uygulamalar için getirilecek yaptırımlar, mağdurların kişisel zararlarını giderecek düzeyde ve sorumlular ile diğer kişilerin gelecekte benzer davranışlardan kaçınmalarını sağlayacak şekilde etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır.

Devletler direktiflerin uygulanması ile ilgili faaliyetlerini her beş yılda bir AB'ye rapor etmek zorundadır.

1. 2. 2. 7 Direktiflerin Türkiye İçin Önemi

Avrupa Birliği Direktifleri, Türkiye'nin Birlik üyeliğine geçiş aşamasında olması nedeniyle önem taşır. Aşağıda değinileceği gibi 2003 yılında yürürlüğe giren İş Kanunu, direktifleri iç hukuk sisteminine kısmen taşımıştır. Ayrımcılık direktifleri AB mevzuatında sosyal politikalara ilişkin başlık altında yer almıştır. Avrupa Birliği'ne geçiş sürecinde, AB devletlerle her başlık için ayrı ayrı görüşmelerde bulunmaktadır. Türkiye için öngörülen usul çerçevesinde tüm başlıklar aynı anda değil, sırayla ele alınmaktadır. AB ile Türkiye müzakerelerinde sosyal politikalar konusundaki başlıkla ilgili görüşmeler henüz başlamamıştır.

1. 3 TÜRKİYE’DE AYRIMCILIK İLE İLGİLİ HUKUK KAYNAKLARI

1. 3. 1 Anayasal Sistem

1. 3. 1. 1 Anayasa’nın 10. Maddesinde Düzenlenen Genel Eşitlik İlkesi

1982 Anayasası’nın 10. maddesi eşit muamelenin temellerini ortaya koyar:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.

Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmelidirler."

Her ne kadar "benzeri sebepler" ifadesi ile ayrımcılık alanlarının tümünün sayılmamış olduğu ortaya konmuş olsa da "etnik köken", "cinsel yönelim", "yaş" ve "engellilik" gibi temeller maddede açıkça ifade edilmemiştir. Bu alanların madde 10 kapsamına dahil edildiğine ilişkin Anayasa Mahkemesi tarafından oluşturulmuş bir içtihat da yoktur¹.

1. 3. 1. 2 Madde 10 ile Anayasa’nın Diğer Maddeleri Arasındaki İlişki

Anayasa’nın tüm maddeleri eşit kuvvettedir. Bu nedenle hiçbir üstünlüğü olmayan 10. madde diğer maddeler ile özellikle de Başlangıç bölümü ve madde 15 ile birlikte okunmalıdır. Anayasa’nın Başlangıç bölümünü oluşturan 8 paragraf bazı yol gösterici ilkeleri kapsar. Bu ilkeler doğrudan uy-

¹ LAMBDA Türkiye, erkek ve kadın eşcinsellerin oluşturduğu bir grup olarak 2002 genel seçimleri öncesinde kamuoyuna bir açıklamada bulundu. Açıklamada, farklı cinsel yönelimleri olan insanlara yönelik özel hükümler bulunmadığı için eşitlikle ilgili Anayasa’nın 10. maddesinin değiştirilmesi talep edildi. ILGA (Uluslararası Kadın ve Erkek Eşcinseller Derneği -*International Lesbian and Gay Association*) Anayasa’daki ayrımcılık karşıtı hükmün genel bir biçimde kaleme alındığını ve böylelikle de cinsel yönelim alanında koruma sağlamadığını belirtmektedir. Bkz. www.ilga.org. Ayrıca, 2007 Genel seçimlerinden sonra hükümet hazırlatılan Anayasa Taslağı tartışmalarında da eşcinsel gruplar ve sivil toplum örgütleri taslakta yer verilmeyen cinsel yönelim ayrımcılığına karşı alternatif önerilerde bulundular.

gulanabilir olmamakla birlikte maddelerin yorumlanmasında kullanılırlar. Başlangıç bölümünün 5 ve 6. paragrafları Anayasa'nın eşit muamele ile ilgili hükümlerinin yorumları için önemlidir.

"Hiçbir faaliyetin Türk milli menfaatlerinin, Türk varlığının, Devleti ve ülkesiyle bölünmezliği esasının, Türklüğün tarihi ve manevi değerlerinin, Atatürk milliyetçiliği, ilke ve inkılapları ve medeniyetçiliğinin karşısında korunma göremeyeceği ve laiklik ilkesinin gereği olarak kutsal din duygularının, devlet işlerine ve politikaya kesinlikle karıştırılmayacağı;

Her Türk vatandaşının bu Anayasadaki temel hak ve hürriyetlerden eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanarak milli kültür, medeniyet ve hukuk düzeni içinde onurlu bir hayat sürdürme ve maddi ve manevi varlığını bu yönde geliştirme hak ve yetkisine doğuştan sahip olduğu;"

Başlangıç bölümünde yer alan ilkelere dayanarak Anayasa Mahkemesi yasaların Anayasa'ya uygunluğu ile ilgili karar verir. Mahkeme'ye göre, Başlangıç bölümünün ilkeleri yol gösterici yorumlayıcı hükümlerdir. Mahkeme, taşınmaz malların yabancılara devrine² ve Türkiye Elektrik Kurumu'nun özelleştirilmesine³ olanak sağlayan yasa hükümlerini iptal eden kararlarını Başlangıç bölümünün 5. paragrafı ve diğer bölümlerine dayandırmıştır. Savaş, seferberlik, sıkıyönetim veya olağanüstü hallerde, temel hak ve özgürlüklerin kullanılması kısmen veya tamamen durdurulabilir veya durumun acil ihtiyaçlarının gerektirdiği ölçüde tedbirler alınabilir (Madde 15, 1. fıkra). Madde 15 kişisel hakları kısıtlamaktadır, bu nedenle eşit muamele konusunda doğrudan veya dolaylı bir etki yaratabilir.

1. 3. 1. 3 Anayasa'nın Yatay Etkileri

"Anayasa hükümleri, yasama, yürütme ve yargı organlarını, idare makamlarını ve diğer kuruluş ve kişileri bağlayan temel hukuk kurallarıdır.

Kanunlar Anayasaya aykırı olamaz." (Madde 11)

Kararlarını esas olarak İş Yasası, toplu sözleşmeler ve ferdi iş sözleşmeleri temelinde oluşturan iş mahkemeleri ve Yargıtay içtihatlarında Anayasa'nın

² E. 1984/14, K. 1986/7, *AYMKD* (Anayasa Mahkemesi Kararları Dergisi), c. 21, s. 173-174.

³ E. 1994/43, K. 1994/42-2, *AYMKD*, c. 31, s. 292, 295.

yatay etkisi benimsenmemektedir. İş mahkemeleri, iş mevzuatı hükümlerinin açık olmadığı, yorum gerektiren durumlarda bu hükümleri Anayasa'nın genel ilkeleri ışığında yorumlayabilirler. Anayasa'nın eşitlik ilkesi, idarenin uygulamalarına karşı idari mahkemeler ve Danıştay tarafından uygulanabilir. İdari mahkemeler idarenin kararlarını doğrudan eşitlik hükümleri temelinde iptal edebilir.

Ne iş mahkemeleri ne de idari mahkemeler, Anayasa'nın eşitlik ilkesine aykırı da olsa bir yasa hükmüne dayanan sözleşmeleri veya idari kararları iptal edememektedir. Bunun yerine, mahkemeler, çözüm bekleyen davanın taraflarına karşı uygulanacak yasa hükmünün gözden geçirilmesi için Anayasa Mahkemesi'ne başvururlar. Anayasa Mahkemesi konuyu görüşerek kararını başvuruyu izleyen beş ay içinde açıklar. Eğer bu süre içinde bir karara varmamış ise yerel mahkeme davayı mevcut yasa hükümlerine göre sonuçlandırır (Madde 152, 2. fıkra).

1. 3. 1. 4 Anayasa Madde 10: Yasa Önünde Eşitlik

Madde 10 bireylerin yasa önünde eşit olduklarını vurgular. Anayasa'nın 13. maddesine göre temel hak ve özgürlükler ancak yasa ile kısıtlanabilir. Diğer bir deyişle, kişisel haklar yasalara göre daha alt düzeyde yaptırım gücü olan yönetmeliklerle kısıtlanamaz. Dahası, Anayasa'nın 125. maddesi idari yapıların tüm işlemleri için yargı denetiminin mümkün olduğuna hükmeder. İdari yönetmelikler yasalara aykırı buldukları takdirde idari mahkemelerce iptal edilmektedir. Ancak Türkiye'nin yasal sisteminde yargı denetiminin bazı istisnaları vardır.

Anayasa'ya göre, olağanüstü hal ve sıkıyönetim dönemlerinde yürürlüğe konulan kanun hükmünde kararnameler Anayasa Mahkemesince denetlenemez (Madde 148, 1. fıkra). İkinci olarak, Yüksek Askeri Şura kararları ile Cumhurbaşkanı'nın tek başına yaptığı işlemler de yargı denetimi dışındadır (Madde 125, 3. fıkra). Üçüncü olarak, Sıkıyönetim Yasası⁴ sıkıyönetim döneminde idari yönetmelik ve kararların yargı tarafından denetlenemeyeceğine hükmeder.

1. 3. 1. 5 Anayasa Mahkemesi'nin İçtihat Hukuku İlkeleri

Anayasa Mahkemesi, 1961 Anayasası hükümleri gereğince kurulmuştur. Kıta Avrupası ülkelerinde bulunan benzer yapılarda olduğu gibi Mahkeme'nin temel işlevi, yasa ve kanun hükmünde kararnameleri Anaya-

⁴ Sıkıyönetim Kanunu, Yasa No. 2342, 14 Kasım 1980.

sa hükümleri temelinde denetlemek ve Anayasa'ya aykırı bulunanları iptal etmektir. Bu yetki Mahkeme'yi Anayasa maddelerini yorumlayabilen tek kurum haline getirir. Bu açıdan, 10. maddenin ne ifade ettiğinin anlaşılması için Mahkeme'nin eşitlik ve ayrımcılık konusundaki karar ve teamüllerinin gözden geçirilmesi gerekir. Anayasa Mahkemesi'nin içtihatlarından eşitlik ve ayrımcılık konusunda iki ilke çıkarılabilir. Birincisi aynı koşullarda bulunan bireyler için aynı kuralların bağlayıcı olmasıdır. O halde, farklı koşullarda bulunan bireylere farklı muamele yapılabilir ve bu da yasaya aykırı olmayacaktır⁵. İkinci olarak, yasa, eğer haklı gerekçeler var ise, aynı koşullarda bulunan bireyler arasında ayırım yapabilir. Kamu yararı da bireyler arasında farklılıkları haklı kılan bir gerekçe olabilir. Anayasa Mahkemesi "haklı gerekçeler" in belirlenmesi için ölçüler belirlemiştir; gerekçeler, "anlaşılabilir", "makul ve adil" ve "amaca uygun" olmalıdır.

1. 3. 1. 6 Çalışma Yaşamı, Çalışma Hakkı, Çalışma Yaşamında Engelli Bireyler Lehine Anayasa Hükümleri

"Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir. Özel teşebbüsler kurmak serbesttir." (Madde 48, 1. fıkra)

"Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir." (Madde 49, 1. fıkra)

"Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır." (Madde 49, 2. fıkra)

"Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştıramaz." (Madde 50, 1. fıkra)

"Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar." (Madde 50, 2. fıkra)

⁵ E. 1988/4, K. 1989/3, *AYMKD*, v. 25 s. 6-8;

E 1986/16, K. 1986/25, *AYMKD* v. 22, s. 291-293;

E. 1986/11, K. 1986/26, *AYMKD* v. 22, s. 314-316;

E. 1997/65, K. 1999/15, *Resmi Gazete*, 16.2.2000, sayı 23966, s. 45.

1. 3. 1. 7 Eğitimle İlgili Anayasa Hükümleri

İlk, orta ve yükseköğrenimle ilgili anayasal kurallar madde 42'de bulunabilir.

"Kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz."
(Madde 42, 1. fıkra)

"Türkçe'den başka hiçbir dil, eğitim ve öğretim kurumlarında Türk vatandaşlarına ana dilleri olarak okutulamaz ve öğretilmez. Eğitim ve öğretim kurumlarında okutulacak yabancı diller ile yabancı dille eğitim ve öğretim yapan okulların tabi olacağı esaslar kanunla düzenlenir. Milletlerarası andlaşma hükümleri saklıdır. " (Madde 42, 9. fıkra)

1. 3. 1. 8 Konut ve Sosyal Güvenlik Hakları ile İlgili Anayasal Hükümler

"Devlet, şehirlerin özelliklerini ve çevre şartlarını gözeterek bir planlama çerçevesinde, konut ihtiyacını karşılayacak tedbirleri alır, ayrıca toplu konut teşebbüslerini destekler." (Madde 57)

"Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.
Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar." (Madde 60)

1. 3. 1. 9 İşçi Sendikalarına Üyelik ve İşveren Kuruluşları ile İlgili Anayasal Hükümler

"Çalışanlar ve işverenler, üyelerinin çalışma ilişkilerinde, ekonomik ve sosyal hak ve menfaatlerini korumak ve geliştirmek için önceden izin almaksızın sendikalar ve üst kuruluşlar kurma, bunlara serbestçe üye olma ve üyelikten serbestçe çekilme haklarına sahiptir. Hiç kimse bir sendikaya üye olmaya ya da üyelikten ayrılmaya zorlanamaz.

Sendika kurma hakkı ancak, milli güvenlik, kamu düzeni, suç işlenmesinin önlenmesi, genel sağlık ve genel ahlak ile başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması sebepleriyle ve kanunla sınırlanabilir.

Sendika kurma hakkının kullanılmasında uygulanacak şekil, şart ve usuller kanunda gösterilir.

Aynı zamanda ve aynı işkolunda birden fazla sendikaya üye olunamaz.

İşçi niteliği taşımayan kamu görevlilerinin bu alandaki haklarının kapsam, istisna ve sınırları gördükleri hizmetin niteliğine uygun olarak kanunla düzenlenir.

Sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri, Cumhuriyetin temel niteliklerine ve demokrasi esaslarına aykırı olamaz.” (Madde 51)

1. 3. 2 Yasalar

1. 3. 2. 1 Medeni Yasa

İsviçre Medeni Kanunu’ndan uyarlanarak 1926 yılında kabul edilen Türk Medeni Kanunu uzun bir hazırlık döneminin ardından, kapsamlı bir biçimde gözden geçirilip değiştirilerek 2001 yılında yürürlüğe girdi. Önceki yasada ayrımcılığın yasaklanması üzerine genel bir hüküm yoktu. Kanunun değiştirilmesi ayrımcılık üzerine bir madde eklenmesi için iyi bir fırsat olarak değerlendirilebilirdi; ancak bu gerçekleşmedi.

1. 3. 2. 2 Türk Ceza Yasası

Ceza Kanunu’nun 122 maddesinde “ayrımcılık” adıyla, eski yasada bulunmayan yeni bir suç tanımlanmıştır. Bu düzenlemeye göre, dil, ırk, renk, cinsiyet, özürlülük, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yapılarak gıda maddelerinin verilmemesi veya kamusal arz edilmiş bir hizmetin yapılmasının reddedilmesi, bireylerin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasının engellenmesi, bireylerin istihdam olanaklarına erişiminin yukarıda sayılan özellikleri ile ilişkilendirilmesi veya bir taşınır veya taşınmaz malın satılması ve devrinin engellenmesi altı aydan bir yıla kadar hapis cezası verilmesine neden olacaktır.

Maddenin düzenleniş biçiminden dolayı bu suçun işlenebilmesi özel bir kastın varlığına bağlıdır. Suçun varlığı için kişilerin ayrımcılık kastı ile belirlenen fiilleri işlemesi gerekmektedir. Örneğin, bireylerin istihdama erişim olanaklarına erişiminin ispatlanabilmesi için fiili işleyenin bunu ayrımcılık kastı ile yaptığının ortaya konulabilmesi gerekir. Bu özel nitelikli kastın ispatı oldukça güç olduğundan günümüze kadar bu maddeye dayanılarak verilen bir mahkeme kararı tespit edilememiştir. Ayrımcılık hukukunda yaptırım ge-

tiren düzenlemelerin ceza hukukundan çok medeni yargı ve idari yargı yolları içinde oluşturulması ayrımcılığın önlenmesinde daha etkili bir yöntem olarak görülmektedir.

Ceza Yasası'nın 216. maddesi ayrımcılıkla ilgili bir ceza düzenlemesidir. 216. madde şunları öngörür:

"Halkın sosyal sınıf, ırk, din, mezhep veya bölge bakımından farklı özelliklere sahip bir kesimini, diğer bir kesimi aleyhine kin ve düşmanlığa alenen tahrik eden kimse, bu nedenle kamu güvenliği açısından açık ve yakın bir tehlikenin ortaya çıkması halinde, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Halkın bir kesimini, sosyal sınıf, ırk, din, mezhep, cinsiyet veya bölge farklılığına dayanarak alenen aşağılayan kişi, altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Halkın bir kesiminin benimsediği dinî değerleri alenen aşağılayan kişi, fiilin kamu barışını bozmaya elverişli olması hâlinde, altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır."

1. 3. 2. 3 İş Yasası

İş Kanunu, son dönemlere kadar eşitlik ve ayrımcılık konusunda genel veya ayrı bir hüküm içermiyordu. Kanun, 9 Ağustos 2002 tarihinde 4773 sayılı Kanunla kısmi olarak değiştirildi. Böylece, Türk iş hukukunda ilk defa iş güvencesi konusunda bir hüküm kabul edildi. Kanun'un 15 Mart 2003'te yürürlüğe girmesi gerekirken Meclis bu kanunun yeni İş Kanunu ile birlikte yürürlüğe girmesini kararlaştırdı. Haziran 2003'te yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu⁶ genel bir eşit muamele ilkesi ile birlikte 4773 sayılı Kanun'un maddelerinin çoğunu da içermektedir. Bu maddeler aşağıda sıralanmıştır:

Madde 5 - Eşit Davranma İlkesi

İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

⁶ İş Kanunu (No. 4857), Resmi Gazete, 10 Haziran 2003, No. 25134.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20. madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.

Madde 18 - Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması

Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden ve/veya davranışlarından veya işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

(...)

Özellikle aşağıdaki hususlar fesih için geçerli bir sebep oluşturmaz:

- a) Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.
- b) İşyeri sendika temsilciliği yapmak.
- c) Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.
- d) Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.
- e) 74 üncü maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.
- f) Hastalık veya kaza nedeniyle 25 inci maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık (...).

Madde 19 - Sözleşmenin Feshinde Usul

İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorundadır.

Hakkındaki iddialara karşı savunmasını almadan bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, o işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemez (...).

Madde 20 - Fesih Bildirimine İtiraz ve Usulü

İş sözleşmesi feshedilen işçi, fesih bildiriminde sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli bir sebep olmadığı iddiası ile fesih bildirimının tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde iş mahkemesinde dava açabilir.

Feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat yükümlülüğü işverene aittir. İşçi, feshin başka bir sebebe dayandığını iddia ettiği takdirde, bu iddiasını ispatla yükümlüdür.

Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemece verilen kararın temyizi halinde, Yargıtay bir ay içinde kesin olarak karar verir.

Madde 21 - Geçersiz Sebep ile Yapılan Feshin Sonuçları

“İşverence geçerli sebep gösterilmediği veya gösterilen sebebin geçerli olmadığı mahkemece veya özel hakem tarafından tespit edilerek feshin geçersizliğine karar verildiğinde, işveren, işçiyi bir ay içinde işe başlatmak zorundadır. İşçiyi başvurusu üzerine işveren bir ay içinde işe başlatmaz ise, işçiye en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında tazminat ödemekle yükümlü olur.

Mahkeme veya özel hakem feshin geçersizliğine karar verdiğinde, işçinin işe başlatılmaması halinde ödenecek tazminat miktarını da belirler.

Kararın kesinleşmesine kadar çalıştırılmadığı süre için işçiye en çok dört aya kadar doğmuş bulunan ücret ve diğer hakları ödenir.

(...)

İşçi kesinleşen mahkeme veya özel hakem kararının tebliğinden itibaren on işgünü içinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunmak zorundadır. İşçi bu süre içinde başvuruda bulunmaz ise, işverence yapılmış olan fesih geçerli bir fesih sayılır ve işveren sadece bunun hukuki sonuçları ile sorumlu olur.

Bu maddenin birinci, ikinci ve üçüncü fıkra hükümleri sözleşmeler ile hiçbir suretle değiştirilemez; aksi yönde sözleşme hükümleri geçersizdir.”

İş Kanunu'nun yürürlüğe giriş tarihinden günümüze kadar geçen sürede, eşitlik ilkesinin çiğnenmesi sonucu haksız yere iş aktinin feshi davalarına ilişkin Yargıtay içtihatı da oluşmaya başlamıştır. Aşağıda Yargıtay 9. Dairesi tarafından verilen kararlardan örnekler yer almaktadır:

- İspat yükünün davalıda olması: 4857 sayılı Kanun'un 20/2. maddesine göre feshin geçerli bir sebebe dayandığını kanıtlama yükümlülüğü işverene aittir. Bu nedenle, fesih nedeninin geçerli bir sebebe dayanıp dayanmadığını belirlemek bakımından yapılacak keşif ve bilirkişi incelemesi için gerekli masrafın öncelikle ispat yükü kendisinde bulunan davalı işverenden talep edilmesi gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 30.1.2006, E. 2006/30, K. 2006/1808).

- Mağdurlaştırma: İşverene karşı işçilik haklarının eksik ödenmesi nedeniyle iş müfettişlerine şikayette bulunan işçinin iş saatleri dışında alkol kullanması nedeniyle iş aktinin feshedilmesi hakkaniyete uygun değildir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.12.2005, E. 2005/36147, K. 2005/39144).

- Objektif davranma yükümlülüğü: İşverenin, işyerinin küçültülmesi nedeniyle işten çıkarılacak kişilerin seçiminde objektif kıstasları kullanması, başka bir anlatımla keyfi davranmaması gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 23.11.2005, E. 2005/32200, K. 2006/36882).

- Çalışanlar arasında taciz: Cinsel taciz ile ilişki kurmak isteyen ve küfreden işçinin eylemleri cinsel tercihi aşar nitelikte olduğundan işveren tarafından gerçekleştirilen fesih haksız değildir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19.9.2005, E. 2005/654, K. 2005/30275).

- Siyasi ayrımcılık: Davacının iş aktine ekonomik düşüncelerle değil, siyasi nedenlerle son verildiği anlaşıldığından fesih geçersizdir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 12.9.2005, E. 2005/28180, K. 2005/29206).

- Mağdurlaştırma: Davacının hizmet akdi işverene karşı açılan davalarda tanıklık yapması nedeniyle sona erdirildiği için geçerli nedene dayanmamaktadır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 19.7.2005, E. 2005/18548, K. 2005/26509).

- Cinsel saldırı: Karşı cinsten çalışma arkadaşlarına saldıran ve tehdit eden işçinin iş akdinin feshinin geçerli olarak kabulü gerekir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 6.7.2005, E. 2005/20694, K. 2005/23944).

- Engelliler: Özelleştirilen kuruluşlarda kapatma ve tasviye halleri dışında sakat statüsü ile çalışanların işten çıkarılmayacakları yasa ile öngörülmesine rağmen iş akdinin feshedilmesi haksız niteliktedir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 2.5.2005, E. 2004/12400, K. 2005/15118).

- Engelliler, makul uyumlaştırma: Davacının özürlü işçi kontenjanında çalışmakta olduğu, işe girmeden önce aldığı kurul raporunda ayaklarındaki rahatsızlık nedeniyle % 45 özürlü olarak masa başı işlerde çalıştırılabileceği belirtildiği, ancak 8 saat ayakta kalacak şekilde çalıştırıldığı anlaşılmaktadır. Böyle bir durumda davacının performans nedeniyle işten çıkarılması haksızdır. İşçinin kendi özel durumuna göre performans değerlendirilmesi yapılmalıdır (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 21.4.2005, E. 2004/23961, K. 2005/14007).

- Usule aykırı fesih: İşveren fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde bildirmek zorundadır. Hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan bir işçinin belirsiz iş sözleşmesi, o işçinin davranışı ve verimi gibi gerekçelerle sona erdirilemez (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 7.3.2005, E. 2005/5408, K. 2005/7277).

- Yaş: 52 yaşında olan davacıda performans düşüklüğü olduğu ileri sürülmeksizin emekliliğe hak kazanmış olması gerekçesi başlı başına geçerli bir fesih nedeni olamaz (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 3.3.2005, E. 2005/5095, K. 2005/7238).

- Kadın çalışana yönelik ayrımcılık: 6 aylık hamile olan rahatsızlanması ve gece servisini kaçırmaması haklı bir mazeret olarak kabul edilmeli ve hizmet sözleşmesinin feshinin geçersizliğine karar verilmelidir (Yargıtay 9. Hukuk Dairesi, 17.6.2004, E. 2004/2841, K. 2004/15146).

1. 3. 2. 4 Özürlüler Kanunu⁷

1 Temmuz 2005 tarihinde kabul edilen 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun

⁷ Türkiye’de hukuki düzenlemeler engelli yerine “özürlü” ya da “sakat” terimlerini kullanılmaktadır. Bu kitapçıkta kanun adları ve hukuki metinlerden aktarımlar dışında engelli terimi kullanılmıştır.

(Özürülüler Kanunu) engellilerin sağlık, eğitim, rehabilitasyon, istihdam, bakım ve sosyal güvenliğine ilişkin sorunlarının çözümü ile her bakımdan gelişmelerini ve önlerindeki engelleri kaldırmayı sağlayacak tedbirleri alarak topluma katılımlarını sağlamak ve bu hizmetlerin koordinasyonu için gerekli düzenlemeleri yapma amacını gütmektedir.

Kanun 3. maddesinin (a) bendinde özürülüğü tanımlamıştır. Bu tanıma göre özürülü,

Doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal ve sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmesi nedeniyle toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri olan ve korunma, bakım, rehabilitasyon, danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç duyan kişidir.

Kanun'un Genel Esaslar başlığını taşıyan 4. maddesi ayrımcılık yasağını da içerir.

MADDE 4.- Bu Kanun kapsamında bulunan hizmetlerin yerine getirilmesinde aşağıdaki esaslara uyulur:

- a) Devlet, insan onur ve haysiyetinin dokunulmazlığı temelinde, özürülülerin ve özürülülüğün her tür istismarına karşı sosyal politikalar geliştirir. Özürülüler aleyhine ayrımcılık yapılamaz; ayrımcılıkla mücadele özürülülere yönelik politikaların temel esastır.
- b) Özürülülere yönelik olarak alınacak kararlarda ve verilecek hizmetlerde özürülülerin, ailelerinin ve gönüllü kuruluşların katılımını sağlar.
- c) Özürülülere yönelik hizmetlerin sunumunda aile bütünlüğünün korunması esastır.
- d) Kurum ve kuruluşlarca özürülülere yönelik mevzuat düzenlemelerinde Özürülüler İdaresi Başkanlığının görüşünün alınması zorunludur.

Kanun'un engellilerin istihdamına yönelik 14. maddesi istihdamda ayrımcılık ve makul uyumlaştırma ile ilgili hükümler içermektedir. İstihdamda makul uyumlaştırma, çalışan engellilerin iş yeri ile uyumlaştırılmalarını sağlamak üzere işverenlere getirilen yükümlülükleri ifade eder.

MADDE 14.- İşe alımda; iş seçiminden, başvuru formları, seçim süreci, teknik değerlendirme, önerilen çalışma süreleri ve şartlarına kadar olan safhaların hiçbirinde özürhümlerinin aleyhine ayrımcı uygulamalarda bulunulamaz.

Çalışan özürhümlerinin aleyhinde sonuç doğuracak şekilde, özürhümlerine ilgili olarak diğer kişilerden farklı muamelede bulunulamaz.

Çalışan veya iş başvurusunda bulunan özürhümlerinin karşılaşılabileceği engel ve güçlükleri azaltmaya veya ortadan kaldırmaya yönelik istihdam süreçlerindeki önlemlerin alınması ve işyerinde fiziksel düzenlemelerin bu konuda görev, yetki ve sorumluluğu bulunan kurum ve kuruluşlar ile işyerleri tarafından yapılması zorunludur. Özürhümlük durumları sebebiyle işgücü piyasasına kazandırılmaları güç olan özürhümlerinin istihdamı, öncelikle korumalı işyerleri aracılığıyla sağlanır.

Kanun'un 15. maddesinde ise eğitim ve öğretim alanında engellilere yönelik eşit olanaklar sağlanmasına yönelik hükümler yer almaktadır.

MADDE 15.- Hiçbir gerekçeyle özürhümlerinin eğitim alması engellenemez. Özürhümlü çocuklara, gençlere ve yetişkinlere, özel durumları ve farklılıkları dikkate alınarak, bütünleştirilmiş ortamlarda ve özürhümlü olmayanlarla eşit eğitim imkânı sağlanır.

Özürhümlü üniversite öğrencilerinin öğrenim hayatlarını kolaylaştırabilmek için Yükseköğretim Kurulu bünyesinde araç-gereç temini, özel ders materyallerinin hazırlanması, özürhümlere uygun eğitim, araştırma ve barındırma ortamlarının hazırlanmasının temini gibi konularda çalışma yapmak üzere Özürhümler Danışma ve Koordinasyon Merkezi kurulur.

Özürhümler Danışma ve Koordinasyon Merkezinin çalışma usûl ve esasları, Sağlık Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Yükseköğretim Kurumu ile Özürhümler İdaresi Başkanlığınca müştereken hazırlanan yönetmelikle belirlenir.

İşitme özürhümlerinin eğitim ve iletişimlerinin sağlanması amacıyla Türk Dil Kurumu Başkanlığı tarafından Türk işaret dili sistemi oluşturulur. Bu sistemin oluşturulmasına ve uygulanmasına yönelik çalışmaların esas ve usûlleri Türk Dil Kurumu Başkanlığı koordinatörlüğünde, Millî Eğitim Bakanlığı, Sosyal Hizmetler

ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü ve Özürlüler İdare

si Başkanlığınca müştereken çıkarılacak yönetmelikle belirlenir.

Özürlülerin, her türlü eğitim ve kültürel ihtiyaçlarını karşılamak üzere kabartma, sesli, elektronik kitap; alt yazılı film ve benzeri materyal üretilmesini teminen gerekli işlemler, Millî Eğitim Bakanlığı ve Kültür ve Turizm Bakanlığınca müştereken yürütülür.

Özürlüler Kanunu engellilerin kamu binalarına, kamuya açık alanlara ve belediye ulaşım hizmetlerine erişimi sağlamak amacıyla Geçici 2. ve 3. maddelerinde düzenlemeler içermektedir. Ancak bu düzenlemeler Kanun'un yayım tarihinden itibaren 7 yıl geçtikten sonra, yani 2012 yılında yürürlüğe girecektir.

GEÇİCİ MADDE 2.- Kamu kurum ve kuruluşlarına ait mevcut resmî yapılar, mevcut tüm yol, kaldırım, yaya geçidi, açık ve yeşil alanlar, spor alanları ve benzeri sosyal ve kültürel alt yapı alanları ile gerçek ve tüzel kişiler tarafından yapılmış ve umuma açık hizmet veren her türlü yapılar bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yedi yıl içinde özürlülerin erişilebilirliğine uygun duruma getirilir.

GEÇİCİ MADDE 3.- Büyükşehir belediyeleri ve belediyeler, şehir içinde kendilerince sunulan ya da denetimlerinde olan toplu taşıma hizmetlerinin özürlülerin erişilebilirliğine uygun olması için gereken tedbirleri alır. Mevcut özel ve kamu toplu taşıma araçları, bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren yedi yıl içinde özürlüler için erişilebilir duruma getirilir.

1. 3. 2. 5 Sendikalar Kanunu

2821 sayılı Sendikalar Yasası ayrımcılıkla doğrudan ilişkili iki madde içerir. Bunlardan ilki gençlerin sendika üyesi olabilmelerine olanak tanıyan Kanun'un 20. maddesidir. Bu maddeye göre on altı yaşını doldurmuş olup işçi sayılanlar, işçi sendikalarına üye olabilirler. On altı yaşını doldurmamış olanların üyeliği kanuni temsilcilerinin yazılı iznine bağlıdır.

Yasa'nın 31. maddesinin üçüncü fıkrası sendika üyesi olmaktan kaynaklanan ayrımcılık konusunu düzenler. Bu düzenlemeye göre, işveren, bir sendikaya üye olan işçilerle sendika üyesi olmayan işçiler veya ayrı sendikalara üye

olan işçiler arasında, işin sevk ve dağıtımında, işçinin mesleki ilerlemesinde, işçinin ücret, ikramiye ve primlerinde, sosyal yardım ve disiplin hükümlerinde ve diğer hususlara ilişkin hükümlerin uygulanması veya çalıştırmaya son verilmesi bakımından herhangi bir ayırım yapamaz. İşçiler, işçi sendika veya konfederasyonlarının faaliyetlerine katılmalarından dolayı işten çıkarılamaz veya herhangi bir nedenle farklı muameleye tabi tutulamazlar.

1. 3. 2. 6 Diğer Hükümler

2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nun 5. maddesi siyasi parti kurma hakkının dil, ırk, din, mezhep ayrımı veya bölge farklılığı yaratmak veya herhangi bir yolla bu kavram ve görüşlere dayalı bir devlet düzeni kurmak için kullanılmayacağı koşulunu getirir. Kanun'un 78⁸, 82⁹ ve 83¹⁰ maddeleri de benzer hükümler içerir.

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 4. maddesi "Eğitim kurumları dil, ırk, cinsiyet ve din ayrımı gözetilmeksizin herkese açıktır. Eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmayacağını" hükmünü içerir.

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu fırsat eşitliği konusunda bir hüküm içerir: "Yükseköğretimde imkan ve fırsat eşitliğini sağlayacak önlemler alınır."

3984 Sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayınları Hakkında Kanun'un 4. maddesi radyo ve televizyon yayıncılığının, diğerlerinin yanında, "insanların ırk, cinsiyet, sosyal sınıf veya dini inançları dolayısıyla hiçbir şekilde kınanmaması" ve "toplumu(n) şiddet, terör ve etnik ayrımcılığa sevk edilmemesi" ilkelerine uygun olarak yapılması koşulunu getirir.

⁸ Siyasi Partiler Kanunu'nun 78. maddesi:

Siyasi partiler,

(...)

Türk Devletinin ve Cumhuriyetin varlığını tehlikeye düşürmek, temel hak ve hürriyetleri yok etmek, dil, ırk, renk, din ve mezhep ayrımı yaratmak veya sair herhangi bir yoldan bu kavram ve görüşlere dayanan bir devlet düzeni kurmak;

Amacını güdemezler veya bu amaca yönelik faaliyette bulunamazlar, başkalarını bu yolda tahrik ve teşvik edemezler.

⁹ Siyasi Partiler Kanunu'nun 82. maddesi: "Siyasi partiler, bölünmez bir bütün olan ülkede, bölgesellik veya ırkçılık amacını güdemezler ve bu amaca yönelik faaliyette bulunamazlar."

¹⁰ Siyasi Partiler Kanunu'nun 83. maddesi: "Siyasi partiler, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu prensibine aykırı amaç güdemez ve faaliyette bulunamazlar."

İKİNCİ BÖLÜM

AYRIMCILIK TÜRLERİ

2. 1 AYRIMCILIK TÜRLERİ

BM tarafından kabul edilen ayrımcılıkla ilgili sözleşmelerde ayrımcılık türleri tanımlanmamıştır. Bununla birlikte, sözleşmelere bağlı olarak faaliyet gösteren komiteler bu metinleri yorumlarken ayrımcılık türlerinden doğrudan ve dolaylı ayrımcılık biçimlerini tanımlamıştır. Aşağıda saydığımız ayrımcılık türlerinin tümü AB'nin ayrımcılıkla ilgili direktiflerinde açık bir şekilde tanımlanmıştır. Bazı ulusal düzenlemelerde de ayrımcılık türleri tanımlanmaktadır.

Günümüzde özellikle demokrasileri gelişmiş, hukukun üstünlüğü ilkesini yaşama geçirmiş ve insan hakları standartları yüksek ülkelerde gerek kamu gerekse özel sektör kişi ve kurumları doğrudan ayrımcılığa başvurmaya çekinmekte, ayrımcılık daha örtülü ve dolaylı uygulamalarla gündeme gelmektedir. Bu nedenle, dolaylı ayrımcılığın giderek önem kazandığını söylemek yanlış olmaz. Taciz, mağdurlaştırma ve ayrımcılık yapmak üzere talimat verme gibi kurumlar ise ayrımcılık mağdurlarına daha kapsamlı koruma sağlamaya yönelik kavramlaştırmalardır.

Türkiye'de iç hukuk sistemi içinde ayrımcılık türleri tanımlanmamıştır. Bu türlere ve tanımlarına yargı kararlarında da yer verilmemektedir. Sadece İş Kanunu cinsiyet ile sınırlı olarak doğrudan ve dolaylı farklı muamele terimlerini kullanmakta ancak bir tanım vermemektedir. Bununla birlikte, Anayasa'nın 90. maddesi çerçevesinde usulüne uygun olarak onaylanan uluslararası sözleşmeler yasa statüsündedir. Yine aynı maddeye göre, insan hakları sözleşmeleri söz konusu olduğunda uluslararası bir hukuki düzenleme ile iç hukuktaki yasaların çatışması durumunda uluslararası düzenleme

üstündür. Anayasa'nın 90. maddesindeki bu düzenlemeden hareketle BM sözleşmelerinin metinleri ile sözleşmelerin yorumlanmasında görev alan komitelerin genel ve özel nitelikli yorumlarının Türkiye'de iç hukuk sistemi bakımından da etkili olduklarını söylemek mümkündür.

2. 1. 1 Doğrudan Ayrımcılık

Doğrudan ayrımcılık, bir gerçek veya tüzel kişi veya topluluğun, hak ve özgürlüklerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi ifade eder. Doğrudan ayrımcılıkta kişinin kusurlu olup olmadığına bakılmaz. Doğrudan ayrımcılığa, istihdam edilen kadın ve erkek çalışanlar arasında salt cinsiyete dayalı ücret farklılıkları yaratılması; aynı suçtan dolayı farklı ırklara farklı cezalar verilmesi ya da bir köken için suç olmayan bir fiilin bir diğeri için suç olarak düzenlenmesi; kişilerin etnik kökenini aşağılayıcı sıfatların kullanılması, salt engelli olduğu için bir kişiye iş verilmemesi örnek olarak verilebilir.

Doğrudan ayrımcılığın yargı önünde ispatlanabilmesi, ayrımcılık mağduru olduğunu iddia eden kişinin durumunu karşılaştırılabileceğimiz bir durumda olan kişiye referans vermemize bağlıdır. Doğrudan ayrımcılığın varlığını ortaya koymak için zorunlu bu "karşılaştırma öznesi"nin doğru bir şekilde belirlenmesi gerekir. Ancak bu belirlemenin yapılması bazı durumlarda zorlaşabilir. Sadece aynı ve benzer durumda olanlar arasında karşılaştırma yapılabilir. Bazı durumlarda sağlanabilir bir karşılaştırma ögesinin belirlenmesi mümkün olmayabilir ya da ayrımcılık ancak varsayımsal bir karşılaştırma öznesi ile ispatlanabilir.

BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi kadın-erkek eşitliği ile ilgili bir kararında doğrudan ayrımcılığı muameledeki farklılığın doğrudan ve açıkça sadece cinsiyete ve erkek veya kadınların özelliklerine dayalı ve objektif nedenlere dayanmayan, temelden yoksun bulunduğu hallerde meydana gelen ayrımcılık türü olarak tanımlamaktadır¹.

2. 1. 2 Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız olan bir hükmün, uygulamanın ya da ölçütün belli bir gruba ait kişileri bu gruba ait olmayan diğer kişilerle karşılaştırıldığında dezavantajlı bir konumda bırakmasıdır. Söz konusu hüküm,

¹ Ekonomik Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, Genel Yorum no: 16, 2005. Bkz. Birleşmiş Milletlerde İnsan Hakları Yorumları, 2006, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, s. 287-301,

uygulama ve ölçütler, meşru bir amaçla nesnel olarak haklı çıkarılmadıkları takdirde dolaylı ayrımcılık söz konusudur.

2. 1. 3 Taciz

Taciz de bir ayrımcılık biçimidir. Taciz, kasıtlı veya kasıtsız olarak, insan haysiyet ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya o sonucu doğuracak ya da yıldırıcı, düşmanca, başkalarının gözünde alçaltıcı, aşağılayıcı, hakaret-amiz bir ortam yaratılmasına yol açan tutum ve davranışlardır. Tacizin gerçekleşip gerçekleşmediğini değerlendirirken doğrudan ve dolaylı ayrımcılıkta olduğu gibi bir karşılaştırma öznesinin belirlenmesine gerek yoktur.

2. 1. 4 Mağdurlaştırma

Mağdurlaştırma eşit işlem yapılması ve ayrımcılığın önlenmesi amaçlarıyla idari şikayet ya da yargı yoluna başvuran bireylerin bu girişimlerinin önlenmesi ya da cezalandırılması gibi bir nedenle olumsuz bir tutum ya da davranışla karşı karşıya kalmaları durumudur. Mağdurlaştırmanın öznesi kendisine ayrımcılık yapılan bireyler yanında bir şikayet ya da dava nedeniyle delil sunan, şikayette bulunan veya dava açan üçüncü kişiler de olabilir. Mağdurlaştırma eylemi doğrudan ya da dolaylı bir ayrımcılık davranışı içermemekle birlikte, bir ayrımcılığın ortaya çıkmasını engellemek ya da cezalandırmak şeklinde ortaya çıktığından ayrımcılık eylemi sayılmaktadır.

2. 1. 5 Ayrımcılık Talimatı

Bir kişinin kendi nam veya hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kıldığı kişilere veya bir kamu görevlisinin bir kamu görevinin icrasıyla ilgili olarak emri altındakilere verdiği ayrımcılık yapma talimatını ifade eder.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ ALANINDA FAALİYET GÖSTEREN ULUSLARARASI VE ULUSAL MEKANİZMALAR

3. 1 KÜRESEL MEKANİZMALAR¹

3. 1. 1 Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi

Komite, Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi tarafından kurulmuştur ve 1982 yılından beri görev yapmaktadır. Sözleşme'nin ilk yürürlüğe girdiği dönemde Komite 18 üyeden oluşurken, taraf devlet sayısının 35'e yükselmesiyle birlikte üye sayısı 23'e çıkarılmıştır. Komite üyeleri taraf devletlerce aday gösterilen kişilerin bulunduğu bir listeden gizli oy yöntemiyle dört yıllık bir süre için seçilir. Her devletin kendi vatandaşları arasından bir kişiyi aday gösterme hakkı bulunmaktadır. BM Genel Sekreteri her seçim tarihinden en az üç ay önce taraf devletlere bir mektup göndererek gösterecekleri adayların adlarını iki ay içinde sunmaya davet eder. Hazırlanan nihai liste taraf devletlere gönderilir. Daha sonra Genel Sekreter tarafından BM merkezine çağrılan taraf devletlerin en fazla oyu verdikleri aday Komite'ye seçilir. Taraf devletler üçte iki toplantı yeter sayısı ile toplanırlar ve seçilen adayların katılan devletlerin salt çoğunluğunun oyunu almaları gerekir. Komite kendi üyeleri arasından iki yıl görev yapmak üzere bir başkan ve üç başkan yardımcısı ile bir raportör seçer. Bu seçimlerde eşit coğrafi dağılıma dikkat edilir. Bu görevlere getirilen üyeler yeniden seçilebilirler.

¹ Bu çalışmada sadece sözleşme içi küresel mekanizmalar ele alınmıştır.

Komite yılda bir defa BM merkezinde veya uygun gördüğü başka bir yerde toplanır. Bu genel toplantılar dışında Komite tarafından uygun görülmesi durumunda özel toplantılar yapılabilir. Komite'nin yeter toplantı sayısı 12'dir. Komite kararlarını verirken öncelikle oybirliğini sağlamaya çalışır. Eğer oybirliği sağlanamıyorsa kararların basit çoğunlukla verilmesi mümkündür. Komite kendi içtüzüğünü yapma yetkisine sahiptir. Komite başkanı görevlerini Sözleşme ve İchtüzük hükümlerine göre yerine getirir.

Sözleşme'de Komite'ye yalnızca "rapor yöntemi" kapsamında bir denetim görevi verilmiştir. Sözleşme'ye bağlı Ek Protokol ise Komite'ye "bireysel şikayetler" temelinde inceleme ve "soruşturma" yapma yetkileri de tanımaktadır. Sözleşme ile şikayetlere dayalı denetim düzenlenmediği için bu konuda ayrı bir Ek Protokol yapma ihtiyacı ortaya çıkmıştır. Yukarıda değinildiği gibi Türkiye hem Sözleşme hem de Ek Protokol'ü onayladığı için Komite'nin sahip olduğu her üç yetkiyi de Türkiye bakımından kullanabilir.

3. 1. 1. 2 Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi'nin Görevleri

3. 1. 1. 2. 1 Raporlara Dayalı Denetim

Sözleşme'nin 18. maddesine göre, her taraf devlet Sözleşme hükümlerine etkinlik kazandırmak için aldığı yasal, yargısal, idari ve diğer tedbirleri ve kaydedilen gelişmeleri içeren bir raporu Komite tarafından incelenmek üzere BM Genel Sekreterliği'ne sunmak zorundadır. Sözleşme metninde, "başlangıç raporu", periyodik rapor" ve "ek rapor" olmak üzere üç tür rapordan bahsedilmektedir (Madde 18/1-2). Bunlardan başlangıç raporu Sözleşme'nin taraf devlet bakımından yürürlüğe girmesinden itibaren bir yıl içinde sunulur.

Bu ilk rapordan sonra taraf devletler Komite'ye dört yılda bir periyodik raporlarını sunarlar. Taraf devletler ayrıca Komite'nin talebi üzerine ek raporlar hazırlamakla yükümlüdür.

Birleşmiş Milletler raporların hazırlanması konusunda devletlere yol gösterici nitelikte bir Rehber İlkeler Yönergesi kabul etmiştir². Bu rehber ilkelere göre, devletler raporların hazırlanmasında komitelerin genel yorumlarını ve üzerinde durulan konuları dikkate almalıdır. Raporlarda ayrıca devletlerin sözleşmelere koyduğu çekinceler üzerinde durularak çekincelerin sürdürül-

² United Nations, International Human Rights Instruments, Compilations of Guidelines on the Form and Content of Reports to be submitted by State Parties to the International Human Rights Treaties, HRI/GEN/2/Rev.1/Add.2 5 May 2002.

mesinin nedenleri açıklanmalıdır. Devletler kadın hakları konusunda gerekli bilgileri, Sözleşme'nin uygulanması sırasında karşılaştıkları zorlukları da raporlara yansıtmalıdır. Raporlara istatistiksel bilgiler de eklenmelidir.

Komite taraf devletler tarafından yukarıda belirtilen süreler içinde gönderilecek raporları görüşür. Bir rapor görüşülmeden önce Komite isterse taraf devletten ek bilgi isteyebilir. Bu ek bilgiler Komite toplantısından dört hafta önce ilgili devletçe Genel Sekreterlik üzerinden Komite'ye sunulur. Komite'ye rapor sunmayan ya da istenen ek raporları teslim etmeyen devletlere hatırlatmada bulunulur. Buna rağmen raporlarını teslim etmeyen devletlerin durumu Komite'nin hazırladığı yıllık olağan rapor ile Genel Kurul'un bilgisine sunulur.

Komite kendisine gönderilen raporlar için öncelikle bir görüşme günü ve yerini belirler. Görüşmede taraf devletlerin temsilcileri hazır bulunur. Eğer taraf devletler toplantıya temsilci göndermezler ise ilgili devletin raporu bir sonraki toplantıda incelenebilir. Eğer ilgili devlet bir sonraki toplantıya da temsilci göndermez ise Komite raporu görüşmeye açabilir³.

Komite faaliyetleri hakkında Ekonomik ve Sosyal Konsey üzerinden Genel Kurul'u bilgilendiren yıllık raporlar sunar. Bu raporlarda taraf devletler hakkında önerilerde ve genel nitelikli tavsiyelerde bulunulabilir. Komite raporu ayrıca Kadının Statüsü Hakkında Komisyon'a da gönderilir.

3. 1. 1. 2. 2 Bireysel Şikayetlere Dayalı Denetim

Yukarıda değinildiği gibi şikayetlere bağlı denetim Sözleşme ile değil, Ek Protokol ile düzenlenmiştir. Ek Protokol'de şikayete dayalı inceleme sadece bireyler için kabul edilmiştir. Protokol, devletlerin birbirlerini şikayet etmeleri mekanizmasına yer vermez. Protokol'ün 1. maddesi Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi'ne bireysel başvuruları alma ve inceleme yetkisi verir. Başvurular bir hakkın ihlal edildiği gerekçesi ile Ek Protokol'e taraf olan devletlerin yargılama yetkileri altında bulunan bireyler ya da birey grupları tarafından yapılabilir. Bireyler ya da birey grupları adına başvuru yapılabilir. Ancak bu durumda haklarında başvuru yapılan birey ve grupların rızaları alınmalıdır. Protokol'ün 2. maddesi gereğince hakkında başvuru yapılanların kendilerinden rıza alınmaz ise başvuru yapanlar bu durumun gerekçelerini açıklayabilmelidir. Sözleşme sivil toplum kuruluşlarına doğrudan başvuru hakkı tanımamıştır. Ancak bu örgütlerin birey ya da gruplar adına hareket etmeleri olanaklıdır.

³ Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi İçtüzüğü md. 51.

Ek Protokol'ün 3. ve 4. maddelerinde başvuruların kabul edilebilirlik koşulları düzenlenmiştir. Bu düzenlemelere göre başvurular,

- Başvurucunun kim olduğu belli edilecek şekilde yazılı olarak yapılmalıdır (Başvurucunun kimlik bilgilerinin ilgili devlete açıklanması kendisinin rızasına bağlıdır).

- Tüm iç hukuk yolları tüketilmelidir. İç hukuk yollarının tüketilmesi makul bir süreyi aşma ihtimali taşıyorsa ya da iç hukuk yollarının tüketilmesi etkili bir sonuç vermeyecekse bu koşul aranmaz.

- Aynı konuda bir başka uluslararası soruşturma ve uzlaşma yoluna gidilmemiş olmalıdır (AİHM başvuruları da dahil).

- Başvurunun Sözleşme hükümleri ile ilişkili olması gerekir.

- Başvurunun yeterli bir temele sahip olması gerekir.

- Başvuru hakkı kötüye kullanılmamalıdır.

- Başvuru konusu olguların Sözleşme'nin ilgili devlet için yürürlüğe girmiş olduğu tarihten sonra gerçekleşmiş olması gerekir. Bu tarihten önce gerçekleşen ancak süreklilik arz eden olaylarda başvuru yapılması olanaklıdır.

- İlgili devletin sadece Sözleşme'ye değil, Ek Protokol'e de taraf olması (Yukarıda değinildiği gibi Türkiye Ek Protokol'e taraf bir ülkedir.)

Başvurular BM Genel Sekreterliği'ne yapılır. Genel Sekreterlik kendisine yapılan tüm başvuruların bir listesini tutar ve başvuruları Komite'ye iletir⁴. Gerekli görülür ise Genel Sekreterlik başvurucudan belli bir süre içinde ek bilgiler isteyebilir.

Komite kendisine ulaşan başvuruları önce kabul edilebilir olup olmadıkları bakımından araştırır. Bu araştırma öncesinde Komite başvuruları incelemek üzere azami beş kişiden oluşan bir çalışma grubu ya da bir veya daha fazla raportör belirleyebilir. Başvurunun kabul edilir bulunup bulunmadığı kararı Komite'nin basit oy çoğunluğu ile kararlaştırılır. Karara katılmayan Komite üyeleri ayrık görüşlerini karara yazdırabilir. Komite başvuruların kabul edilmesinden sonra esasa ilişkin kararını vermeden önce geçici önlem niteliğinde karar alabilir⁵.

⁴ İktüzük md. 56-57.

⁵ İktüzük md. 62/1, 63-66.

Başvuruların alınmasını takiben hakkında şikayet olan devlete durum gizli olarak bildirilir. İlgili devlet bu bildirim tarihinden itibaren altı ay içinde Komite'ye yazılı bir açıklama göndermek zorundadır. Bu açıklamada ilgili devlet başvurunun kabul edilebilirliği ve esası ile ilgili görüşlerini iletebileceği gibi, konu ile ilgili almış olduğu düzeltici tedbirlere de yer verebilir⁶.

Komite bir başvuruyu kabul edilemez bulursa durum ilgili taraf devlete bildirilir. Başvurucu bu karara karşı itirazda bulunma hakkına sahiptir. Eğer Komite başvuru hakkında kabul edilebilirlik kararı verirse başvuruyu esas-tan incelemeye geçer. Esas hakkında alınan karar başvurucuya ve ilgili taraf devlete iletilir. Başvuruların incelenme usulü tamamen gizli olmakla birlikte Komite tarafından alınan kabul edilebilirlik ve nihai kararlar kamuoyuna açıklanır. Ayrıca, Komite, Sözleşme'nin yıllık raporuna incelediği başvurular hakkındaki açıklamaları ilave eder.

Bireysel şikayetlere dayalı denetim kapsamında günümüze kadar Türkiye ile ilişkili bir başvuru olmuştur.

3. 1. 1. 2. 3 Soruşturmaya Dayalı Denetim

Soruşturma yöntemi şikayet yönteminden farklı olarak, Komite'nin bu konudaki yetkisinin ilgili devlet tarafından açık olarak kabul edilmesine bağlıdır. Bir soruşturma sürecinin başlayabilmesi bir taraf devletin Sözleşme'deki hakları ciddi ve sistematik bir şekilde ihlal ettiği yönünde güvenilir bilgi alınmasına bağlıdır. Komite ilgili devleti işbirliğine ve konu hakkındaki görüşlerini sunmaya davet eder. Komite kendi üyelerinden birini ya da birkaçını bulguları araştırmak ve bir rapor hazırlamak üzere görevlendirir. Komite gerekli görürse, ilgili devletin iznini alarak ülkeye ziyaretler gerçekleştirebilir⁷. Bu ziyaretler sırasında tanık dinlenebilir.

Tüm bulgular incelendikten sonra tespit edilen ihlaller ile görüş ve tavsiyeler taraf devlete iletilir. Taraf devletler bu tespitleri aldıktan sonra altı aylık bir süre içinde kendi görüşlerini Komite'ye gönderirler.

3. 1. 2 Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Komitesi (IAKK)

Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Komitesi Sözleşme'ye taraf devlet vatandaşları arasından seçilen 18 kişiden oluşur. Komite üyeleri üstün ahlaki niteliklere sahip, tarafsız, kişisel olarak hareket eden ve farklı me-

⁶ İçtüzük md. 69.

⁷ Seçmeli Protokol md 8.

deniyetlerden gelen kişiler arasından dört yıl için belirlenir. Sözleşme'ye taraf her devletin kendi vatandaşları arasından bir kişiyi aday gösterme hakkı vardır. Üye seçimini gerçekleştirmek amacı ile BM Genel Sekreteri taraf devletleri toplantıya çağırır. Toplantı yeter sayısı taraf devletlerin üçte ikisidir ve seçilebilmek için toplantı salt çoğunluğunun üstünde bir oy almak gerekmektedir.

3. 1. 2. 1 Komite'nin Görev ve Yetkileri

İrk ayrımcılığının Kaldırılması Sözleşmesi kapsamında Komite raporlara ve şikayetlere dayalı denetim yöntemlerini kullanmaktadır. Komite bu görevlerini yerine getirirken hükümetdışı örgütlerle hareket eder. Hükümet dışı örgütler devlet raporlarının görüşülmesinde Komite'ye bilgi sağlama işlevini yerine getirirler. Örgütlerin Komite ile ilişki kurmaları kişisel ya da resmi olmayan ortak toplantılar şeklinde olabilir.

3. 1. 2. 1. 1 Raporlara Dayalı Denetim

Her taraf devlet Komite'ye iki tür rapor sunmakla yükümlüdür. Bunlardan ilki başlangıç raporudur ve Sözleşme'nin taraf devlet bakımından yürürlüğe girmesinden itibaren bir yıl içinde sunulmalıdır. İkinci tür rapor ise her iki yılda bir sunulan düzenli rapordur. Düzenli raporlar iki bölümden oluşur. İlk bölümde ülke ile ilgili genel bilgiler, hukuki yapı ve yasal düzenlemeler, insan haklarının korunmasına ilişkin ilgili devlet tarafından kabul edilen kural ve uygulamalar yer alır. İkinci bölümde ise taraf devletin sözleşme yükümlülükleri ile ilgili açıklamalar yer alır.

Komite her devlete kendi raporlarının ne zaman gündeme alınacağını, raporların incelenme tarihini ve diğer bilgileri taraf devlete bildirir. Devletler kendi raporlarının görüşüldüğü toplantılara katılabilirler. Devlet temsilcileri Komite üyelerinin raporlar hakkında sorduğu soruları da cevaplandırır. Raporların gerekli bilgileri içermemesi durumunda Komite ilgili devletten ek bilgi isteyebilir. Tüm incelemeler sonucunda Komite taraf devletin sözleşme yükümlülüklerini yerine getirmediği düşüncesine ulaşırsa taraf devlete yönelik öneri ve genel nitelikli tavsiyelerde bulunur. Komite, tüm raporların incelenme sonuçlarını, öneri ve tavsiyeleri ve taraf devletlerin görüşlerini içeren genel bir raporu BM Genel Sekreteri aracılığıyla Genel Kurul'a sunar.

3. 1. 2. 1. 2 Şikayetlere Dayalı Denetim

Şikayetlere dayalı denetim devlet başvuruları ve bireysel başvuruların incelenmesi şeklinde gerçekleştirilmektedir. Her taraf devlet diğer bir taraf devletin sözleşmeden kaynaklanan yükümlüklerini yerine getirmediği dü-

şüncesindeyse Komite'ye başvurabilir. Başvuru ilgili devlete iletilir ve üç ay içinde konuyu ve alınacak önlemleri açıklığa kavuşturan yazılı açıklamalarını Komite'ye sunması istenir. İki devlet konuyu altı içinde çözüme kavuşturmayla çalışırlar. Eğer bu süre içinde bir uzlaşma sağlamazsa Komite devreye girer ve konuyu inceler. Komite gerekli görürse kendi üyeleri arasından beş kişilik bir uzlaştırma komisyonu oluşturur. Komisyon raporu Komite Başkanı aracılığıyla taraf devletlere iletilir. Devletler üç ay içinde Komisyon raporundaki tavsiyelere katılıp katılmadıklarını Komite'ye bildirirler. Devlet başvurusu ile denetim yöntemi günümüze kadar hiç kullanılmayan bir yol olmuştur.

Bireysel başvuruların incelenmesi Sözleşme'ye taraf devletlerin Komite'nin bu yetkisini açıkça tanımalarına bağlıdır. Eğer devlet Komite'nin yetkisini tanımışsa, devlete karşı mağdur olduğu düşüncesinde olan kişiler Komite'ye şikayette bulunabilir. Bireyler yanında birey gruplarının da toplu olarak başvuruda bulunmaları mümkündür. Türkiye Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Sözleşmesi kapsamında bireylere başvuru hakkı tanımadığından Türkiye'ye karşı bu yola başvurulamaz.

3. 1. 2. 1. 3 Erken Uyarı Yöntemi

Irk Ayrımcılığının Kaldırılması Sözleşmesi'nde düzenlenen yöntemlerin dışında, Komite'nin 1993 tarihli ve A/48/18 kararıyla oluşturulmuş erken uyarı yöntemi, ciddi ihlal durumlarında etkin müdahale ve önleyici tedbirlerin alınmasını amaçlar. Komite erken uyarı yetkileri çerçevesinde ilgili ülkeyi izlemeye alabilir, kendi üyelerinin bir ya da bir kaçını taraf devletin ülkesine gönderebilir, taraf devlete teknik programlar ve danışma servislerinden yararlanma tavsiyesinde bulunabilir ve Genel Sekreter'e bilgi sunabilir. Komite erken uyarı kapsamında acil yöntemlerle taraf devletten rapor talep edebilir. Bu raporda, taraf devletin ciddi ihlalleri gidermek üzere aldıkları yasal, yargısal, idari ve diğer tedbirlerin yer alması gerekir. Komite ayrıca, acil durumun izlenmesi için özel bir raportörün atanmasına da karar verebilir. Komite erken uyarı yöntemi çerçevesinde atılacak adımlarla ilgili Genel Sekreter'e tavsiyelerde bulunabilir.

Erken uyarı yönteminin çalıştırılabilmesi için taraf devletin ülkesinde, ırk ayrımcılığına ve ayrımcılığın cezalandırılmasına yönelik yasal düzenlemelerinin bulunmaması, koruma mekanizmalarının yetersizliği, seçilmiş ya da atanmış devlet görevlilerinin kişilere, gruplara ya da örgütlere karşı hoşgörüsüz davranmaları ya da onlara yönelik ırkçı nefret söylemi içeren propagandalara göz yummaları, sosyal ya da ekonomik yaşamda önemli ırk ayrımcılığı örnek-

lerinin bulunması ya da ırk ayrımcılığı uygulamaları yüzünden yurtsuzların ve göçmenlerin sayılarında önemli artışlar olması gibi nedenlerin varlığı arar. Bugüne kadar Türkiye'ye karşı erken uyarı yöntemi çalıştırılmamıştır.

3. 1. 3 Çocuk Hakları Komitesi

Çocuk Hakları Komitesi, Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi tarafından kurulmuş bir birimdir. Komite üyeleri üstün ahlaki niteliklere sahip, kendi alanında uzman olan ve farklı coğrafya ve hukuk sistemlerinden gelen kişiler arasından dört yıl için belirlenir. Komite 18 üyeden oluşur. Genel Sekreterlik her seçim tarihinden önce taraf devletlere aday göstermeleri için çağrıda bulunur. Komite üyeleri Çocuk hakları Sözleşmesi'ne taraf olan devletler tarafından yapılacak toplantıda seçilir. Toplantı yeter sayısı taraf devletlerin üçte ikisidir ve bir adayın üye olabilmesi için oyların çoğunu ve salt çoğunluğun oyunu alması gerekir. Komite yılda üç kez, Ocak, Mayıs ve Eylül aylarında üç hafta süreyle toplanır.

3. 1. 3. 1 Komite'nin Görev ve Yetkileri

Çocuk Hakları Komitesi sadece raporlara dayalı denetim mekanizmasına sahiptir. Komite taraf devletlerin ülkelerine gayri resmi ziyaretlerde de bulunabilir. Tüm sözleşme içi organlarda olduğu gibi Komite genel yorumlarda da bulunabilir.

Diğer sözleşmelere benzer şekilde rapora dayalı denetim başlangıç raporu ve düzenli raporlar şeklinde iki biçimde gerçekleştirilir. Taraf devletler periyodik raporları her beş yılda bir sunarlar. Başlangıç raporu, bir devlet Sözleşmeye taraf olduktan iki yıl sonra Komite'ye iletilmelidir. Periyodik raporlar, çocuğun tanımlanması, sözleşme genel ilkelerine uyum, çocuğun medeni hakları ve özgürlükleri, aile çevresi ve alternatif bakım, temel sağlık ve refaha ilişkin düzenlemeler, eğitim dinlenme ve kültürel faaliyetler ve özel koruma önlemleri başlıkları altında ilgili devletin düzenleme ve faaliyetlerini yansıtmalıdır. Devlet raporları sözleşmedeki haklara ilişkin yetişkinler ve çocuklara yönelik eğitim verilmesi konusunda ilgili devletin faaliyetleri hakkında bilgileri de içermelidir. Raporlar toplam 120 sayfayı geçemez.

Komite, kendisine iletilen raporların incelenmesinden önce bir çalışma grubu toplantısı düzenler. Bu toplantıya sivil toplum örgütleri, eğer varsa bağımsız nitelikteki ulusal insan hakları kurumları ve ilgili diğer kuruluşlar katılabilir. Çalışma grubunda bir sorunlar listesi düzenlenir. Çalışma grupları hem Komite'nin farklı bilgi kaynaklarına erişimini sağlar hem de raporların

görüüleceği toplantıya hazırlık yapma fırsatı yaratır. Rapor sunmaktan çekinen devletler Komite'nin BM Genel Kurulu'na düzenli olarak verdiği yıllık raporlarda belirtilir.

Türkiye başlangıç raporunu Komite'ye 1999 yılında sunmuştur. Türkiye henüz Sözleşme'ye bağlı Silahlı Çatışmalara Çocukların Dahil Edilmesi ile İlgili Protokol çerçevesinde bir rapor sunmamıştır. Buna karşın Türkiye Çocuk Satışı ve Pornografisi Protokolü çerçevesinde raporunu 2004 yılında Komite'ye göndermiştir.

3. 2 ULUSAL MEKANİZMALAR

3. 2. 1 Yasama Organına Bağlı Birimler

3. 2. 1. 1 TBMM İnsan Hakları Komisyonu

TBMM İnsan Hakları Komisyonu dünyada ve Türkiye'de insan haklarına saygı ve bu konudaki gelişmeleri izlemek suretiyle uygulamaların bu gelişmelere uygunluğunu sağlamak ve kendisine yapılan başvuruları incelemek üzere yasayla kurulmuştur⁸. Yasa, Komisyon'un görev alanını geniş tutmuştur. Komisyon hem ulusal hem de uluslararası düzenlemeler temelinde ulusal uygulamaları izlemekle görevlendirilmiştir. Ayrıca Komisyon'a başvuru alma yetkisi tanınmıştır. Komisyon bu ana işlevleri yanında diğer komisyonlara istem halinde görüş ve öneri vermek, her yıl yapılan çalışmalarını raporlaştırmak, mevzuatta gerekli olan değişiklikleri belirlemek ve öneri geliştirmek gibi yetkilere de sahiptir⁹. Bununla birlikte yasa Komisyon'a yasama sürecinde yasa teklif ve tasarılarını inceleme yetkisi vermemiştir.

İnsan Hakları Komisyonu'nun üye sayısı TBMM Genel Kurul üye sayısının belli bir oranında olması ilkesi kabul edilmiştir. Halihazırda Komisyon 24 üye ile toplanmaktadır. Bu üyelerin 16'sı iktidar, 8'i muhalefet partilerinden belirlenir. Komisyon üye tam sayısının en az üçte biri ile toplanır ve toplantıya katılanların salt çoğunluğu ile karar verir. Komisyon kararlarının icrai bir etkisi yoktur. Ancak, TBMM Başkanlığı, kendisine Komisyon tarafından iletilen raporlar temelinde, gerekli kovuşturma ve işlemlerin başlatılabilmesi için ilgili kurumlara durumu bildirir. Komisyon'un bağımsız bir mali kaynağı da bulunmamaktadır.

⁸ 3686 sayılı 5 Aralık 1990 tarihli Yasa.

⁹ 3686 sayılı 5 Aralık 1990 tarihli Yasa, 1. ve 4. maddeler.

Komisyon görevleri ile ilgili konularda bakanlıklar, yerel yönetimler, muhtarlıklar, üniversiteler ve diğer kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşlardan bilgi isteme, görüşme yapmak, bu kurum ve kuruluşlarda inceleme yapmak, gerekirse Ankara dışında çalışmalarını sürdürmek yetkilerine sahiptir.

Komisyon'a yapılacak başvurular faks ya da mektup ile yapılmalıdır. Komisyon'a ait internet sayfasında başvuru hakkının bireyler tarafından kullanılacağı vurgulandığından, sivil toplum örgütleri ve birey gruplarının başvuruda bulunup bulunamayacakları açık değildir. Bu konuda yasal bir açıklık da bulunmamaktadır. Başvurularda, başvurunun ad ve soyadı ile açık adresi istenmektedir.

3. 2. 1. 2 Kamu Denetçiliği Kurumu

3. 2. 1. 2. 1 Kurumun Yapısı ve Yetkileri

Kamu denetçisi Batı ülkelerinde ombud(sman, swoman) olarak bilinen kurumun Türkçe karşılığıdır. TBMM'ye 2005 tarihinde sunulan 5521 Kamu Denetçiliği Kurumu Yasa Tasarısı 15 Haziran 2006 tarihinde kabul edilmiştir.

5548 sayılı Yasa, Kamu Denetçiliği Kurumu'nu TBMM Başkanlığı'na bağlı, kamu tüzel kişiliğine sahip özel bütçeli bir kurum olarak düzenlemiştir. Kurum bir başdenetçi ve en fazla on denetçiden oluşur. Başdenetçi ve denetçilerin oluşturduğu kurula Kamu Denetçiliği Kurulu denilmektedir. Kurum'da ayrıca bir genel sekreter, uzmanlar ve uzman yardımcıları görev yapmaktadır. Başdenetçi ve denetçilerin göreve getirilmeleri ve görevden alınmaları TBMM Genel Kurulu'nun yetkisindedir. Başdenetçi ve denetçiler TBMM Genel Kurulu'nun üçte iki çoğunluğu ile seçilirler. Adaylar boş aday sayısının üç katı oranında TBMM Komisyonu tarafından aday adayları arasından seçilir. İlk turda üçte iki çoğunluğa ulaşamaması durumunda ikinci turda salt çoğunluğun oyunu alan aday seçilmiş olur. Salt çoğunluğa dahi ulaşamaması durumunda ise ikinci oylamada en çok oyu almış olan adaylar arasından seçilecek kişi sayısının iki katı ile üçüncü tur yapılır. Üçüncü turda karar yeter sayısı sağlanmak koşuluyla en fazla oy alan aday seçilmiş olur.

Başdenetçi seçilebilmek için vatandaşı olmak, dört yıllık eğitim veren hukuk, siyasal bilgiler, iktisadi ve idari bilimler, iktisat ve işletme fakültelerinin birinden mezun olmak, mesleği ile ilgili olarak kamu kurum ve kuruluşlarında ya da kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında en az on yıl çalışmış olmak, kamu haklarından yasaklı olmamak, görevini devamlı

yapmasına olanak vermeyecek derecede engelli olmamak, başvuru sırasında herhangi bir siyasi partiye üye olmamak başdenetçi için 50, denetçiler için 40 yaşının altında bulunmamak koşulları aranmaktadır.

Kamu Denetçiliği Kurumu'nun görev kapsamı idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarının adalet anlayışı içinde insan haklarına saygı, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmaktır¹⁰. Bu maddeden de anlaşılacağı gibi Kurum'un icrai karar alma yetkisi bulunmamaktadır. Kurum sadece idareye önerilerde bulunabilir. Kurum'un bu görev alanı itibariyle diğer ülkelerdeki benzerlerinden ayrılmadığını söyleyebiliriz. Kamu Denetçiliği Kurumu esas olarak idarenin denetimine yönelik ve icrai karar alma yetkisi olmayan bir kurumdur.

5548 sayılı Yasa'nın 9. maddesinin ikinci fıkrasında kurumun görev alanı dışında kalan konular Cumhurbaşkanı'nın tek başına yaptığı işlemler ile re'sen imzaladığı karar ve emirler, yasama yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemler ile yargı mensuplarının eylem ve işlemleri ve Türk Silahlı Kuvvetleri'nin salt askeri hizmete ilişkin faaliyetleri olarak sayılmıştır. İdare dışında, idarenin işleyişinden bağımsız nitelik arz eden olaylara ilişkin şikayetlerin Kurum'un görev alanı dışında olması, ayrımcılık bakımından büyük önem taşıyan sivil toplum içindeki olaylardan kaynaklanan şikayetlerin kapsam dışında kaldığını göstermektedir. Ayrıca, Kurum'a insan haklarını koruma ve geliştirme yönünde bir görev verilmemiş olduğunun da altı çizilmelidir.

3. 2. 1. 2. 2 Başvuruların İncelenmesi

Kurum'a gerçek ve tüzel kişiler başvurabilirler. Yabancıların başvuru hakkını kullanabilmeleri karşılıklılık esasına bağlıdır. Başvuru dilekçe ile Türkçe ve başvuru sahibinin kimlik ve adres bilgileri ile birlikte yapılır¹¹. Kurum'a illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da başvurulabilir. Başvuruların idari işlemlerde tebliğ tarihinden, idari eylemlerde ise öğrenme tarihinden itibaren doksan günlük bir süre içinde başvurulması gerekir. Kurum başvuru tarihi dolduktan sonra yapılan başvuruları incelemeyebilir. Dava açma süresi içinde yapılan başvurular dava açma süresini durdurur¹².

Konusu belirsiz olan, başvuru için gerekli koşulları taşımayan, daha önce sonuçlandırılmış olan, tarafları, sebepleri ve konusu aynı olan, yargı orga-

¹⁰ 5521 sayılı Yasa, md. 9.

¹¹ 5521 sayılı Yasa, md. 1-2.

¹² 5521 sayılı Yasa, md. 17/6-7.

nında görülmekte olan ya da bu organlarca karara bağlanmış uyuşmazlıkları içeren başvurular incelenmez¹³. Kurum'un başvurular üzerine yapacağı incelemeler için diğer kurumlardan isteyeceği bilgi ve belgeler isteğin tebliğ edildiği tarihten itibaren en geç otuz gün içinde Kurum'a ulaştırılmalıdır. Haklı bir neden olmaksızın bilgi ve belgelerin gönderilmemesi durumunda başdenetçi ve denetçilerin başvurusu üzerine ilgili kurum fiilin gerektirdiği disiplin soruşturmasını başlatır. Başdenetçi ve denetçiler bilirkişi görevlendirilecekleri gibi tanık da dinleyebilirler¹⁴.

Kurum incelemelerini altı ay içinde sonuçlandırmak zorundadır. İnceleme sonuçları başvuruculara ve ilgili kuruma bildirilir. İlgili kurumlar Kamu Denetçiliği Kurumu'nun önerisi doğrultusunda gerçekleştirecekleri işlemleri veya çözümleri otuz gün içinde bildirmek zorundadırlar. Eğer ilgili kurumlar bu önerileri uygulanabilir nitelikte görmüyorsa yine otuz günlük süre içinde Kamu Denetçiliği Kurumu'nu bilgilendirirler. Başvurucu işleme karşı başvuru yolları hakkında da bilgilendirilir¹⁵.

Başvuru reddedilir ise, ilgili gerekçenin başvurucaya tebliğ tarihinden itibaren dava açma süresi yeniden işlemeye başlar¹⁶.

3. 2. 1. 2. 3 Kurum'un Raporlama Faaliyeti

Kamu Denetçiliği Kurumu her yılın sonunda yürüttüğü faaliyetleri ve genel olarak geliştirdiği önerileri kapsayan bir rapor hazırlayıp TBMM İnsan Hakları ve Dilekçe Komisyonu'ndan oluşturulan karma komisyona sunar. Komisyon bu raporları inceleyerek, uygun görürse kendi görüşlerini de ekleyerek raporu TBMM Genel Kurulu'na gönderir. Kurum'un yıllık raporu kamuya açıktır ve Resmi Gazete'de yayınlanır¹⁷.

3. 2. 1. 2. 4 Kurum'un Günümüzdeki Hukuki Statüsü

Yukarıda değinildiği gibi, Kamu Denetçiliği Kurumu Yasası 2006 yılında TBMM tarafından kabul edilmiş olmakla birlikte, Cumhurbaşkanı önce yasa bir kez daha görüşmek üzere TBMM'ye geri göndermiş, daha sonra ise TBMM tarafından aynen kabul edilen yasanın Anayasa'ya aykırılığı iddiasıyla Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur. Bu arada TBMM'nin 123 milletve-

¹³ 5521 sayılı Yasa, md. 17/3

¹⁴ 5521 sayılı Yasa, md. 18.

¹⁵ 5521 sayılı Yasa, md. 20.

¹⁶ 5521 sayılı Yasa, md. 21.

¹⁷ 5521 sayılı Yasa, md. 22.

kili de aynı yasanın iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurmuştur. Anayasa Mahkemesi bu başvurular üzerine yaptığı incelemede esas hakkında karar verinceye kadar yasanın yürürlüğünü durdurma kararı almıştır. Kasım 2008 tarihi itibarıyla Anayasa Mahkemesi bu yasa ile ilgili nihai karar vermediğinden yasanın askıda olma durumu devam etmektedir. Bu nedenle Mahkeme kararı verinceye kadar yasanın uygulanırlılığı olmayacaktır. Eğer Anayasa Mahkemesi vereceği nihai kararda yasaı iptal etmezse uygulanmaya başlayacak, iptal durumunda ise bu yasa yürürlükten kalkacaktır.

3. 3. 2 Yönetmelik Kuruluşlar

3. 3. 2. 1 Merkezi Devlet Teşkilatına Bağlı İnsan Hakları Birimleri

Türkiye'de merkezi devlet teşkilatı içinde Başbakanlık ya da bakanlıklara bağlı olarak faaliyet gösteren ve insan hakları alanında işlev gösteren kurum ve kuruluşlar bulunmaktadır.

3. 3. 2. 1. 1 İnsan Hakları Üst Kurulu

İnsan Hakları Üst Kurulu 4643 sayılı Yasa'nın Ek 4. maddesine dayanılarak Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuştur. Kurul'un nasıl oluşturulacağı ve çalıştırılacağı bir yönetmelikle düzenlenir¹⁸. İnsan Hakları Üst Kurulu, insan haklarından sorumlu devlet bakanı, Başbakanlık Müsteşarı, Adalet Bakanlığı Müsteşarı, İçişleri Bakanlığı Müsteşarı, Dışişleri Bakanlığı Müsteşarı, Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşarı, Sağlık Bakanlığı Müsteşarı ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Müsteşarı'ndan oluşur. Kurul'un başkanlığını insan haklarından sorumlu devlet bakanı yapar.

İnsan Hakları Üst Kurulu'nun görevleri, insan haklarına ilişkin yasal düzenlemelerle ilgili çalışmalar yapmak ve önerilerde bulunmak, yürürlükteki mevzuatın ve kanun tasarılarının insan hakları temel ilkeleri, uluslararası belgeler ve mekanizmalarla uyumlu hale getirilmesi için tavsiyelerde bulunmak, Başbakanlık, bakanlıklar ve diğer kamu kurum ve kuruluşları için insan hakları alanında tavsiye kararları vermek, insan haklarının korunması ve geliştirilmesini gerçekleştirmek amacıyla yapılan çalışmalarını koordine etmek, kamu kurum ve kuruluşlarında sürdürülen insan hakları ile ilgili hizmet içi eğitim programlarını izlemek, sivil toplum kuruluşlarına yönelik insan hakları eğitimi çalışmalarına katkıda bulunmak, İnsan Hakları Eğitimi On

¹⁸ İnsan Hakları Üst Kurulunun Kuruluş, Görev ve İşleyişi ile İlgili Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik.

Yılı Ulusal Komitesi ve İnsan Hakları Danışma Kurulu üyelerinin bir kısmını seçmek, insan hakları iddiaları ile ilgili olarak inceleme heyetleri tarafından yapılan çalışmaları değerlendirmek ve belirleyeceği konularda çalışma grupları oluşturmaktır.

Üst Kurul, insan haklarından sorumlu devlet bakanının çağrısı üzerine ayda bir kez düzenli olarak toplanır. Üst Kurul'un sekreteryaya hizmetlerini Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı yürütür.

3. 3. 2. 1. 2 Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı

Türkiye'de Başbakanlığa bağlı insan haklarından sorumlu bir birimin oluşturulması çalışmaları 90'lı yıllarda başlatılmıştır. 1993 yılında kanun hükmünde kararname ile kurulan İnsan Hakları Müsteşarlığı bu kararnamenin iptal edilmesi nedeniyle uygulamaya geçirilememiştir. İnsan haklarından siyasi olarak sorumlu olacak bir bakanın sorumluluğu altında Başbakanlığa bağlı olarak çalışacak Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı, Başbakanlık Merkez Teşkilatı içinde 2001 yılında 4643 sayılı Yasa ile kurulmuş ve faaliyete başlamıştır.

4643 sayılı Yasa'ya göre Başkanlığın temel görevleri,

- İnsan hakları ile ilgili konularda görevli kuruluşlarla sürekli temas halinde bulunmak ve bu kuruluşlar arasında koordinasyonu sağlamak,
- İnsan hakları konularındaki mevzuat hükümlerinin uygulanmasını izlemek, izleme sonuçlarını değerlendirmek, uygulamada ve mevzuatta görülen aksaklıkların giderilmesi ve Türkiye'nin ulusal mevzuatının insan hakları alanında taraf olduğu uluslararası belgelerle uyumlu hale getirilmesi doğrultusunda yapılacak çalışanları koordine etmek ve bu konularla ilgili önerilerde bulunmak,
- Kamu kurum ve kuruluşlarının hizmet içi eğitim programlarının uygulanmasını izlemek, değerlendirmek ve koordine etmek,
- İnsan hakları ihlal iddiaları ile ilgili başvuruları incelemek ve araştırmak, inceleme ve araştırma sonuçlarını değerlendirmek ve alınabilecek önlemlere ilişkin çalışmaları koordine etmektir.

3. 3. 2. 1. 3 İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları

İl ve ilçe insan hakları kurulları 2001 yılında Başbakanlık tarafından çıkarılan İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarının Kuruluş, Çalışma ve Görev Esasları

Hakkında Yönetmelik ile kurulmuştur. Kurullar il ve ilçe düzeyinde vali ya da kaymakam veya bunların yardımcılarının başkanlığında, belediyeleri temsil eden kişiler, TBMM’de bulunan siyasi partilerin taşra teşkilatı temsilcileri, üniversite temsilcileri, baro, tabip odası ve ticaret, sanayi odası temsilcileri, okul aile birlikleri temsilcisi, idare tarafından belirlenecek medya kuruluşları ile diğer oda ya da sendikaları temsil eden birer kişi ile sivil toplum örgütlerinden vali ya da kaymakam tarafından belirlenecek en az üç temsilciden oluşur.

İl ve ilçe insan hakları kurullarının temel görevleri şunlardır:

- İnsan hakları ihlal iddialarını araştırmak,
- İnsan haklarının korunması ve insan hak ve özgürlüklerinin kullanılmasının önündeki engeller ile hak ihlallerine yol açan sosyal, siyasi, hukuki ve idari nedenleri incelemek,
- Araştırmak ve çözüm önerileri geliştirmek,
- Her türlü ayrımcılığın önlenmesi için gerekli çalışmaları yapmak,

Kurullar görevleri itibariyle İnsan Hakları Başkanlığı’na karşı sorumlu kılınmıştır. İl ve ilçe insan hakları kurulları ayda bir toplanır ve ayda bir tüm çalışmalarını özet olarak ilçelerde il kuruluna, illerde ise Başkanlığa bildirmek ile görevlidir.

Bireyler kurullara yönelik başvurularını valilik ve kaymakamlık bünyesinde oluşturulan danışma ve başvuru masaları ya da dilekçe, posta ve elektronik posta aracılığıyla yapabilirler. Sözlü başvurular da kabul edilir.

3. 3. 2. 1. 4 Bakanlık Birimleri

İçişleri Bakanlığı bünyesinde Mülkiye Teftiş Kurulu Başkanlığı İnsan Hakları İhlallerini İnceleme Bürosu, Emniyet Genel Müdürlüğü İnsan Hakları Şube Müdürlüğü ve Jandarma İnsan Hakları İhlallerini İnceleme ve Değerlendirme Birimi insan hakları alanında görevlendirilmiş birimlerdir. Bu birimlerin şikayet alma, insan hakları iddialarını inceleme ve insan hakları alanında rapor hazırlama görevleri bulunmaktadır.

Adalet Bakanlığı’na bağlı olarak faaliyetlerde bulunan ceza infaz kurumları ve tutukevleri izleme kurulları 4681 sayılı Ceza İnfaz Kurumları ve Tutukevleri İzleme Kanunu ile kurulmuşlardır. Bulunduğu yargı çevresinde ceza infaz kurumu veya tutukevi olan her adli yargı adalet komisyonunca bir izleme kurulu kurulur. İzleme kurulu, başkanla birlikte beş üyeden oluşur. Üyeler dört

yıl için seçilir. İzleme kurulları, ceza ve tutukevlerinde bulunan hükümlü ve tutukluların sağlık ve yaşam koşulları, iç güvenlik, sevk ve nakil işlemleri ile ilgili gördükleri aksaklık ve eksikleri Bakanlığa ve yetkili mercilere bildirirler. Kurullar bu görevlerini yerine getirmek üzere görev alanları kapsamında olan ceza ve tutukevlerini en az iki ayda bir olmak üzere ziyaret ederler.

İzleme kurulları topladıkları bilgileri değerlendirerek en az üç ayda bir rapor düzenlerler. Raporların birer örneği Adalet Bakanlığı'na, izleme kurullarının bulunduğu yargı çevresindeki infaz hakimliği ile Cumhuriyet Başsavcılığı'na, gerektiğinde TBMM İnsan Hakları Komisyon Başkanlığı'na gönderirler.

İzleme kurulların hazırladıkları raporlar gizli olup, içerdikleri bilgiler kamuoyuna açıklanamazlar.

Sağlık Bakanlığı bünyesinde görev yapan Bakanlık Hasta Hakları Birimi hastane hasta hakları birim ve kurullarından oluşur. Bakanlık Hasta Hakları Birimi, Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü bünyesinde kurulmuştur. Birim, hasta hakları ihlallerine ilişkin doğrudan müracaat edenlerle ilk görüşmeyi yapmak, onları yönlendirmek, şikayetleri takip etmek ve neticelendirilmelelerini sağlamak ile görevlidir. Hastanelerde görevli hasta hakları birimleri, hasta haklarının önlenmesi amacıyla sağlık tesislerinden gelen şikayetleri alan, değerlendiren ve bir üst birime gönderen birimdir. Hasta hakları kurulları ise hasta hakları biriminden gelen raporları değerlendirmek, sonuca bağlamak ve uygulamakla görevlendirilmiştir.

3. 3. 2. 2 Merkezi İdare İçinde Yer Alan Ayrımcılık Temelleri ile İlgili Kuruluşlar

3. 3. 2. 2. 1 Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü

Genel Müdürlük 1990 yılında 422 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile kurulmuş, ancak uzun bir dönem teşkilat yapısını belirleyen bir kanuna kavuşamamıştır. 5251 sayılı Genel Müdürlüğün Teşkilat Yasası 6 Kasım 2004 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Genel Müdürlük devlet bakanlığına bağlı olarak çalışır. 5251 sayılı Yasa'nın 15. maddesine göre kurum bünyesinde kamu kurumları yanında beş sivil toplum örgütüne yer veren bir Danışma Kurulu bulunmaktadır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü'nün en önde gelen amacı, kadına karşı her türlü ayrımcılığı önlemek, kadının insan haklarını geliştirmek, kadını ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda etkin hale getirmek ve eğitim düze-

yini yükseltmek amacıyla yapılacak her türlü çalışmaya destek vermek, bu konularda stratejiler geliştirmek, plan ve programları oluşturmak ve temel politikaların belirlenmesine katkıda bulunmaktır.

Genel Müdürlük, kanunları ve idari düzenlemeleri görev alanı çerçevesinde izleyerek kadınların eşit hak ve fırsatlara ulaşmasını sağlayacak çalışmalar yapar, kadına yönelik her türlü şiddet, taciz ve istismarın önlenmesi için çalışmalarda bulunur, kadının aile ve sosyal yaşamdan kaynaklanan sorunlarının çözümüne destek oluşturur.

Kadınlara kanunlarla verilen hakların tam ve eşit kullanılabilmesi ve kadın-erkek eşitliğinin toplumsal kalkınma sorunu olarak algılanması amacıyla kamuoyunu bilgilendirmek ve sağlık, eğitim, kültür, çalışma ve sosyal güvenlik başta olmak üzere bütün alanlarda kadınların ilerlemesini sağlayıcı ve karar mekanizmalarına katılımını artırıcı çalışmalarda bulunmak da Genel Müdürlüğün görevleri arasında sayılmıştır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü izleme, raporlama, soruşturma işlevlerine sahip olmayan bir kamu kurumudur. Bununla birlikte, kadına yönelik toplumsal cinsiyete bağlı eşitsizlikleri gidermek üzere çalışmalarda bulunur. Kurum, 2008-2012 yılları arasında geçerli olmak üzere bir stratejik plan yapmıştır. Kurum bu plan çerçevesinde, kadının temel sorunlarına ilişkin bir eylem planı hazırlayacaktır. Kurum ayrıca, Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi çerçevesinde sunulacak ülke raporunun tüm toplumsal tarafların katılımıyla hazırlanmasını hedeflemektedir.

3. 3. 2. 2. 2 Özürlüler İdaresi

Anayasa Mahkemesi, kanunların, kanun hükmünde kararnamelerin ve Türkiye Büyük Millet Meclisi İç Tüzüğü'nün Anayasa'ya şekil ve esas bakımından uygunluğuna karar verme yetkisine sahiptir. Anayasa değişikliklerini ise sadece şekil bakımından inceler ve denetler.¹⁹ Bu temel işlevlerin yanı sıra Mahkeme, maddede belirtilen diğer bazı konularda da karar verir: siyasi partilerin kapatılması ve mali denetimi; Siyasi Partiler Yasası'nda belirtilen kurallara uymayan siyasi partilere uyarıda bulunma; Cumhurbaşkanı, hükümet üyeleri, yüksek düzeyli bürokratlar ve hakimlerin bazı suç türleri için suça iştirakleri üzerine karar verme; Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin parlamenterlerin dokunulmazlığını kaldırma ve milletvekilliği statülerinin kaldırılmasına ilişkin kararlarını denetlenmesi.

¹⁹ T.C. Anayasası, madde 148/1.

Anayasa'nın 11. maddesine göre kanunlar Anayasa ile çelişemez. Gözden geçirme Anayasa Mahkemesi tarafından yapılır. Mahkemeye erişim iki yolla güvence altına alınmıştır: iptal davası ve somut norm denetimi yoluyla. İptal davaları, Cumhurbaşkanı tarafından, iktidar partisinin ve ana muhalefet partisinin meclis grubundan, veya meclis üyelerinin tam sayısının en az beşte biri sayıda meclis üyesi tarafından açılabilir (Anayasa'nın 150. maddesi). Anayasa'ya aykırılık başvurusu, söz konusu kanunun Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmesinin ardından 60 gün içinde yapılmak zorundadır. Somut norm denetimi başvurusu, herhangi bir kişi tarafından herhangi bir zaman sınırlamasına tabi olmadan yapılabilir. Anayasa'ya aykırılık itirazı, yargısal işlemler sırasında yapılabilir. Davaya bakan ilk mahkeme Anayasa Mahkemesi'ne başvurunun haklı olup olmadığına karar verir. Eğer bir itiraz varsa ve mahkeme de bu itirazın ciddi unsurlar taşıdığına karar verir ise o zaman dosya, kanunu değerlendirmek üzere Anayasa Mahkemesi'ne gönderilir. Anayasa Mahkemesi, kanunun Anayasa'ya aykırı olduğuna karar verir ise kanunu iptal eder. Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilen kanun, Mahkeme kararının Resmi Gazete'de yayınlanmasından sonra yürürlükten kalkar. Avrupa ülkelerinin aksine Türkiye'de kişilerin Anayasa Mahkemesi'ne doğrudan başvuru hakkı yoktur.

İdari tüzüklerle ilgili karar alma yetkisine sahip olan mahkemeler idari mahkemelerdir. Danıştay, idari mahkemelerin temyiz mahkemesidir.

Tüzüklerin yürürlüğe girişinden sonra 60 gün içinde kanunlara ve Anayasa'ya aykırı olduklarına ilişkin başvuru yapıldığında tüzüklerin ve yönetmeliklerin tamamı idari mahkemeler ve Danıştay yoluyla iptal edilebilirler. Anayasa'nın 125. maddesine göre idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır. Bireyler, yönetmeliğin uygulanması için bekleyen bir dava var ise zaman kısıtlaması olmaksızın idari yönetmeliklerin kaldırılması için idari mahkemelere başvurabilirler.

İş Kanunu'nda kanunu ihlal eden bireysel ve toplu sözleşmeler geçersizdir. İş akitleri, toplu sözleşme anlaşmalarına aykırı ise hükümsüzdür. Bu tür durumlarda, anlaşmanın hükümsüz maddeleri toplu sözleşme anlaşmasındaki hükümlerle değiştirilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİNDE SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİNİN ROLLERİ

4. 1 GENEL OLARAK

- Uluslararası izleme ve raporlama mekanizmalara bilgi üretmek
- Ayrımcılığa uğrayan kişilerin gereksinimlerini dile getirmek
- Ayrımcılık ve ayrımcılıkla mücadele konularında toplumda bilinç yükseltme faaliyetlerinde bulunmak
- Ayrımcılığa uğrayan kişilerin gereksinimlerini dile getirmek
- Ayrımcılık mağdurlarının adalete erişimlerini sağlamak
- Ayrımcılıkla mücadele amacıyla kurulacak bağımsız kamu kurumlarının oluşmalarını desteklemek
- Ayrımcılıkla ilgili yasal çerçeve oluşturulmasını sağlamak ve Türkiye'nin henüz tarafı olmadığı uluslararası sözleşmeleri onaylama sürecini hızlandırmak
- Karar alma süreçlerini etkileyici mekanizmalar kurmak
- İzleme ve bilgi toplama faaliyetlerinde bulunmak

4. 2 ULUSLARARASI İZLEME VE RAPORLAMA MEKANİZMALARINA BİLGİ ÜRETMEK

Sivil toplum örgütleri ayrımcılık alanında faaliyet gösteren devlet içi ya da devletlerarası resmi izleme ve raporlama birimlerinin etkili çalışmaları

rında birincil öneme sahip kuruluşlardır. Bu kapsamda uluslararası alanda gölge raporlar önemli bir işleve sahiptir. Gölge rapor kısaca, devletlerin uluslararası sözleşmeler kapsamında faaliyet gösteren komitelere sunmak zorunda oldukları resmi raporlar dışında sivil toplum örgütlerinin tarafından hazırlanan gayri resmi raporlardır.

Gölge raporlama devletlerin uluslararası sözleşmelerden kaynaklanan raporlama yükümlülüklerini doğru bir şekilde yerine getirmeleri, sözleşmeler tarafından kurulan komitelerin devletlerden aldıkları bilgi dışında farklı kaynaklardan görüş almaları ve böylece daha iyi bilgilenmeleri ve genel olarak konuyla ilgili tüm boyutların ortaya konulabilmesi bakımından önem taşır. Ayrımcılık alanları ile ilgili çalışma yürüten sivil toplum örgütlerinin mutlaka kendi alanları ile ilgili gölge rapor hazırlama faaliyetlerine katılmaları eğer gölge rapor mekanizmaları yoksa oluşturulması için çalışmaları gerekir.

Günümüze kadar Türkiye'deki sivil toplum örgütleri sadece Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Kaldırılması Sözleşmesi çerçevesinde tatmin edici gölge raporlar üretmiştir. Irk ayrımcılığı ve çocuk hakları alanlarında ise henüz doyurucu bir gölge raporlama faaliyeti oluşturulamamıştır.

- Bir gölge raporlama faaliyetinin başarılı olabilmesi konuyla ilgili örgütlerin sıkı işbirliğine bağlıdır. Ne kadar fazla örgüt bu sürece iştirak ederse rapor hazırlama yükü o ölçüde azalır ve rapor kalitesi yükselir.

- Gölge raporlar okuyan kişiye yol gösterebilmek ve gerekli bilgiyi sunabilmek için şunları mutlaka içermelidir;

- 1) Başlık, yazarlar ve rapor tarihini içerecek baş sayfa

- 2) Özet

- 3) İçindekiler listesi

- 4) Raporun içeriğine ilişkin daha fazla bilgi veren başlangıç bölümü

- 5) Sözleşme maddeleri ve önerilen eylemleri içeren ana gövde

- 6) Sonuçlar

- 7) Ekler (eğer gerekliyse: önemli yasa metinleri, referans listesi veya raporu hazırlayan katılımcılar, gazete kopyaları vs.).

- Raporlar mutlaka bir özet kısmı içermelidir. Özet çok yoğun olan bir okuyucunun kısa bir sürede gölge raporda belirtilen ana noktalar ile ilgili

kesin bir fikir almasına olanak sağlar. İyi bir özet bölümü okuyucunun gölge raporun hangi bölümünün en fazla ilgi çekici olduğuna karar vermesini de sağlar. Özet bölümü aynı zamanda raporun yazıldığı dil ilk dili olmayan komite üyelerinin kullanımı için gereklidir. Özet rapor üç sayfadan uzun olmamalıdır. Verilen bilgi öz, eksiksiz ve rapordan özenle seçilmiş olmalıdır ve şunları içermelidir;

1) Rapordaki ana noktalar

2) Ana noktaları destekleyecek kanıt ve veriler

Komitelerin sonuç raporunda kullanabileceği dilden olacak şekilde anahtar sorunlara ilişkin hükümetin ne tür eylemler yapması gerektiğini gösteren öneriler.

3) Özet rapor gölge raporun hazırlanması en zor bölümüdür. Okuyan kişinin gölge raporun hangi bölümünde herhangi bir konu ile ilgili bilgileri bulunabileceğine işaret edebilmelidir.

• Gölge raporlar çeşitli kaynaklardan yararlanmalıdır. Bu kaynaklar arasında aşağıdakiler özellikle önem taşır:

1) Sözleşme Metinleri ve Genel Öneriler: Birleşmiş Milletlere bağlı tüm sözleşmeler izleme ve raporlama görevini yerine getiren birer komiteye sahiptir. Bu komitelerinin her biri kendi sözleşmeleri hakkında “genel yorum” yapma yetkisine sahiptir. Komitelerin genel yorumlarına kurumların internet sayfaları aracılığı ile ulaşmak mümkündür. Bu yorumların bir kısmı akademik kurumlar ya da sivil toplum örgütleri tarafından Türkçeye de kazandırılmaktadır.

2) Toplantı sonuç metinleri ve taraf devlete yöneltilen sorular: Komitelerin raporları inceleme oturumlarında taraf devletlere sorular yöneltilmektedir. Ayrıca bazı mekanizmalarda bir sonuç görüşleri raporu oluşturulmaktadır. Hem sonuç görüşleri hem de taraf devlete yöneltilen sorular gölge raporların hazırlanmasında yararlanılacak belge ve bilgiler arasındadır. Bu bilgilere de kurumların internet adreslerinden ulaşmak mümkündür.

3) İlgili sözleşme alanı hakkında yayınlanmış eserler: Gerek uluslararası kuruluşlar gerekse sivil toplum örgütleri her bir sözleşme alanı hakkında raporlama ile ilgili bilgilendirici yayınlar yapmaktadır. Bu yayınlara ulaşılması ve kullanılması hazırlanacak gölge raporun daha nitelikli olması için önem taşır. Örneğin Kadına Karşı Her Türden Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

Kapsamında Raporlama için El Kitabı IWRAW ve Milletler Topluluğu Sekreterliği tarafından basılmıştır. Ana amaç birey ve kurumlara Sözleşme'nin uygulanması ve kadının durumunu değerlendirme konusunda yardımcı olmaktır. Bu el kitabı her bir Sözleşme maddesi için yorum içermenin yanı sıra bir dizi soru ve uygulanmasına ilişkin bilgiler içermektedir. Uluslararası kuruluşlar tarafından basılan eserlerin Türkçe çevirileri olmadığından diğer dillerden takibi gerekmektedir.

4) Gölge rapor örnekleri: Uluslararası sivil toplum ağları aracılığıyla diğer ülkeler tarafından hazırlanan gölge raporlara erişilmesi ve deneyimlerin paylaşılması gölge rapor hazırlama sürecini kolaylaştıracaktır.

- Gerek gölge raporların hazırlanması gerekse sunulması aşamalarında yabancı dil bilen kişilerin çalışmalarına katılmaları bir zorunluluktur. Genel olarak İngilizce bilgisi yeterli olmakla birlikte, özellikle komitelere yönelik sunuşlarda İngilizce dışında Fransızca, İspanyolca gibi uluslararası alanda kullanılan dillere hakim kişilerin de görevlendirilmeleri faydalı olabilir.

- Sivil toplum örgütü temsilcilerinin, herhangi bir BM toplantısına katılabilmeleri için her bir oturum için BM Genel Merkezi tarafından bireylere verilen giriş kartından temin etmeleri gerekmektedir. Bu kartı alabilmeleri için kart almalarına onay verilen insanlar listesinde olmaları ve pasaport gibi bir kimlik belgesini varışlarında göstermeleri gerekmektedir. Ayrıca temsilcilerinin oturumlar için yer ayırtmak amacıyla oturum tarihinden önce ilgili komite sekreteryasından ya da bu konuda yardımcı olabilecek sivil toplum örgütlerinden yardım alması gerekir.

- Resmi oturumlar öncesinde ön çalışma grubu toplantısı yapan komiteler söz konusu olduğunda, bu toplantıların sivil toplum örgütlerinin sürece dahil olmaları için en uygun fırsat olduğunu belirtmek gerekir.

- Komite üyelerine gölge raporların toplantı öncesi gönderilmesi büyük önem taşır. Raporların başta Komite başkanı, ülke raportörü ve diğer üyeler olmak üzere belli sayıda üyeye e-mail ya da kurye aracılığıyla gönderilebilir. Bütün üyelerin oturum başladığında rapora sahip olması gerekir.

- Bazı komitelerde Arapça, Çince, İngilizce, Fransızca, İspanyolca ve Rusça simultane çeviri imkanı sağlanmaktadır. İlgili komitenin hangi dillerde çeviri olanağı sağladığı toplantı öncesi öğrenilebilir.

- Komite üyelerinin önemli bir kısmı oturum öncesi ve sonrası kolaylıkla resmiyet gerektirmeyen ilişki kurulabilecek yapıda insanlardır. Bazıları

çalışma zamanından önce ya da öğleden sonra tam bir toplantı uzunluğunda görüşmeyi arzu edebilirler. Büyük bir çoğunluğu ise en azından kısa bir konuşma yapmak için yaklaşılabilecek kişilerdir. Sivil toplum örgütü temsilcileri bu fırsatları değerlendirerek raporlarındaki önemli yerleri kişisel görüşmeler aracılığı ile paylaşabilirler.

4. 3 AYRIMCILIĞA UĞRAYAN KİŞİLERİN GEREKSİNİMLERİNİ DİLE GETİRMEK

Sivil toplum örgütleri ayrımcılığa uğrayan kişilerin sesi olmaları ve onların sorunlarını devlet kurum ve kuruluşları ile uluslararası kurum ve kuruluşlara taşıyabilmeleri gerekir. Bu işlevin yerine getirilebilmesi sivil toplum örgütünün hem ayrımcılık mağdurları hem de ilgili kurum ve kuruluşlarla sürekli iletişim içinde olmalarını gerektirir. Bu kitapçıkta yer alan tüm kurum ve kuruluşlar sivil toplum örgütleri için önemli bağlantı noktalarıdır.

4. 4 AYRIMCILIK VE AYRIMCILIKLA MÜCADELE KONULARINDA TOPLUMDA BİLİNÇ YÜKSELTME FAALİYETLERİNDE BULUNMAK

Sivil toplum örgütlerinin temel işlevlerinden biri bilinç yükseltme faaliyetleridir. Bilinç yükseltme faaliyetlerinin bir ayağını da uluslararası sözleşmeler ve ulusal mevzuatla sağlanan hak ve özgürlükler konusunda ilgili gruplara bilgi vermek oluşturur. Çoğu zaman bireyler kendilerine ya da başkalarına ait bir hakkın varlığından habersizdir. Ya da yanlış bilgilendirmeler ve önyargılar sonucunda bizzat başkalarının haklarını ihlal ettiklerinin farkında değildirler. Önyargılara karşı hukukla tanınmış hakları günışığına çıkarmak, hukuki düzenlemeleri yaşayan metinler haline dönüştürmek sivil toplum örgütlerinin görevidir.

4. 5 AYRIMCILIK MAĞDURLARININ ADALETE ERİŞİMLERİNİ SAĞLAMAK

Ayrımcılığa uğrayan kişilerin gereksinimlerinin dile getirilmesi sivil toplum örgütlerinin en önemli işlevlerinden biridir. Devletlerin uluslararası anlaşmaları onaylamaları ve iç hukuk düzenlemeleri yapmaları ayrımcılığın ortadan kaldırılması için önemli adımlar olmakla birlikte tek başlarına bu sonuca ulaşılmasını sağlamaktan uzaktırlar. Hukuk kuralları uygulandıkları zaman gerçek anlamını bulurlar. Uygulanmayan ancak varolan kurallar etkisiz kalmaya mahkumdur.

Ayrımcılık mağdurlarının adalete erişimlerini sağlamak hem bu kişilerin haklarına kavuşmalarını sağlayacak hem de hukuk kurallarının uygulanmalarını sağlayacaktır.

Türkiye’de henüz ayrımcılık hukuku ile ilgili düzenlemeler yetersizdir. Bununla birlikte, yukarıda ulusal düzenlemeler kısmında yer verdiğimiz alanlarda örnek davaların yürütülmesi bu kuralların pekişmesi ve uygulanması bakımından önem taşır. Örneğin işyerinde eşitliğe ilişkin İş Kanunu hükümlerine dayanılarak verilen Yargıtay kararları arasında ırk ve etnik köken ayrımcılığına ilişkin bir örneğe rastlanmamaktadır. Sivil toplum örgütleri bu alanda yapacakları çalışmalarda örnek bazı kararların oluşmasına öncülük edebilir. Yine yukarıda yer verdiğimiz Özürlüler Kanunu özürlüler lehine getirmiş olduğu düzenlemeler bakımından yaptırım içermemektedir. Sivil toplum örgütleri bu kanunda yer alan hakları ihlal edilenlerin savunuculuğunu üstlenerek genel hukuk ilkelerine dayalı yaptırımların uygulanmasını sağlayabilirler.

Adalete erişimin bir ayağında uluslararası yargı organlarıdır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Türkiye’nin yargı yetkisini kabul ettiği ve bireylerin başvuru imkanına sahip olduğu en etkili uluslararası yargı organıdır. Kararları devletleri bağlayıcı olduğundan örnek davaların bu mahkemeye de götürülmeleri gerekir. Ancak bu mahkemeye gidebilmek için bireylerin tüm iç hukuk yollarını tüketmiş olmaları ve haklarındaki nihai iç hukuk kararından itibaren 6 ay içinde başvurularını yapmış olmaları gerekir. Bu aşamalarda bireylere yardımcı olmak, hukuki destek vermek örnek kararların alınması için yapılması zorunlu faaliyetlerdendir.

4. 6 AYRIMCILIKLA İLGİLİ FAALİYET GÖSTERECEK BAĞIMSIZ KAMU KURUMLARININ OLUŞTURULMALARINI DESTEKLEMEK

Yukarıda Türkiye’de faaliyet gösteren tüm kamu kurumları yer almaktadır. Bu kurumların ayrımcılıkla mücadelede olumlu etkileri olmakla birlikte, bağımsızlıklarının olmaması, ayrı bir bütçelerinin bulunmaması ve sivil toplum örgütlerinin katılımına açık olmamaları gibi nedenlerle etkili olduklarını söylemek olanaklı değildir. Halen Türkiye’de idari sistem içinde bağımsız ve bu kitapçığın eklerinde yer alan Paris İlkeleri (Bkz. Ek 4) çerçevesinde kurulmuş bir kamu kurumu mevcut değildir. Sivil toplum örgütleri bu ilkelere dayanılarak oluşturulacak bir kurum için mücadele vermelidir. Türkiye’nin tam üyelik sürecinde bulunduğu Avrupa Birliği düzenlemeleri (Bkz. Ek 1 ve 2) her üye devletin ırk ve etnik köken ayrımcılığı için bir eşitlik kurumu oluşturmasını zorunlu kılmaktadır. Sivil toplum örgütleri bu kurumun oluşturul-

ması aşamasında sürece müdahil olmalı, diğer ülkelerdeki örnekleri ile karşılaştırarak kurumun bağımsız, sivil toplum örgütlerinin katılımına olanak sağlayan ve etkili bir yapıya sahip olması için faaliyet göstermelidir.

Eşitlik kurumlarının yanısıra ulusal insan hakları kurumları ve kamu denetçisi gibi diğer demokratik ülkelerin hukuk sistemlerinde yer alan kurumların Türkiye’de oluşturulması da ayrımcılıkla mücadeleye destek verecektir.

4. 7 AYRIMCILIKLA İLGİLİ YASAL ÇERÇEVE OLUŞTURULMASINI SAĞLAMAK VE TÜRKİYE’NİN HENÜZ TARAFI OLMADIĞI ULUSLARARASI SÖZLEŞMELERİ ONAYLAMA SÜRECİNİ HIZLANDIRMAK

Türkiye’de henüz genel içerikli bir ayrımcılıkla mücadele yasası mevcut değildir. Yukarıda sayılan mevcut düzenlemeler birçok açıdan yetersiz kaldığı gibi tek bir yasa çatısı altında toplanmadıkları için dağınık bir görünüm vermektedir. Birçok demokratik ülkede olduğu gibi Türkiye’de de bir ayrımcılık yasasına gereksinim bulunmaktadır. Sivil toplum örgütleri diğer ülkelerdeki örneklerinden yararlanarak böyle bir yasanın kabulü için her türlü çabayı göstermelidir.

Bunun yanında Avrupa Birliği’nin aşağıda Ek 1 ve Ek 2 ‘de verilen düzenlemeleri içerik olarak Türkiye’deki hukuk sistemine yansıtacak iç hukuk düzenlemelerinin yapılması için gerekli girişimlerde bulunulmalıdır. Türkiye’nin üyelik sürecinde bir ülke olması ve tüm üye devletlerin bu kuralları kendi iç hukuklarına aktarmak zorunda buldukları unutulmamalıdır.

Son olarak, sivil toplum örgütleri Türkiye’nin henüz tarafı olmadığı ayrımcılıkla ilgili uluslararası düzenlemeleri bir an önce onaylamaları için faaliyet göstermelidir. Bu düzenlemeler arasında en önemlisi Türkiye’nin imzaladığı ancak henüz onaylamadığı Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin Ek 12 nolu Protokolü’dür. Aşağıda Ek 3’de verilen bu Protokol Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne ayrımcılıkla ilgili davalarda daha geniş yetkiler vermektedir.

4. 8 KARAR ALMA SÜREÇLERİNİ ETKİLEYİCİ MEKANİZMALAR KURMAK

Tüm bunlara ek olarak sivil toplum örgütleri kamu ve özel sektör kuruluşlarını ayrımcılık karşıtı tutum içinde olmaya zorlamalı ve ayrımcılıkla mücadele alanında hareketlilik yaratmak ve eşitliliği siyasi gündemde tutmalıdır. Bu çerçevede sivil toplum örgütlerinin birlikte hareket etmesi etkili

bir lobinin oluşturulmasının önkoşuludur. Türkiye’de bugüne kadar sadece kadın örgütleri yeni ceza yasasının hazırlanması sürecinde etkili bir lobi ağı oluşturabilmişlerdir. Diğer alanlarda faaliyet gösteren örgütlerinde ülke içinde ve dışındaki iyi örneklerden hareketle benzeri lobi faaliyetlerini yürütmeleri ayrımcılıkla mücadeleye önemli bir destek verecektir.

4. 9 İZLEME VE BİLGİ TOPLAMA FAALİYETLERİNDE BULUNMAK

İzleme ve bilgi toplama ayrımcılıkla mücadelenin vazgeçilmez faaliyet alanlarıdır. Özellikle dolaylı ayrımcılığın ispatlanabilmesi yeterli araştırma ve istatistiki bilginin varlığına bağlıdır. Ayrıca kamuoyunda bilinç oluşturulması, etkili lobi faaliyetlerinin gerçekleştirilebilmesi, adalete erişimin kolaylaştırılabilmesi için de izleme ve bilgi toplama çalışmaları önem taşır. Ayrımcılıkla ilgili davaların yakından ve sonuna kadar izlenmesi sivil toplum örgütlerinin hukuk uygulamasını izlemesini ve sorun çıkan noktaları belirlemesi bakımından önemlidir.

EKLER

Ek 1: Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulamaya Konmasına İlişkin 29 Temmuz 2000 Tarih ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi

AVRUPA KONSEYİ

Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'nın ve özellikle bu Antlaşma'nın 13. maddesine bağlı kalarak,

Komisyon'un önerisine bağlı kalarak¹,

Avrupa Parlamentosu'nun görüşüne bağlı kalarak²,

Ekonomik ve Sosyal Komite'nin görüşüne bağlı kalarak³,

Bölgeler Komitesi'nin görüşüne bağlı kalarak⁴,

Aşağıdaki gerekçelerle bu Direktif'i kabul etmiştir:

(1) AB Antlaşması Avrupa halkları arasında çok daha yakın bir birlik yaratma aşamasında yeni bir dönemece girdiğini işaret etmektedir.

(2) Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesi ile uyumlu olarak Avrupa Birliği özgürlük, demokrasi, insan haklarına ve temel haklara saygılı ve tüm üye devletlerde ortak hukuk devleti ilkeleri ve temsil ettiği temel haklar, insan hakları ve temel hak ve özgürlüklerin korunmasının Avrupa Konvansiyonunca garanti edilmesi ve üye devletlerin anayasal geleneklerini topluluk hukukunun genel prensipleri ile uyumlaştırmasına bağlıdır.

(3) Kanun önünde eşitlik ve ayrımcılığa karşı korunma tüm üyelerin imzaladığı, İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM Kadına Karşı Tüm Ayrımcılık Çeşitlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, Birleşmiş Milletlerin

¹ Resmi Gazete'de henüz yayınlanmamıştır.

² 18.05.2000 tarihinde verilen Görüş (Resmi Gazete'de henüz yayınlanmamıştır).

³ 12.04.2000 tarihinde verilen Görüş (Resmi Gazete'de henüz yayınlanmamıştır).

⁴ 31.05.2000 tarihinde verilen Görüş (Resmi Gazete'de henüz yayınlanmamıştır).

Ekonomik, Siyasi, Medeni ve Kültürel Haklar ile ilgili Sözleşmeleri, İnsan Hakları ve Temel Hakların Korunmasına yönelik Avrupa Konvansiyonunca tanınmakta olan evrensel bir haktır.

(4) Temel hak ve özgürlüklere saygı göstermek önemlidir. Bu direktif sendikaların diğerleriyle birleşme ve birinin yararını savunmak için sendikalara girme hakkını da içeren dernek kurma özgürlüğüne hanel getirmez.

(5) Avrupa Parlamentosu AB’de ırkçılığa karşı mücadele etme konusunda birçok karar benimsemiştir.

(6) AB ırk ayrımının varlığına ilişkin her türlü teoriyi reddetmektedir. Bu direktifteki “ırksal köken” terimi bu tür teorilerin kabulü anlamına gelmez.

(7) 15–16 Ekim 1990 tarihli Tampere AB Konseyi, Komisyon’u ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadeleye ilişkin AT Antlaşması’nın 13. maddesinin uygulanmasına yönelik uygulama önerilerini mümkün olan en kısa sürede yürürlüğe koymasını talep etmiştir.

(8) 10–11 Aralık 1999 Helsinki Zirvesi’nde Avrupa Konseyince kabul edilen 2000 yılı için İstihdam Yönlendirme İlkeleri iş piyasasında sosyal entegrasyon lehinde çalışmaları geliştirmeyi, özellikle etnik azınlıklar gibi gruplara karşı ayrımcılığın önlenmesini amaçlayan tutarlı bir politikanın oluşturulması şeklinde formüle edilecek bir durumu ortaya koymuştur.

(9) Irk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık özellikle yüksek istihdam, sosyal koruma, kaliteli yaşam ve hayat standardının yükselmesi, ekonomik ve sosyal uyum ve dayanışma gibi Avrupa Birliği Antlaşması’nda yer alan hedeflere ulaşma amacının gerçekleşmemesine neden olabilir. Bu aynı zamanda AB’nin bir özgürlük, güvenlik ve adalet alanı olarak gelişme hedefini de tehlikeye atabilir.

Komisyon, Aralık 1995’de ırkçılık ve yabancı ile Yahudi düşmanlığına karşı bir bildiri sunmuştur.

(10) Konsey, üye ülkelerin ırkçılık ve yabancı düşmanlığına dayalı saldırılara karşı etkili bir hukuki işbirliğini sağlayacak 15 Temmuz 1996 tarih ve (96/443/JHA)⁵ sayılı bir ortak eylem planı kabul etmiştir.

(11) Etnik ve ırksal kökenine bakılmaksızın tüm kişilerin katılımını sağlayan bir demokratik ve toleranslı toplumun geliştirilmesi ve her türlü istihda-

⁵ Resmi Gazete L185, 24.7.1996, s. 5.

ma girişi, eğitimi, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri de dâhil olmak üzere sosyal korumayı ve mal ve hizmetlere ulaşmayı ve her türlü sosyal imkana ulaşmayı sağlamak üzere ayrımcılık alanında özel bir eylem planı hayata geçirilmelidir.

(12) Bunun için Direktif ile hüküm altına alınan şekliyle ırk ve etnik kökene dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık tüm toplulukta yasaklanmalıdır. Ayrımcılık yasağı üçüncü ülke vatandaşları için de geçerli olmalıdır. Ancak bu, üye devletlerin üçüncü ülke vatandaşlarının ülkeye giriş ve ikametleri ile istihdama girişe yönelik getirdiği düzenlemelere helal getirmez.

(13) ırk ve etnik kökenine bakılmaksızın, eşit muamele ilkesinin uygulanmasında Topluluk Antlaşması'nın 3.(2) maddesi ile uyumlu olarak eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve kadın ve erkek arasında özellikle kadının çok taraflı ayrımcılığa maruz kalmasından dolayı eşitliğin sağlanması gerekmektedir.

(14) Ulusal mahkeme veya diğer ehliyetli birimler için dolaylı veya doğrudan ayrımcılıkla ilgili yapılan değerlendirmede, topluluk hukuk ve kuraları veya uygulamaları ile uyumlu olarak değerlendirilecektir. İstatistiksel verileri içeren herhangi bir araç dolaylı ayrımcılığın ortaya konmasında ispat olabilir.

(15) Tüm gerçek kişileri ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı korumak önem arz etmektedir. Üye ülkeler ayrıca, ulusal gelenek ve uygulamaları elverdiği ölçüde, tüzel kişilerin üyelerini de ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı korumalıdır.

(16) Ayrımcılık yasağı özellikle ırk ve etnik kökene mensup gruplar için ayrımcılığın kaldırılmasına yönelik önlemlerin sürdürülmesine veya bunların tazminine hanel getirmeyecektir. Bu tür önlemler, özellikle esas amacı bu kişilerin özel ihtiyaçlarının geliştirilmesi olan, ırk ve etnik kökenle ilgili organizasyonlara izin verebilir.

(17) Amaç yasal ve gereklilik uygun olduğunda, sınırlı durumlara özgü olmak üzere, ırk ve etnik kökene dayalı özellikler gerçek ve mesleki olarak gerekli ise farklı muamele haklı görülebilir. Bu durumların neler olduğuna ilişkin bilgiler üye devletlerce Komisyon'a bildirilmelidir.

(18) ırk ve etnik kökene dayanan ayrımcılığa maruz kalan kişiler yeterli ve uygun yasal korunma araçlarına sahip olmalıdırlar. Daha etkin korunma

düzenini sağlamak için dernek ve yasal oluşumların üye devletlerin belirlediği şekliyle mahkeme önünde temsil ve savunma süreçleri ile ilgili ulusal kurallara halel getirmeksizin üyelerinin adına veya onların izni ile yargılama süreçlerine katılma olanakları güçlendirilmelidir.

(19) Eşitlik prensibinin etkin şekilde uygulanması, mağduriyete karşı uygun yargısal korumayı gerektirmektedir.

(20) Ayrımcılık davasında ayrımcılığın karine olduğu ispat külfeti benimsenmelidir ve eşit muamele ilkesinin etkin şekilde uygulanması için ispat külfeti davalıya ait olmalıdır.

(21) Üye devletler ayrımcılık ile ilgili soruşturmanın mahkeme veya yetkili bir makam tarafından yapıldığı durumda ispat külfetini uygulamayabilirler. Bu prosedürlerin uygulandığı durumlarda, mahkeme veya yetkili makam tarafından araştırması kendisi yapıyorsa, davacının ispatlama yükümlülüğü yoktur.

(22) Üye ülkeler muhtelif ayrımcılık biçimlerinin tespiti ve bunlarla mücadele etmek için sosyal taraflar ve NGO'lar arasındaki sosyal diyalogu teşvik etmelidir.

(23) Etnik ve ırksal kökene dayalı ayrımcılığa karşı mücadele üye ülkelerde bir ya da birden fazla eşitlik kurumuyla güçlendirilecektir. Bu eşitlik kurumları bu alandaki problemleri analiz edecek, mümkün çözümler üzerinde çalışacak ve mağdurlara somut yardım sağlayacaktır.

(24) Bu Direktif asgari gerekleri ortaya koymaktadır. Bu nedenle üye devletlere daha iyi şartları ortaya koyma seçeneği verir. Bu Direktif'in uygulanması her bir üye devlette hâlihazırda alınan önlemlerde bir azalmaya veya gerilemeye yol açmasına haklılık getirmez.

(25) Üye devletler bu Direktif ile getirilen hükümlerin ihlaline karşı etkin, uygun ve caydırıcı yaptırımlar koymalıdır.

(26) Üye devletler, bu Direktif'in getirdiği hükümlerin her zaman garanti altına alınmasını sağlamak için zorunlu önlemleri almak şartı ile toplu sözleşmeler ile ilgili olarak bu Direktif'in uygulanmasını sosyal taraflara istekleri doğrultusunda bırakabilir.

(27) Avrupa Birliği Antlaşması'nın 5. maddesinde yer alan ikame etme ilkesi ile uyumlu olarak bu Direktif'in amacı esas olarak iş ve meslekte eşit-

lik ile ilgili Topluluk içinde önemli bir düzeyin yakalanması üye devletlerce etkili bir şekilde yerine getirilememesi durumunda faaliyetin düzeyi ve yoğunluğu Topluluk içinde başarılabilir. Söz konusu maddede belirtilen orantılılık ilkesi uyarınca bu Direktif bu amacın gerçekleştirilmesi için yapılması gerekenlerin ötesine geçmemektedir.

BÖLÜM I

Genel Hükümler

Madde 1

Amaç

Bu Direktif'in amacı üye devletlerde eşit muamele ilkesini geçerli kılmak amacıyla ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele için bir çerçeve getirmektir.

Madde 2

Ayrımcılık kavramı

1. Bu Direktif'in amaçları açısından eşit muamele ilkesi, ırk ve etnik kökene dayalı dolaylı ya da dolaysız ayrımcılık olmaması anlamına gelmektedir.

2. 1. fıkra hedefleri açısından (a) bir kimsenin; karşılaştırılabilir durumlarda, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, bir diğer kişiye göre daha az tercih edilir bir muameleye tabi tutulması, şimdiye kadar tutuluyor olması veya tutulma ihtimali olması halinde dolaysız ayrımcılığın ortaya çıktığı anlaşılır.

(b) görünüşte tarafsız bir hüküm, yansız kriterler veya uygulamanın; bir ırksal veya etnik kökenden kimseyi, diğer kişilerle karşılaştırıldığında özel bir avantajlı konuma getirdiği durumlarda, bu yansız hüküm, yansız kıstaslar veya uygulama; meşru bir amaç ile nesnel olarak haklılık kazanmamışsa ve söz konusu amacı gerçekleştirmek için kullanılan araçlar uygun ve zaruri değilse, dolaylı ayrımcılığın zuhur ettiği anlaşılır.

3. Taciz; ırk ve etnik kökenle ilgili olarak, insan haysiyet ve itibarının çiğnenmesi amacını taşıyan veya o sonucu doğuracak ya da yıldırıcı, düşmanca, başkalarının gözünde alçaltıcı, aşağılayıcı, hakaretamiz bir ortam yaratılmasına yol açan, arzu edilmeyen kasıtlı bir tavır hareket varsa, 1. fıkradaki anlamıyla ayrımcılık olarak anlaşılır. Bu bağlamda bezdirme/taciz kavramının, üye devletlerin hukuku ve uygulamasına uygun olarak tarifi yapılabilir.

4. Irk ve etnik kökene dayalı olarak kişilere karşı ayırım yapılmasını isteyen bir talimat 1. fıkradaki anlamıyla ayrımcılık olarak kabul edilir.

Madde 3

Kapsam

1. Topluluğa devredilen erkin sınırları içinde bu Direktif,

(a) Faaliyet alanı hangisi olursa olsun, meslekte yükselme dahil tüm profesyonel hiyerarşi kademelerinde seçilme kıstasları, personel alımı koşulları dahil istihdam edilme, kendi namına işçilik ve bir mesleği icra etme koşullarıyla ilgili olarak,

(b) Pratik iş deneyimi dahil her tür ve düzeyde mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim ve yeniden eğitime katılma koşullarıyla ilgili olarak,

(c) İşten çıkarma ve ücret dahil istihdam ve çalışma koşullarıyla ilgili olarak,

(d) İşçi veya işveren örgütlerine veya belli bir mesleği icra edenlerin üye olduğu örgütlere, bu örgütlerin sağladığı yardımlar dahil, üye olma bu tür örgütlerin faaliyetlerine katılma ile ilgili olarak,

(e) Sosyal güvenlik ve sağlık dahil sosyal koruma ile ilgili olarak,

(f) Sosyal avantajlarla ilgili olarak,

(g) Eğitim ile ilgili olarak,

(h) Konut dahil, halka açık hizmet ve mallara erişim ile ilgili olarak,

Kamu organları dahil kamu sektörü ve özel sektördeki tüm kişilere uygulanır.

2. Bu Direktif, uyrukluk esasına dayalı farklı muameleyi kapsamaz, üçüncü ülke uyrukluların ve vatansız kimselerin üye devletlerin topraklarına girişi ve orada ikametine ilişkin koşul ve hükümlere ve ilgili üçüncü ülke uyruklular ile vatansız kimselerin yasal statülerinden kaynaklanan herhangi bir muameleye halel getirmez.

Madde 4

Mesleğe ait sahih/özgül ve belirleyici koşul

Madde 2(1) ve (2) hükümlerine rağmen üye devletler, kimi mesleki faaliyetlerin doğası gereği veya söz konusu faaliyetin icra edildiği bağlam itibariyle, ırk veya etnik kökenle ilgili bir özelliğe dayanan farklı muamelenin, dayanılan bu özellik sahih/özgül ve belirleyici bir mesleki koşul oluşturuyor ise, amacın meşru olması ve koşulun ihtiyaç nispetinde olması şartıyla, ayrımcılık teşkil etmeyeceği hükmünü getirebilirler.

Madde 5

Yapıcı tutum

Eşit muamele ilkesi; pratikte tam eşitliği sağlamak gayesi ile üye devletleri ırk ve etnik kökenle bağlantılı dezavantajlı durumları önlemek veya tazmin etmek üzere özel önlemler almaktan veya böylesi özel önlemleri sürdürmekten alıkoymaz.

Madde 6

Asgari kurallar

1. Üye devletler; eşit muamele ilkesinin sağladığı koruma bakımından, bu Direktif ile getirilenden daha avantajlı hükümler getirebilir, olanları uygulamaya devam edebilir.

2. Bu Direktif'in uygulamaya konması, üye devletlerin hali hazırda bu Direktif'in kapsamındaki alanda uyguladığı ayrımcılığa karşı koruma düzeyinde bir gerilemeye hiçbir şekilde gerekçe teşkil etmez.

BÖLÜM II

Haksızlığın Tazmin ve Telifisi, Direktifin İcra Mevkiine Konması

Madde 7

Hakların korunması

1. Üye devletler; bu Direktif'in getirdiği yükümlülüklerin icra mevkiine konması için takip edilen, uygun görüldüğü hallerde uzlaştırma prosedürleri de dahil olmak üzere, yargısal ve/veya idari prosedürlerden, eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanması yüzünden haksızlığa uğradıkları kanısın-

da olan herkesin, ayrımcılık yapıldığı ileri sürülen ilişki sona ermiş olsa dahi, yararlanmasını temin ederler.

2. Üye devletler; bu Direktif'in hükümlerine uygunluğunun garanti altına alınmasında, buldukları ülkenin ulusal hukukunca belirlenmiş kıstaslar uyarınca meşru çıkarı olan dernekler, örgütler veya diğer yasal oluşumların; şikayette bulunan kişinin izniyle, onun adına veya ona destek olmak üzere bu Direktif ile hükme bağlanan her tür yargısal ve/veya idari prosedürde yer alabilmelerini temin ederler.

3. 1 ve 2 numaralı fıkralar, eşit muamele ilkesiyle ilgili olarak dava açmak için uygulanan zaman sınırlamasını ilişkin ulusal yasa hükümlerine haneler getirmez.

Madde 8

Kanıtlama yükümlülüğü

1. Üye devletler; eşit muamele ilkesinin kendilerine uygulanmaması nedeniyle mağdur edildikleri kanısında olan kişilerin, mahkemeye veya diğer bir makama, doğrudan veya dolaylı ayrımcılık yapıldığı karinesi (belirti/ ipucu) oluşturacak olgular sunmaları halinde, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğinin şikayet edilen tarafından ispatlanmasını temin edecek, ulusal yargılama sistemleriyle uyumlu gerekli önlemleri alırlar.

2. 1. fıkra; üye devletlerin delil kabulüne ilişkin davacı/şikayette bulunan yararına daha elverişli hükümler getirmelerine engel teşkil etmez.

3. 1. fıkra ceza davalarına uygulanmaz.

4. 1, 2 ve 3. fıkralar madde 7(2)'ye göre açılan davalar da uygulanır.

Vak'a ile ilgili olguların mahkemece veya yetkili makam tarafından soruşturulduğu davalarda 1. fıkranın uygulanmasına gerek yoktur.

Madde 9

Mağdur yaratma

Üye devletler; eşit muamele ilkesine uyulmasını icra mevkiine koymayı amaçlayan şikayet veya davalara tepki sonucu bireyleri, olumsuz bir muameleye maruz kalmaktan veya olumsuz bir akıbetle uğramaktan koruyacak gerekli önlemleri ulusal hukuk sistemlerine koyarlar.

Madde 10

Bilgilendirme

Üye devletler; halen yürürlükte olan ilgili hükümlerle birlikte bu Direktif ile kararlaştırılan hükümlerden ülkelerinin her yerindeki ilgili tüm kişilerin uygun araçlar kullanılarak haberdar edilmelerine özen gösterirler.

Madde 11

Sosyal diyalog

1. Üye devletler; eşit muamele uygulamasını geliştirme bakışıyla, işyerlerindeki uygulamaların izlenmesi, toplu sözleşmeler, yönetim düsturları (codes of conduct/tarzı hareket düsturları), araştırma, deney ve örnek uygulama alışverişi dahil, iş yaşamının iki tarafı arasında ulusal gelenekler ve uygulamaya uygun şekilde sosyal diyalogu teşvik edecek yeterli ve gerekli tedbirleri alırlar.

2. Üye devletler; iş dünyasının taraflarını, ulusal gelenekler ve uygulamayla bağdaşır olduğu hallerde, kendi seviyelerinde ve özerkliklerine halel gelmeksizin, 3. maddede sözü edilen alanlarda toplu pazarlık kapsamına giren kadarıyla, ayrımcılık karşıtı kurallar getiren toplu sözleşmeler bağitlamaları için teşvik eder.

Madde 12

Sivil toplum örgütleri ile diyalog

Üye devletler; eşit muamele ilkesinin yerleştirilip geliştirilmesi amacıyla ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı mücadeleye katkıda bulunması meşru çıkarına olan uygun sivil toplum örgütleriyle, ulusal yasalar ve uygulamaya uygun şekilde, diyalog kurulmasını teşvik eder.

BÖLÜM III

Eşit Muameleyi Yerleştirip Geliştirecek Organlar

Madde 13

1. Üye devletler; ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılık yapılmaksızın bütün insanlara eşit muamele edilmesini yerleştirip geliştirecek kimi organ veya organları görevli kılar. Bu organlar ulusal düzeyde insan hakları veya birey haklarını koruma sorumluluğunu üstlenmiş ajanların bir parçasını teşkil edebilirler.

2. Üye devletler; bu organların yeteneklerinin;

Madde 7(2)'de belirtilen; mağdurların, dernek, örgüt ve diğeryasal oluşumların haklarına halel getirmeksizin, ayrımcılıkla ilgili şikayetlerini takip etmede ayrımcılık mağdurlarına bağımsız yardım sağlamayı,

Ayrımcılık ile ilgili bağımsız incelemeler hazırlanmasını,

Bu türden ayrımcılıkla ilgili her konuda tavsiyelerde bulunma ve bağımsız raporlar yayınlamayı,

ihativa etmesini temin ederler.

BÖLÜM IV

Son Hükümler

Madde 14

Uyum

Üye devletler;

(a) eşit muamele ilkesine aykırı bütün yasa, tüzük ve idari hükümleri kaldırılmasını,

(b) bireysel ya da toplu sözleşmelerdeki, işletmelerin iç kurallarında var olan, kar amaçlı ve kar amacı gütmeyen kuruluşların tüzüklerindeki, işçi, işveren ve bağımsız meslek örgütlerinin tüzüklerindeki eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerin hükümsüz olmasını veya hükümsüz kılındığının açıklanmasını veya değiştirilmesini temin edecek önlemleri alırlar.

Madde 15

Yaptırımlar

Üye devletler; bu Direktif uyarınca ulusal mevzuatta yapılan değişikliklerin ihlal edilmesi halinde uygulanacak yaptırımlar hakkında kurallar koyar ve yapılan değişikliklerin uygulanmasını sağlayacak gerekli önlemleri alırlar. Mağdura tazminat ödenmesini de içerebilecek yaptırımlar; etkili, münasip ve caydırıcı olmalıdır. Üye devletler, söz konusu hükümleri en geç 19 Temmuz 2003 tarihine kadar Komisyon'a bildirirler. Bildiriminde bulunduktan sonra değişiklikleri ise vakit geçirmeksizin gene Komisyon'a iletirler.

Madde 16

Ulusal hukuka yerleştirme

Üye devletler; bu Direktif ile uyumlu yasa, tüzük ve idari hükümleri 19 Temmuz 2003 tarihine kadar çıkartırlar veya bu Direktif'in toplu sözleşme kapsamında ele alınabilecek hükümleri itibariyle, tarafların ortak talebi üzerine, ulusal mevzuata yerleştirilmesini (işletme) yönetim(i) işçilere bırakabilirler. Bu gibi durumlarda üye devletler, kendilerinin bu Direktifçe öngörülen sonuçları her an garanti altına alabilecek konumda olabilmelerini sağlayacak gerekli tedbirleri almaları icabına uyararak, yönetim ve işçilerin gerekli önlemleri sözleşme yoluyla 19 Temmuz 2003 tarihine kadar almalarını temin ederler. Bu durumdan Komisyon'u haberdar ederler.

Üye devletler; bu önlemleri kendi hukuklarına kabul ettiklerinde bu Direktif'e yapacakları bir atfı da bu kabul metnine katarlar veya resmi olarak yayınlanması esnasında Direktif'e atıfta bulunurlar. Söz konusu referansın nasıl yapılacağına üye devletler kendileri karar verir.

Madde 17

Rapor

1. Üye devletler; 19 Temmuz 2005 tarihine kadar ve bu tarihten sonra her beş yılda bir Komisyon'a, bu Direktif'in uygulanmasıyla ilgili gelişmeleri Avrupa Parlamentosu ve Konsey'e bir rapor ile bildirilebilmesi için, gerekli tüm bilgileri ileteceklerdir.

2. Komisyon raporu; sosyal taraflar ve ilgili sivil toplum örgütlerinin yanı sıra uygun görülen hallerde Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı Avrupa İzleme Merkezi'nin görüşlerini dikkate alacaktır. Cinsiyet eşitliğinin toplumsal yaşamın gündem maddelerinden birini teşkil etmesi ilkesi ile uyumlu olarak bu rapor; diğer hususlar arasında, kadın ve erkekler hakkında alınan önlemlerin yarattığı etkilerinin değerlendirilmesine de olanak sağlayacaktır. Komisyon'a ulaştırılan bilgiler ışığında bu rapor, gerekirse, bu Direktif'in gözden geçirilmesi ve güncelleşmesi için önerileri ihtiva edecektir.

Madde 18

Yürürlük

Bu Direktif Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde yayımlandığı tarihte yürürlüğe girer.

Madde 19

Dağıtım

Bu Direktif'in muhatabı üye devletlerdir. Lüksemburg'da düzenlenmiştir, 29 Temmuz 2000.

Ek 2: İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin 27 Kasım 2000 Tarihli 2000/78/EC Sayılı Konsey Direktifi

AVRUPA KONSEYİ

Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'nın ve özellikle bu Antlaşma'nın 13. maddesine bağlı kalarak,

Komisyon'un önerisine bağlı kalarak¹,

Avrupa Parlamentosu'nun görüşüne bağlı kalarak²,

Ekonomik ve Sosyal Komite'nin görüşüne bağlı kalarak³,

Bölgeler Komitesi'nin görüşüne bağlı kalarak⁴,

Aşağıdaki gerekçelerle bu Direktif'i kabul etmiştir:

(1) Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesi ile uyumlu olarak Avrupa Birliği özgürlük, emokrasi, insan haklarına ve temel haklara saygılı ve tüm üye devletlerde ortak hukuk devleti ilkeleri ve temsil ettiği temel haklar, insan hakları ve temel hak ve özgürlüklerin korunmasının Avrupa Konvansiyonunca garanti edilmesi ve üye devletlerin anayasal geleneklerini topluluk hukukunun genel prensipleri ile uyumlaştırmasına bağlıdır.

(2) Mesleki eğitim istihdama giriş ve çalışma koşulları ile ilgili olarak kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması hakkındaki düzenlemeyi içeren 76/207/EEC 9 Şubat 1976 tarihli Direktif'te kadın ve erkek arasında eşit muamele ilkesinin düzenlenmesi yer almıştır⁵.

¹ Resmi Gazete C177 E, 27/6/2000, s. 42.

² 12/Ekim/2000' de bildirilen görüş (Henüz Resmi Gazete'de yayımlanmamıştır.)

³ Resmi Gazete C204, 18/07/2000, s 82.

⁴ Resmi Gazete C226, 08/08/2000,s.1

⁵ Resmi Gazete L39, 14.2.1976, s. 40.

(3) Eşit muamele ilkesinin uygulanmasında Topluluk Antlaşması'nun 3.(2) maddesi ile uyumlu olarak eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve kadın ve erkek arasında özellikle kadının çok taraflı ayrımcılığa maruz kalmasından dolayı eşitliğin sağlanması gerekmektedir.

(4) Kanun önünde eşitlik ve ayrımcılığa karşı korunma tüm üyelerin imzaladığı, İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si, BM Kadına Karşı Tüm Ayrımcılık Çeşitlerinin Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi, Birleşmiş Milletlerin Ekonomik Siyasi Medeni ve Kültürel Haklar ile ilgili Sözleşmeleri, İnsan Hakları ve Temel Hakların Korunmasına yönelik Avrupa Konvansiyonunca tanınmakta olan evrensel bir haktır. ILO'nun 111 sayılı Sözleşmesi ise iş ve meslekte ayrımcılığı yasaklamaktadır.

(5) Temel hak ve özgürlüklere saygı göstermek önemlidir. Bu Direktif sendikaların diğerleriyle birleşme ve birinin yararını savunmak için sendikalara girme hakkını da içeren dernek kurma özgürlüğüne hanel getirmez.

(6) Topluluk, yaşlı ve özürli işçilerin sosyal ve ekonomik entegrasyonu için uygun faaliyetlerde bulunmayı da içeren İşçilerin Temel Sosyal Haklar Şartı'nı tanımaktadır.

(7) Avrupa Birliği amaçları arasında üye devletlerin istihdam politikalarında koordinasyonun geliştirilmesi vardır. Bunun sonucunda uzman, eğitilmiş ve uyumlu bir işgücünü geliştirmek amacıyla istihdam için uyumlaştırılmış Avrupa stratejisini geliştirme anlamında Avrupa Birliği Anlaşması yeni bir istihdam sürecini benimsemiştir.

(8) 10-11 Aralık 1999 Helsinki Zirvesi'nde Avrupa Konseyince kabul edilen 2000 yılı için İstihdam Yönlendirme İlkeleri iş piyasasında sosyal entegrasyon lehinde çalışmalarını geliştirmeyi, özürli gibi gruplara karşı ayrımcılık ile mücadele etmeyi amaçlayan tutarlı bir politikanın oluşturulması şeklinde formüle edilecek bir durumu ortaya koymuştur. Direktifler aynı zamanda yaşlı işçilere özel önem vermeyi, bunların işgücüne katılmalarının artırılmasını vurgulamaktadır.

(9) İş ve meslek herkes için eşit hakların koruma altına alınmasında ana unsurdur ve ekonomik, kültürel ve sosyal yaşama tüm vatandaşların katılımına güçlü bir şekilde katkıda bulunur ve bunların var olan potansiyellerinin ortaya çıkmasını sağlar.

(10) 29 Haziran 2000 tarihli 2000/43 sayılı Konsey Direktifi⁶ kişiler arasında ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik olarak eşit muamele ilkesinin uygulanmasına yöneliktir. Bu Direktif hâlihazırda iş ve meslekte bu tip ayrımcılıklara karşı koruma sağlamaktadır.

(11) Din ve inanç, özürlülük, yaş ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık özellikle kişilerin serbest dolaşımı, sosyal bağımlılık ve dayanışma, kaliteli yaşam ve hayat standardının yükselmesi, yüksek istihdam düzeyine ulaşmak Avrupa Birliği Antlaşması'nın amaçlarının gerçekleşmemesine neden olabilir.

(12) Bunun sonucunda Direktif ile hüküm altına alınan şekliyle din, inanç, özürlülük, yaş ve cinsel yönelime dayalı doğrudan veya dolaylı ayrımcılık tüm toplulukta yasaklanmalıdır. Ayrımcılık yasağı üçüncü ülke vatandaşları için de geçerli olmalıdır. Ancak bu, üye devletlerin üçüncü ülke vatandaşlarının ülkeye giriş ve ikametleri ile istihdama girişe yönelik getirdiği düzenlemelere helal getirmez.

(13) Bu Direktif Avrupa Birliği Antlaşması'nın 141. maddesinin uygulanma amacı bakımından sosyal güvenlik ve sosyal koruma planlarına uygulanmaz.

(14) Bu Direktif ulusal yasalar ile hüküm altına alınan emeklilik yaşına hâle getirmez.

(15) Ulusal mahkeme veya diğer ehliyetli birimler için dolaylı veya doğrudan ayrımcılıkla ilgili yapılan değerlendirmede, topluluk hukuk ve kuralları veya uygulamaları ile uyumlu olarak değerlendirilecektir. İstatistiksel verileri içeren herhangi bir araç dolaylı ayrımcılığın ortaya konmasında ispat olabilir.

(16) İşyerinde engelli insanların ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik olarak alınan önlemler engellilere yönelik ayrımcılık ile mücadelede önemli bir rol oynamaktadır.

(17) Bu Direktif bireyin istihdamı veya eğitiminde engelliler için makul yardım sağlanması zorunluluğuna hâle getirmeksizin uygun ve esaslı bir işlevin yerine getirilmesi ile ilgili olarak yeterli bulunmayan bireylerin yeniden yerleştirme, ilerleme veya bu bireylerin eğitimlerini gerektirmez.

(18) Bu Direktif özellikle silahlı kuvvetler, polis gücü veya acil sağlık hizmetlerinin işlemsel kapasitelerinin korunmasının yasal amacı ile ilgili olarak

⁶ Resmi Gazete L180, 19.7.2000, s. 22.

işlevlerin sürdürülmesi kapasitesine sahip olmayan kişiler için uygulanmasını gerekli kılmaz.

(19) Ayrıca, üye devletler silahlı kuvvetlerinin etkinliklerini güvenceye almaya devam edebilirler. Bu bağlamda Direktif'in yaş ve engellilik ile ilgili şartlarını uygulamayabilirler. Bu seçeneği kullanan üye devletler istisnanın kapsamını belirlemelidirler.

(20) Engelliler için işyerine adaptasyonu sağlayacak etkili ve pratik önlemler alınmalıdır. Örneğin çalışma saatlerinin düzenlenmesi, yeniden görev dağılımı, eğitim veya entegrasyon koşulları gibi..

(21) Önlemlerin orantısız bir yüke neden olup olmadığı konusunu belirlemede özellikle finansal ve diğer maliyetler, organizasyonun veya teşebbüsün finansal kaynakları ve derecesi ve kamu fonlarından veya diğer yardımlardan yararlanma olanağı olup olmadığı göz önünde bulundurulmalıdır.

(22) Direktif medeni hal ve buna bağlı olarak sağlanan yardımlara ilişkin ulusal kanunların uygulanmasına hanel getirmez.

(23) Amaç yasal ve gereklilik uygun olduğunda, sınırlı durumlara özgü olmak üzere, din, inanç, yaş, cinsel yönelim özür lülüğüne ilişkin özellikler gerçek ve mesleki olarak gerekli ise farklı muamele haklı görülebilir. Bu durumların neler olduğuna ilişkin bilgiler üye devletlerce Komisyon'a bildirilmelidir.

(24) Avrupa Birliği kiliselerin durumuna ilişkin 11 nolu Deklarasyonu'nda ve Amsterdam Antlaşması'nın ekli son hükmünde kilise dışı organizasyonlar açıkça üye devletlerdeki kilise veya dini birlik ile toplulukların ulusal yasa altındaki statülerine hanel getirmeyeceği ve aynı şekilde felsefi ve kilise dışı organizasyonların da statülerini tanımıştır. Bu görüş açısından üye devletler bu örgütlerin mesleki faaliyetlerinin yürütülmesinde gerçek yasal ve haklı mesleki gereklilik olması koşulu ile özel şartlar getirebilirler.

(25) Yaşa dayalı ayrımcılığın yasaklanması ve istihdam yönergelerinde ortaya konmuş olan işgücünde ayrımcılığı ortadan kaldırma amaçları görüşmenin esaslı bir parçasını oluşturmaktadır. Ancak yaşla ilgili farklı muamele belli şartlarda haklı bulunabilir ve bu nedenle üye devletlerin durumuyla uyumlu olarak bu durum özel koşulların değişiklik arz etmesine yol açabilir. Bundan dolayı özellikle yasal istihdam politikası, çalışma piyasası ve mesleki eğitim amaçları ve yasaklanan ayrımcılıklarda haklı bulunan muamele farklılıkları arasındaki farkı ayırt etmek esastır.

(26) Ayrımcılık yasağı özellikle din, inanç, yaş, cinsel yönelim gibi dezavantajlı gruplar için ayrımcılığın önlenmesine yönelik önlemlerin sürdürülmesi veya tazminata hanel getirmeyecektir ve böyle önlemler özellikle ana amacı bu kişilerin özel ihtiyaçlarının geliştirilmesi olan din, inanç, yaş, engellilik ile ilgili organizasyonlara izin verebilir.

(27) Topluluktaki engelli insanların istihdamı ile ilgili 24 Temmuz 1986 tarihli 86/379 EEC Tavsiyesi'nde⁷, Konsey engelli insanların eğitimi ve istihdamının geliştirilmesi için pozitif eylem örnekleri ve 17 Haziran 1999 tarihli kararında⁸ engelli insanlar için eşit istihdam fırsatları ortaya kondu. Engelli insanlar ile ilgili olarak diğer öğelerin yanı sıra yaşam boyu öğrenim, eğitim, meslekte tutma gibi özel önlemlerin alınmasının önemi kabul edildi.

(28) Bu Direktif asgari gerekleri ortaya koymaktadır. Bu nedenle üye devletlere daha iyi şartları ortaya koyma seçeneği verir. Bu Direktif'in uygulanması her bir üye devlette hâlihazırda alınan önlemlerde bir azalmaya veya gerilemeye yol açmasına haklılık getirmez.

(29) Din, inanç, özürllülük, yaş ve cinsel yönelime dayalı ayrımcılık ile ilgili kişiler eşit yasal korunma araçlarına sahip olmalıdırlar. Daha etkin korunma düzeyini sağlamak için dernek ve yasal oluşumların üye devletlerin belirlediği şekliyle mahkeme önünde temsil ve savunma süreçleri ile ilgili ulusal kurallara hanel getirmeksizin üyelerinin adına veya onların izni ile yargılama süreçlerine katılma olanakları güçlendirilmelidir.

(30) Eşitlik prensibinin etkin şekilde uygulanması, mağduriyete karşı uygun yargısal korumayı gerektirmektedir.

(31) Ayrımcılık davasında ayrımcılığın karine olduğu ispat külfeti benimsemelidir ve eşit muamele ilkesinin etkin şekilde uygulanması için ispat külfeti davalıya ait olmalıdır. Bununla birlikte davalının davacının belirli bir yaş, cinsel yönelim, özürllülük, inanç, din grubuna tabi olduğunu ispat etme külfeti bulunmamaktadır.

(32) Üye devletler ayrımcılık ile ilgili soruşturmanın mahkeme veya yetkili bir makam tarafından yapıldığı durumda ispat külfetini uygulamayabilirler. Bu prosedürlerin uygulandığı durumlarda, mahkeme veya yetkili makam tarafından araştırması kendisi yapıyorsa, davacının ispatlama yükümlülüğü yoktur.

⁷ Resmi Gazete L 225, 12.8.1986, s. 43.

⁸ Resmi Gazete C, 2.7.1999, s. 3.

(33) Üye devletler sosyal taraflar arasında ve ulusal uygulama çerçevesinde işyerinde farklı ayrımcılık şekillerini görüşme ve bunlarla mücadele için diyalogu geliştirecektir.

(34) Kuzey İrlanda'daki ana topluluklar arasında barış ve uzlaşmayı sağlamak için bu Direktif'te özel koşulların getirilmesi gerekmiştir.

(35) Üye devletler bu Direktif ile getirilen hükümlerin ihlaline karşı etkin, uygun ve caydırıcı yaptırımlar koymalıdır.

(36) Üye devletler, bu Direktif'in getirdiği hükümlerin her zaman garanti altına alınmasını sağlamak için zorunlu önlemleri almak şartı ile toplu sözleşmeler ile ilgili olarak bu Direktif'in uygulanmasını sosyal taraflara isteklere doğrultusunda bırakabilir.

(37) Avrupa Birliği Antlaşması'nın 5. maddesinde yer alan ikame etme ilkesi ile uyumlu olarak bu Direktif'in amacı esas olarak iş ve meslekte eşitlik ile ilgili Topluluk içinde önemli bir düzeyin yakalanması üye devletlerce etkili bir şekilde yerine getirilememesi durumunda faaliyetin düzeyi ve yoğunluğu Topluluk içinde başarılabilir. Söz konusu maddede belirtilen orantılılık ilkesi uyarınca bu Direktif bu amacın gerçekleştirilmesi için yapılması gerekenlerin ötesine geçmemektedir.

BÖLÜM I

Genel Hükümler

Madde 1

Amaç

Bu Direktif'in amacı, üye devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe sokmak amacıyla, istihdam ve iş alanlarında din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılığa karşı mücadele etmek için genel bir çerçeve oluşturmaktır.

Madde 2

Ayrımcılık kavramı

1. Bu Direktif amaçları için, " Eşit Muamele İlkesi", madde 1'de bahsedilen nedenlerden herhangi birisiyle doğrudan ya da dolaylı hiçbir ayrımcılığın olmayacağı anlamına gelecektir.

2. 1. fıkra amaçları için:

(a) Doğrudan ayrımcılık, bir kişiye madde 1’de bahsedilen nedenlerden herhangi birisiyle başka bir kişiye benzer bir durumda muamele edildiğinin, edilmiş olduğundan veya edileceğinden daha az elverişli şekilde muamele edildiği zaman ortaya çıkmış olarak kabul edilecektir;

(b) Dolaylı ayrımcılık, görünüşte tarafsız olan bir hüküm, ölçüt ya da uygulama aşağıdaki durumlar dışında, belli bir din ya da inanca, belli bir engellik grubuna, belli bir yaşa ya da belli bir cinsel yönelime dahil olan kişileri diğer kişilerle karşılaştırıldığında belli bir dezavantaja maruz bırakıyorsa ortaya çıkmış olarak kabul edilecektir:

i) Söz konusu hükmün, ölçütün ya da uygulamanın meşru bir amaçla objektif olarak gerekçelendirilmiş olması ve bu amacın gerçekleştirilme yollarının uygun ve gerekli olması, veya

ii) Engelli olan kişiler açısından, işveren veya bu Direktif’in hakkında geçerli olduğu herhangi bir kişi ya da kuruluşun ulusal mevzuat uyarınca, söz konusu hüküm, ölçüt veya uygulamanın beraberinde getirdiği dezavantajları ortadan kaldırmak için madde 5’te belirtilen ilkeler doğrultusunda uygun tedbirleri almak zorunda olması.

3. Taciz, madde 1’de bahsedilen nedenlerden herhangi birisiyle ilgili istenmeyen fiil, bir kişinin değerine zarar vermek ve aşağılayıcı, düşmanca, haysiyet kırıcı, hakaret edici veya saldırgan bir ortam yaratmak amacıyla veya bu sonucu doğuracak şekilde gerçekleştiğinde, 1. fıkranın anlamı çerçevesinde bir çeşit ayrımcılık olarak kabul edilecektir. Bu bağlamda taciz kavramı üye devletlerin ulusal hukuklarına ve uygulamalarına göre tanımlanabilir.

4. Madde 1’de bahsedilen nedenlerden herhangi birisiyle kişilere ayrımcılık uygulanması yolundaki bir talimat, 1. fıkra anlamı çerçevesinde ayrımcılık olarak kabul edilecektir.

5. Bu Direktif, ulusal hukuk tarafından öngörülen ve demokratik bir toplumda kamu güvenliği, kamu düzeninin muhafazası ve suçların önlenmesi, sağlığın korunması ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan önlemleri etkilemeyecektir.

Madde 3

Kapsam

1. Topluluğa verilen yetki alanlarının sınırları çerçevesinde, bu Direktif kamu kurumları da dahil olmak üzere hem kamu hem de özel sektör açısından aşağıdaki konularda tüm kişilere uygulanacaktır:

(a) Faaliyet kolu ne olursa olsun, seçme ölçütleri ve işe alma koşulları da dahil olmak üzere ve terfi de dahil olmak üzere mesleki hiyerarşinin tüm seviyelerinde istihdama, serbest istihdama ya da işe erişim koşulları;

(b) Uygulamalı iş deneyimi de dahil olmak üzere, her tür ve her düzeydeki mesleki rehberliğe, mesleki eğitime, ileri mesleki eğitime ve yeniden eğitime erişim;

(c) İşten çıkartma ve ödeme de dahil olmak üzere, istihdam ve çalışma koşulları ;

(d) Bu tür kuruluşların sağladığı faydalar da dahil olmak üzere, bir işçi ya da işveren kuruluşuna veya üyelerin belli bir mesleği icra eden herhangi bir kuruluşa üyelik ve katılım.

2. Bu Direktif milliyeti esas alan muamele farklılıklarını kapsamamaktadır ve üçüncü dünya ülkeleri vatandaşlarının ve ülkesiz kişilerin üye devletlerin topraklarına girişi ve orada ikameti ile ilgili hüküm ve şartları ve ilgili üçüncü dünya ülkelerinin vatandaşlarının ve ülkesiz kişilerin yasal statüsünden doğan herhangi bir muameleyi etkilememektedir.

3. Bu Direktif, devlet sosyal güvenlik veya sosyal koruma planları dahil olmak üzere, devlet planları ya da benzerleri tarafından yapılan hiçbir tür ödeme için geçerli değildir.

4. Üye devletler bu Direktif'in engellilik ve yaş nedenleri ile ayrımcılık konusunda silahlı kuvvetleri için geçerli olmayacağı yolunda hüküm verebilirler.

Madde 4

İş gerekleri

1. Madde 2 (1) ve (2)'den bağımsız olarak, üye devletler madde 1'de bahsedilen nedenlerden herhangi birisiyle ilgili bir özelliğin esas alan bir farklı muamelenin, eğer ilgili iş faaliyetlerinin ya da bunların gerçekleştirildiği bağlamın niteliği dolayısıyla söz konusu özellik gerçek ve belirleyici bir iş şartını teşkil ediyorsa amacın meşru ve şartın da orantılı olması kaydıyla, ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngörebilirler.

2. Üye devletler bir gün özelliği din veya inanca dayanan kiliseler ve diğer kamu kuruluşları ya da özel kuruluşların iş faaliyetleri söz konusu olduğunda bir kişinin dinine ya da inancına dayanan farklı bir muamelenin, bu faaliyetlerin ya da bunların gerçekleştirildiği bağlamın niteliği dolayısıyla,

bir kişinin dininin ya da inancının kuruluşun özellikleri açısından gerçek, meşru ve gerekçeli bir iş şartı teşkil etmekte olması nedeniyle, ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngören bu Direktif'in kabul edildiği tarihte yürürlükte olan ulusal mevzuatlarını muhafaza edebilecek ve ya bu Direktif'in kabul edildiği tarihte mevcut olan bu ulusal uygulamaları içine alan yeni mevzuat öngörebileceklerdir. Bu farklı muamele üye devletlerin yasal hükümleri ve ilkeleri ile topluk hukukunun genel ilkeleri göz önünde bulundurularak uygulanacak ve başka bir nedenle ayrımcılığa gerekçe teşkil etmeyecektir.

Diğer durumlarda hükümlerine uyulması kaydıyla bu Direktif ulusal yasalara uygun hareket eden ve özellikleri dine veya inanca dayanan kiliselerin ve diğer kamu kuruluşları ve ya da özel kuruluşların kendileri için çalışan bireylerden iyi niyetli ve kuruluşun özelliklerine bağlı şekilde davranmalarını istemelerini engellemeyecektir.

Madde 5

Engelli kişiler için makul imkânlar

Engelli kişiler açısından eşit muamele ilkesine uygunluğu temin etmek amacıyla makul imkanlar sağlanacaktır. Bu da demektir ki, işverenler, özel bir durumda gerektiğinde, eğer bu önlemler işverene orantısız bir külfet doğurmayacaksa, engelli bir kişinin istihdama erişimine, katılımını veya istihdamda ilerlemesini ya da eğitime tabi tutulmasını sağlamak için uygun önlemleri alacaktır. Bu külfet, ilgili üye devletin engellilere yönelik politikası çerçevesinde mevcut önlemlerle yeterli derecede telafi edildiğinde orantısız olmayacaktır.

Madde 6

Yaş nedeniyle farklı muamelenin haklı gösterilmesi

1. Madde 2(2)'den bağımsız olarak, üye devletler yaş nedeniyle farklı muamelenin, eğer ulusal hukuk bağlamında meşru istihdam politikası, işgücü piyasası ve mesleki eğitim hedefleri de dahil olmak üzere, meşru bir amaçla objektif ve makul şekilde haklı gösteriliyorsa ve eğer bu amaca ulaşmada kullanılan yollar uygun ve gerekli ise, ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngörebilirler.

Bu farklı muameleler, diğerlerinin yanı sıra aşağıdakileri içerebilir:

(a) Genç kişiler, yaşlı işçiler ve bakım ve sorumlulukları olan kişiler için, bu kişilerin mesleki entegrasyonunu artırmak veya korumalarını sağlamak için, işten çıkartma ve ödeme koşulları da dahil olmak üzere, istihdama ve mesleki eğitime erişim, istihdam ve işle ilgili özel koşulların sağlanması;

(b) İstihdama ya da istihdamla bağlantılı bazı avantajlara erişim için yaş, mesleki deneyim ya da hizmet kıdemi konularında asgari koşulların tespit edilmesi;

(c) Söz konusu görevin eğitim gereklerine ya da emekli olmadan önce makul bir süre istihdam edilme gereğine dayanılarak işe alma için azami bir yaşın tespit edilmesi

2. Madde 2(2)'den bağımsız olarak, üye devletler çalışmayla ilgili sosyal güvenlik planları için, bu planlar kapsamında çalışanlar ya da çalışan grupları veya kategorileri için farklı yaşların tespit edilmesi de dahil olmak üzere, işe kabul veya emekliliğe ya da iş göremezlik ödemelerine hak kazanmak için yaş tespit edilmesinin ve bu planlar bağlamında yaş ölçütünün sigorta hesaplamalarında kullanılmasının, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla sonuçlanmaması kaydıyla, yaşa dayalı ayrımcılık teşkil etmediğini öngörebilir.

Madde 7

Olumlu filler

1. Uygulamada tam eşitliğin sağlanması bakımından, eşit muamele ilkesi hiçbir üye devletin madde 1'de bahsedilen nedenlerle bağlantılı dezavantajları önlemek ya da telafi etmek için özel tedbirler uygulamayı sürdürmesini ya da bunları kabul etmesini engellemeyecektir.

2. Engelli kişilerle ilgili olarak, eşit muamele ilkesi üye devletlerin işte sağlığı ve emniyeti koruma hükümlerini uygulama veya kabul etme ya da bu kişilerin çalışma ortamına entegrasyonunun emniyet altına almak veya artırmak için hükümler veya tesisler oluşturmaya ya da sürdürmeye yönelik önlemler alma hakkını etkilemeyecektir.

Madde 8

Asgari şartlar

1. Üye devletler, eşit muamele ilkesinin korunması açısından bu Direktif'te öngörülenlerden daha elverişli olan hükümleri yürürlüğe sokabilir ya da uygulamayı sürdürebilirler.

2. Bu Direktif'in uygulanması hiçbir koşul altında üye devletlerde bu Direktif kapsamına giren alanlarda hâlihazırda ayrımcılığa karşı sağlanmış olan koruma düzeyinde bir indirgeme yapmak için neden teşkil etmeyecektir.

BÖLÜM II

Çözüm Yolları ve Uygulama

Madde 9

Hakların savunulması

1. Üye devletler, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmaması suretiyle yanlış davranıldığını değerlendiren tüm kişiler için, ayrımcılığın ortaya çıktığının iddia edildiği ilişkinin sona ermesinden sonra bile, bu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için, uygun gördükleri durumlarda uzlaştırma prosedürleri de dâhil olmak üzere, adli ve/veya idari prosedürlerin mevcut olmasının temin edeceklerdir

2. Üye devletler, kendi ulusal hukuklarında öngörülen ölçütler uyarınca bu Direktif'in hükümlerine uyulmasını sağlamada meşru bir payı bulunan birliklerin, kuruluşların veya diğer yasal kurumların davacının onayı üzerine bu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerinin yerine getirilmesi için gerçekleştirilen herhangi bir adli ve/veya idari prosedüre davacı adına ya da davacıyı desteklemek üzere katılabilmelerini temin edeceklerdir.

3. 1. ve 2. fıkralar, eşit muamele ilkesi ile ilgili dava açılmasına ilişkin zaman sınırlamalarıyla ilgili ulusal kuralları etkilememektedir.

Madde 10

İspat külfeti

1. Üye devletler, ulusal adli sistemlerine uygun şekilde, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmaması suretiyle yanlış davranıldığını değerlendiren kişiler bir mahkemeye veya yetkili makama doğrudan ya da dolaylı ayrımcılığın gerçekleştiğini ortaya koyabilecek esaslar sunduklarında, eşit muamele ilkesinin ihlal edilmediğini ispat etme yükümlülüğünün davalıya ait olmasını sağlamak için gerekli önlemleri alacaklardır.

2. 1. fıkra üye devletlerin davacılar açısından daha elverişli olan delil kurallarını yürürlüğe sokmalarını engellemeyecektir.

3. 1. fıkra cezai prosedürler için geçerli olmayacaktır.

4. 1, 2 ve 3 fıkralar aynı zamanda madde 9 (2) uyarınca başlatılmış olan her tür yasal takibat için de geçerli olacaktır.

5. Üye devletler, dava esaslarını mahkemenin ya da yetkili kurumun araştırmasının gerektiği takibatta 1. fıkrayı uygulamak zorunda değildirler.

Madde 11

Mağduriyet

Üye devletler, çalışanları işletme içindeki bir şikayete ya da eşit muamele ilkesine uygunluk sağlanmasına her tür yasal takibata tepki olarak işveren tarafından işten çıkartmaya ya da diğer olumsuz davranışlara karşı korumak için gerekli önlemleri ulusal yasal sistemlerinde yürürlüğe sokacaklardır.

Madde 12

Bilgi dağılımı

Üye devletler, bu Direktif uyarınca kabul edilen hükümlerin ve bu alanda hâlihazırda yürürlükte olan hükümlerin tüm uygun yollarla, örneğin işyerinde ve bölgede ilgili kişilerin dikkatine sunulmasına dikkat edeceklerdir.

Madde 13

Sosyal diyalog

1. Üye devletler, ulusal gelenekleri ve teamüllerine uygun olarak, eşit muameleyi geliştirmek amacıyla işyeri uygulamalarının takibi, toplu sözleşmeler, idari kuralları ile araştırma ve deneyim ve iyi uygulama mübadelesi gibi yollarla toplumsal ortaklar arasındaki diyalogu geliştirmeye yönelik yeterli önlemleri alacaklardır.

2. Ulusal gelenekleri ve teamülleri ile tutarlı olduğunda üye devletler, toplumsal ortakların özerkliklerine zarar vermeksizin, madde 3'de bahsedilen ve toplu pazarlık kapsamına giren alanlarda ayrımcılığa karşı kurallar getiren uygun düzeyde anlaşmaya teşvik edeceklerdir. Bu anlaşmalar, bu Direktif'te ve ilgili ulusal uygulama önlemlerinde öngörülen şartları dikkate alacaktır.

Made 14

Sivil toplum kuruluşlarıyla diyalog

Üye devletler, eşit muamele ilkesini geliştirmek amacıyla madde 1'de bahsedilen nedenlerden herhangi birisiyle ayrımcılığa karşı mücadeleye katkıda bulunmaktan, ulusal hukuk ve teamüllerine uygun şekilde, meşru bir çıkarları bulunan uygun sivil toplum koşullarıyla diyalogu teşvik edeceklerdir.

BÖLÜM III

Özel Hükümler

Madde 15

Kuzey İrlanda

1. Kuzey İrlanda polis teşkilatında başlıca dini topluluklardan birisinin gereğinden az temsil edilmesi konusunun üstesinden gelmek amacıyla, destek personeli de dâhil olmak üzere bu teşkilatta işe almayla ilgili farklı muameleler, bu farklı muamelelere ulusal mevzuata açıkça izin verilmiş olduğu sürece ayrımcılık teşkil etmeyecektir.

2. Kuzey İrlanda'da öğretmenlerin işe alınması konusunda fırsat eşitliğini koruyup, aynı zamanda da oradaki başlıca dini topluluklar arasındaki tarihi anlaşmazlıkların uzlaştırılmasını artırmak amacıyla, bu Direktif'teki din veya inanca ilişkin hükümler, ulusal mevzuatta açıkça izin verilmiş olduğu sürece Kuzey İrlanda'daki okullarda öğretmenlerin işe alınmaları konusunda geçerli olmayacaktır.

Madde 16

Uygunluk

Üye devletler aşağıdakileri temin etmek için gerekli önlemleri alacaklardır:

a) Eşit muamele ilkesine aykırı olan her tür yasaların, yönetmeliklerin ve idari hükümlerin kaldırılmasını;

b) Sözleşmelerde ya da toplu sözleşmelerde, işletmelerin iç kurallarında veya bağımsız işlere ve mesleklere yönelik kurallarda ve işçi ve işveren kuruluşlarında bulunan eşit muamele ilkesine aykırı hükümlerin geçersiz sayılmasını ya da sayılabilmesini veya değiştirilmesini.

Madde 17

Yaptırımlar

Üye devletler bu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlerin ihlallerine yönelik yaptırımlara ilişkin kurallar tespit edecekler ve bunların uygulanmasını temin etmek için gerekli tüm engelleri alacaklardır. Mağdura tazminat ödenmesini içerebilecek olan yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye devletler bu hükümleri en geç 2/1 Aralık /2003 tarihine kadar Komisyon'a bildirecekler ve bu hükümleri etkileyen her tür daha sonraki değişikliği de gecikmeden bildireceklerdir.

Madde 18

Uygulama

Üye devletler Direktif'e uygunluk sağlamak için gerekli yasaları, yönetmelikleri ve idari hükümleri en geç 2/Aralık/2003 tarihine kadar kabul edeceklerdir ya da bu Direktif'in toplu sözleşmeleriyle ilgili hükümleri açısından uygulama sorumluluğunun ortak talepleri üzerine toplumsal ortaklara verebilirler. Bu gibi durumlarda, üye devletler en geç 2/Aralık/2003 tarihine kadar toplumsal ortakların gerekli önlemleri anlaşma yoluyla yürürlüğe sokmalarını temin edeceklerdir ve ilgili üye devletlerin toplumsal ortakların her zaman bu Direktif'te öngörülen sonuçları temin edebilecek konumda olmalarını sağlayacak gerekli önlemlerin almaları gereklidir. Bu konuda Komisyon'a derhal bilgi vereceklerdir.

Özel koşulları dikkate almak üzere, üye devletler olması halinde bu Direktif'in yaş ve engellilere yönelik ayrımcılık ile ilgili hükümlerini uygulamak için 2/Aralık/2003' ten itibaren ilave bir yazı ile 3 yıllık, yani toplam 6 yıllık bir süre alabileceklerdir. Bu durumda, Komisyon'a derhal bilgi vereceklerdir. Bu ilave sürenin kullanmaya karar veren herhangi bir üye devlet, yaş ve engellilere yönelik ayrımcılığı bertaraf etmek için almakta olduğu önlemler ve uygulamaya yönelik olarak kaydettiği ilerleme konusunda Komisyon'a yıllık olarak rapor verecektir. Komisyon da Konsey'e yıllık olarak rapor verecektir. Üye devletler bu önlemleri kabul ettiklerinde, bu önlemler bu Direktif'e bir referans içerecek ya da söz konusu referans bunların resmi olarak yayınlanması sırasında verilecektir. Söz konusu referansın hangi yöntemle yapılacağı üye devletler tarafından belirlenecektir.

Madde 19

Rapor

1. Üye devletler, Komisyon'un bu Direktif'in uygulanması ile ilgili olarak Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e bir rapor hazırlanması için gerekli olan tüm bilgileri en geç 2/Aralık /2005 tarihine kadar ve bu tarihten sonra her 5 yılda bir Komisyon'a vereceklerdir.

2. Komisyon'un raporunda duruma göre toplumsal ortakların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının görüşleri dikkate alınacaktır. Cinsiyet eşitliği ilkesi uyarınca, bu raporda diğer hususların yanı sıra, alınan önlemlerin kadınlar ve erkekler üzerinde etkisinin bir değerlendirmesi de yapılmalıdır. Alınan bilgilerin ışığında bu rapor, gerekirse bu Direktif'in düzeltilmesine ve güncellenmesine yönelik teklifleri de içerecektir.

Madde 20

Yürürlük

Bu Direktif, Avrupa Toplulukları Resmi Gazetesi'nde yayınlandığı tarihte yürürlüğe girecektir.

Madde 21

Muhataplar

Bu Direktif'in muhatapları üye devletlerdir.

Brüksel'de 27/Kasım/2000 tarihinde hazırlanmıştır.

Ek 3: İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme'ye Ek 12 Numaralı Protokol Roma, 4.XI.2000

Aşağıda imzası bulunan Avrupa Konseyi üyesi devletler, tüm insanların hukuk önünde eşit oldukları ve hukuk tarafından eşit derecede korunma hakkına sahip oldukları temel ilkesinden hareketle;

Roma'da 4 Kasım 1950 tarihinde imzalanmış olan İnsan Hakları ve Temel Özgürlüklerin Korunmasına İlişkin Sözleşme (aşağıda "Sözleşme" olarak anılacaktır.) çerçevesinde, ayrımcılığın genel olarak yasaklanmasının topluca uygulanması yoluyla herkesin eşit olduğunun vurgulanması için gerekli tedbirleri almayı kararlaştırarak;

Ayrımcılık yapılmaması ilkesinin, taraf devletleri, tam ve etkin bir eşitlik sağlamak amacıyla objektif ve makul gerekçelere dayanan tedbirler almaktan alıkoymadığını vurgulayarak,

Aşağıdaki hususlarda anlaşmışlardır:

Madde 1

Ayrımcılığın genel olarak yasaklanması

1. Hukuken temin edilmiş olan tüm haklardan yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal ve sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensup olma, servet, doğum veya herhangi bir diğer statü bakımından hiçbir ayrımcılık yapılmadan sağlanır.

2. Hiç kimse, 1. paragrafta belirtildiği şekilde hiçbir gerekçeyle, hiçbir kamu makamı tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamaz.

Madde 2

Ülkesel uygulama

1. Her devlet imzalama veya onay, kabul ya da uygun bulma belgesinin verilmesi sırasında bu Protokol'ün uygulanacağı toprak ya da toprakları belirtir.

2. Her devlet daha sonraki herhangi bir tarihte Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne hitaben bulunacağı bir beyanla, bu Protokol'ün uygulanmasını, işbu beyanda belirtilen diğer bir toprağa genişletebilir. Bu durumda, Protokol, Genel Sekreter'in böyle bir beyanı teslim aldığı tarihten sonraki üç aylık sürenin bitimini izleyen ayın ilk günü belirtilen toprak bakımından yürürlüğe girer.

3. Yukarıdaki iki fıkra uyarınca bulunulan herhangi bir beyan, böyle bir beyanda belirtilen toprak açısından, Avrupa Konseyi Genel Sekreteri'ne hitaben yapılan bir bildirim ile geri alınabilir veya değiştirilebilir. Geri alma ve değiştirme, Genel Sekreter'in bu bildirimini teslim aldığı tarihten sonraki üç aylık sürenin bitimini izleyen ayın ilk günü yürürlüğe girer.

4. Bu madde uyarınca bulunulan bir beyan, Sözleşme'nin 56. maddesinin 1. fıkrasına uygun olarak gerçekleştirilmiş sayılır.

5. Bu maddenin 1. veya 2. fıkraları uyarınca beyanda bulunan her devlet, daha sonraki herhangi bir tarihte, bu beyanda belirtilen ülke veya ülkelerle ilgili olarak, Mahkeme'nin, her gerçek kişiden, sivil toplum kuruluşundan veya her kişi grubundan Sözleşme'nin 34. maddesine göre ve işbu Protokol'ün 1. maddesi uyarınca başvuruları alma yetkisini kabul ettiğini beyan edebilir.

Ek 4: İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler (Paris Prensipleri)

(B.M. İnsan Hakları Komisyonu'nun 3 Mart 1992 tarihli 1992/54 sayılı ve B.M. Genel Kurulu'nun 20 Aralık 1993 tarihli 48/134 sayılı kararlarıyla kabul edilmiştir).

Yetkileri ve Görevleri

1. Ulusal kuruluşlar, insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasına ilişkin yetkilerle donatılır.

2. Ulusal kuruluşlar olabildiğince geniş ve açıkça belirlenmiş görevlerle görevlendirilir. Bu görevleri, oluşturulmaları ve yetki alanları anayasada yer alır veya hukuksal geçerliği olan bir metinle saptanır.

3. Ulusal kuruluşlar özellikle şu görevleri yerine getirirler:

a) Hükümete, parlamentoya ve diğer ilgili bütün organlara, bunların talebi üzerine veya kendi inisiyatifleriyle, insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasına ilişkin konularda görüş bildirir, tavsiyelerde bulunur, öneriler ve raporlar sunar; ulusal kuruluşlar bunları kamuya açıklamaya karar verebilir; ulusal kuruluşların bu görüşleri, tavsiyeleri, önerileri ve raporlarının ilgili oldukları alanlar ve yetkili oldukları konular şunlardır:

i) İnsan haklarının korunması ve yaygınlaştırılması konusundaki yasa- ma ve yürütme hükümleri ile yargının düzenlenmesiyle ilgili hükümler; bu amaçla ilgili olarak ulusal kuruluşlar, yürürlükteki yasaları, mevzuatı ve yasa tasarıları ile yasa önerilerini incelerler ve metinlerin, insan haklarının temel ilkeleriyle uyumlu hale getirilmeleri için uygun gördükleri tavsiyeleri yaparlar; gerek gördükleri takdirde, yeni yasaların kabul edilmesini, yürürlükteki yasaların uyumlu hale getirilmesini ve idari önlemlerin alınmasını veya değiştirilmesini tavsiye ederler;

- ii) Uygun gördükleri insan hakları ihlalleri vakalarına el koyarlar;
- iii) İnsan haklarının ulusal düzeydeki genel durumu ve daha özel sorunlar üzerine raporlar hazırlarlar;
- iv) Ülkede olup biten insan hakları ihlalleri vakalarına hükümetin dikkatini çekerler, bu ihlallerin son bulması için hükümete her türlü girişimi önerirler ve gerektiği takdirde hükümetin tavır ve tepkilerine ilişkin görüş bildirirler.
- b) Ulusal düzeyde yürürlükte olan yasaların, mevzuatın ve uygulamaların, insan haklarına ilişkin uluslararası belgeler ve mekanizmalarla uyumlu hale getirilmesini ve hayata geçirilmesini teşvik ederler ve sağlarlar;
- c) Bu belge ve mekanizmaların onaylanmasını veya bu sözleşmelere girmeyi teşvik ederler ve bunların hayata geçirilmesini sağlarlar;
- d) Devletlerin, sözleşmelerden kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmeleriyle ilgili olarak Birleşmiş Milletler'in organlarına ve komitelerine veya bölgesel kuruluşlara sundukları raporların hazırlanmasında katkıda bulunurlar, gerektiğinde de bağımsızlıklarına bağlı kalarak bu konuda görüş bildirirler;
- e) Birleşmiş Milletler Teşkilatı ve bütün alt kuruluşlarıyla, bölgesel kuruluşlarla ve diğer ülkelerin insan haklarını geliştirme ve koruma konusunda yetkili ulusal kuruluşlarıyla işbirliği yaparlar;
- f) İnsan hakları eğitimi-öğretimi ve araştırma programlarının geliştirilmesi için (ilgili kuruluşlarla) işbirliği yaparlar ve bu programların okul, üniversite ve meslek çevrelerinde uygulanmasına katılırlar.
- g) İnsan haklarını ve ayrımcılığı –özellikle de ırk ayrımcılığına- karşı mücadeleyi, bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunu duyarlı hale getirerek ve bütün kitle iletişim araçlarına başvurarak tanıtırlar.

Oluşturulma Biçimleri ve Bağımsızlık ile Çoğulculuk Güvenceleri

1. Ulusal kuruluşların oluşturulması ve üyelerinin seçimle veya başka bir yoldan belirlenmesi, insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasıyla ilgili (sivil) toplum güçlerinin çoğulcu bir biçimde temsil edilmesini sağlayacak gerekli bütün güvencelerin var olduğunu gösteren bir usulle yapılmalıdır. Bu da özellikle,

a) İnsan hakları ve ırk ayrımcılığına karşı mücadeleyle ilgili sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve örneğin hukukçu, hekim, gazeteci ve bilim insanlarını bir araya getiren sosyal-mesleki kuruluşların,

b) Din ve felsefi düşünce akımlarının,

c) Üniversitelerin ve nitelikli uzmanların,

d) Parlamentonun,

e) (ancak istişari mahiyette katılmak koşuluyla) yönetimin temsilcileriyle etkin bir işbirliğine imkan veren yetkilerle veya bu temsilcilerin bu kuruluşlara katılımıyla gerçekleştirilebilir.

2. Ulusal kuruluşlar, çalışmalarını gerektiği gibi yürütebilmeleri için, uygun bir altyapıya, özellikle de yeterli mali kaynaklara sahip olmalıdır. Bu kaynaklar kendi personelini istihdam etmeyi ve kendi mekanlarına sahip olmayı sağlamalıdır, öyle ki hükümetten bağımsız olabilsinler ve bu bağımsızlıklarını tehlikeye düşürecek mali bir kontrole tabi olmasınlar.

3. Ulusal kuruluş üyelerinin, üstlendikleri görevde gerçek bağımsızlığın koşulu olan istikrarın sağlanması için, atanmaları kararname ile yapılmalı ve görev süresi belirtilmelidir. Kuruluşun oluşturulmasındaki çoğulcunun zedelenmemesi koşuluyla, bu üyelerin yeniden atanması mümkün olmalıdır.

İşleyiş Biçimleri

İşleyişlerinin çerçevesi içinde ulusal kuruluşlar:

a) Hükümetin sunduğu veya kendi üyelerinin ya da onlara başvuranların önerdiği veya kendi inisiyatifleriyle, yetki alanlarına giren bütün konuları özgürce araştırmalıdır,

b) Kendi yetkileriyle ilgili durumları değerlendirmek için gerekli bütün kişileri dinlemeli, bütün bilgi ve belgeleri edinmelidirler;

c) Görüşlerini ve tavsiyelerini kamuoyuna doğrudan doğruya veya basın aracılığıyla bildirmelidirler;

d) Düzenli bir şekilde ve ayrıca ihtiyaç duyulduğu zaman, usulüne uygun olarak davet edilen bütün üyeleriyle toplanmalıdırlar;

e) Gerekirse, kendi bünyelerinde çalışma grupları oluşturmalı ve işlevlerini yerine getirmede yardımcı olacak yerel ve bölgesel seksyonlar kurmalıdırlar;

f) Yargı gücü olsun-olmasın insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasıyla yükümlü diğer organlarla (özellikle de ombudsman, arabulucu ve buna benzer organlarla) karşılıklı olarak danışma ilişkileri sürdürülmelidir;

g) Sivil toplum kuruluşlarının, ulusal kuruluşların yaptıklarını güçlendirme oynadığı önemli rol göz önüne alınarak, insan haklarının geliştirilmesi ve korunması, ekonomik ve sosyal gelişme, ırkçılığa karşı mücadele, (çocuklar, yabancı işçiler, sığınmacılar, bedensel ve zihinsel özürlüler gibi) güçsüz grupların korunması için çalışan veya uzmanlaşmış alanlara yönelen sivil toplum kuruluşlarıyla ilişkilerini geliştirmelidir.

Yargı Kurumlarınınkine Benzer Yetkileri Olan Kuruluşların Statüsüne İlişkin Ek İlkeler

Ulusal kuruluşlara, kişisel durumlarla ilgili şikayetleri dinleme ve başvuruları kabul etme yetkisi verilebilir. Kişiler, temsilcileri ve üçüncü kişilerden, sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve temsil gücüne sahip diğer her türlü kuruluşlardan yapılan başvuruları kabul edebilirler. Bu durumda, ulusal kuruluşların yukarıda belirtilen yetkileriyle ilgili ilkeler zedelenmeksizin, kendilerine verilen işlevlerde şu ilkelerden esinlenebilirler:

a) Uzlaştırma yoluyla veya yasaların belirlediği sınırlar içinde bağlayıcı kararlarla ya da gerekli görüldüğü takdirde, gizlilik içinde dostane çözümler arama;

b) Başvuru sahibini hakları konusunda, özellikle de kendisi için açık olan yollar hakkında bilgilendirme ve onun bu yollara ulaşmasını kolaylaştırma;

c) Şikayetleri ve başvuruları kabul etme veya yasayla belirlenmiş sınırlar içinde yetkili diğer mercilere aktarma;

d) Yetkili mercilere tavsiyelerde bulunma, özellikle de başvuru sahiplerinin haklarını elde etmelerini engelleyen yasa, tüzük ve idari uygulamalar için uyarmalar ve değişiklikler önerme.

İNSAN HAKLARI GÜNDEMİ DERNEĞİ

İnsan Hakları Gündemi Derneği (İHGD), ulusal ve uluslararası alanda faaliyet göstermek üzere, Türkiye'nin değişik bölgelerinden gelen insan hakları savunucularının katılımı ile 2003 yılında İzmir'de kurulmuştur.

İnsan haklarının her türlü siyasi ideoloji ve dünya görüşünün üzerinde bir değer olduğunu kabul eden İHGD, hakların ilerletilmesinin ancak sorunların kaynağına ilişkin gerçek bir kavrayışın geliştirilmesi ve somut çözüm önerilerinin uygun taktik ve stratejiler kullanılarak hayata geçirilmesiyle mümkün olabileceğine inanmaktadır.

Her türlü şiddeti kategorik olarak reddeden İHGD, hak ihlallerinin temel failinin devletler olduğunun bilincinde olmakla birlikte, silahlı muhalif gruplar tarafından gerçekleştirilen insan hakları ihlallerine de eşit derecede karşı durmaktadır. Failini ya da mağdurunu dikkate almaksızın tüm hak ihlallerini hedef alan İHGD, bağımsız ve tarafsız duruşuyla kamu vicdanını hak ihlallerine duyarlı kılacak, toplumun örnek alabileceği bir model oluşturmayı amaçlamaktadır.

DERNEĞİN ÇALIŞMA ALANLARI VE YÖNTEMLERİ

İHGD tüm insan hakları kategorilerini kendi çalışma alanı içinde görmekle birlikte, dönemsel olarak belli haklar ve ihlaller üzerinde yoğunlaşmaktadır.

İHGD, işkence, ifade hürriyeti v.d gibi Türkiye'nin kadim insan hakları sorunlarının yanı sıra azınlık hakları, ekonomik, sosyal ve kültürel haklar, Uluslararası Ceza Mahkemesi gibi Türkiye için nispeten yeni konuları da çalışma alanı içinde görmektedir.

Sorunları evrensel insan hakları değerleri açısından ele alıp kendi çözüm önerilerini içeren tematik raporlar hazırlayan İHGD, raporlarını Türkiye'nin tarafı bulunduğu uluslararası yapılara sunmanın yanı sıra, Türk hükümetleri nezdinde de lobi faaliyeti yürütmektedir.

Türkiye'de mevcut insan hakları örgütleriyle yakın bir dayanışma içinde olan İHGD, gerek kendisinin kurduğu ve gerekse kurulmuş bulunan koalisyonlara katılmak suretiyle insan hakları aktivizminin güçlenmesi için diğer örgütlerle deneyim ve görüş alış verişi içindedir.

İHGD ürettiği taktik ve stratejileri gerek Türkiye'de gerekse başka ülkelerde faaliyet gösteren örgütlerle paylaşarak tecrübelerin ortaklaşmasını sağlamak için çaba harcamaktadır.

İHGD hazırladığı eğitim programlarıyla, insan hakları alanındaki yeni gelişmeleri Türkiye'de ve diğer ülkelerdeki insan hakları savunucularının bilgi ve değerlendirmesine sunmak için çalışmaktadır.

