

İdil Işıl Gül - Ulaş Karan

Ayrımcılık Yaşığı

Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme

Editörler

Burcu Yeşiladalı - Gökçeççek Ayata

İNSAN HAKLARI HUKUKU ÇALIŞMALARI

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI

AYRIMCILIK YASAĞI
KAVRAM, HUKUK, İZLEME VE BELGELEME

İDİL İŐIL GÜL - ULAŞ KARAN

 İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
"Laureate International Universities Network" üyesidir


İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI




Global Dialogue

İDİL IŞIL GÜL - ULAŞ KARAN
AYRIMCILIK YASAĞI
KAVRAM, HUKUK, İZLEME VE BELGELEME
EDİTÖRLER: BURCU YEŞİLADALI - GÖKÇEÇİÇEK AYATA

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI 351
İNSAN HAKLARI HUKUKU ÇALIŞMALARI 13

ISBN 978-605-399-206-6

KAPAK KADİR ABBAS

1. BASKI İSTANBUL, ŞUBAT 2011

© BİLGİ İLETİŞİM GRUBU YAYINCILIK MÜZİK YAPIM VE HABER AJANSI LTD. ŞTİ.
YAZIŞMA ADRESİ: İNÖNÜ CADDESİ, No: 43/A KUŞTEPE ŞİŞLİ 34387 İSTANBUL
TELEFON: 0212 311 52 59 - 311 52 62 / FAKS: 0212 297 63 14

www.bilgiyay.com

E-POSTA yayin@bilgiyay.com

DAĞITIM dagitim@bilgiyay.com

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
İNSAN HAKLARI HUKUKU UYGULAMA VE ARAŞTIRMA MERKEZİ
KURTULUŞ DERESİ CADDESİ, YAHYA KÖPRÜSÜ SOKAK, No: 1 DOLAPDERE BEYOĞLU 34440 İSTANBUL
TELEFON: 0212 253 87 42 / FAKS: 0212 256 53 63

E-POSTA insanhaklarimerkezi@bilgi.edu.tr

WEB http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr

YAYINA HAZIRLAYAN EVRE KAYNAK

TASARIM HÜSNÜ ABBAS

DİZGİ VE UYGULAMA MARATON DİZGİEVİ

BASKI VE CİLT SENA OFSET AMBALAJ VE MATBAACILIK SAN. TİC. LTD. ŞTİ.

LİTROS YOLU 2. MATBAACILAR SİTESİ B BLOK KAT 6 No: 4 NB 7-9-11 TOPKAPI İSTANBUL

TELEFON: 0212 613 03 21 - 613 38 46 / FAKS: 0212 613 38 46

Istanbul Bilgi University Library Cataloging-in-Publication Data
A catalog record for this book is available from the Istanbul Bilgi University Library

Gül, İdil Işıl.

Ayrımcılık yasağı: kavram, hukuk, izleme ve belgeleme / İdil Işıl Gül, Ulaş Karan, editörler; Burcu Yeşiladali, Gökçeçiçek Ayata.

p. cm.

Includes bibliographical references.

ISBN 978-605-399-206-6

1. Discrimination - Law and legislation 2. Civil rights - Turkey. 3. Human rights - Turkey. 4. Minorities - Civil rights - Turkey. 5. Turkey - Law and legislation - European Union Countries. 6. Discrimination - Law and legislation - European Union Countries. 7. Discrimination.

I. Karan, Ulaş. II. Yeşiladali, Burcu. III. Ayata, Gökçeçiçek.

K3242.G85 A97 2011

Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme başlıklı bu kitap, İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan tarafından, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin Şubat 2009 - Mart 2011 arasında yürüttüğü Belgeleme ve Raporlama Yoluyla Türkiye'de Ayrımcılıkla Mücadele Projesi kapsamında hazırlanmıştır. Proje, Avrupa Birliği'nin Demokrasi ve İnsan Hakları için Avrupa Aracı ve Global Dialogue tarafından finansal olarak desteklenmiştir.

Kitabın içeriğinin sorumluluğu tamamen yazarlara ait olup, hiçbir suretle Avrupa Birliği'nin, Global Dialogue'un ve İstanbul Bilgi Üniversitesi'nin görüşleri şeklinde yansıtılamaz.

Kitabın içeriği kaynak gösterilmeden kullanılamaz ve izinsiz çoğaltılamaz. Her türlü hakkı saklıdır.

İDİL IŞIL GÜL - ULAŞ KARAN

AYRIMCILIK YASAĞI
KAVRAM, HUKUK, İZLEME VE BELGELEME

EDİTÖRLER

BURCU YEŞİLADALI - GÖKÇEÇİÇEK AYATA

İçindekiler

- xi Kısaltmalar
- xiii Yazarlar
- xv Sunuş
- xix Proje ve Kitap Hakkında

1 Giriş

3 BİRİNCİ BÖLÜM Ulusal ve Uluslararası Hukukta Ayrımcılık Yasası ve İlgili Kavramlar

5 Ayrımcılık Yasası ve Temel Kavramlar

5 Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasası

5 Eşitlik İlkesi

9 Ayrımcılık Yasası

13 Ayrımcılık Yasası ile İlgili Temel Kavramlar

13 Doğrudan Ayrımcılık

15 Dolaylı Ayrımcılık

16 Dolayısıyla Ayrımcılık

17 Taciz

19 Makul Uyumlaştırma

21 Çoklu Temelde Ayrımcılık

21 İstisnalar

22 Ayrımcılık Yasasının Etkili Hale Getirilmesine İlişkin Destekleyici Hukuki Araçlar

22 Mağdurlaştırmanın Yasaklanması

23 İspat Yükünün Yer Değiştirmesi

26 Geçici Özel Önlemler

29 Yaptırımlar

31 Ayrımcılık Yasasının Uluslararası Hukuktaki Kaynakları ve Denetim Usulleri

31 Uluslararası Kaynaklar

32 Uluslararası Sözleşmeler ve Şartlar

32 Bildirgeler ve Tavsiye Kararları

33 Hükümetlerarası Örgütlerin Kararları

33 Yargı Organlarının ve Yargısal Nitelikte Sayılabilecek Organların Kararları

- 34** Uluslararası Denetim Usulleri
 - 34** Raporlara Dayalı Denetim
 - 35** Bireysel veya Toplu Şikâyetlere Dayalı Denetim
 - 36** Soruşturmaya Dayalı Denetim
- 37** Birleşmiş Milletler ve Ayrımcılık Yasağı
 - 38** Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme
 - 38** Sözleşme'nin İlgili Hükümleri
 - 40** Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi
 - 44** Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
 - 44** Sözleşme'nin İlgili Hükümleri
 - 46** Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi
 - 47** Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
 - 47** Sözleşme'nin İlgili Hükümleri
 - 48** Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi
 - 49** Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
 - 49** Sözleşme'nin İlgili Hükümleri
 - 50** Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi
 - 51** Çocuk Haklarına Dair Sözleşme
 - 51** Sözleşme'nin İlgili Hükümleri
 - 52** Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi
 - 53** Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme
 - 53** Sözleşme'nin İlgili Hükümleri
 - 54** Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi
 - 55** Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme
 - 55** Sözleşme'nin İlgili Hükümleri
 - 57** Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi
 - 58** Birleşmiş Milletler Şartı Temelli Denetim Usulleri
- 60** Avrupa Konseyi ve Ayrımcılık Yasağı
 - 61** Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
 - 61** Sözleşme'nin İlgili Hükümleri
 - 64** Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi
 - 65** Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
 - 65** Şart'ın ve Gözden Geçirilmiş Şart'ın İlgili Hükümleri
 - 68** Şart'ın ve Gözden Geçirilmiş Şart'ın Uygulanmasının Denetimi
 - 69** Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu
- 70** Avrupa Birliği ve Ayrımcılık Yasağı
 - 70** Ayrımcılık Yasağı ile İlgili Düzenlemeler
 - 70** Temel Belgeler
 - 75** Irk Eşitliği Direktifi
 - 77** İstihdamda Eşitlik Direktifi
 - 80** Ayrımcılık Yasağı ile İlgili Düzenlemelerin Denetimi
 - 81** Avrupa Ombudsmanı
 - 82** Temel Haklar Ajansı

-
- 85** Uluslararası Çalışma Örgütü ve Ayrımcılık Yasası
 - 85** Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerindeki Ayrımcılık Yasası ile İlgili Düzenlemeler
 - 87** Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Uygulanmasının Denetimi
 - 89** Ayrımcılık Yasasının Ulusal Hukuktaki Kaynakları ve Denetim Usulleri
 - 89** Türk Hukukunda Ayrımcılığı Yasaklayan Hukuki Düzenlemeler
 - 89** Anayasa
 - 93** Kanunlar
 - 93** Türk Ceza Kanunu
 - 102** İş Kanunu
 - 104** Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun
 - 105** Diğer Kanunlar
 - 105** Devlet Memurları Kanunu
 - 105** Siyasi Partiler Kanunu
 - 106** Milli Eğitim Temel Kanunu
 - 106** Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun
 - 107** Türk Medeni Kanunu
 - 107** Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu
 - 108** Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun
 - 108** Türk Hukukunda Ayrımcılığa Yol Açabilen Hukuki Düzenlemeler
 - 108** Türk Ceza Kanunu
 - 110** Nüfus Hizmetleri Hakkında Kanun
 - 111** Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasası ile İlgili Denetim Usulleri
 - 111** Yargısal Denetim Usulleri
 - 117** Yargı Dışı Denetim Usulleri
 - 117** Ulusal İnsan Hakları Kurumları
 - 127** Eşitlik Kurumları
 - 130** Mevcut Yargı Dışı Denetim Usulleri
 - 130** İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları
 - 132** TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu
 - 134** Diğer Yargı Dışı Başvuru Yolları
 - 134** Kurulması Beklenen Kurumlar
 - 139** Ayrımcılık Yasası ve Devletlerin Yükümlülükleri

147 İKİNCİ BÖLÜM Ayrımcılıkla Mücadeleye İlişkin Savunu Faaliyetlerinde İzleme ve Belgeleme

- 149 İzleme ve Belgelemenin Temelleri
 - 149 İzleme ve Belgeleme Nedir?
 - 149 İnsan Hakları Alanında İzleme ve Belgeleme Nedir?
 - 150 Ayrımcılık Yasağı Alanında İzleme ve Belgeleme Nedir?
 - 150 Ayrımcılık Yasağı Alanında Yürütülen Savunu Faaliyetlerinde İzleme ve Belgelemenin Yeri Nedir?
 - 151 Ayrımcılık Yasağı Alanında İzleme ve Belgeleme Yapılmaksızın Etkili Savunu Faaliyetleri Yürütülemez mi?
 - 152 İzleme ve Belgelemenin Kapsamı Nedir?
 - 153 İzleme ve Belgelemenin Kişi Bakımından Kapsamı
 - 153 Mağdur Bakımından Kapsam
 - 154 Ayrımcı Mevzuat veya Uygulamanın Sorumlusu Bakımından Kapsam
 - 155 İzleme ve Belgelemenin Yer Bakımından Kapsamı
 - 155 İzleme ve Belgelemenin Zaman Bakımından Kapsamı
 - 156 İzleme ve Belgelemenin Konu Bakımından Kapsamı
 - 157 Uygulanacak Standartlar Bakımından Kapsam
 - 160 Hak veya Alan Bakımından Kapsam
 - 160 İzleme ve Belgelemenin Nesnesi Bakımından Kapsam
 - 160 Karma Kapsam
- 163 İzleme ve Belgelemenin Planlanması
 - 163 Savunu Faaliyetlerinin Amacının Ayrıntılı ve Açık Şekilde Belirlenmesi
 - 164 İzleme ve Belgelemenin Kapsamının Belirlenmesi
 - 168 Benzeri Çabaların Tespiti
 - 168 Örgüt Kapasitesinin Tespiti
- 171 İzleme ve Belgeleme
 - 171 Olay İncelemesi
 - 171 Durum İzlemesi
 - 172 Standart Formların Hazırlanmasında Dikkat Edilecek Hususlar
 - 173 Olması Gerekenin Tespiti
 - 173 Hangi Temellere Dayalı Ayrımcılığın Yasaklandığı
 - 175 Kimlerin Ayrımcılık Yasağının Koruması Kapsamında Olduğu
 - 176 Kimlerin Ayrımcılık Yasağı Bakımından Yükümlülük Altında Olduğu
 - 177 Ayrımcılığın Nasıl Tanımlandığı
 - 182 Ayrımcılığın Hangi Hak ve Özgürlükler Bakımından veya Hangi Alanlarda Yasaklandığı

- 183** Olanın Tespiti
 - 183** Ayrımcılık Teşkil Eden Fiile İlişkin Veriler
 - 183** Ayrımcılık Mağduruna veya Mağdurlarına İlişkin Veriler
 - 183** Olay Örgüsüne İlişkin Veriler
 - 184** Ayrımcılığın Sorumlularına İlişkin Veriler

187 ÜÇÜNCÜ BÖLÜM Ekler

- 189** EK I. Sözlük
- 199** EK II. Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 29 Haziran 2000 Tarihli ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi
- 209** EK III. İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi
- 223** EK IV. Uluslararası Belgeler
 - 223** Ayrımcılık Yasağına Yer Veren Uluslararası Sözleşmeler
 - 225** Ayrımcılık Yasağına Yer Veren Uluslararası Belgeler
- 229** EK V. Başvurulabilecek Kurumlar
 - 229** Ulusal Başvuru Yolları
 - 231** Uluslararası Başvuru Yolları
- 233** EK VI. Bilgi ve Destek Alınabilecek Kurumlar
 - 233** Barolar
 - 244** Uluslararası Kurumlar

247 Seçilmiş Kaynakça

Kısaltmalar

AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
A.g.e.	adı geçen eser
AGİT	Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı
AİHM	Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi
AİHS	Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi
ASŞ	Avrupa Sosyal Şartı
AT	Avrupa Toplulukları
ATA	Avrupa Toplulukları Andlaşması
ATAD	Avrupa Toplulukları Adalet Divanı
BM	Birleşmiş Milletler
bkz.	bakınız
CMK	Ceza Muhakemesi Kanunu
ÇHS	Çocuk Haklarına Dair Sözleşme
ç.n.	çevirmenin notu
ECRI	İrkçilik ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu
ESKHK	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi
ESKHS	Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
FRA	Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı
GGASŞ	Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı
IAOKK	İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi
IAOKS	Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
İHEB	İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi
İHK	İnsan Hakları Komitesi
KHK	Kanun Hükmünde Kararname
KKAÖS	Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi
LGBTT	lezbiyen, gey, biseksüel, travesti ve transseksüel
MSHS	Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme
OHCHR	Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Yüksek Komiserliği
para.	paragraf

s.	sayfa
STK	sivil toplum kuruluşu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
TCK	Türk Ceza Kanunu
UNESCO	Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Kurumu
v.	<i>versus</i> (karşı)
vb.	ve benzeri
vs.	vesaire

YAZARLAR

İDİL IŞIL GÜL

1994 yılında Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'ni bitirdikten sonra, aynı Üniversite'ye bağlı Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yüksek lisans yaptı. Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde kamu hukuku doktorası yapan İdil Işıl Gül, halen İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde öğretim üyesidir. Uluslararası hukuk ve insan hakları hukukunun çeşitli alanlarında lisans ve yüksek lisans düzeyinde ders vermekte, özellikle ayrımcılık yasağı ve engellilerin insan hakları alanlarında faaliyet gösteren sivil toplum örgütleriyle gönüllü ve profesyonel çalışmalar yürütmektedir. İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları tarafından yayınlanan *Sivil Toplum Kuruluşları için Adım Adım Rapor Hazırlama Kılavuzu: Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'ne Sunulacak Raporların Hazırlanması ve Sunumu* ve *İnsan Hakları Komitesi'nin Emsal Kararları* adlı eserleri yayına hazırlamış; Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Örgütü'nün Demokratik Kurumlar ve İnsan Hakları Ofisi tarafından yayınlanan *Ulusal Yönlendirme Mekanizmaları: İnsan Ticareti Mağdurlarının Haklarını Korumaya Yönelik Ortak Çabalar - Uygulama için bir Kılavuz* başlıklı yayını Türkçeye çevirmiştir. Ayrıca *International Disability Rights Monitor 2007* raporunun Türkiye raportörlüğünü yürütmüştür. Yrd. Doç. Dr. İdil Işıl Gül'ün ayrımcılık yasağı ve engelliliğe dayalı ayrımcılık konusunda makaleleri bulunmaktadır.

ULAŞ KARAN

Lisans eğitimini Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde, yüksek lisans eğitimini insan hakları hukuku alanında İstanbul Bilgi Üniversitesi'nde tamamladı. Halen İstanbul Üniversitesi'nde kamu hukuku alanında doktora çalışmasını sürdürmektedir. 2005 yılından bu yana İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi bünyesinde farklı konularda araştırmalar ve eğitimler yürütmektedir. Aynı zamanda İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi'nde Anayasa Hukuku araştırma görevlisidir. İnsan hakları alanında çeşitli sivil toplum kuruluşları ile çalışmalar yürütmektedir. *Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları* adlı bir kitabı ve insan ticareti, sosyal haklar, eğitim hakkı, çocuk hakları, ayrımcılık yasağı, ceza hukukunda alternatif uyumsuzluk çözüm yolları gibi konularda yayımlanmış makaleleri bulunmaktadır.

EDİTÖRLER

BURCU YEŞİLADALI

Lisans eğitimini 1995 yılında İstanbul Üniversitesi İktisat Bölümü'nde, yüksek lisans eğitimini 2005 yılında İstanbul Bilgi Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Programı'nda tamamladı. Halen, İstanbul Bilgi Üniversitesi Siyaset Bilimi Doktora Programı'na devam etmektedir. Yeşiladali, çeşitli sivil toplum kuruluşlarında çalıştı ve çeşitli ulusal ve uluslararası projelerde danışman ve eğitmen olarak yer aldı. 2006 yılından bu yana İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde uzman araştırmacı olarak çalışan Yeşiladali, Merkez tarafından yürütülmüş olan "Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını

İzleme Merkezi - Hırvatistan ve Türkiye’de Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığı Hakkında Bilgi Ağı” ve “Türkiye’de Ceza Davalarında Uzlaşma Uygulamalarının Geliştirilmesi” projelerinde çalıştı; “Belgeleme ve Raporlama Yoluyla Türkiye’de Ayrımcılıkla Mücadele” projesinin koordinatörlüğünü yürüttü. Ayrıca “Türkiye ve Batı Balkanlar’da Ayrımcılık Yasasının Yasal, Kurumsal ve Politika Çerçevesinin Haritalanması” projesinde ülke uzmanı olarak yer aldı. Çalışma alanları arasında ayrımcılık, onarıcı adalet ve toplumsal dışlanma yer almaktadır. Yeşiladağ, Avrupa Konseyi’nin *Pusula: Gençlerle İnsan Hakları Kılavuzu* adlı eğitim rehberini Türkçeye çevirdi, *Onarıcı Adalet: Mağdur-Fail Arabuluculuğu ve Uzlaşma Uygulamaları* adlı kitabı derleyenler arasında yer aldı ve *Kadın Hakları: Uluslararası Hukuk ve Uygulama* başlıklı kitabın editörlüğünü yaptı.

GÖKÇEÇİÇEK AYATA

Lisans eğitimini Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi’nde, yüksek lisans eğitimini insan hakları hukuku alanında İstanbul Bilgi Üniversitesi’nde tamamladı. Halen İstanbul Üniversitesi’nde kamu hukuku alanında doktora çalışmasını sürdürmektedir. 2002–2006 yılları arasında serbest avukatlık yapan Gökçeçişek Ayata, 2006 yılından bu yana İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi’nde uzman araştırmacı olarak çalışmaktadır. 2006 yılından itibaren “Türkiye’de Kadınların İnsan Haklarına Saygının Güçlendirilmesi” ve 2009 yılından itibaren “Belgeleme ve Raporlama Yoluyla Türkiye’de Ayrımcılıkla Mücadele” projelerinde uzman ve proje sorumlusu olarak yer aldı. Kadın hakları, ayrımcılık yasağı, kadınların adalete erişimi, CEDAW ve ulusal hukukun uyumu konularıyla ilgili araştırmalar ve çalışmalar yürütmektedir. Ayata, *Kadın Hakları: Uluslararası Hukuk ve Uygulama* adlı kitabı derleyenler arasında yer almaktadır.

YAYINA HAZIRLAYAN

EVRE KAYNAK

Lisans eğitimini İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi’nde tamamladı. Marmara Üniversitesi’nde Kalkınma İktisadi, İstanbul Bilgi Üniversitesi’nde İnsan Hakları Hukuku Yüksek Lisans Programlarını bitirdi. Kadının İnsan Hakları – Yeni Çözümler Derneği’nde, Kadının İnsan Hakları Eğitim Programı’nın koordinatörü olarak görev yaptı. Aynı zamanda birçok sivil toplum kuruluşu için insan hakları, toplumsal cinsiyet, ayrımcılık, sosyal içerilme, proje döngüsü yönetimi ve stratejik planlama gibi konularda eğitimler hazırladı ve uyguladı. *Demokrasi ve Haklarımız* ve *Kadınlarla Mor Bülten* gibi çeşitli eğitim kitapçığı ve süreli yayınların yayına hazırlanmasında yer aldı. Kurumsal sosyal sorumluluk alanında sosyal denetçi olarak çalışan Evre Kaynak, bu konuda pek çok ülkede çok sayıda denetim ve danışmanlık projesi tamamladı. Halen çeşitli sivil toplum kuruluşları için danışmanlık ve eğitimlik yapmaktadır. Aynı zamanda, çok taraflı uluslararası kurumlar ve özel şirketler için sosyal denetimler gerçekleştirmektedir.

İnsan hakları hukuku, bireyin ve birey gruplarının, hangi nedenlerden kaynaklanırsa kaynaklansın, diğer kişiler ya da kurumlar karşısında hakları bakımından asimetrik bir konumda bulunmalarının önlenmesini hedefler. Bu yönde bir çabanın ana enstrümanları hukukun alanındadır. Fakat böyle bir duruma yol açan nedenler, çok farklı ve hukukun dışında bir karaktere de sahip olabileceği için, hakları koruma veya ihya yönündeki bir çabanın önemli bir politika meselesi olduğunu da vurgulamak gerekir.

Ülkemizde, yukarıda kısaca temas etmeye çalıştığım sorun bağlamında çok önemli bir insan hakları standardı olan ‘ayrımcılık yasağı’ ya da ‘ayrımcılıkla mücadele’ konusundaki durum ayrıca dikkate alınmayı gerektiriyor. Zira ayrımcılık çerçevesinde tartışılan her konuda şematik bir cevapla karşılaşmamak neredeyse mümkün değildir. Ve bu genellikle, “Türkiye’de böyle bir şeyin olmadığı”nın vurgulanmaya çalışılmasından ibaret bir tepkidir. Bu ilk tepkiyi, yeterli bilgiye sahip olmamanın rahatsızlığının dışı vurumu şeklinde açıklamak belki düşünülebilir. Öte yandan bu tepki, tamamen milliyetçi bir saikle, kendi toplumu ve diğer toplumlar arasındaki hiyerarşinin bir tezahürü olarak ortaya çıkan ‘üstünlük’ iddiasının bu vaka bağlamında kendini göstermesi şeklinde de açıklanabilir. Bu nedenle konu, hukukun olduğu kadar sosyal bilimler yöntemleriyle gerçekleştirilen çalışmalarda varılan sonuçların da nazara alınmasını önemli kılar.

Kaldı ki, gerek Türkiye Anayasası’nda gerek birkaç yıl önce kabul edilen yeni Türk Ceza Kanunu’nda, bu konuya ilişkin uluslararası standartlar-

dan mülhem bir yaklaşımla, ‘ayrımcılık yasağı’ ile ilgili genel esaslara yer verilmiş bulunuyor. Bu tür normatif düzenlemeler sayesinde, elbette ‘olması gereken’ yönünde bir toplumsal geometrinin vurgulanmasına yönelik irade ortaya konulsa da, bu hak alanına yönelik belli bir tehdit olasılığının varlığı da dikkate alınmış varsayılır ki bu, hakların korunması bakımından hiç gözardı edilemeyecek hukuki bir esas ifade eder.

Hukukta, özellikle insan haklarının korunmasına yönelik koruma mekanizmalarının kurulmasında, konuya ilişkin bilgi ve veri kaynaklarının dikkate alınması, koruma çabalarının etkisi ve isabetliliği açısından önemlidir. Özellikle devlet politikaları ya da uygulamalarından doğabilecek ayrımcılık yasağına aykırı durumların (dikey ihlaller) teşhisi, bu devlet faaliyetlerinin ölçülebilir olma/olmama, kayda alınma/alınmama gibi devletin işlem ve eylemlerinin takibi bağlamında, belki görece daha görünür niteliğe sahip kabul edilebilir. Ancak böyle bir yargıya varmadan önce, o idari işleyişte, demokratik bir toplumda idarenin faaliyetlerine büyük ölçüde hâkim olması beklenen ‘şeffaflık’ ve bununla bağlantılı ‘hesap verebilirlik’ ilkelerinin ne ölçüde geçerli kılındığını, kamusal politikalarda buna ne ölçüde özen gösterildiğini görmeye çalışmak gerekir.

Ayrımcılık yasağı standardının toplumsal ilişkiler ortamında, devlet dışındaki aktörler arası ilişkilerde de etkili olabileceği bir uygulamanın varlığı ve dolayısıyla ayrımcılık yasağının taraflarının devlet dışı aktörler olduğu ilişkilerde (yatay ihlaller) takibi ve denetimi daha külfetlidir ve büyük ölçüde, bu konuya ilişkin kararlı bir politikanın bulunup bulunmadığını da ortaya koyar. Bu kategori ilişkilerde baş gösteren ayrımcı uygulamaların saptanmasına yönelik girişimler, özellikle bunların kayda alınma kabiliyetindeki zafiyet, iddianın ispatındaki olanaksızlıklar, toplumsal ilişkilerde şekli hukuki esaslara sadık kalmaktan uzak bir ilişki tarzının ve geleneklerin hâkim olması vb. nedenler ile yetersiz kalabilir.

Dolayısıyla, ayrımcılık yasağı konusunda değer taşıyacak bir izleme ve belgeleme çabasının anlamı ve işlevi, ilgili hak standartları ekseninde bir koruma faaliyetinin etki derecesini de belirleyecek önemdedir. Diğer bir deyişle, hem devlet aygıtlarının faaliyetleri hem de toplumsal ilişkilerimizde, ilişkilerin neden ya da nasıl kurulduğu ve nasıl sürdürüldüğü veya neden ya da nasıl kurulmadığı veya sona erdirildiği gibi soruların cevaplarının verilmesinde, bir ayrımcılık barometresini işletmeye elverişli bilgi dağarcığına sahip olmak gitgide önem kazanıyor. Aslında, hak söylemi ve bununla pek bağdaşmayabilecek bir uygulama arasındaki çelişkinin olabildiğince azaltılması yönünde

bir iradenin ortaya konulmasının en belirgin araçlarından biri de budur.

Bu kitabın ilk amacı ayrımcılık yasağına ilişkin hukuki bilgi kaynaklarını, diğer bir deyişle ayrımcılık yasağı standartlarını, bunların işlerlik kazanmasına ilişkin farklı denetim mekanizmalarını, içinde varlık buldukları yapısal çerçeveyi de dikkate alarak sunmaktır. Daha sonra, bu esaslar çerçevesinde gerçekleştirilecek, ayrımcılık yasağına dair izleme ve belgeleme faaliyetlerinin dökümü ve bunun uygulamadaki etkisinin değerlendirilerek okuyucuya sunulması, insan hakları hukukunun temel hedeflerinden birinin açıkça ortaya konulması anlamına geliyor. Bu, ‘güçlendirme’ (*empowerment*) şeklinde ifade edilen ve bu Sunuş metninin ilk satırlarında ifade etmeye çalıştığım durumdur.

Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme başlıklı bu kitap, kısaca başlığında da belirtilen çerçevede, ayrımcılık yasağı ile bağlantılı bir hak koruma alanında bilginin gücünü göstermeyi ve kullanmayı hedefliyor. Bu, kavramsal olduğu kadar, ‘güçlendirme’ işlevini asıl ortaya koyacak, bu bilgiyi etkili bir biçimde uygulama yollarını da kapsamına alan bir hedefdir. Kitabı hazırlayan ekip, kitaba paralel olarak ayrımcılık yasağı ile ilgili temel bilgi ihtiyacını gidermek amacıyla *Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi* adıyla bir de kitapçık hazırladı. Bu kitapçığı da o bilgi dağarcığı içinde değerlendirmek, bu çalışmanın sağlayacağı katkının yaygınlığını ve derinliğini daha da artıracaktır.

Konunun kavramsal çerçevesini geliştirerek, bu kitap çalışmasının oluşmasına özde ve biçimde katkıda bulunan, İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi mensupları Yrd. Doç. Dr. İdil Işıl Gül ve Araş. Gör. Ulaş Karan’a, Merkez’in uzman insan hakları araştırmacıları Burcu Yeşiladalı ve Gökçeçiçek Ayata ile Bilgi İnsan Hakları Hukuku Yüksek Lisans Programı’nın ilk mezunlarından, uzman Evre Kaynak’a içten teşekkürlerimi sunarım.

PROF. DR. TURGUT TARHANLI

İstanbul Bilgi Üniversitesi

İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi Müdürü

Proje ve Kitap Hakkında

Bu kitap, Şubat 2009-Mart 2011 arasında yürütölen Belgeleme ve Raporlama Yoluyla Türkiye’de Ayrımcılıkla Mücadele Projesi kapsamında hazırlandı. İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından yürütölen projenin genel amacı, Türkiye’de süregiden ayrımcı uygulamaların ortaya çıkarılmasına katkıda bulunmak ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik mekanizmaların güçlendirilmesi idi. Sivil toplum kuruluşlarının (STK) ve sendikaların insan haklarının ve temel özgürlüklerin korunmasında ve ayrımcılıkla mücadelede oynadığı önemli rol projenin çıkış noktası oldu. Proje kapsamında ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temelleri ele alındı. Bu ayrımcılık temelleri Avrupa Birliği Konseyi’nin Irk Eşitliği Direktifi¹ ile İstihdamda Eşitlik Direktifi’nin² içerikleri dikkate alınarak belirlendi. Proje ile proje kapsamında yer alan dört farklı temelde ayrımcılık meselesini ele alan ve bu alanda çalışmalar yapan STK’ların ve sendikaların ayrımcılıkla mücadelede oynadıkları rolün güçlendirilmesi, dolayısıyla bu temellerde ayrımcılığa uğrayan kişi gruplarının durumlarının iyileştirilmesine katkı sağlanması hedeflendi. STK temsilcileri, aktivistler, sendika temsilcileri ve avukatlar ise projenin hedef grubunu oluşturdu.

1 Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi.

2 İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi.

Şubat 2009'dan bu yana projenin genel amacı ve hedefleri doğrultusunda bir dizi faaliyet düzenlendi. Bunlardan ilki ayrımcılık ile mücadele eden veya bu konular üzerinde çalışan belli başlı STK'ların ve sendikaların ayrımcılıkla mücadelede mevcut durumlarının belirlenmesini hedefleyen bir haritalama çalışması oldu.³ Haritalama çalışması ile bu alanda çalışan kurumların profili çıkarılarak, ayrımcılık yasağı alanındaki uzmanlıkları ve ihtiyaçları tespit edildi, ayrımcılıkla mücadelede karşılaştıkları güçlükler ortaya çıkarıldı. Bu çalışmayı takiben Kasım 2009'da STK ve sendika temsilcilerine yönelik olarak İstanbul'da iki günlük İletişim ve Ağ Kurma Semineri düzenlendi. Her iki çalışma ile STK'lar ve sendikalar arasındaki mevcut ağların güçlendirilmesi ve yeni ağların oluşmasının teşvik edilmesi hedeflendi. Ocak 2010'da biri STK ve sendika temsilcilerine, bir diğeri ise avukatlara yönelik "Ayrımcılık Yasağı Eğitim Semineri: Kavramlar, Hukuksal Temeller, İzleme ve Belgeleme" başlıklı üçer günlük iki eğitim semineri düzenlendi. Bu seminerlerin ardından Haziran 2010'da Batman'da, Temmuz 2010'da ise Bursa'da gene STK ve sendika temsilcilerine yönelik ve önceki seminerlerle benzer içerikli birer günlük eğitim seminerleri gerçekleştirildi. Bu çalışmalarla eş zamanlı olarak, 2010 yılının ilk altı ayında ve projede ele alınan dört farklı ayrımcılık temelinde tespit edilen ayrımcılık vakalarını kapsayan dört farklı izleme raporu hazırlandı.⁴ Ayrımcı mevzuata, politika ve uygulamalara dair güvenilir verileri derlemenin ve analiz etmenin, bunun ardından bu verilere dayanarak nitelikli ve kapsayıcı raporlar hazırlamanın ayrımcılıkla mücadele için yürütülen savunu faaliyetleri açısından önemi ve gerekliliği, izleme raporlarının hareket noktası oldu. Raporlar ile Türkiye'de ayrımcılığın varlığı ve yoğunluğu hakkında bilginin yaygınlaştırılması ve artırılması hedeflendi.

Elinizde tuttuğunuz kitap ise, projenin başlangıcından itibaren üzerinde çalıştığımız ve diğer proje faaliyetleri özellikle de eğitim seminerleri sırasında ortaya çıkan ihtiyaçlar doğrultusunda geliştirdiğimiz, projenin en uzun süreli çalışması oldu. Bu kitap, ayrımcılık ve ayrımcılığın izlenmesi ve belgelenmesi konularına ilişkin eğitimlerde ve STK'lar ile sendikaların yürüttüğü izleme ve belgeleme faaliyetlerinde kaynak olarak kullanılmak üzere hazırlandı. Kitabın ilk bölümünde ulusal ve uluslararası hukukta ayrımcılık yasağı ve ilgili kavramlara, ayrımcılık yasağı standartlarına ve bunların işlerlik kazanmasına yönelik oluşturulmuş farklı denetim mekanizmalarına yer verildi. İkinci bölümde ise ayrımcılık yasağına dair izleme ve belgeleme faaliyetle-

3 Haritalama çalışmasına <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr> adresinden ulaşabilirsiniz.

4 İzleme raporlarına <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr> adresinden ulaşabilirsiniz.

rinin gerçekleştirilme amaçlarına, ilkelerine, kapsamına, planlanmasına ve yöntemlerine değinildi. Kitabın sonunda ise ayrımcılık yasağı ile ilgili kavramları içeren bir sözlüğe, projenin dayandığı Avrupa Birliği Konseyi'nin Irk Eşitliği Direktifi'nin ve İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin resmi olmayan Türkçe çevirilerine, ilgili uluslararası belgelerin listesine, ulusal ve uluslararası başvuru yollarına ilişkin bilgiye, baroların iletişim bilgilerine ve ayrımcılıkla ilgili çalışmalar yürüten uluslararası kurumların listesine yer verildi.

Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme başlıklı bu kitap, özellikle ayrımcılığın izlenmesi ve belgelenmesi konularının ön plana çıkartıldığı ve sadeleştirildiği haliyle *Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi* adıyla kitapçık olarak da basıldı. İki yayının da tüm içeriğine İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin web sitesinden ulaşılabilir.⁵ Bu iki yayının, STK'ların ve sendikaların geliştireceği ve yürüteceği ayrımcılık alanındaki eğitim çalışmalarında ve gerçekleştirilecek izleme ve belgeleme faaliyetlerinde kaynak olarak kullanılması amaçlanmaktadır. Bu amaçla her iki kaynak konuya ilgi duyan veya bu alanda halihazırda çalışan kurumlar, girişimler ve kişilerle paylaşılacaktır.

Kitabın hazırlanmasında proje kapsamında gerçekleşen pek çok faaliyet destekleyici rol oynadı. Bu yazı aracılığıyla kitaba katkı sağlayan kişilere de teşekkürlerimizi sunmak istiyoruz.

Projenin ilk faaliyeti olan haritalama çalışmasının gerçekleştirilmesinde rol alan ve bu çalışma ile STK'ların ve sendikaların ayrımcılık konusundaki eğitim ihtiyaçlarının ve dolayısıyla elinizdeki kitabın içeriğinin belirlenmesine ışık tutan İnsan Hakları Merkezi Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi üyeleri uzman Sevinç Eryılmaz Dilek'e ve Araş. Gör. Ulaş Karan'a ayrıca bu çalışmaya destek olan eski öğrencimiz Beril Eski'ye teşekkür ederiz.

Proje kapsamında düzenlenen eğitim seminerleri de, gerek yapılan sunumlar gerekse katılımcıların katkılarıyla kitabın geliştirilmesinde büyük rol oynadı. Eğitim seminerlerinde yaptıkları sunumlarla projeye ve kitaba destek olan İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji Bölümü'nden Doç. Dr. Kenan Çayır'a ve Hukuk Fakültesi'nden Doç. Dr. Kübra Yenisey Doğan'a teşekkür ederiz. Batman'da ve Bursa'da gerçekleştirdiğimiz seminerleri kent konseylerinin desteği olmaksızın yapmamız çok güçlü. Bu seminerlerde gerek seminerin organizasyonunda gerekse bu alanda kapasite gelişimine ihtiyaç duyan

⁵ *Ayrımcılık Yasağı: Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme* başlıklı kitap için bakınız <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr>. *Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi* başlıklı kitapçık için bakınız <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr>.

STK'lara ve sendikalara erişmemizde bize destek sunan Batman Kent Konseyi adına Genel Sekreteri Ömer Faruk Akyüz'e ve Bursa Nilüfer Kent Konseyi adına Elif Yuvaayan Soner'e teşekkürlerimizi sunarız.

Şüphesiz, seminerlerimize katılan, bilgi ve deneyimlerini bizlerle paylaşan ve sorularına birlikte yanıt aradığımız seminer katılımcılarımız olmasaydı ne proje ne de kitap bu olgunluğa erişebilirdi. Bu nedenle seminer katılımcılarımızın hepsine, seminerlerimize katıldıkları için müteşekkirimiz. İstanbul'daki seminerlere katılarak organizasyonun yürütülmesinde bize yardımcı olan eski öğrencimiz Burcu Özkan'a da burada teşekkür etmek isteriz.

Kitabın ekinde yer alan Irk Eşitliği Direktifi'nin ve İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin Türkçeye çevrilmesinde katkı sunan Defne Orhun'a teşekkür ederiz.

Kitabın şeklinin ve içeriğinin oluşturulması ve geliştirilmesi, proje süresince, yazarlar ve proje ekibinin ortak çalışmasıyla gerçekleşti. Son aşamada bizlerle birlikte metni değerlendiren, kitabın geliştirilmesine yönelik önerilerde bulunan ve düzeltisini yapan Evre Kaynak'a bu çalışmada yer aldığı için teşekkür ederiz.

Projeye sunduğu idari destek için İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi İdari Koordinatörü Seda Peker'e müteşekkirimiz.

Projeye finansal destek sağlayan Avrupa Birliği ve Global Dialogue'a, ayrıca proje süresince çalışmalarımıza sunduğu katkı ve destekten dolayı İstanbul Bilgi Üniversitesi'ne de teşekkürlerimizi sunmak isteriz.

Son olarak, kitabı yazan ve proje kapsamında düzenlenen seminerlerin hepsine katılarak kitapta yer alan konulara ilişkin sunumları gerçekleştiren İstanbul Bilgi Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi üyeleri Yrd. Doç. Dr. İdil Işıl Gül'e ve Araş. Gör. Ulaş Karan'a bu çalışmada yer aldıkları ve projenin her aşamasında bilgi birikimlerini bizimle paylaşarak proje içeriğinin zenginleşmesine katkı sundukları için teşekkür ediyoruz.

Bu proje ve kitap, ayrımcılık yasağı alanında uzun süredir çalışan İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi'nin bu alandaki çalışmalarını daha çok kurum ve kişi ile paylaşabilmemizi sağladı. Merkez olarak ayrımcılık yasağı alanında çalışmayı, bilgi ve deneyimlerimizi bu konuda çalışan kurum ve kişilerle paylaşmayı ve bu yolla ayrımcılıkla mücadele yönündeki çabalara katkı sunmaya devam etmeyi hedefliyoruz. Gerçekleştirdiğimiz bu çalışmanın ayrımcılık yasağı alanında çalışan herkese, bu yolla da ayrımcılık mağdurlarının güçlendirilmesine fayda sağlaması dileğiyle...

Ayrımcılık yasağı kavramı, büyük ölçüde II. Dünya Savaşı sonrası dönemde ortaya çıkmış bir kavramdır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de farklı kimliklere sahip çok sayıda farklı kişi grubu bulunuyor ve ayrımcılık vakaları yaşanıyor. Türkiye’de bugüne kadar fazla gündeme gelmeyen bu kavram giderek daha sık gündeme geliyor ve ayrımcılığa uğrayan kişiler ve gruplar tarafından sıklıkla dile getiriliyor. Ayrımcılık iddialarının daha sık gündeme gelmesine karşın ayrımcılığın boyutları konusunda resmi kaynaklar fazla ipucu vermiyor. Sivil toplum kuruluşları tarafından ayrımcı muamelelere yönelik çalışmalar yapılıyor olsa da yapılan çalışmalar tekil ayrımcılık vakaları üzerine yoğunlaşıyor. Oysa ayrımcılık yasağı, günlük yaşamda sıklıkla karşılaşılan bir olgu olarak daha sistemli bir mücadele gerektiriyor. Ancak insan haklarının önemli bir parçası olan ayrımcılık yasağının içeriği, hukuk kuralları içinde anlamı ve yeri, ayrımcılık vakalarının tespiti, izlenmesi ve raporlanması konularında özellikle sivil toplum kuruluşları için Türkçe dilinde hazırlanmış çok fazla kaynak bulunmuyor. Bu kitap özellikle ayrımcılık yasağı ile ilgili mevcut bilgi eksikliğini bir ölçüde gidermeyi hedeflemektedir.

Ayrımcılıkla mücadele için devletlerin, sivil toplum kuruluşlarının, mağdurların ve diğer gerçek veya tüzel kişilerin izleyebilecekleri birçok yol bulunmaktadır. Bu yollardan hangisinin veya hangilerinin seçilmesi gerektiği duruma ve mücadeleyi yürütenin konumuna bağlı olacaktır. Örneğin, ayrımcılıkla mücadele için devletlerin izleyebileceği yollar ile bir şirketin, bir sivil

toplum kuruluşunun veya bir mağdurun izleyeceği yollar farklı olacaktır. Ancak, ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlayan her kim olursa olsun, öncelikle ayrımcılığın var olduğunu ortaya koyması gereklidir. Ortaya konulması gereken ayrımcılık bazen tek bir vaka, bazen süregiden bir durum, bazen de risk niteliğinde olabilir.

Ayrımcılığın var olduğunun ortaya konulması, ayrımcılıkla mücadele için yeterli değildir. Ayrıca yaygınlığının, nedenlerinin, sorumlularının, mağdurlarının, hangi alanlarda ortaya çıktığının ve bunlara benzer birçok hususun da ortaya konulması gerekir. Zira mücadele edilecek olguyu ve unsurlarını kavramaksızın ona karşı savunuyu yürütmek mümkün değildir.

Bu çerçevede kitabın ilk bölümünde öncelikle genel olarak ayrımcılık yasağı bağlamında uluslararası hukuk ile ortaya konulan güncel standartlara, ayrımcılığın tanımına ve kapsamına yer verilmiştir. Bununla birlikte dünyada ayrımcılıkla mücadele alanında oluşturulmuş olan mekanizmaların kuruluşu, yetki ve görevleri, çalışma biçimleri, mağdurların sahip oldukları haklar ve benzeri noktalar üzerinde durulmuştur.

Kitabın ikinci bölümü ise ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlayan herkese ve her kuruma, ayrımcılığı tüm ayrıntısıyla ortaya koyabilmesi için gerekli araçları sunmayı amaçlamaktadır. Bu araçlar, izleme ve belgelemedir. Bu çerçevede, öncelikle bu kavramları tanımlamak, sonra da bu araçların ayrımcılıkla mücadele için neden ve nasıl kullanılabileceğini, bu sürecin nasıl planlanabileceğini açıklamak gerekmektedir. İkinci bölümde sunulan bilgilerin kural niteliğinde olmadığı, bu araçlardan daha farklı şekillerde yararlanılabileceği gibi planlamanın da daha farklı yapılabileceği belirtilmelidir.

Kitapta son olarak ayrımcılıkla mücadele için çalışanların veya bu alanda araştırma yapanların başvuru kaynağı olarak kullanılabileceği bir dizi bilgiye yer verilmiştir. Ayrımcılık yasağına yer veren belgeler, ayrımcılık yasağının ihlali durumunda başvurulabilecek veya bilgi ve destek alınabilecek kurumlar ve mekanizmalar ve seçilmiş kaynakça bu bölümde yer almaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

Ulusal ve Uluslararası Hukukta Ayrımcılık Yasağı ve İlgili Kavramlar

Ayrımcılık Yasağı ve Temel Kavramlar

EŞİTLİK İLKESİ VE AYRIMCILIK YASAĞI

Eşitlik İlkesi

Ayrımcılık yasağı kavramı tanımlanırken, bu kavram ile yakın ilişki içerisinde olan ve sıklıkla karıştırılan, eşitlik ilkesi kavramı ile benzerliklerinin ve farklarının belirtilmesi anlamlı olacaktır. Bu kitapta, aşağıda da görüleceği üzere eşitlik ilkesinden farklılaşan ayrımcılık yasağı kavramına yer verilecektir. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı tanımlarının ortaya konulması, devletlerin bu ilkeleri hayata geçirmek için almak zorunda oldukları tedbirlerin anlaşılması bakımından da önem taşımaktadır.

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı, genellikle yan yana ve çoğu kez de aynı şeyi ifade etmek üzere kullanılmaktadır. Ancak, gerek uluslararası sözleşmeler gerekse bu sözleşmelerin uygulanmasını denetleyen organların kararları, eşitlik ilkesi ile ayrımcılık yasağının aynı şey olmadığı görüşünü desteklemektedir. Bu ilkelerin aynı ya da farklı olduğu konusundaki görüş farklılığı, eşitliğe yüklenen anlam farklılığından kaynaklanmaktadır.

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının aynı şeyi ifade ettiğini savunan fikre göre, ayrımcılık yapılmadığı sürece eşitlik mevcuttur. Şekli eşitlik olarak ifade edilen bu eşitlik anlayışı, herkesin, tüm verili koşullarıyla eşit olduğu varsayımından yola çıkmaktadır ve ayrımcılık yapılmadığı sürece, mevcut durumun korunmasını eşitliğin varlığı için yeterli saymaktadır. Bunun nedeni, şekli eşitlik anlayışının ayrımcılığı münferit, istisnai bir vaka olarak gör-

mesi, yapısal eşitsizlikleri göz ardı etmesidir. Bu düşüncenin bir devamı olarak, şekli eşitlik anlayışı var olan uygulamalarda yapısal bir değişiklik öngörmemektedir. Bu nedenle de şekli eşitlik anlayışının mevcut durumu korumaya yönelik olduğu söylenebilir. Şekli eşitlik anlayışı, verili bir eşitlik varsayımından yola çıktığından, ayrımcılığın yasaklanmasını zorunlu kılmakla birlikte eşitsizliklerin ortadan kaldırılması için geçici özel önlemler öngörülmesi yükümlülüğünü getirmemektedir. Geçici özel önlemler öngörülmesine sadece izin vermektedir.¹

Şekli eşitlik: Herkesin, tüm verili koşullarıyla eşit olduğu varsayımından yola çıkan, eşit durumda olanların eşit muamele görmesini ve ayrımcılık yapılmadığı sürece mevcut durumun korunmasını eşitliğin varlığı için yeterli sayan eşitlik anlayışı.

Günümüzde yaygın şekilde kabul gören şekli eşitlik anlayışı, eşitliğin asgari ölçüsünü “kanun önünde eşitlik” ve “kanunların eşit koruma öngörmesi” şeklinde ifade eder. Eşitlik kavramı ile devletin bireylere eşit mesafede olması, bireyleri keyfi ölçütlere dayanarak kayırmaması veya bireylerin aleyhlerinde farklı muamele yapmaması ifade edilmektedir. Bu yaklaşım, gerek uluslararası insan hakları belgelerinde gerekse ülkelerin iç hukuklarında egemen olan yaklaşımdır.

Şekli eşitlik anlayışı, gerçek eşitliğin sağlanması bakımından yetersizdir. Öncelikle bu anlayış, kişi ve kişi grupları arasında var olan eşitsizliklerin ortadan kaldırılması yükümlülüğünü öngörmemektedir. İkinci olarak, farklı niteliklere sahip kişileri/kişi gruplarını, toplumun baskın gruplarının özellikleri gözetilerek konulmuş kurallara ve oluşturulmuş yapılara uymaya zorlamaktadır. Şekli eşitlik anlayışı çerçevesinde doğrudan ayrımcılığın yasaklanması yeterli olmaktadır. Örneğin, görme engelli olan bir kişinin yükseköğrenime kabul edilmesi, şekli eşitlik anlayışı için yeterli ve gereklidir. Oysa bu kişinin diğer öğrencilerin erişebildikleri eğitim materyallerine ulaşamaması veya bu materyalleri elde etme külfetinin tamamen görme engelli kişiye yüklenmesi halinde, eğitimde fırsat eşitliğinden bahsetmek mümkün değildir. Aynı durum, başvurduğu bir işe kabul edilmekle birlikte, işyerine erişim imkânı bulamayan ortopedik engelli kişi için de geçerlidir.

1 Uygulamada “pozitif ayrımcılık”, “olumlu ayrımcılık”, “olumlu edim”, “olumlu önlem”, “olumlu eylem” gibi farklı şekillerde kullanılan ifadeler büyük oranda benzer anlamı taşımaktadır. Bu kavrama ilerleyen sayfalarda daha ayrıntılı şekilde değinilecektir.

Statükocu olmayan, diğer bir deyişle şekli eşitlik yaklaşımının ötesine geçen bir eşitlik anlayışı farklılıkların gözetilmesini, toplumun bu farklılıklar gözetilerek yeniden yapılanmasını ve kaynakların dağılımında yeni ölçütler kullanılmasını gerektirir. Maddi eşitlik anlayışı olarak ifade edilen bu anlayışta hedef, şekli eşitlik anlayışından farklı olarak, kişi ve kişi grupları arasındaki farklılıkların göz önünde bulundurulması ve onların eşit veya aynı varsayılmamasıdır. Bu yeni eşitlik anlayışının benimsenmesi zorunluluğu, bugüne kadar geçerli olan şekli eşitlik anlayışının eşitsizlikleri pekiştirmenin ötesinde bir sonuç doğurmamış olmasından kaynaklanmaktadır.

Maddi eşitlik: Kişi ve kişi grupları arasındaki farklılıkları olumlu yönde göz önünde bulunduran ve onları eşit veya aynı varsaymayan eşitlik anlayışı. Bu sayede mevcut eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için geçici özel önlemler gibi önlemler gündeme gelebilmektedir.

Yukarıda belirtildiği gibi, şekli eşitlik anlayışında, örneğin engelli bir bireyin engelli olmayan bir birey ile “aynı” olduğu varsayılmakta, başka bir ifadeyle engelli bireye “engelli değilmiş gibi” davranılması öngörülmektedir. Bu yaklaşım, kişinin engelliliğinin getirdiği sorunlarla bizzat kendisinin baş etmesi zorunluluğunu beraberinde getirmektedir. Şekli eşitlik anlayışında, engelli kişinin engelli olmayanlar tarafından ve engelli olmayanlara uygun olarak oluşturulan kural ve yapılarla uyum sağlaması gerekirken, bu kuralların ve yapıların engellilerin “farklılıkları” ile uyumlu hale getirilmesi, eşitliğin varlığı için gerekli görülmemektedir. Bu nedenlerle maddi eşitlik anlayışı, “eşitlik” ile “aynılığın” bir ve aynı şey olmadığını altını çizerek. Eşitliğin, farklılıkları göz ardı etmek yerine, onları gözetmekle sağlanabileceği konusunda bir farkındalık üzerine inşa edilir. Bunun sadece doğrudan ayrımcılığın önlenmesiyle mümkün olmayacağı açıktır. Eşitliği sağlamakla yükümlü devletlerin aynı zamanda ayrımcılığın dolaylı biçimlerini önlemeleri ve eşitliği sağlamak üzere başka önlemler de almaları gerekir.

Doğrudan ayrımcılık yasağıyla sınırlı bir şekli eşitlik anlayışından insan hak ve özgürlüklerinden eşit yararlanmayı güvence altına alma yükümlülüğünü içeren bir eşitlik anlayışına geçiş, bugün için sadece iki temel alan ile sınırlı olarak gerçekleşmiş görünmektedir. Bunlar, cinsiyet eşitliği ve ırklar arası eşitliktir. Türkiye’nin de taraf olduğu Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme² (MSHS), Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Ön-

2 Sözleşme’nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 21.07.2003 tarihli ve 25175 sayılı *Resmî Gazete*.

lenmesi Sözleşmesi³ (KKAÖS) ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10. maddesi, cinsiyete dayalı olarak ayrımcılık yapılmasını yasaklarken, aynı zamanda devletlere kadın ve erkek arasındaki eşitliğin yaşama geçmesini sağlama yükümlülüğü getirir. Yine Türkiye'nin taraf olduğu Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme⁴ (IAOKS) şekli eşitliğin yeterli olmadığına, “her türlü tedbir” ile eşitsizliklerin ortadan kaldırılması gerektiğine vurgu yapmıştır. Ayrımcılığın söz konusu olduğu diğer alanlarda da bu yönde bir gelişimin başladığını, ancak sürecin henüz tamamlanmadığını söylemek mümkündür.

Eşitsizliklerin ortadan kaldırılması konusunda devletlerin yükümlülüklerinden bahsederken, ikili bir ayırım yapmak zorunludur. İlk olarak devletin ayrımcılıktan kaçınma yükümlülüğü söz konusudur. Bu yükümlülük sözleşmelerde ve yasal metinlerde “her türlü tedbir” ile ifade edilir. İkinci olarak ise kaçınmanın ötesinde, özel önlemler gibi bir dizi önlem alma yükümlülüğüdür. Bu şekilde ayrımcılıktan kaçınma şeklinde negatif bir yükümlülüğün yanında pozitif yükümlülükler de söz konusudur. Bunların bir kısmı ayrımcılığın önlenmesine ve ortadan kaldırılmasına yönelik iken, geçici özel önlemler olarak anılan bir kısmı ise ayrımcılığın geçmişten gelen etkilerini ortadan kaldırarak eşitliği sağlamaya yöneliktir. Geçici özel önlemler eşitliğin sağlanması ile sona erdirilir. Geçici olarak adlandırılmasının nedeni de budur. Aksi takdirde, eşitliğin diğer bir kişi/grup aleyhine bozulması söz konusu olacaktır. Bu tür yükümlülükler geçici özel önlemler ile sınırlı değildir. Bazı yükümlülükler sürekli niteliktedir. Zira bunlar ayrımcılığı önlemekle veya ortadan kaldırmakla birlikte, başka bir grup bakımından olumsuz sonuçlar yaratmaya, başka bir ifade ile eşitlik dengesini bozmaya elverişli edimler değildir. Örneğin engelliler için geçerli olan bazı özel önlemler engelli olmayan kişiler bakımından herhangi bir eşitsiz durum ortaya çıkarmamaktadır. Örneğin, işitme engellilerin kamu hizmetlerine erişiminde eşitliği sağlamak üzere işaret dili uygulamasının yaygınlaştırılması bu niteliktedir.

3 Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 14.10.1985 tarihli ve 18898 sayılı *Resmî Gazete*. Resmî Türkçe çevirilerde Sözleşme, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi şeklinde ifade edilmektedir. Fakat bu çeviri yanlış olduğu için sivil toplum kuruluşları tarafından kabul görmemektedir. Sözleşmenin orijinal adı, “*Convention on the Elimination of All Kinds of Discrimination against Women*” şeklindedir. Sözleşmede geçen “*elimination*” kavramının Türkçe karşılığı “önlemek” değil, “ortadan kaldırmak” ya da “tasfiye etmek”tir.

4 Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 16.06.2002 tarihli ve 24787 sayılı *Resmî Gazete*.

Ayırımclık Yasağı

Çoğu uluslararası sözleşme, ayrımcılığı yasaklamakla birlikte, bir tanımını yapmamıştır. Bunlar arasında Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 2. maddesi, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin⁵ (ESKHS) 2. maddesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin⁶ (AİHS) 14. maddesi, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 1. maddesi ve Afrika İnsan ve Halkların Hakları Şartı'nın 2. maddesi belirtilebilir. Bu ve diğer sözleşmelerde taraf devletler, kendi ülkelerinde yaşayan ve yetkisi altında bulunan herkese ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasiyal ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum vb. statüler bakımından hiçbir ayırım gözetmeksizin ilgili sözleşmelerde tanınan hakları sağlamakla ve bu haklara saygı göstermekle yükümlüdür. Bu sözleşmelerde ayrımcılık yasağının kapsamında bazı farklılıklar olmasına karşın⁷ maddelerin ortak özelliği, sadece ilgili sözleşme içinde yer alan haklar konusunda ayrımcılığı yasaklamış olmalarıdır. Ayrımcılığı yasaklayan söz konusu maddeler kendi başlarına değil, sözleşmelerde yer alan diğer haklarla birlikte gündeme gelebilmektedir.

Ayrımcılık yasağı konusu uzun bir süredir Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin taraf devletlerce uygulanmasını denetlemekle görevli İnsan Hakları Komitesi'nin (İHK) önünde gündeme gelmektedir. Komite kararlarıyla, konuyla ilgili uluslararası alanda genel kabul gören standartlar ortaya konulmaktadır. Sözleşme, ayrımcılık yasağına hem 2. maddede hem de 26. maddede yer verir. Sözleşme'nin 2. maddesinin 1. fıkrası ayrımcılık yasağını Sözleşme'de yer alan haklarla sınırlarken, Sözleşme'nin 26. maddesi şöyle der: “Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan, yasalar her türlü ayırımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasiyal 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.” Bu madde ile hukuken tanınmış tüm haklar bakımından ayrımcılık yasaklanmıştır.

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 26. maddesine benzer şekilde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağına dair düzenlemeler, Av-

5 Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 11.08.2003 tarihli ve 25196 sayılı *Resmi Gazete*.

6 Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 19.03.1954 tarihli ve 8662 sayılı *Resmi Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe adı “İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme” şeklindedir.

7 Örneğin, Amerikan İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 1. maddesi “ekonomik statü” ifadesine yer vermektedir.

rupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 12 No'lu Ek Protokolü'nün 1. maddesinde ve İnsan Hakları Evrensel Beyanname'sinin⁸ (İHEB) 7. maddesinde de yer almaktadır. Söz konusu maddeler, ayrımcılık yasağının getirdiği korumayı sadece ilgili Sözleşme'nin ve Beyanname'nin maddeleri ile sınırlı tutmamış, bireylere hukuken tanınmış tüm hakları da kapsamına almıştır.

Uluslararası sözleşmelerin bir kısmında sadece birinci kuşak haklar yer alırken, bazı sözleşmeler ikinci kuşak haklar olarak bilinen sosyal haklara da yer vermektedir. Bu sözleşmelerde yer alan “hukuken tanınmış tüm haklar” ifadesi sosyal haklar açısından ayrımcılığa maruz kalınması halinde başvuru yapılmasını mümkün kılmaktadır. Bu durumda ayrımcılık yasağının, uluslararası alanda başlangıçta belli haklar kapsamında gündeme gelirken, zamanla hukuken tanınmış tüm haklar açısından söz konusu hale geldiğini söyleyebiliriz. Günümüzde ayrımcılık yasağı ile ilgili düzenlemelerin bu doğrultuda tüm haklar açısından tanınması, insan hakları düşüncesinin evrimine de uygun düşmektedir.

Ayrımcılık yasağına yer veren uluslararası sözleşmeler genellikle ayrımcılığı veya hangi hareketlerin ayrımcılık oluşturacağını ayrıntılı olarak tanımlamamıştır. Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 1. maddesi ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin 1. maddesi, sözleşmelerin ilgili oldukları konular bağlamında ayrımcılığı tanımlar. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme bağlamında ise İnsan Hakları Komitesi 1989 yılında, Sözleşme'nin 26. maddesinde yer verilen eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağıyla ilgili olarak, maddenin ve ayrımcılığın içeriğini belirlemek için 18 No'lu Genel Yorum'u kabul etmiştir. Bu Genel Yorum “Ayrımcılık Yasağı” başlığını taşımaktadır. Genel Yorum'da, yasalar önünde eşitliğin ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin herkesin yasalarca eşit derecede korunmasının, insan haklarının korunmasıyla ilgili temel ve genel ilke olduğu belirtilmektedir.⁹ Komite, Sözleşme'nin ayrımcılık terimini tanımlamadığını belirtmiştir. Bu çerçevede Komite, ayrımcılık ile “...ayırma, dışlama, kısıtlama veya ırk, renk, cinsiyet, dil, din, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum, siyasi veya diğer görüşlere dayalı olarak gerçekleştirilen ve bütün hak ve hürriyetlerin herkes ta-

8 Beyanname'nin Resmi Gazete'de yayımlanmasına dair Bakanlar Kurulu Kararı için bkz. 27.05.1949 tarihli ve 7217 sayılı *Resmi Gazete*.

9 Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi, *18 No'lu Genel Yorum*, para. 1; Türkçe çevirisi için bkz. Lema Uyar (derleyen ve çeviren), *Birleşmiş Milletler'de İnsan Hakları Yorumları: İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 1981-2006*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006, s. 40.

rafından tanınmasını ve kullanılmasını engelleyecek veya tanınmasını ve kullanılmasını sınırlandıracak ayrımcılığı...”¹⁰ kastetmektedir.

Sözleşmelerde düzenlendiği biçimiyle ayrımcılık yasağı, bir kişinin veya kişi grubunun karşılaştığı muamele bakımından ilgisiz ve etkisiz bir niteliğinin, muamelenin belirleyici bir unsuru olarak kullanmasına karşı kişiyi ve kişi gruplarını korumayı amaçlamaktadır. Bu çerçevede ayrımcılığı yasaklayan düzenlemeler, ya başlı başına ayrımcılığı yasaklamaya yönelmiş bir uluslararası sözleşme ya da genel nitelikli bir insan hakları sözleşmesi içerisinde bir hüküm olarak ortaya çıkar. Başlı başına ayrımcılığı yasaklamaya yönelmiş sözleşmeler ya belli bir niteliğe dayalı (örneğin kadın olmak) ya da belli bir alanda (örneğin sosyal güvenlik alanında) ayrımcılığı önlemeyi amaçlar.

Genel nitelikli insan hakları sözleşmelerinde ayrımcılığın yasaklanması bakımından farklı yöntemler izlenmektedir. Sözleşmeler hangi nitelikler bakımından farklı muamelenin ayrımcılık sayılacağını bazen sınırlı olarak bazen de sayılı olarak belirtir. Örneğin Birleşmiş Milletler Şartı¹¹ ırk, cinsiyet, dil veya dine; Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene; Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi kadın olmaya; 111 No’lu Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Sözleşmesi¹² ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş ve sosyal kökene; Avrupa Sosyal Şartı¹³ (ASŞ) ırk, renk, cinsiyet, din, siyasi görüş, ulusal köken veya sosyal kökene dayalı ayrımcılıkla sınırlı bir ayrımcılık yasağı öngörmektedir. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme; Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı¹⁴ (GGASŞ) ise, ayrımcılığın yasaklandığı nedenleri ucu açık biçimde saymıştır.

İnsan Hakları Komitesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 26. maddesinde yer alan “her bağlamda” ifadesine dayanarak ayrımcılığın madde metninde geçen ifadelerle sınırlı olmadığını, açık uçlu olduğunu belirtmiştir. Aynı maddede geçen “veya diğer statüler” ifadesi Komite-

¹⁰ A.g.e., para. 7, Lema Uyar, a.g.e., s. 42-43.

¹¹ Şart’ın Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 24.08.1945 tarihli ve 6092 sayılı *Resmî Gazete*. Belgenin orijinal adı “*Charter of the United Nations*” olmasına rağmen resmi Türkçe çevirisi “Birleşmiş Milletler Şartı” şeklinde değil “Birleşmiş Milletler Andlaşması” olarak yapılmıştır.

¹² Sözleşme’nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 22.05.1967 tarihli ve 12602 sayılı *Resmî Gazete* ve ek Kararname için bkz. 21.09.1967 ve 12705 sayılı *Resmî Gazete*. Sözleşme’nin resmi Türkçe adı “İş ve Meslek Bakımından Ayrıım Hakkında Sözleşme” şeklindedir.

¹³ Şart’ın Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 14.10.1989 tarihli ve 20312 sayılı *Resmî Gazete*.

¹⁴ Şart’ın Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 09.04.2007 tarihli ve 26488 sayılı *Resmî Gazete*.

te önüne gelen her vakada ayrıca değerlendirilmiş ve içtihatlarla geliştirilmiştir. Örneğin, uyrukluğa dayalı ayrımcılık yasağı Sözleşme’de açıkça ifade edilmemiştir. Buna karşın “veya diğer statüler” ifadesinin uyrukluğa da kapsadığı yönünde kararlar vardır.¹⁵ Komite’nin başka kararlarında uyrukluğun dışında engellilik, yaş, evlilik dışı doğmuş olma da “veya diğer statüler” kapsamı içerisinde değerlendirilmiştir.

Belirtilmesi gereken başka bir nokta da İnsan Hakları Komitesi’nin ayrımcılık yasağının ihlalini tespit için açık bir ayrımcı düzenlemenin varlığına ihtiyaç duymamasıdır. Başka bir ifade ile yasal düzenleme ayrımcı olmasa bile, uygulamada ayrımcılık yapılması söz konusu olabilir. Komite kararlarında, uygulamaların ya da düzenlemelerin iyi niyetli olması halinde bile bunların doğurdukları sonuçların ayrımcılık oluşturabileceğine vurgu yapmaktadır.¹⁶ Bu durum, dolaylı ayrımcılık olarak kabul edilen ayrımcılık türünde gündeme gelir.

Diğer yandan, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin 2. ve 26. maddelerinde yer alan ayrımcılık yasağının sınırlandırmaya tabi tutulabileceği ve bu anlamda örneğin işkence ve kötü muamele yasağı gibi mutlak bir hak olmadığı belirtilmiştir.¹⁷ 26. madde bağlamında yer alan “yasalar önünde eşitlik” ve “yasalarca eşit derecede korunma” ifadeleri herkese mutlak eşit ve simetrik muamele yapılmasını öngörmemektedir. Madde ile belli kişilere veya gruplara makul ve objektif ölçütlere dayanarak farklı muamele yapılabileceği öngörülmüştür. Örnek olarak, görme engellilere sürücü ehliyeti verilmemesi veya farklı gelir seviyesine sahip kişilerden farklı oranlarda vergi alınması gibi uygulamaların farklı muamele olarak kabul edilebileceği, ancak ayrımcılık teşkil etmeyeceği ifade edilebilir. İnsan Hakları Komitesi ayrımcılığı yasaklarken, mevcut ayrımcılığın önlenmesine yönelik geçici özel önlemleri gerçekten gerekli olduğu durumlarda meşru kabul etmekte ve Sözleşme’nin ihlali olarak görmemektedir.¹⁸

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AIHM) de kararlarında İnsan

¹⁵ *Gueye v. Fransa*, Başvuru no: 196/1985, Karar tarihi: 06.04.1989, CCPR/C/35/D/196/1985, para 9.5, *United Nations Treaty Bodies Database*, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).

¹⁶ Örnek bir karar için bkz. *Singh Binher v. Kanada*, Başvuru no: 208/1986, Karar tarihi: 28.11.1989, CCPR/C/37/D/208/1986, para. 6.1, *United Nations Treaty Body Database*, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).

¹⁷ Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi, *18 No’lu Genel Yorum*, para. 13, Lema Uyar, a.g.e., s. 44.

¹⁸ A.g.e., para. 10, Lema Uyar, a.g.e., s. 43-44.

Hakları Komitesi'nin kullandığı ölçütleri kullanmaktadır.¹⁹ Mahkeme kararlarında Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 14. maddesi, benzer durumdaki kişilerin (tüzel kişiler de dâhil olmak üzere) farklı muameleye karşı korunduğunu, farklı muamelenin meşru ve haklı gösterilebilir bir nedeni ve ulaşılmaya çalışılan amaç ile bu amaca varmak için kullanılan vasıtalar arasında orantısallık bulunmadığı takdirde ayrımcı kabul edileceğini belirtmiştir.²⁰

Yukarıda belirtilenler ışığında, kısaca şu tespitler yapılabilir:

- Aynı durumdakilere farklı muamele ayrımcılık yasağının ihlali niteliğindedir.
- Farklı durumdakilere aynı muamele ayrımcılık yasağının ihlali niteliğindedir ve eşitsizlik yaratma, eşitsizlikleri pekiştirme ve eşitsizlikleri artırma potansiyeline sahiptir.
- Farklı durumdakilere yapılan farklı muameleler, muamelenin nitelik ve ölçüsüne göre eşitsizlikleri artırabilir, eşitsizlikleri muhafaza edebilir ya da eşitsizlikleri ortadan kaldıracaktır.

Bunlar arasında sadece, farklı durumdakiler arasındaki eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik farklı muamele, ayrımcılık yasağı kapsamında değerlendirilemez. Bunun dışındaki tüm hallerin, mevcut ayrımcılık yasağı hükümleri kapsamında değerlendirilmesi mümkündür ve gereklidir.

Aşağıda uluslararası alanda ayrımcılık yasağı ile ilgili olarak bugüne kadar ortaya konmuş bazı temel kavramlar üzerinde durulacaktır.

AYRIMCILIK YASAĞI İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Doğrudan Ayrımcılık

Ayrımcılık sınıflandırılırken genellikle doğrudan ayrımcılık ve dolaylı ayrımcılık şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Doğrudan ayrımcılık yasağı, aynı veya benzer konumda olan kişiler arasında fark yaratılmasını engellemeyi amaçlamaktadır. Bu nedenle yukarıda da üzerinde durulan “şekli eşitlik” anlayışının bir ifadesi olarak görülmektedir.

¹⁹ Sibel Inceoğlu, “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Birleşik-Metal İş Sendikası Yayını, 2006/4, Sayı: 11, İstanbul, 2006, s. 58.

²⁰ *Lithgow ve Diğerleri v. Birleşik Krallık*, Başvuru no: 9006/80; 9262/81; 9263/81; 9265/81; 9266/81; 9313/81; 9405/81, Karar tarihi: 08.07.1986, para. 177, <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/default.htm> (erişim: 02.11.2009).

Doğrudan ayrımcılık: Bir kişi veya grubun, ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden (dil, etnik köken, cinsel yönelim, engellilik vs.) birine dayalı olarak insan hak ve özgürlüklerinden, aynı veya benzer konumda olduğu diğer kişilerle eşit bir şekilde yararlanmasını ve bunları kullanmasını engelleme ya da zorlaştırma niyet veya etkisine sahip her türlü fark, dışlama, sınırlama ya da tercih. Burada aynı veya benzer konumdaki kişilerden biri veya bir kısmı bakımından daha olumsuz sonuçlar yaratan veya böyle bir sonucun ortaya çıkması ihtimalini doğuran farklı muameleler söz konusudur.

Doğrudan ayrımcılık, içerisinde farklı unsurları barındırır:

- İlk olarak, farklı bir muamenin tespit edilmesi gerekmektedir. Ayrımcılık aynı veya benzer konumda olan kişiler arasında olabileceği için kişilerin konumları karşılaştırılmalıdır.
- İkinci olarak, kişilerin aynı veya benzer bir konumda oldukları ortaya konulduktan sonra yapılan farklı muameleyi meşru kılan bir amacın olup olmadığı değerlendirilir.

Amacın meşru olması için nesnel ve makul olması ve varılmak istenen amaç ile kullanılan araç arasında orantısallık olması gerekir. Avrupa Birliği (AB) tarafından 2000 yılında yayımlanan ve ırk ayrımcılığına karşı mücadeleyi öngören, Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi (bundan sonra Irk Eşitliği Direktifi olarak anılacaktır) doğrudan ayrımcılığı şöyle tanımlar: “...bir kişiye, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, karşılaştırılabilir bir durumda, diğer bir kişiye göre daha az tercih edilir şekilde muamele edilmesi, edilmiş olması veya edilebilir olması halinde doğrudan ayrımcılık söz konusudur...”²¹ Doğrudan ayrımcılığa tipik örnekler olarak, geçmişte ABD’de siyah bir bireyin üniversitelere öğrenci olarak kabul edilmemesi ya da günümüzde bir restoranda Çingene/Roman bireylere²² servis yapılmaması sayılabilir.

²¹ Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi, madde 2-a, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009). Direktif’in Türkçe çevirisi için bkz. EK II.

²² “Çingene” veya “Roman” kavramlarının her ikisinin birden kullanılmasının nedeni, Türkiye’de

Dolaylı Ayrımcılık

Dolaylı ayrımcılık kavramı, doğrudan ayrımcılığın yasaklanmasının istenilen amacın gerçekleşmesi için yeterli olmadığına ortaya çıkmasının bir sonucudur. Doğrudan ayrımcılık düşüncesinin temelinde, kişilere karşı yapılan muamele aynı olduğu sürece ortada bir eşitsizlik veya ayrımcılık olmayacağı düşüncesi yatmaktadır.

Dolaylı ayrımcılık: Herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerinden farklı olarak veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etkiler yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler.

Dolaylı ayrımcılık, sadece farklı muamelelerin değil, herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerinden farklı veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etkiler yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler olarak kabul edilmektedir. Burada farklı muamele kadar aynı muamelenin de eşit olmayan sonuçlar yaratabileceği dikkate alınmakta ve muamelenin sonuçları üzerinden bir değerlendirme yapılmaktadır. Doğrudan ayrımcılığın tersine farklı muamele değil, ayrımcı etkiler doğuran aynı muamele yasaklanmaktadır. Dolaylı ayrımcılığın üç unsuru vardır:

- İlk olarak ortada görünüşte tarafsız bir uygulama, tedbir ya da kuralın bulunması gerekmektedir.
- İkincisi, bu tarafsız uygulama, tedbir ya da kuralın olumsuz sonuçlar doğurması veya böyle bir ihtimali yaratması durumudur.
- Son olarak ise tarafsız uygulama, tedbir ya da kuralı meşru kılacak bir nedenin bulunup bulunmadığı değerlendirilmektedir.

Doğrudan ayrımcılıkla, dolaylı ayrımcılık arasındaki en temel fark, birincisi farklı muameleyi yasaklarken, ikincisinin ayrımcı etkileri olan aynı muameleyi yasaklamasıdır. AB hukuku cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve vatandaşlık temelinde dolaylı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Dolaylı ayrımcılık kavramının gelişiminde, AB'nin

yaşayan ve bu etnik gruba mensup olan kişilerin bu kavramların birini veya diğerini tercih etmeleri ve kullanmaları, ayrıca kimi zaman kullandıkları kavram dışında kalan diğer kavrama olumsuzluk atfetmeleridir.

önemli bir rolü olmuştur. Dolaylı ayrımcılık Birlik hukukunda ilk kez 1997 yılında 97/80/EC sayılı Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yükü Direktifi²³ ile tanımlanmıştır. Ardından ise İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi (bundan sonra İstihdamda Eşitlik Direktifi olarak anılacaktır) benzer bir tanıma yer vermiştir.

İstihdamda Eşitlik Direktifi dolaylı ayrımcılığı şöyle tanımlar:

... görünüşte tarafsız olan bir düzenleme, ölçüt veya uygulama, belirli bir dine veya inanca mensup, belirli bir engelliliği olan, belirli bir yaştaki veya belirli bir cinsel yönelimi olan kişilere, başka kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir dezavantaj yaratıyorsa, aşağıdaki durumlar geçerli olmadıkça dolaylı ayrımcılık teşkil eder:

- (i) söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulamanın meşru bir amaçla haklı kılınmış olması ve söz konusu amaca ulaşmak için kullanılan araçların uygun ve gerekli olması durumu veya
- (ii) belirli bir engelliliği olan kişiler açısından, işveren veya işbu Direktifin uygulamasına giren herhangi bir kişi veya kuruluşun, ulusal mevzuat kapsamında, söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulama tarafından getirilen dezavantajları ortadan kaldırmak için 5. maddede yer alan ilkelerle aynı doğrultuda olan uygun tedbirleri almakla yükümlü olması durumu.²⁴

Dolaylı ayrımcılığa örnek olarak, boyu 175 cm.nin altında olan kişilerin polislik mesleğine alınmaması belirtilebilir. Burada görünüşte bir ayrımcılık yoktur, ancak kadınlar ve bazı etnik gruplar değerlendirildiğinde söz konusu kuralın dolaylı bir ayrımcılık yaratabileceği ortadadır.

Dolayısıyla Ayrımcılık

Hukuka aykırı bir doğrudan ayrımcı muamele, genellikle bir kişinin karşısındaki, benzer konumda olan diğer bir kişiye göre farklı muamele etmesiyle ortaya çıkmaktadır. Dolaylı ayrımcılık ise herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerinden

²³ Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yüküne Dair 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı Konsey Direktifi (*Council Directive 97/80/EC of 15 December 1997 on the burden of proof in cases of discrimination based on sex*), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML> (erişim: 02.11.2009).

²⁴ İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi, madde 2-b, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009). Direktif'in Türkçe çevirisi için bkz. EK III.

farklı olarak veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etkiler yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler şeklinde tanımlanmaktadır. Bazı ayrımcı muamelelerde ise yine doğrudan bir ayrımcılık söz konusudur; ancak burada kişi kendisi ile ilgili değil, yakın ilişkide olduğu bir başka kişinin bir özelliği nedeniyle ayrımcılığa uğramaktadır. Bu duruma beyaz bir bireyin, siyah biri ile evli olmaktan kaynaklı olarak, çalıştığı işyerinde ayrımcılığa uğraması örnek olarak verilebilir. Burada doğrudan ve ırk temelinde ayrımcı bir muamele söz konusudur. Ancak, ayrımcılığa uğrayan kişinin değil, onunla bağlantılı bir başka kişinin nitelikleri nedeniyle ayrımcılık söz konusu olmuştur.

Dolayısıyla ayrımcılık: Bir kişinin, kendisiyle bağlantılı bir başka kişinin nitelikleri nedeniyle ayrımcılığa uğraması.

S. Coleman v. Attridge Law ve Steve Law

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın bu kararı, kendisi engelli olmayan ancak engelli bir oğlu olan bir çalışan ile ilgilidir. Davacının çocuğuna bakabilmek için daha esnek çalışma saatleri talep etmesine karşılık, taciz edilmesi ve işten ayrılmaya zorlanması söz konusudur. Bu durum karşısında Divan, ayrımcılığa karşı öngörülen hukuki düzenlemelerin amaç ve etkililiği bakımından o kişi ile bağlantılı bir başka kişinin ayrımcılığa uğraması durumlarında da uygulanabilir olduğunu, aksinin hukuki düzenlemeleri zayıflatacağını belirtmiştir.

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararı, *S. Coleman v. Attridge Law ve Steve Law*, C-303/06, para. 48, <http://eur-lex.europa.eu/JURISIndex.do?ihmlang=en> (erişim: 02.11.2009).

Taciz

Ayrımcılığın, insan onurunu ihlal eden bir muamele olduğu konusunda şüphe bulunmamaktadır. Günümüzde taciz, ayrımcılığın özel bir türü olarak kabul edilmektedir. Tacizin ayrımcılığın özel bir biçimi olarak yasaklanmasıyla korunmak istenen menfaat sadece hak ve özgürlüklerden yararlanılmasının sağlanması değil, bu yararlanmanın insan onuruna yaraşır bir ortamda gerçekleşmesidir. Ancak, uluslararası sözleşmelerde taciz ile ilgili açık bir düzen-

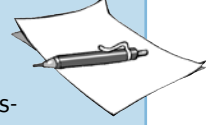
leme bulunmamaktadır. AB hukukunda, Irk Eşitliği Direktifi ve İstihdamda Eşitlik Direktifleri ırk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim gibi nedenlerden her hangi birisiyle ilgili istenmeyen fiil, bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle gerçekleştiğinde tacizin söz konusu olduğunu belirtir. Bu şekilde taciz olarak değerlendirilen davranışların da ayrımcılık oluşturduğu kabul edilmektedir.

Taciz ile ilgili konular genellikle işyerlerinde söz konusu olmaktadır. Taciz, kişinin görünüşüyle, kıyafetiyle veya özellikleriyle ilgili alay, utandırıcı ya da hoş karşılanmayan şakalar veya yorumlar, mağduru ayrı tutma amaçlı düşmanca hareketler, istenmeyen fiziksel temas, cinsel amaçlı talepler, fiziksel saldırı vb. fiillerden oluşabilmektedir. İşyerleri dışında ise bir iş, hizmet veya profesyonel ilişki içerisinde olunan bir kişi, örneğin bir öğretmen ya da doktor tarafından gerçekleştirilebilmektedir. Yine benzer şekilde polis veya diğer yetkililerce ırk, cinsel kimlik veya engellilik temelinde istismar veya haksız müdahale gibi davranışlar da taciz olarak değerlendirilmektedir.

Taciz: Irk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim gibi nedenlerden herhangi birisiyle ilgili olarak bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle o kişi için istenmeyen bir fiil gerçekleştirilmesi.

AB direktiflerinde yer alan tanımlarda istenmeyen davranışın, onur kırıcı etki doğuracak şekilde veya bu amaçla yapılması öngörülmüştür. Bu durumda amacın taciz etmek olmadığı hallerde dahi, bir davranış sonuç itibarıyla onur kırıcı bir etki doğuruyorsa yine tacizin ortaya çıkacağı belirtilmektedir. Onur kırıcı davranışın nasıl belirleneceği bir takım sorunlara yol açabilecek gibi görünse de, bu durum her somut olayda tarafların ve olayın özellikleri bağlamında değerlendirilmektedir.

Uluslararası sözleşmeler konuya ilişkin açık bir düzenleme içermese de, bu durum devletlerin tacizi yasaklama yükümlülüğü olmadığı şeklinde yorumlanamaz. Her şeyden önce, devletlerin kişilerin maddi ve manevi varlığına yönelik her türlü tecavüzü önleme yükümlülükleri bulunmaktadır. Öte yandan bazı kararlarda, tacizin doğrudan ayrımcılık çerçevesinde değerlendirildiği görülmektedir.

Stephen Hagan v. Avustralya

Her Türlü Irk Ayrımçılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme kapsamında kurulan Irk Ayrımçılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi tarafından karara bağlanan bir başvuru, bir spor sahasının girişinde yazılı olan “*Nigger*” (İngilizcede siyah bireyleri aşağılamak amacıyla kullanılan bir kelime) adına ilişkindir. Her ne kadar bu sözcük takma adı “*Nigger*” olan bir kişinin anısına yazılmışsa da başvurucu, bunun siyah bireyleri nitelemek için kullanılacak en saldırgan ve aşağılayıcı sözcük olduğu iddiasıyla Komite’ye başvurmuştur. Komite Taraf Devlete söz konusu yazının kaldırılması için gerekli tedbirleri almasını tavsiye etmiştir.

İrk Ayrımçılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi Kararı, *Stephen Hagan v. Avustralya*, Başvuru no: 26/2002, Karar tarihi: 20.03.2003, U.N. Doc. CERD/C/62/D/26/2002.

Makul Uyumlaştırma

Makul uyumlaştırma, engelli kişiler açısından, işveren veya her hangi bir kişi ya da kuruluşun, bir hükmün, ölçütün veya uygulamanın beraberinde getirdiği dezavantajları ortadan kaldırmak için uygun tedbirleri alması anlamına gelmektedir.

Makul uyumlaştırmanın reddedilmesinin ayrımcılık olarak tanımlanması ilk kez Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile ilgili olarak yayımlanan 5 No’lu Genel Yorum ile gerçekleşmiştir.²⁵ Makul uyumlaştırmanın reddi, belli koşulların bir araya gelmesiyle ayrımcılık oluşturabilmektedir. Bunlar sırasıyla şöyledir:

- Uyumlaştırmayı sağlama yükümlülüğü altında olan tarafın, buna ihtiyacı olan kişinin durumu hakkında bilgilendirilmiş olması gerekir,
- Uyumlaştırmanın makul, başka bir deyişle yürütülecek faaliyetle ilişkili olması ve uyumlaştırma yükümlülüğü altında olan taraf bakımından aşırı bir yük getirmemesi gerekir,

²⁵ Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, *5 No’lu Genel Yorum*, para. 15.

- Uyumlaştırmanın üçüncü kişiler açısından faaliyetlerin gerçekleştirilmesini önemli ölçüde güçleştirmemesi gerekir,
- Son olarak, uyumlaştırmanın makul olduğundan bahsedebilmek için, uyumlaştırmanın imkânsız olmaması gerekir.

Makul uyumlaştırma: Engelli kişiler açısından, işveren veya herhangi bir kişi ya da kuruluşun, bir hükmün, ölçütün veya uygulamanın beraberinde getirdiği dezavantajları ortadan kaldırmak için uygun tedbirleri alması.

Makul uyumlaştırma için, tekerlekli sandalyeli kişilerin işyerlerine erişimi için düzenlemelerin yapılması, çalışma saatlerinin ayarlanması, ofiste kullanılan araçların onların kullanabileceği şekilde ayarlanması, görevlerin çalışanlar arasında tekrar dağıtılması gibi örnekler verilebilir. AB İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin 5. maddesi işverenler için işe alım sürecinde engelli adaylar veya iş ilişkisi sırasında engelli çalışanlar açısından makul uyumlaştırma sağlanması yükümlülüğü getirmiştir. Yine Direktif'in engelliler için makul uyumlaştırma yükümlülüğü getiren 2. maddesinin b fıkrasının ii bendinde, "belirli bir engelliliği olan kişiler açısından, işveren veya işbu Direktifin uygulamasına giren herhangi bir kişi veya kuruluşun, ulusal mevzuat kapsamında, söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulama tarafından getirilen dezavantajları ortadan kaldırmak için 5. maddede yer alan ilkelerle aynı doğrultuda olan uygun tedbirleri almakla yükümlü olması durumu" öngörülmüştür. Görünüşte tarafsız bir düzenleme, ölçüt veya uygulama, belirli bir engelliliği olan kişilere, başka kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir dezavantaj yaratıyorsa makul uyumlaştırmanın sağlanması kaydıyla muhafaza edilebilir. Söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulamanın muhafaza edilmesine rağmen makul uyumlaştırmanın yapılmadığı durumda ise dolaylı ayrımcılık oluşacaktır.

Makul uyumlaştırmanın reddinin ayrımcılık teşkil edeceğini ifade eden bir diğer uluslararası belge, Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'dir.²⁶ Kavram, Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisinde "makul düzenleme" olarak ifade edilmiştir. Sözleşme'nin 2. maddesine göre, " 'Makul düzenleme', engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir

²⁶ Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 14.07.2009 tarihli ve 27288 sayılı *Resmî Gazete*.

durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri ifade eder.”

Çoklu Temelde Ayrımçılık

Çoklu temelde ayrımçılık, “çoklu ayrımçılık” veya “kesişen ayrımçılık” olarak da anılmaktadır ve bir kişinin birden çok temelde ayrımçılığa uğraması durumunu ifade eder. Çoklu temelde ayrımçılık bir kişinin farklı alanlarda farklı temelde ayrımçılığa uğraması ile gerçekleşebileceği gibi, bir kişinin tek bir olayda birden fazla temelde ayrımçılığa uğraması şeklinde de gerçekleşebilir. Örneğin bir kişi hem siyah hem de kadın olduğu gerekçesiyle işe alınmıyorsa çoklu temelde ayrımçılık söz konusudur.

İstisnalar

Ayrımçılık yasağı ile ilgili olarak belli şartlar altında kişiler arasında farklı muameleye izin verilebilmektedir. İstihdamda Eşitlik Direktifi’nin 4. maddesinin 1. fıkrasında din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim temellerinden biriyle ilgili bir özelliğe dayalı farklı bir muamelenin var olabileceği belirtilir. Bu durumda söz konusu özellik eğer söz konusu işe ilişkin faaliyetlerin ya da bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği sebebiyle gerçek ve belirleyici bir mesleki şartsa, güdülen amacın meşru ve aranan şartın orantılı olması kaydıyla, farklı muamelenin ayrımçılık teşkil etmeyeceği belirtilmiştir. Örneğin Nelson Mandela ile ilgili çekilecek bir filmde o rol için sadece siyah bireylerin başvurabileceğine dair bir ilan verilebilir. Ancak burada izin verilen farklı muamele, mesleğin veya işin gerektirdiği niteliklerden başka bir neden üzerine inşa edilemez. Örneğin, yukarıda belirtilen örnekte kişinin eşcinsel olmaması gerektiğine dair bir ilan ayrımçılık oluşturacaktır.

Bir diğer istisna, İstihdamda Eşitlik Direktifi’nin 4. maddesinin 2. fıkrasında yer alır. Buna göre, dini kuruluşlar söz konusu olduğunda, üye devletler mevcut ulusal yasal hüküm ve uygulamalarını muhafaza edebilecektir. Dini kuruluşlar ve ibadethanelerin faaliyetleri ya da bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği sebebiyle, bir kişinin dininin veya inancının söz konusu kuruluşun değerler sistemi bakımından gerçek, meşru ve haklı bir mesleki şart olması söz konusu olabilir. Direktifte, bu gibi durumların ayrımçılık teşkil etmeyebileceği ifade edilmiştir. Örneğin, bir camide görev yapmak üzere işe alınacak kişinin başka bir dine mensup olması nedeniyle tercih edilmemesi, bu düzenleme bağlamında ayrımçılık olarak nitelendirilmeyecektir.

Yaş da istisnaya izin verilen niteliklerden biridir. Yaş temelinde gerçek-

leştirilen farklı muamele, ülkelerin emek piyasası politikaları gibi nesnel ve meşru bir amaç içeriyorsa ve öngörülen bu amaç için kullanılan araçlar orantılı ve gerekli ise ayrımcılık teşkil etmemektedir. Bu konuya örnek olarak, zorunlu emeklilik yaşı düzenlemesi verilebilir. Zira belli bir yaşı üzerinde olanların, çalışma olanakları bakımından, daha genç olanlara kıyasla daha dezavantajlı muamele görmesi, ilke olarak ayrımcılık teşkil edecektir. Ancak, yapılan bu tür bir farklı muamelenin işsizliğin azaltılması vb. nedenlerle yapılması halinde, muamele yaş temelli ayrımcılık olarak değerlendirilmeyebilir.

Son olarak, özel önlemler de istisnalar kapsamında değerlendirilebilir. Bu konuda özellikle kadın ve erkeğe eşit muamele ilkesi gereğince öngörülen geçici özel önlemler, farklı muamele yasağının ihlali olarak değerlendirilmemektedir. Tüm bu izin verilen istisnalar sayılıdır ve ancak belirtilen çerçevede uygulanması mümkündür.

AYRIMCILIK YASAĞININ ETKİLİ HALE GETİRİLMESİNE İLİŞKİN DESTEKLEYİCİ HUKUKİ ARAÇLAR

Mağdurlaştırmanın Yasaklanması

Mağdurlaştırma, bir kişinin ayrımcılığa uğradığı gerekçesiyle yaptığı şikâyet sonucunda kötü davranışla karşılaşması veya farklı muamele görmesi olarak tanımlanabilir. Yine bir kişinin, ayrımcılığa uğradığı gerekçesiyle şikâyette bulunan başka bir kişiyi desteklemesi sonucunda benzer muamelelerle karşılaşması da mağdurlaştırma olarak değerlendirilebilir. Ayrımcılık yasağı söz konusu olduğunda, mağdurlaştırmanın da yasaklanması gerekmektedir.

İrk Eşitliği Direktifi'nin mağdurlaştırmaya dair 9. maddesine göre “Üye Devletler, eşit muamele ilkesine uyumu sağlamak amacıyla yapılan bir şikâyete veya başlatılan bir işleme tepki niteliğindeki herhangi bir olumsuz davranıştan veya olumsuz sonuçtan kişileri korumak için gereken tedbirleri ulusal hukuk sistemlerine dâhil edecektir.” İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin 11. maddesi de benzer bir düzenleme içermektedir. Bu maddede üye devletlerin, eşit muamele ilkesine uyumu sağlamak amacıyla işyeri bünyesinde yapılan şikâyetler veya yargı yollarına yapılan başvurular nedeniyle işten çıkartılmaya veya işveren tarafından gerçekleştirilebilecek başkaca olumsuz muameleye karşı çalışanları korumak için, gereken tedbirleri alması gerektiği ifade edilmiştir.

Taciz veya eşit muamele ilkesinin ihlalini oluşturan bir durumdan dolayı işvereni şikâyet eden bir çalışanın işten çıkarılması veya terfisinin engel-

lenmesi, mağdurlaştırmaya örnek olarak verilebilir. Sadece ayrımcılığa uğrayan kişinin değil, ayrımcılık yapıldığına dair yapılan şikâyet ile ilgili olarak (kendisi mağdur olmasa bile) delil sağlayan, tanıklık yapan vs. kişilerin de mağdurlaştırmadan korunması yükümlülüğü söz konusudur.

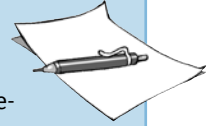
İspat Yükünün Yer Değiştirmesi

Hukuk yargılamalarında ispat yükü ile ilgili temel kural, iddia edenin iddiasını ispat etmesi yönündedir. Kurala göre, farklı muamele gördüğünü ve ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişinin bu iddiasını bizzat ispat etmesi gerekmektedir ve normal olarak ispat yükü bu kişi üzerindedir. Ancak ispat yükü ile ilgili bu genel kural, ayrımcılık yasağı söz konusu olduğunda değişim geçirmiş ve yer değiştirmiştir. İspat yükünün yer değiştirmesinde hedeflenen amaç, ayrımcılığa uğradığını düşünen kişiler için ispat eşiğinin düşürülmesi ve bir yargı organı önünde haklarını aramalarının teşvik edilmesidir. Böylece eşit muamele ilkesinin hayata geçirilmesi amacıyla alınan önlemlerin güçlendirilmesi hedeflenmektedir.²⁷

Ayrımcı fiil ve işlemlerin mağdurlar tarafından ispatlanması genellikle çok zordur ve mağdurların bu durumu ispatlayacak bilgi ve belgelere erişimi genellikle mümkün olamamaktadır. İspat yükünün yer değiştirdiği durumlarda, ayrımcılığa uğradığını iddia eden mağduru, ayrımcılıkla ilgili iddialarını görünüşte ortaya koyabilecek delilleri sunması yeterlidir. Bu durumda ispat yükü yer değiştirecek ve ayrımcı muameleyi gerçekleştirdiği iddia edilen kişi, söz konusu muamelenin ayrımcılık oluşturmadığını ortaya koymak durumunda kalacaktır.

D.H. ve Diğerleri v. Çek Cumhuriyeti

Bu davada, Çek Cumhuriyeti'nde yürürlükte olan eğitim sistemi içerisinde Çingene/Roman çocukların dolaylı ayrımcılığa uğradığı belirtilerek, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 1 No'lu Protokol'ün "eğitim hakkı"na yer veren 2. maddesinin ve Sözleşme'nin 14. maddesinde yer alan "ayrımcılık yasağı"nın ihlal edildiği yönünde karar verildi.



²⁷ Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yüküne Dair 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı Konsey Direktifi, madde 1, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML> (erişim: 02.11.2009).

Davada, Ostrava şehrinde yaşayan Çingene/Roman asıllı Çek Cumhuriyeti vatandaşı 18 çocuğun öğrenme güçlükleri olduğu gerekçeyle psikolojik bir teste tabi tutularak “özel okul” olarak anılan okullarda eğitim görmeye zorlanmaları söz konusudur. Bu okullarda diğer okullara göre oldukça geri bir müfredat okutulmaktadır. Mahkeme, kararında, genel bir politikanın veya önlemin, özellikle belli bir grup üzerinde orantısız olarak olumsuz sonuçlar doğurması durumunda, dolaylı ayrımcılığın ortaya çıkacağını belirtti. Mahkeme ayrıca bu durumda ispat yükünün yer değiştirdiğine, dolayısıyla farklı muamelenin nesnel ve makul olduğunun Taraf Devlet tarafından ortaya konması gerektiğine karar verdi.

Kararın bir başka önemli yönü ise, ilk bakışta (*prima facie*) ayrımcı etkinin, güvenilir ve ciddi istatistiklerle ortaya konulabileceğini ifade etmesidir. Özellikle Ostrava bölgesinde özel okullarda eğitim gören çocukların yarısından fazlası Çingene/Roman çocukları ve bu durum davada kanıt olarak kullanıldı. Mahkeme kararında, özel olarak korunması gereken Çingeneler/Romanlar gibi dezavantajlı grupların, ayrı okullarda eğitim görerek dezavantajlı durumdan kurtulmalarının mümkün olmadığı belirtilmiş oldu.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *D.H. ve Diğerleri v. Çek Cumhuriyeti*, Başvuru no: 57325/00, Karar tarihi: 13.11.2007, <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp?skin=hudoc-en> (erişim: 02.11.2009)

AB Konseyi'nin Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yüküne Dair 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı Direktifi ile cinsiyet temelli ayrımcılık vakalarında ispat yükünün yer değiştirmesini sağlama yükümlülüğü getirilmiştir. Direktif'in 4. maddesine göre üye devletler “... ulusal yargı sistemleri uyarınca, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğradığını düşünen kişiler bir mahkeme veya başka bir yetkili makam huzurunda, doğrudan veya dolaylı bir ayrımcılık bulunduğu varsayımı yaratabilecek olguları ortaya koyduğunda, eşit muamele ilkesine yönelik bir ihlal bulunmadığını ispatlama yükümlülüğünün karşı tarafa ait olmasını sağlayacak tedbirleri alacaktır.” Bu düzenleme daha sonra Irk Eşitliği ve İstihdamda Eşitlik Direktiflerinde de yer almıştır. Direktiflerde belirtilen ispat kurallarını, mağdurların daha da lehine olacak şekilde düzenlemeleri bakımından, üye devletler önünde bir engel bulunmamaktadır. Ancak ispat yükü-

nün yer değiştirmesi ile ilgili olarak getirilen bu düzenlemeler sadece özel hukuk uyuşmazlıkları için geçerlidir. Başka bir deyişle ceza hukuku söz konusu olduğunda sanık hakları çerçevesinde bu kural geçerli olmayacaktır. Zira ceza yargılaması hukukunun en temel ilkelerinden biri “masumiyet karinesi”dir. Bu karineye göre, “herkes aksi ispatlanana kadar masumdur”. Ceza yargılaması söz konusu olduğunda, ayrımcılık suçu işlediği iddia edilen kişi masumiyet karinesinden yararlanacağından, ispat yükünün ters çevrilmesi ve kişinin ayrımcılık suçunu işlemediğini kanıtlamasının talep edilmesi söz konusu değildir.

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı (ATAD) kararlarında, farklı muamelelerin ortaya konması noktasında ispat yükünün yer değiştirebilmesi için aranan şartlara bazı örnekler:

Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz

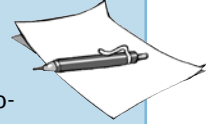
ATAD bu kararında, ispat yükünün yer değiştirebilmesi için korunmak istenen gruba mensup çok yüksek sayıda kişinin varlığının ortaya konulması gerektiğini belirtmiştir.

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararı, *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, Başvuru no: 170/84, Karar tarihi: 13.05.1986, para. 31, <http://eur-lex.europa.eu/JURISIndex.do?ihmlang=en> (erişim: 02.11.2009).

Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith ve Laura Perez

ATAD bu kararında, cinsiyet temelli ayrımcılık bağlamında ispat yükünün yer değiştirebilmesi için işten çıkarılma ile ilgili bir dizi ölçüt ortaya koymuştur. Bu ölçütlere göre, işten çıkarılma bir dizi koşula bağlanıyorsa ve bu koşullardan kadınlar yüksek oranda etkilenererek işten çıkarılıyorsa, görünüşte dolaylı ayrımcılığın oluşacağını belirtmiştir.

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararı, *Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith ve Laura Perez*, Başvuru no: C-167/97, Karar tarihi: 09.02.1999, para. 65, <http://eur-lex.europa.eu/JURISIndex.do?ihmlang=en> (erişim: 02.11.2009).



Geçici Özel Önlemler

Ayrımcılığın yasaklanması, toplum içerisinde herkese fırsat eşitliğinin sağlanması açısından, tek başına yeterli bir çözüm olmaktan uzaktır. Bir kişi ırk veya etnik kökeni, yaşı, cinsiyeti gibi özelliklerinden ötürü farklı muamele ile karşılaştığında, bu kişinin bu özelliklerinden kaynaklanan dezavantajlarının ortadan kaldırılmasına yönelik geçici özel önlemler alınması gerekmektedir. Bu önlemlerle, ilgili kişinin dezavantajlarının giderilmesi hedeflenir. Örneğin, bazı etnik gruplara mensup kişilerin eğitim eksikliklerinden kaynaklı olarak iş bulma sorunu yaşamaları karşısında, bu kişilere özel eğitim verilerek bu dezavantajları giderilmeye çalışılır. Uluslararası sözleşmeler ve AB direktifleri bu anlamda geçici özel önlemlere izin vermektedir ve bu çerçevedeki farklı uygulamaları eşit muamele ilkesinin bir ihlali olarak değerlendirmemektedir.

AB hukuku geçici özel önlemlerle ilgili olarak bir dizi hüküm ortaya koymuştur. Başlangıçta, cinsiyet temelli ayrımcılık alanında, Avrupa Topluluğu Andlaşması'nın²⁸ 141. maddesi ile ortaya konulan geçici özel önlem ilkesiyle üye ülkeler açısından bir gereklilik değil, ancak bir izin verme veya uygun görme söz konusudur. Başka bir deyişle üye ülkelerin cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılması için geçici özel önlemler öngörmeleri ayrımcılık yasağının ihlalini oluşturmayacaktır. Eşit niteliklere sahip olmasına rağmen farklı muamele görmesi sonucunda bir cinsiyetin diğerine kıyasla eksik temsili söz konusu ise, üye devletler geçici nitelikte özel önlemler alabilecektir. AB Konseyi'nin 84/635/EEC sayılı Tavsiye Kararı da toplumda kadın ve erkeğin geleneksel rollerine dayanan mevcut davranış ve yapılar dikkat çekmiştir.²⁹ Tavsiye Kararı, geleneksel rollere dayanan bu davranış ve yapıların cinsiyet ayrımcılığına yol açmasını ortadan kaldırmak için geçici özel önlemler alınabileceği yönünde düzenleme yapmaktadır.

AB kapsamında hukuki denetim organı olarak görev yapan Avrupa Toplulukları Adalet Divanı'nın (ATAD) içtihatları, geçici özel önlemlerin kapsamını sınırlı olarak yorumlamakta ve otomatik olarak geçici özel önlem uygulamalarını yasaklamaktadır. Divan, kararlarında, eşit niteliklere sahip farklı cinsiyetteki kişilerden kadınların (olayda söz konusu sektörde eksik temsil olgusu mevcuttur) otomatik olarak terfi ettirilmesine izin veren iç hu-

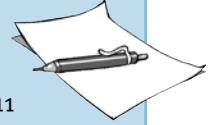
²⁸ Andlaşma'nın İngilizce metni için bkz. http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002E/html/C_2002325EN.003301.html (erişim: 02.02.2011).

²⁹ Kadınlara Yönelik Olumlu Eylemlerin Geliştirilmesine Dair 13 Aralık 1984 tarihli ve 84/635/EEC sayılı Konsey Tavsiyesi, (*Council Recommendation of 13 December 1984 on the Promotion of Positive Action for Women, 84/635/EEC*), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:EN:HTML> (erişim: 02.11.2009).

kuk normlarının AB hukukuna aykırı olduğunu ifade eder. ATAD, koşulsuz olarak bir öncelik tanınmasını fırsat eşitliği ilkesinin aşılması olarak yorumlamıştır.³⁰

Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, yayımlanmış olduğu 32 No'lu Genel Yorum'da geçici özel önlemlerin anlamı ve kapsamı üzerinde durmuştur. Bu Genel Yorum, geçici özel önlemlerle ilgili kafa karışıklıklarının giderilmesi amacıyla yayımlanmıştır. Genel Yorum'da, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme ile getirilen yükümlülüklerin hayata geçirilmesi ve dezavantajlı grupların insan haklarından ve temel özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmalarının sağlanması amacıyla, geçici özel önlemlerin kabul edilebileceği belirtilmiştir. Bu önlemler yasaları, politikaları ve uygulamaları içerebilir. Komite, ortadan kaldırılması amaçlanan eşitsizliği giderdiğinde, geçici özel önlemlerin uygulamadan kaldırılması gerektiğini ifade etmiştir.³¹

Sampanis ve Diğerleri v. Yunanistan



Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Yunanistan vatandaşı 11 başvurusunun, Roman/Çingene kökenli olmalarından kaynaklı olarak ilkokullara kaydedilmemeleri ve devamında özel sınıflarda eğitim görmelerinden dolayı, AİHS'ye Ek 1 No'lu Protokol'ün 2. maddesinde yer alan eğitim hakkı ile beraber AİHS'nin 14. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar verdi. Mahkeme ayrıca, bu duruma karşı etkili bir başvuru yolu sağlanmadığı için 13. maddenin ihlal edildiğini karara bağladı.

Davada başvurucular, Roman/Çingene kökenli oldukları gerekçeyle çocuklarının 2004-2005 öğretim yılında devlet okullarına kaydedilmediğini, 2005-2006 öğretim yılında okula kaydedildiklerinde ise diğer (Roman/Çingene kökenli olmayan) velilerin protesto gösterileri yaparak Roman/Çingene çocukların okuldan alınmalarını istediklerini belirtmişlerdir. Olaylar sonucunda baskı altında kalan

30 *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, Başvuru no: C-450/93, Karar tarihi: 17.10.1995, para. 22, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:61993J0450:EN:HTML> (erişim: 02.11.2009).

31 Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, *32 No'lu Genel Yorum*, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/GC32.doc> (erişim: 02.11.2009).

başvurucular, çocuklarının okul dışındaki bir binada özel sınıflarda (hazırlık sınıfları) okumalarına izin verdiklerine dair bir kâğıt imzalamak zorunda kaldıklarını beyan etmişlerdir. Bu prefabrik binanın ise Nisan 2007 tarihinde yangın sonucu kullanılmaz hale geldiğini ve çocuklarının eğitime başka bir okulda devam etmek üzere nakledildiğini, ancak bu binanın altyapı eksiklikleri nedeniyle Ekim 2007 tarihine kadar faaliyete geçemediğini ifade etmişlerdir.

AIHM, özel sınıflarda çoğunlukla Roman/Çingene çocukların okuduğunu, Eylül ve Ekim 2005 tarihlerinde okul önünde gerçekleşen ırkçı protestolardan dolayı Yunan Hükümeti'nin doğrudan sorumlu tutulmasının mümkün olmadığını, ancak bu olayların çocuklarının başka bir yerde eğitim görmelerine yönelik izin vermeleri konusunda başvurucular üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Mahkeme ayrıca, başvurucular tarafından ortaya konulan delillerin güvenilir olduğunu ve ayrımcılık açısından karine teşkil edebileceğini belirterek, Yunan Hükümeti'nin farklı muamelenin objektif nedenlere dayandığını ve başvurucuların etnik kökeni ile ilgisi bulunmadığını ortaya koymasını gerektiğini belirtmiştir.

Mahkeme, Roman/Çingene topluluğun mağdur olma potansiyeli yüksek bir topluluk olduğunu belirterek, bu topluluğun ihtiyaçlarına özel ilgi gösterilmesi gerektiğini, Sözleşme'nin 14. maddesinin bazı durumlarda eşitsizliğin ortadan kaldırılmasına yönelik yükümlülükler getirdiğini, Roman/Çingene çocuklar gerekli belgelerin bir kısmına sahip olmasalar dahi yetkililerin bu çocukları okullara kayıt etmek durumunda olduğunu vurgulamıştır.

Roman/Çingene çocukların özel sınıflarda eğitim görmesi olayında Mahkeme, şu tespitlerde bulunmuştur: Bu sınıflarda eğitim görececek kişilerin belirlenmesinde açık ve objektif ölçütler belirlenmemiştir. Diğer çocuklara göre daha geri seviyede olan çocukları normal sınıflara yerleştirme hedefi ile oluşturulan özel sınıflarda eğitim gören çocukların hiçbiri, bu sınıflarda 2 yıl eğitim görmelerine karşın normal sınıflara gönderilmemiştir. Çocukların kapasiteleri düzenli ve objektif verilere dayalı olarak gözden geçirilip test edilmemiştir. Başvurucuların çocuklarının özel sınıflarda eğitim görmelerine dair gösterdikleri rıza, olayın özel koşulları, Roman/Çingene topluluğun

eğitim düzeyi ve sahip olduğu kısıtlı olanaklar göz önünde tutulduğunda tatmin edici değildir. Mahkeme, ırk ayrımcılığının yasaklanmasının önemi göz önünde tutulduğunda, bir kişinin bu şekilde bir ayrımcılığın mağduru olma noktasında eğitim hakkından feragatinin söz konusu olamayacağını göz önünde tutarak, eğitim hakkı ile birlikte ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar vermiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Sampanis ve Diğerleri v. Yunanistan*, Başvuru no: 32526/05, Karar tarihi: 05.06.2008, <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp?skin=hudoc-en> (erişim: 02.11.2009).

Yaptırımlar

Diğer tüm insan haklarında olduğu gibi ayrımcılık yasağı ile ilgili olarak da çeşitli yaptırımların öngörülmesi zorunludur. Ancak burada kullanılan yaptırım kelimesi sadece ceza hukuku anlamında bir yaptırım değildir. Daha geniş kapsamlıdır ve mağdurların uğradıkları zararların giderilmesini de içermektedir. Ayrımcılık hukukunda tek başına cezai yaptırım öngörülmesi yeterli değildir. Zira masumiyet karinesinin varlığı nedeniyle ceza hukuku bakımından ispat yükünün yer değiştirmesi mümkün olmadığından, suç niteliğindeki ayrımcı fiillerin ispatlanması son derece güçtür.

Ayrımcılık yasağının ihlali halinde öngörülecek yaptırımların etkili, caydırıcı ve orantılı olması gerekmektedir. Yaptırımın, her somut olay bağlamında ayrıca değerlendirilmesi gerekmektedir. Örneğin, ayrımcı muamele sonucu işten atılan bir kişinin başvurusu üzerine öngörülecek yaptırımda işe iade ve/veya tazminat gündeme gelecektir. Tazminatla ilgili düzenlemelerin de diğer her tür yaptırım bakımından olduğu gibi caydırıcı nitelikte olması beklenmektedir.

Ayrımcılık Yasağının Uluslararası Hukuktaki Kaynakları ve Denetim Usulleri

ULUSLARARASI KAYNAKLAR

İnsan haklarının ve özellikle ayrımcılık yasağının yürürlükteki hukukun bir parçası olması sürecinde uluslararası sözleşmelerin etkisi büyüktür. Bunun altında yatan sebeplerden biri, uluslararası hukukun temel ilkelerinden biri olan ahde vefa (*pacta sunt servanda*) ilkesidir. Bu ilke gereği, uluslararası hukukun öznesi olan devletler, tarafı oldukları sözleşmelere uygun hareket etme taahhüdünde bulunmaktadır. Bu çerçevede, uluslararası sözleşmeler, taraf olan devletlere öncelikle sözleşme hükümlerine uygun bazı düzenlemeler yapma yükümlülüğü getirmektedir. Bir uluslararası sözleşmeyi onaylamış bir devletin yasama organı, sözleşmeye aykırı yasaları kaldırma veya andlaşmaya uygun yasaları kabul etme yükümlülüğü altındadır.

İnsan hakları alanında çok sayıda uluslararası sözleşme ve tavsiye niteliğinde karar mevcuttur. İnsan hakları ihlalleri söz konusu olduğunda, bu ihlalin gerçekleştiği ülkedeki yetkililer uluslararası düzeyde kınanmakta, gerekli önlemleri alma yönünde uyarılmakta, yetkililere baskı yapılmaktadır. Aşağıda öncelikle uluslararası hukukun kaynakları üzerinde kısaca durulacaktır.

Bu kitapta, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler üzerinde durulmaktadır. Ayrımcılık yasağı ile ilgili hükümler içeren sözleşmeler içinde, Türkiye'nin henüz taraf olmadığı bazı sözleşmeler şunlardır: Bilişim Suçları Sözleşmesi, bu Sözleşme'ye ek Bilgisayar Sistemleri Yoluyla Gerçekleştirilmiş Irkçı ve Yabancı Düşmanlığı İçeren Eylemlerin Suç Sayılmasıyla İlgili Siber

Suçlara Dair Sözleşme'ye Ek Protokol, Eğitimde Ayrımcılığa Karşı UNESCO Sözleşmesi, Avrupa Bölgesel ve Azınlık Dilleri Şartı, Ulusal Azınlıkların Korunmasına Dair Çerçeve Sözleşme.

Uluslararası Sözleşmeler ve Şartlar

Uluslararası hukukun kaynakları arasında başta uluslararası sözleşmeler yer alır. Andlaşma, sözleşme, misak vs. isimlerle ifade edilen bu belgeler devletler açısından hukuken bağlayıcıdır. 20. yüzyılda, özellikle de II. Dünya Savaşı'ndan sonra insan hak ve özgürlüklerini koruma altına alan onlarca uluslararası sözleşme ortaya çıkmıştır. Bu sürecin gerçekleştirilmesinde yine 20. yüzyılda ortaya çıkan hükümetlerarası örgütler rol almıştır. Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi, Amerikan Devletleri Örgütü ve Afrika Birliği Örgütü¹ gibi örgütler uluslararası sözleşmelerin ortaya çıkması yönünde kapsamlı ve önemli katkılarda bulunmuşlardır.

1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Beyanname'si'nin (İHEB) yayımlanması, insan hakları alanında ülkelerin iç hukuklarını oldukça etkilemiştir. Beyanname'nin ardından ortaya çıkan Medeni ve Siyasal Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (İkiz Sözleşmeler) insan hakları hukukunun ana kaynakları olarak genel kabul görmektedir. Bu süreçte bölgesel nitelikte de çok sayıda uluslararası sözleşme ve belge ortaya çıkmıştır. Sözleşmeler ve sözleşmelere ek olarak getirilen ihtiyari protokoller de hukuksal açıdan bağlayıcıdır.

Bildirgeler ve Tavsiye Kararları

Hükümetlerarası kuruluşların organları tarafından yayımlanan bildirgeler ve tavsiyeler de uluslararası insan hakları hukukunun kaynakları arasında yer alır. Bunların başında İHEB gelmektedir. Bunun dışında "temel ilkeler", "rehber kurallar" gibi çok sayıda isim altında belge yayınlanmıştır. Sözleşme biçiminde ortaya çıkmayan belgelerin hukuken bağlayıcılığı tartışma konusudur. Ancak bildirge ya da tavsiye kararı şeklinde ortaya çıkan belgeler, sonraki dönemde ortaya çıkan sözleşme niteliğindeki belgelere ışık tutmaktadır. Örneğin İHEB, 1948 yılında kabul edildikten sonra ortaya çıkan İkiz Sözleşmeler büyük oranda Beyanname metninden hareket etmiştir. Bildirgelerin uluslararası insan hakları hukukuna etkisine başka örnekler de verilebilir. 1959 tarihli Çocuk Hakları Bildirgesi, 1990 yılında Çocuk Haklarına Dair

1 Bu kitapta sadece Türkiye'nin taraf olduğu sözleşmelere değinilmektedir.

Sözleşme'ye² dönüşmüştür. Benzer bir şekilde 1975 tarihli Tüm İnsanların İşkence ya da Diğer Zalimane, İnsanlıkdışı ya da Aşağılayıcı Muamele yahut Cezaya Maruz Kalmaktan Korunması Bildirgesi, 1984 yılında İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'ne³ dönüşmüştür.

Hükümetlerarası Örgütlerin Kararları

Hükümetlerarası örgütler doğrudan veya dolaylı olarak insan hakları konulu bir dizi karar almaktadır. Bu kararlar süreç içerisinde insan hakları standartlarının oluşumuna ve güçlenmesine katkıda bulunmaktadır. Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi gibi örgütler her yıl çok sayıda karar almaktadır. Bu şekilde ortaya çıkan kurallar genellikle siyasi niteliktedir ve devletlerin insan hakları konusunda yükümlülüklerini ortaya koymaktadır. İnsan hakları ile ilgili bazı uluslararası belgeler ise, yükümlülükler bakımından hükümetlerden ziyade doğrudan kurumlar ya da bireyler yönünden düzenleme yapar. “Etik Kurallar” olarak da adlandırılabilen bu kurallar genelde güvenlik güçleri, ordu personeli, sağlık personeli veya hâkim, savcı gibi yargı mensupları için ortaya konulmuştur. BM, “Tıbbi Etik İlkeleri, İşkence ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele veya Cezaya Karşı Mahkûmları ve Gözaltına Alınanları Korumada Sağlık Personelinin, Özellikle de Doktorların Rolü” vb. adlar altında, çeşitli kurum ya da bireyler yönünden düzenleme yapan çok sayıda etik kural oluşturmuştur.

Yargı Organlarının ve Yargısal Nitelikte Sayılabilecek Organların Kararları

Uluslararası sözleşmelerin uygulamasını denetlemek için çok sayıda denetim mekanizması oluşturulmuştur. Birleşmiş Milletler sisteminde oluşturulan denetim mekanizmaları sonucu ortaya çıkan kararlarla uluslararası standartlar oluşmaktadır. Bu kararlar, bağlayıcılıkları tartışılır olsa da, uluslararası insan hakları hukukuna, özellikle sözleşmelerin nasıl yorumlanması ve uygulanması gerektiğine işaret etmek suretiyle katkıda bulunmaktadır. Yine BM sisteminde ortaya çıkan “Genel Yorumlar” ve Avrupa Sosyal Şartı kapsamında ortaya çıkan “Sonuçlar” bu anlamda oldukça önemlidir. Özellikle genel yo-

2 Sözleşmenin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 27.01.1995 tarihli ve 22184 sayılı *Resmî Gazete*.

3 Sözleşmenin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 10.08.1988 tarihli ve 19895 sayılı *Resmî Gazete*.

rumlar ile sözleşme metinleri güncelleştirilebilmekte ve hatta güncel yorumlarla hakların kapsamı genişleyebilmektedir.

Yukarıda kısaca açıklanan ve yargısal nitelikte olmayan denetim mekanizmaları yanında, Avrupa’da ve Amerika’da ilk kuşak hakların denetimi açısından yargı organları da oluşturulmuştur. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, bu şekilde ortaya çıkmış dünyadaki en etkili denetim mekanizmasıdır. Mahkeme, kuruluşundan bugüne dünyada insan hakları standartlarının gelişiminde oldukça etkili olmuştur.

ULUSLARARASI DENETİM USULLERİ

İnsan hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla kabul edilmiş uluslararası sözleşmeler aracılığıyla, birçok bölgesel ve küresel insan hakları koruma mekanizması oluşmuştur. Başta Birleşmiş Milletler olmak üzere Avrupa Konseyi, Amerikan Devletler Örgütü ve Afrika Birliği gibi hükümetlerarası örgütler kendi yapıları içerisinde bazı denetim ve koruma mekanizmaları oluşturmuştur. Bu kitapta, Türkiye’nin imzaladığı ve taraf olduğu uluslararası sözleşmeler bakımından Birleşmiş Milletler, Uluslararası Çalışma Örgütü, Avrupa Konseyi ve uzun süredir uyum çalışmalarının yürütüldüğü ve ayrımcılık yasağının da bu uyum çalışmalarının bir parçası olduğu AB tarafından getirilen standartlara ve oluşturulan koruma mekanizmalarına değinilecektir.

Aşağıda da görüleceği üzere, Türkiye’nin uluslararası sözleşmeleri onaylama politikası değerlendirildiğinde, ayrımcılık yasağı alanında uluslararası denetim mekanizmalarına başvuru yapılmasını zorlaştıran hususlar göze çarpmaktadır. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin ayrımcılık yasağının kapsamını genişleten 12 No’lu Ek Protokol’ünün Türkiye tarafından onaylanmamış olması, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme’nin ayrımcılık yasağını düzenleyen 26. maddesinin ihlali durumunda İnsan Hakları Komitesi’ne yapılacak bireysel başvuruların sadece Sözleşme ile koruma altına alınan haklarla sınırlı tutulması çabası bunlar arasındadır.

Raporlara Dayalı Denetim

Uluslararası sözleşmelerde öngörülen temel denetim yollarının başında raporlara dayalı denetim gelmektedir. Bazı sözleşmeler bakımından, her taraf devlet sözleşme hükümlerini hayata geçirmek için aldığı yasal, yargısal, idari ve diğer tedbirleri ve kaydedilen gelişmeleri içeren bir raporu, o sözleşme tarafından oluşturulan denetim organına sunmak zorundadır. Bu raporlar “başlangıç raporu”, “dönemsel rapor”, “ek rapor” vb. isimler taşımaktadır.

Sözleşmeler tarafından oluşturulan denetim organları taraf devletlerce sunulan bu raporları inceler, taraf devlet temsilcileri ve sivil toplum kuruluşlarının (STK) katılımları veya gönderdikleri bilgiler ışığında bir değerlendirme yapar. Bu değerlendirme sonucunda, o devletin sözleşmede yer alan hakları ne derece hayata geçirdiğini, eksiklikleri ve tavsiyeleri içeren bir karar alır. Birleşmiş Milletler tarafından kurulan komiteler ve Avrupa Sosyal Haklar Komitesi gibi komiteler, taraf devletlerce sunulan raporları değerlendirmektedir.

STK'ların uluslararası sözleşmeler gereğince devletlerin sundukları raporlara paralel olarak hazırladıkları ve gölge rapor olarak adlandırılan raporlar, komiteler için önemli bir bilgi kaynağı olabilmektedir. Türkiye ile ilgili olarak bugüne kadar Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye Ek Çocukların Silahlı Çatışmalara Dahil Olmaları Konusundaki İhtiyari Protokol⁴ kapsamında sivil toplum kuruluşları tarafından gölge raporlar hazırlanmış ve ilgili komitelere sunulmuştur.⁵

Bireysel veya Toplu Şikâyetlere Dayalı Denetim

Uluslararası sözleşmelerde kabul edilen bir diğer denetim usulü ise bireysel veya toplu şikâyetlere dayalı denetimdir. Sözleşmelerce kurulan denetim organları bu başvuruları incelemekle yetkili kılınmıştır. Bazı sözleşmelerde başvuru gerçek veya tüzel kişilerce bireysel olarak yapılabilirken bazı sözleşmelerde sendikalar ya da STK'lar toplu şikâyet başvurusunda bulunabilmektedir. Bu yola başvurmada bazı usulî şartlar aranmaktadır. Bunlar genel olarak:

- 4 Protokol'ün Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 18.03.2004 tarihli ve 25406 sayılı *Resmî Gazete*.
- 5 Türkiye hakkında Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye Ek Çocukların Silahlı Çatışmalara Dahil Olmaları Konusundaki İhtiyari Protokol kapsamında hazırlanan gölge rapor için bkz. İnsan Hakları Ortak Platformu, <http://www.ihop.org.tr/dosya/cocukadalet/opactr.pdf>; KKAÖS kapsamında hazırlanan örnek gölge raporlar için bkz. Kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, <http://www.kadinininsanhaklari.org/files/2005TCKKadinPlatformu.pdf>; IAOKS kapsamında hazırlanan örnek gölge raporlar için bkz. *European Roma Rights Center* ve Edirne Roman Derneği, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/ngos/ERRC_Turkey_CERD74.pdf, *Minority Rights Group International*, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/ngos/MRGITurkey74.pdf>, *Kurdish Human Rights Project*, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/ngos/KHRPTurkey74.doc>; ESKHS kapsamında hazırlanan örnek gölge raporlar için bkz. STK Koalisyonu, http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/ngos/NGOsJointSubmission_TurkeyWG44.pdf (erişim: 02.11.2010).

- Başvurunun, başvuru yapanın kim olduğu belli edilecek şekilde yazılı olarak yapılması,
- Tüm etkili iç hukuk yollarının tüketilmiş olması, başvuru için belli bir süre öngörülmüşse o süre içinde başvurulması,
- Başvurunun o sözleşmede yer alan haklardan biri veya birkaçının ihlali ile ilgili olması,
- Aynı konuda başka bir uluslararası denetim mekanizmasına başvuru yapılmamış olması,
- Başvuru hakkının kötüye kullanılmaması,
- Sözleşmede yer alan haklardan biri ya da birkaçının ihlalinin taraf devlet sözleşmeye taraf olduktan sonraki bir tarihte gerçekleşmiş olması,
- Aleyhine başvuru yapılan ülkenin o sözleşmeye taraf olması ve ihlal edildiği iddia edilen hak ile ilgili o taraf devletin çekincesinin olmaması.

Bireysel ve toplu şikâyet başvurularında öncelikle başvuruların kabul edilebilir olup olmadıkları incelenir ve başvuru kabul edilebilir bulunursa esasına girilerek başvuru incelenir. Başvuru ile ilgili olarak taraflardan bilgi alınır ve başvuru hakkında karar verilir. Kabul edilebilirliğe ve esasa ilişkin kararlar, kararı alan organ tarafından kamuoyuna açıklanır. Denetimi yapan organ bir komite ise kararları hukuken bağlayıcı olmamakla birlikte etkilidir. Kararı veren organ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi gibi bir mahkeme ise kararlar hukuken bağlayıcıdır ve taraf devletler kararı yerine getirmekle yükümlüdür. Bireysel veya toplu şikâyet başvurusu en etkili denetim yoludur.

Soruşturmaya Dayalı Denetim

Bireysel veya toplu şikâyet başvurusundan farklı olarak, soruşturmaya dayalı denetim yöntemi kişiler tarafından harekete geçirilmez. Soruşturma, bir taraf devletin sözleşmedeki hakları ciddi ve sistematik bir şekilde ihlal ettiği yönünde güvenilir bilgi alındığı durumlarda başlatılabilir. Ancak, bir devlet aleyhinde soruşturma yapılabilmesi, o devletin soruşturma usulünü kabul etmiş olmasına bağlıdır. Süreç başladığında, denetim organları taraf devleti işbirliğine ve konu hakkındaki görüşlerini sunmaya davet eder ve denetim organı kendi üyelerinden birini ya da birkaçını bulguları araştırmak ve bir rapor hazırlamak üzere görevlendirebilir. Denetim organları, taraf devletin izni ile gerekli gördükleri takdirde taraf devlete ziyaretler gerçekleştirebilir. Dene-

tim organları, tüm bulgular incelendikten sonra tespit edilen ihlaller ile bu ihlallerin giderilmesine yönelik görüş ve tavsiyelerini taraf devlete iletir.

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER VE AYRIMCILIK YASAĞI

II. Dünya Savaşı sonrası insan hakları açısından atılım yılları olmuş ve gidecek insan haklarının uluslararası alanda korunması fikri benimsenmiştir. Birleşmiş Milletler Şartı, BM'nin kuruluş sürecinde 26 Haziran 1945 tarihinde kabul edilmiştir.⁶ BM'nin, Genel Kurul, Güvenlik Konseyi, Ekonomik ve Sosyal Konsey, Vesayet Konseyi, Genel Sekreterlik ile Uluslararası Adalet Divanı olmak üzere altı temel organı vardır.

BM Şartı, içerdiği hükümlerde ayrımcılık yasağına da yer vermiştir. Şart'ın 1. maddesinin 3 fıkrası, “Ekonomik, sosyal, fikri ve insani mahiyetteki milletlerarası davaları çözerek ve ırk, cins, dil veya din farkı gözetmeksizin herkesin insan haklarına ve ana hürriyetlerine karşı saygıyı geliştirerek ve teşvik ederek milletlerarası işbirliğini gerçekleştirmek,” ve 13. maddenin 1. fıkrasının b bendi, “Ekonomik, sosyal alanlar ile fikri kültür ve eğitim ve sağlık alanlarında milletlerarası işbirliğini geliştirmek ve ırk, cins, dil veya din farkı gözetmeksizin herkesin insan haklarından ve ana hürriyetlerden faydalanmasını kolaylaştırmak için tetkiklere yol açar ve tavsiyelerde bulunur” ifadelerine yer vermektedir.

BM Şartı'nın insan hakları alanındaki en önemli düzenlemesi, 55. maddede yer alan, “İrk, cins, dil veya din farkı gözetmeksizin herkesin insan haklarına ve ana hürriyetlerine bütün dünyada bilfiil saygı gösterilmesini kolaylaştıracaktır” ifadesidir. Yine 56. maddede yer alan, “Üyeler, 55 nci maddede beyan olunan amaçlara erişmek için gerek beraberce gerek tek başlarına, Teşkilatla işbirliği halinde hareket eylemeyi taahhüt ederler” ifadesi ve “taahhüt” kelimesi devletler açısından yükümlülüğü açıkça ortaya koymaktadır.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi,⁷ 10 Aralık 1948 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir. II. Dünya Savaşı'ndan sonra dünya barışını güvenceye almak üzere kurulan BM'nin kabul ettiği Beyanname, insan hakları ile ilgili ilk uluslararası belgedir. BM İnsan Hakları Komisyonu'nun çalışmaları sonucunda hazırlanan Beyanname, BM Genel

6 Şart'ın Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 24.08.1945 tarihli ve 6092 sayılı *Resmi Gazete*. Şart'ın resmi Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6092.pdf>.

7 Beyanname'nin Resmi Gazete'de yayımlanmasına dair Bakanlar Kurulu Kararı için bkz. 27.05.1949 tarihli ve 7217 sayılı *Resmi Gazete*. Beyanname'nin resmi Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf>.

Kurulu'nda 48 olumlu, 8 çekimsiz oyla kabul edilmiştir. Türkiye, Beyanname'yi 6 Nisan 1949'da kabul etmiştir.

Beyanname, temel insan hak ve özgürlüklerini kapsamak hedefindedir. Bu açıdan tarihsel bir öneme sahiptir ve günümüz koşullarında dahi güncelliğini koruyabilmektedir. Hukuksal açıdan bir yaptırım gücüne sahip değildir. Beyanname, bugüne kadar çok sayıda uluslararası sözleşmenin hazırlanmasına ve hakların hukuken tanınmasına ön ayak olmuştur.

Beyanname'nin 2. maddesinde herkesin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi veya diğer bir görüş, ulusal veya toplumsal köken, mülkiyet, doğum veya diğer bir statü gibi herhangi bir nedenle ayırım gözetilmeksizin, Beyanname'de yer alan haklardan eşit biçimde yararlanmasının güvenceye alınacağı belirtilmiştir.

Her ne kadar Beyanname insan hak ve özgürlüklerinin korunması gerekliliği yönünde BM üyesi devletlerin önemli bir taahhüdünü ifade etse de, bağlayıcılığı olan bir uluslararası belge değil idi. Bu nedenle, bu alanda bağlayıcılığı olan sözleşme niteliğinde belgelere ihtiyaç duyuldu. Ancak, belirtilmelidir ki, bugün Beyanname'nin hükümlerinin çoğunun örf ve adet hukuku haline gelerek, bağlayıcılık kazandığı kabul edilmektedir.

Birleşmiş Milletler çerçevesinde kabul edilen insan hakları sözleşmeleri ile öngörülen insan hakları yükümlülüklerinin hayata geçirilmesini izlemek amacıyla çok sayıda komite oluşturulmuştur. Bu komiteler, kuruluşlarını düzenleyen uluslararası sözleşmenin adı ile anılmaktadır. Bu denetim organları yukarıda belirtilen denetim usullerinin bir veya birkaçını birlikte yerine getirerek işlevlerini gerçekleştirmeye çalışır. Komitelerin vermiş olduğu kararlar mahkeme kararları ile aynı nitelikte değildir ve yargısal benzeri kararlar olarak değerlendirilmektedir.

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme

Sözleşme'nin İlgili Hükümleri

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme⁸ (IAOKS), Birleşmiş Milletler tarafından İnsan Hakları Evren-

8 Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination-ICERD*) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 16.06.2002 tarihli ve 24787 sayılı *Resmî Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/06/20020616.htm> ve Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. <http://www2.ohchr.org/english/law/cerd.htm> (erişim: 20.02.2011).

sel Beyannamesi'nden sonra kabul edilen temel insan hakları sözleşmelerinin ilkidir. 1965 yılında BM'de kabul edilmiştir. Sözleşme, ırklar arasında anlayış ortamını desteklemek ve her türlü ırkçı dışlamadan ve ırk ayrımcılığından arınmış bir uluslararası toplum inşa etmek amacıyla, ırk ayrımcılığının her şekil ve oluşumunu süratle ortadan kaldırmak için gerekli tüm önlemleri almak, tüm ırkçı öğretileri ve uygulamaları önlemek ve bunlar ile mücadele etmek amacını taşımaktadır.

Özel olarak ırk ayrımcılığına yönelik bir sözleşmedir. Sözleşme'nin 1. maddesinde ırk ayrımcılığı "siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacıyla ya da etkisine yönelik ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı her türlü ayırım, dışlama, kısıtlama ya da tercih" olarak tanımlanmaktadır. Bu tanım daha sonra diğer temellerde ayrımcılık tanımları için de yol gösterici olmuştur.

Sözleşme'nin 2. maddesi, ırk ayrımcılığının tasfiye edilmesi için alınacak tedbirleri şöyle sıralamaktadır:

1. Taraf Devletler ırk ayrımcılığını kınar ve uygun her imkanla ve gecikmeden, ırk ayrımcılığının her türünün ortadan kaldırılması ve tüm ırklar arasında bu anlayışın geliştirilmesi politikası izlemeyi üstlenir ve bu amaçla,
 - a) Her Taraf Devlet, bireylere, birey guruplarına ya da kurumlara karşı hiçbir ırk ayrımcılığı eyleminde veya uygulamasında bulunmamayı ve ulusal ya da yerel tüm kamu yetkilileri ile kamu kurumlarının bu yükümlülüğe uygun hareket etmelerini sağlamayı üstlenir.
 - b) Her Taraf Devlet, herhangi bir kişinin veya teşkilatın ırk ayrımcılığını himaye etmemeyi, savunmamayı ve desteklemeyi üstlenir.
 - c) Her Taraf Devlet, yerel ulusal ve hükümet politikalarını gözden geçirmek, nerede bulunursa bulunsun, ırk ayrımcılığı doğuran veya devam ettiren yasaları veya düzenlemeleri değiştirmek, kaldırmak veya geçersiz kılmak amacıyla etkin önlemler alır.
 - d) Her Taraf Devlet, koşullar gerektirdiği takdirde yasal düzenlemeler yapmak dahil, tüm uygun yöntemlerle, herhangi bir birey, grup veya örgüt kaynaklı ırk ayrımcılığını yasaklayacak ve bu tür ayrımcılığa son verecektir.
 - e) Her Taraf Devlet, gerektiğinde, bütünleşme amaçlı örgüt ve hareketler ile ırklar arasındaki engelleri kaldırmaya yönelik diğer araçları teşvik etmeyi, ırkçı bölünmeyi güçlendirebilecek her şeyi caydırmayı üstlenir.
2. Taraf Devletler, koşullar gerektirdiğinde, belli ırk gruplarının veya bunlara mensup bireylerin, insan hakları ve temel özgürlüklerden tamamen ve eşit şekilde yararlanabilmelerini garanti altına almak amacıyla, bu grup-

lar ve bireylerin uygun gelişimlerini ve korunmalarını sağlamak için, sosyal, ekonomik, kültürel ve diğer alanlarda özel ve somut önlemler alınacaktır. Bu önlemler, alınış amaçları gerçekleştirildikten sonra, hiçbir şekilde, farklı ırk grupları için eşit olmayan ve ayrı haklar sağlanması sonucunu doğurmayacaktır.

Sözleşme'nin 3. maddesinde ırksal ayrımcılık ve Apartheid politikaları, 4. maddesinde ırkçı propaganda ve faaliyetler yasaklanmaktadır. Daha kapsamlı bir madde olan 5. maddede ise ırk ayrımcılığının tasfiye edilmesi için, yargı yerleri ve adalet dağıtan her türlü organ önünde eşit muamele görme hakkı; kişi güvenliği hakkı; siyasi haklar; seyahat özgürlüğü; vatandaşlık hakkı; evlenme ve eşini seçme hakkı; tek başına veya başkaları ile birlikte mal ve mülke sahip olma hakkı; miras hakkı; düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkı; fikir ve ifade özgürlüğü hakkı; barışçıl bir biçimde toplanma ve örgütlenme özgürlüğü hakkı; çalışma, işini serbestçe seçme, adil ve elverişli koşullarda çalışma, işsizliğe karşı korunma, eşit işe eşit ücret, adil ve elverişli gelir hakları; sendika kurma ve sendikalara girme hakkı; barınma hakkı; sağlık, tıbbi bakım, sosyal güvenlik ve sosyal hizmetlerden yararlanma hakkı; eğitim ve öğrenim hakkı; kültürel faaliyetlere eşit olarak katılma hakkı; ulaşım araçları, oteller, restoranlar, kafeteryalar, tiyatrolar ve parklar gibi halkın kullanımını için tasarlanmış yerlere ve hizmetlere eşit olarak ulaşma hakkı gibi ekonomik, sosyal ve kültürel hakları düzenler. Sözleşme'nin 6. maddesi ise etkili bir hukuk yoluna başvurma hakkına yer vermektedir.

Sözleşme, Türkiye tarafından 1972 yılında imzalanmış ve 2002 yılında iki beyan ve bir çekince ile (22. madde) onaylanmıştır. 22. maddeye konan çekince, Türkiye'nin taraf olduğu ihtilafların, Uluslararası Adalet Divanı'na sadece kendi rızası ile götürülebilmesi sonucunu doğurur. Sözleşme kapsamında bireysel başvuruda bulunulabilmesi için taraf devletlerin Sözleşme'nin 14. maddesi kapsamında bir beyanda bulunmuş olması gerekmektedir. Türkiye, bu şekilde bir beyanda bulunmamıştır ve bu sebeple Türkiye'den Komite'ye bireysel başvuru yolu kapalıdır.

Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi

Sözleşme'nin 8. maddesi uyarınca, Sözleşme'nin taraf devletler tarafından uygulanmasını denetlemek üzere bağımsız uzmanlardan oluşan Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi⁹ (IAOKK) kurulmuştur. Komite,

9 Committee on the Elimination of Racial Discrimination (ICERD)

Sözleşme’de yer alan haklarla ilgili genel yorum yayımlama, bireysel başvuruları ve devlet başvurularını kabul etme yetkileriyle donatılmıştır.

Taraf devletler, Sözleşme hükümlerinin uygulanmasını sağlamaya ilişkin aldıkları yasal, yargısal, idari ve diğer bütün tedbirleri bildiren bir raporu, ilgili devletler bakımından Sözleşme’nin yürürlüğe girmesinin ardından bir yıl içinde Komite’ye sunmayı taahhüt ederler. Raporlama, bundan sonra her iki yılda bir ve Komite talep ettiği her zaman tekrarlanır. Komite, taraf devletlerden alınan raporlara ve bilgilere dayanarak önerilerini ve genel nitelikteki tavsiyelerini bildirir. Taraf devletlerce sunulan raporlar Komite tarafından değerlendirilir ve taraf devletin Sözleşme’ye uyumuna ilişkin değerlendirmeler “Sonuç Gözlemleri” başlığı altında yayımlanır.

Türkiye Sözleşme kapsamında ilk raporunu 2007 yılında sunmuştur.¹⁰ Rapor 2009 yılı Mart ayında Komite tarafından değerlendirilmiş ve olumlu olarak değerlendirilen konular yanında, önemli eksiklikler de tespit edilmiştir.¹¹ Komite’nin olumlu olarak değerlendirdiği hususlardan bazıları şunlardır: Anayasa değişikliği, Medeni Kanun, Ceza Kanunu ve Dernekler Kanunu’nda mevcut yasal düzenlemeler, hâkim ve savcılar ile diğer kamu görevlilerine yönelik olarak gerçekleştirilen çok sayıda eğitim çalışması, Birleşmiş Milletler Medeniyetler İttifakı Girişimi’ne verilen destek ve etkin katılım, yerinden edilmiş kişilerin köye dönüşleri ile ilgili yürütülen çalışmalar ve Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme’ye¹² taraf olunması. Ancak, Komite’nin Sözleşme’nin gereklerinin yerine getirilmesi bakımından birçok eksiklik tespit ettiği de belirtilmelidir. Komite, uyumsuzluk tespit ettiği konularda, bu uyumsuzluğun giderilmesi için yapılması gerekenlerle ilgili çeşitli tavsiyelerde de bulunmuştur. Bunlar arasında öne çıkan konular olarak şunlar sayılabilir:

- Etnik veya konuşulan diller temelli resmi verilerin bulunmaması, bu sebeple farklı grupların ihtiyaçlarının tespitinin mümkün olmaması, bu grupların TBMM’de, diğer seçilmiş organlarda ve kamu

¹⁰ Türkiye’nin Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi’ne sunduğu birleştirilmiş ilk raporun Türkçe metni için bkz. İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP), *Türkiye ve BM Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi*, Ankara, 2009, s. 1-39, http://ihop.org.tr/dosya/irk/tr_bm-komite.pdf (erişim: 02.11.2009).

¹¹ Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, *Sonuç Gözlemleri: Türkiye*, 24.03.2009, CERD/C/TUR/CO/3, [http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/412/83/PDF/G0941283.pdf](http://daccess-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G09/412/83/PDF/G0941283.pdf?OpenDocument) (02.11.2009). Sonuç Gözlemleri’nin Türkçe çevirisi için bkz. İHOP, a.g.e., s. 54-62.

¹² Sözleşme’nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 08.07.2004 tarihli ve 25516 sayılı *Resmî Gazete*.

- görevlerinde ne derece temsil edildiklerine dair bilginin bulunmaması,
- İç hukukta ırk ayrımcılığının tanımını içeren bir yasal düzenlemenin mevcut olmaması,
 - Sözleşme'nin sadece Lozan Barış Andlaşması kapsamında azınlıklar olarak tanımlanan Ermeni, Rum ve Yahudi topluluklara uygulandığı ve diğer grupların Sözleşme'nin 5. maddesinde belirtilen hak ve özgürlüklerden yararlanma bakımından fiili ayrımcılıkla karşı karşıya olabilecekleri,
 - Romanlara, Kürtlere ve gayrimüslim azınlıklara mensup kişilere yönelik saldırı ve tehdit içeren düşmanca tavrın sürdüğü ve genel olarak kamunun eğitimine, bu tür davranışları önlemeye ve bunlarla mücadele etmeye yönelik adımlar atılması gerektiği,
 - Sözleşme'nin, ırk ayrımcılığına ilişkin alınacak önlemlere dair 4. maddesinin doğrudan doğruya uygulanabilir olması için özel yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği,
 - Türkiye'nin 1951 tarihli Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme¹³ ve 1967 tarihli Protokol'e¹⁴ koyduğu, Avrupa dışındaki devletlerden gelen mültecilere sunulan korumayı azaltan ve onları ayrımcılığa maruz bırakabilecek olan coğrafi çekinceyi kaldırması,
 - Türk Ceza Kanunu'nun 301. maddesinde yapılan değişikliğe ("Türklüğü" ibaresinin "Türk Milleti", "Cumhuriyeti" ibaresinin de "Türkiye Cumhuriyeti Devleti" olarak değiştirilmesi) karşın, yeni maddenin Sözleşme'de yer alan haklarını savunan kimselere karşı uygulanması olasılığının mevcudiyeti,
 - Münferit bazı düzenlemelerin varlığına karşın, Sözleşme'nin 5. maddesi ile koruma altına alınan tüm hakları kapsayan ayrıntılı bir ayrımcılık karşıtı mevzuatın olmaması,
 - Heybeliada'daki Rum Ortodoks Ruhban Okulu'nun açılmasının, el konulmuş mülklerin iadesinin ve bu bağlamda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ilgili tüm kararlarının gecikmeksizin uygulanmasının gerektiği,

¹³ Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 05.09.1961 tarihli ve 10898 sayılı *Resmî Gazete*.

¹⁴ Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Protokol'ün Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 14.10.1968 tarihli ve 13026 sayılı *Resmî Gazete*.

- Roman/Çingene kökenli bireylerin özellikle eğitim, çalışma ve barınma alanlarında maruz kaldığı ayrımcılığın engellenmesi gerektiği,
- Mevzuatta yapılacak diğer değişikliklerle, Türkiye’de konuşulan geleneksel dillerin yaygın eğitim-öğretim sistemi kapsamında öğretilmesi olanağının sağlanması gerektiği,
- Ayrımcılık vakalarında kullanılacak hukuki başvuru yollarının mevcudiyetine karşın bu yollara başvurulmamasının nedenlerinin tespit edilmesi gerektiği,
- Hâkimlerin, savcılarının, avukatların ve polis memurlarının Sözleşme’nin içeriği ve önemi hakkında daha fazla bilgi sahibi olmasını sağlamak için ulusal düzeyde bu kişilerin eğitimine yönelik çabaların artırılması gerektiği,
- Nefret suçları bağlamında ceza kanunlarında ırkçı saikle işlenen suçlar için cezayı ağırlaştırıcı nedenlerin öngörülmesi gerektiği,
- Diğerleri yanında, Sözleşme’de güvence altına alınan hakların da uygulanmasını izleyecek bir ulusal insan hakları kurumunun oluşturulması gerekliliği,
- Bir sonraki dönemsel raporun hazırlık sürecinde, insan haklarının korunması ve özellikle ırk ayrımcılığı alanında çalışan STK’lara mümkün olduğunca danışılması gerektiği.

Taraf devletin Komite’ye bireysel başvuru olanağını kabul etmiş olması halinde, söz konusu devletin egemenliği altında bulunan bireyler, devleti Komite’ye şikâyet edebilirler. Bireysel başvuru olanağını kabul beyanında bulunan taraf devlet, kendi ulusal hukuk düzeni içinde, bu Sözleşme’de yer alan hakların ihlal edilmesinden mağdur olduğunu iddia eden ve tüm iç hukuk yollarını tüketmiş bulunan kişilerin ve kişi gruplarının yaptıkları başvuruları almak ve incelemekle yetkili olan bir kuruluş kurabilir veya bir kuruluşuna bu yetkiyi verebilir. Bu kuruluşa yapılan başvurudan tatmin edici bir sonuç alınmazsa, altı ay içinde Komite’ye başvuruda bulunulabilir. Bundan sonra usul ve başvurunun sonucu, İnsan Hakları Komitesi’ne yapılan başvuruya benzerdir. Türkiye, Komite’nin bireysel başvuruları inceleme yetkisini tanımamıştır.

Sözleşme ile devlet başvurusu yolu da tanınmıştır ve bu usul devletlerin İnsan Hakları Komitesi’ne yaptığı şikâyetlerin ele alınışı ile benzer bir usulle işlemektedir.

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Sözleşme'nin İlgili Hükümleri

Birinci kuşak hakları düzenleyen ve Birleşmiş Milletler tarafından etkili bir koruma mekanizması oluşturan Sözleşme, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'dir¹⁵ (MSHS). Sözleşme'nin 2. maddesi ayrımcılığı Sözleşme'de korunan haklarla sınırlı olarak yasaklarken, 26. maddesi yasalar önünde eşitliği ve ayrımcılığa uğramama hakkını ortaya koyar. Başka bir ifadeyle, Sözleşme'de koruma altına alınmamış olsa dahi, ulusal mevzuatın düzenlediği her hak bakımından ayrımcılık, 26. madde kapsamında yasaklanmıştır. Sözleşme'nin 3. maddesi kadın ve erkeğin medeni ve siyasi haklar açısından eşitliğini ifade ederken, 4. madde hakların sınırlandırıldığı durumlara ilişkin ayrımcılık yasağını, 23. madde evlilik kapsamında eşler arasında eşitliği, 24. madde çocuklara ilişkin ayrımcılık yasağını, 25. madde seçme ve seçilme hakkında eşitliği, 27. madde azınlık hakları kapsamında din, dil ve kültürel haklarda eşitliği ortaya koymaktadır.

Sözleşme'ye ek olarak bugüne kadar iki ihtiyari protokol kabul edilmiştir. Bu protokoller, İnsan Hakları Komitesi'ne bireysel başvuru yolunu düzenleyen Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmeye Ek İhtiyari Protokol¹⁶ ile Ölüm Cezasının Kaldırılmasını Amaçlayan, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'ye Ek İkinci İhtiyari Protokol'dür.¹⁷

Türkiye Sözleşme'ye 2003 yılında, Ek İhtiyari Protokol'e (birinci protokol) ise 2006 yılında taraf olmuş ve Sözleşme'nin onaylanması sırasında etnik, dini ve dilsel azınlıklara ilişkin 27. maddeye çekince koymuştur. Dolayısıyla, etnik, dini ve dilsel azınlıkların kendi kültürlerinden yararlanma, kendi dinlerini öğretme ve uygulama ve kendi dillerini kullanma haklarının kapsamını sınırlandırılmıştır. Söz konusu çekince, bu hakların, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası ve Lozan Barış Andlaşması'nın ilgili hükümlerine uygun olarak yorumlanmasını ve uygulanmasını öngörmektedir.

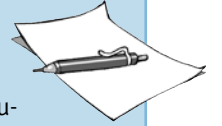
¹⁵ Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin (*International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR*) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 21.07.2003 tarihli ve 25175 sayılı *Resmi Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030721.htm> ve Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. <http://www2.ohchr.org/english/law/ccpr.htm> (erişim: 20.02.2011).

¹⁶ Protokol'ün Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 05.08.2006 tarihli ve 26250 sayılı *Resmi Gazete*.

¹⁷ Protokol'ün Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 27.12.2005 tarihli ve 26036 sayılı *Resmi Gazete*.

Türkiye, Ek İhtiyari Protokol'e taraf olurken, yasalar önünde eşitlik ve ayrımcılık yasağına yer veren 26. madde ile ilgili başvurularda, sadece Sözleşme'de yer verilen haklara ilişkin başvuruları tanıyacağını belirtmiştir. Bunun anlamı, MSHS bağlamında Türkiye'den yapılacak başvurularda ayrımcılık yasağının sadece birinci kuşak haklarla sınırlandırıldığı ve Sözleşme'de düzenlenmeyen ekonomik, sosyal ve kültürel haklar açısından ayrımcılık yasağını düzenleyen 26. maddeye dayalı bir şikâyette bulunmanın mümkün olmadığıdır. Ancak, Sözleşme'nin uygulanmasını denetlemekle yetkili İnsan Hakları Komitesi'nin, Sözleşme'ye ve Ek İhtiyari Protokol'e ilişkin olarak sunulan çekincelerle ilgili 24 No'lu Genel Yorumu'na bakıldığında, Komite'nin bu tür çekinceleri geçerli bulmadığı görülmektedir. Söz konusu Genel Yorum'a göre, eğer bir devlet Sözleşme'ye taraf olurken bir hükme çekince koymadıysa, daha sonra Ek İhtiyari Protokol'e taraf olurken, o hükmü Komite denetiminden çıkartmak üzere çekince koyamaz. Bu halde, Türkiye Sözleşme'ye taraf olurken 26. maddeye çekince koymadığından, Ek İhtiyari Protokol'e taraf olurken 26. maddenin denetim kapsamını sınırlamak üzere koyduğu çekince geçersizdir. Bu nedenle de, MSHS kapsamında olmayan, ancak ulusal mevzuat tarafından koruma altına alınmış her hak (örneğin, çalışma hakkı, sosyal güvenlik hakkı, sağlık hakkı vs.) bakımından da, İnsan Hakları Komitesi'ne ayrımcılık yapıldığı iddiası ile başvurmak mümkündür.

Zwaan-de Vries v. Hollanda



İnsan Hakları Komitesi, Hollanda'ya karşı yapılmış bir başvuruda, uzun süren tartışmalardan sonra, 9 Nisan 1987 tarihli kararında Sözleşme'nin 26. maddesinde belirtilen ayrımcılık yasağının ekonomik, sosyal ve kültürel hakların korunması noktasında da geçerli olduğunu belirtmiştir. Komite, "... Komite tespitlerine, 26. maddenin işlevinin 2. maddede öngörülmüş olan güvenceleri bir kez daha yinelenmekten ibaret olmadığını belirterek başlamaktadır. ... 26. madde yasal düzenleme ile ayrımcılığın yasaklanmasını şart koşmakla beraber, mevzuatla yapılacak düzenlemeye ilişkin bir yükümlülük barındırmamaktadır. Bu nedenle, örneğin herhangi bir devletin sosyal güvenliğe ilişkin bir yasal düzenleme getirmesini şart koşamaz. Ancak, bir devletin kendi egemen iktidarını kullanarak böyle bir dü-

zenleme getirmesi halinde, bu düzenleme Sözleşme'nin 26. maddesiyle uyumlu olmak zorundadır...” diyerek 26. maddenin hukuken tanınmış tüm haklarda ayrımcılığı yasakladığını ortaya koymuştur. Komite bu kararında, Sözleşme'nin 26. maddesi her ne kadar bir devleti sosyal güvenlik hakkını gerçekleştirmek için zorlamasa da, bu hak bir kere gerçekleştirildikten sonra taraf devletin bu konuda ayrımcılık yapamayacağını ifade etmiştir. Bu vakada Komite, sosyal güvenlik hakkı açısından evli kadın-evli olmayan kadın ayrımı yapılmasının ayrımcılık teşkil ettiğine karar vermiştir. Karardan önce Hollanda'nın söz konusu yasayı değiştirmesi üzerine, Hollanda'ya başvurucuya uygun bir tazminat ödemeye davet etmiştir.

İnsan Hakları Komitesi Kararı, *Zwaan-de Vries v. Hollanda*, Başvuru no: 182/1984, Karar tarihi: 09.04.1987, CCPR/C/29/D/182/1984, para. 12.2, 12.3, 12.4, Raija Hanski ve Martin Scheinin (editörler), *İnsan Hakları Komitesi Emsal Kararları*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005, s. 461-462.

Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi

Sözleşme'nin, Sözleşme'ye taraf devletler tarafından uygulanmasını denetlemek üzere bağımsız uzmanlardan oluşan İnsan Hakları Komitesi (İHK)¹⁸ kurulmuştur. Komite, Sözleşme'de yer alan haklarla ilgili genel yorum yayımlama, bireysel başvuruları ve devlet başvurularını kabul etme yetkisi ile donatılmıştır. Sözleşme'ye taraf olan devletler, Sözleşme'de tanınan hakları uygulamaya geçirmek ve bu hakların kullanılmasında ilerleme sağlamak için aldıkları tedbirler hakkında Komite'ye raporlar sunarlar. Bu raporlar, Sözleşme'nin ilgili taraf devletler bakımından yürürlüğe girmesinden itibaren bir yıl içinde ve daha sonra da beş yılda bir verilir.

Taraf devletlerce sunulan raporlar Komite tarafından değerlendirilir ve taraf devletin Sözleşme'ye uyumuna ilişkin değerlendirmeler “Sonuç Gözlemleri” başlığı altında yayımlanır. Sözleşme gereği Türkiye dönemsel rapor sunma yükümlülüğü altındadır. Ancak İHK'ye sunması gereken dönemsel raporlarından ilkini, üzerinden altı yılı aşkın bir süre geçmesine karşın henüz sunmamıştır.

Komite'nin taraf devlet başvurusu yetkisini tanıyan bir taraf devlet, her zaman başka bir taraf devletin kendi aleyhine bu Sözleşme ile üstlendiği yükümlülükleri yerine getirmede biçimindeki iddiaları kapsayan şikâyetleri-

¹⁸ *Human Rights Committee (CCPR)*

ni Komite'ye gönderebilir. Taraf devletlerden birinin, bir diğer taraf devletin Sözleşme hükümlerini uygulamadığını iddia etmesi halinde, öncelikle yazılı bir bildirimle taraf devlete başvurması gerekir. Şikâyeti alan devlet, üç ay içinde, durumu izah eden bir açıklama veya başka bir yazılı cevap gönderir. Eğer durum, altı ay içinde her iki taraf devleti tatmin edici şekilde düzeltilmezse, şikâyetçi taraf devlet konuyu Komite'nin önüne götürme hakkına sahiptir. Komite, Sözleşme'de tanınan insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı esasına göre dostane çözüm sağlanması amacıyla taraf devletlere yardım eder ve bir hakem kurulu tayin eder. Komite, ihbarı aldığı tarihten itibaren 12 ay içinde bir rapor hazırlar. Bu duruma devlet başvurusu adı verilmektedir ve bugüne kadar Sözleşme bağlamında uygulaması olmamıştır.

Ek İhtiyari Protokol'ü onaylayan taraf devletin egemenlik yetkisi altında bulunan bireyler, Sözleşme'de korunan haklarının ihlal edildiği iddiasıyla, Komite'ye yazılı başvuruda bulunabilirler. Bunun için önce iç hukuk yollarının tüketilmesi gerekir. Komite başvuruyu şikâyet edilen devlete gönderir. Devlet, altı ay içinde Komite'ye bilgi verir. Komite, görüşünü ilgili devlete ve başvurucuya gönderir. Türkiye, Ek İhtiyari Protokol'e taraf olduğundan, Türkiye aleyhine, Sözleşme'de korunan hak ve özgürlüklerin ihlal edildiği veya ayrımcılık yapıldığı iddiasıyla bireysel başvuru yapılabilmektedir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Sözleşme'nin İlgili Hükümleri

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme¹⁹ (ESKHS), ekonomik, sosyal ve kültürel haklar alanında temel belge niteliğindedir. Sözleşme kapsamında yakın tarihlerde bireysel başvuru yolunu açacak bir Ek İhtiyari Protokol kabul edilmiş, ancak bu Protokol henüz hiçbir devlet bakımından yürürlüğe girmemiştir. Sözleşme, Türkiye tarafından 2003 yılında onaylanmıştır. Ek Protokol ise henüz imzalanmamış ve onaylanmamıştır. Bu Sözleşme'de başta ayrımcılığı genel olarak düzenleyen 2. madde olmak üzere, kadın erkek eşitliğinin ekonomik, sosyal ve kültürel haklar açısından da vurgulandığı 3. madde, eşit işe eşit ücret ilkesinin düzenlendiği 7. maddenin 4. fıkrası, eğitim hakkının düzenlendiği 13. madde ayrımcılığı yasakla-

¹⁹ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights* - ICESCR) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 11.08.2003 tarihli ve 25196 sayılı *Resmî Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm> ve Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. <http://www2.ohchr.org/english/law/cescr.htm> (erişim: 20.02.2011).

maktadır. Türkiye, Sözleşme'nin onaylanması sırasında eğitim hakkına ilişkin 13. maddenin 3. ve 4. fıkralarına çekince koymuştur. Bu çekinceyle, ebeveynlerin çocuklarına devlet okulları dışında okul seçme hakkı ile inançlarına uygun dini ve ahlaki eğitim verme hakkının kapsamı sınırlandırılmıştır.

Sosyal haklar konusunda uluslararası alanda temel sözleşme olan ESKHS'nin 2. maddesinde, taraf devletlerin, Sözleşme'de koruma altına alınan hakların ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanmasının güvence altına alması gereği ifade edilmiştir.

ESKHS'nin taraf devletlerce uygulanmasını denetlemek üzere oluşturulan Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 2009 yılında ayrımcılık konulu 20 No'lu Genel Yorum'u yayımlamıştır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklarda Ayrımcılık Yasağı başlığını taşıyan Genel Yorum, Sözleşme'nin 2. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağına açıklık getirmek, hangi temellerde ayrımcılığın yasaklandığını ortaya koymak, taraf devletlerin bu anlamda yükümlülüklerine açıklık getirmek ve ulusal düzeyde bu yükümlülüklerin uygulanmasını sağlamak amacıyla taşır. Bu çerçevede Genel Yorum'da, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarına, Sözleşme'de yer alan "ya da başka bir statü bakımından" ifadesinin esnekliği ve hangi temelleri kapsayabileceğine, konuyla ilgili örnek vakalara ve bir dizi alanda taraf devletlerin yükümlülüklerine yer verilmiştir.²⁰

Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi

Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konsey'in 1985 yılında aldığı kararla Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi²¹ (ESKHK) kurulmuştur. On sekiz bağımsız uzmandan oluşan Komite, Sözleşme'de yer alan haklarla ilgili genel yorum yayımlama yetkisi ile donatılmıştır. Komite'ye bireysel başvuru yolu öngören bir ihtiyari protokol kabul edilmişse de söz konusu Protokol henüz yürürlüğe girmemiş durumdadır.

Sözleşme'nin 16. maddesine göre, Sözleşme'ye taraf olan devletler, Sözleşme'nin yürürlüğe girmesinden itibaren iki yıl içinde, Sözleşme'de tanıyan hakların yerine getirilmesi için kabul ettikleri ve geliştirdikleri tedbirler hakkında Komite'ye rapor sunmakla yükümlüdürler. Taraf devletlerce sunu-

²⁰ Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, *20 No'lu Genel Yorum*, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20.doc> (erişim: 02.11.2009)

²¹ *Committee on Economic, Social and Cultural Rights* (CESCR)

lan raporlar Komite tarafından değerlendirilir ve taraf devletin Sözleşme'ye uyumuna ilişkin değerlendirmeler "Sonuç Gözlemleri" başlığı altında yayınlanır. Türkiye, Sözleşme kapsamında ilk raporunu 2008 yılında sunmuştur ve bu rapora dair değerlendirme 2011 yılı Mayıs ayında gerçekleştirilecektir.

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

Sözleşme'nin İlgili Hükümleri

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi²² (KKAÖS), Birleşmiş Milletler tarafından kadın hakları alanında kabul edilen temel sözleşmedir. Sözleşme, BM'de 1979 yılında kabul edilmiştir. İster devlet ister özel şahıslar tarafından olsun, kadınlara karşı yapılan her türden ayrımcılığı ortadan kaldırmayı amaçlayan ve kadınlara yönelik ayrımcılığı bir insan hakları sorunu olarak gören bağlayıcı ilk uluslararası belgedir.

Sözleşme'nin 1. maddesinde kadınlara karşı ayrımcılık, "...kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama" olarak tanımlanmıştır. Sözleşme kapsamında düzenlenen diğer konular şunlardır: Devletin ayrımcılıkla mücadele için geliştireceği politikalar; temel hak ve özgürlüklerin korunması; geçici ve özel önlemler; ayrımcı önyargı, gelenek ve uygulamaların ortadan kaldırılması; kadın ticaretinin engellenmesi ve fuhuş yolu ile istismara son verilmesi; siyasi ve sosyal yaşama katılım; temsilde eşitlik; uyrukluk kazanmada eşitlik; eğitimde ayrımcılık yasağı; istihdamda ayrımcılık yasağı; sağlık hakkı ve ayrımcılık yasağı; ekonomik ve sosyal yaşamda ayrımcılık yasağı; kırsal kesimde yaşayan kadınların hakları; hukuki koruma ve eşit yasal haklar; evlilik ve aile hayatı.

Sözleşme'nin taraf devletlerce uygulanmasını izlemek üzere kurulan Komite, denetim görevini çeşitli araçlarla yerine getirir. Bunlardan ilki, taraf devletlerin Sözleşme'den kaynaklanan yükümlülüklerini nasıl yerine getirdiklerini ortaya koymak üzere Komite'ye sundukları raporlara ilişkin incelemelerdir.

²² Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women - CEDAW*) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 14.10.1985 tarihli ve 18898 sayılı *Resmî Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi için <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf> ve Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. <http://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/text/econvention.htm> (20.02.2011).

Sözleşme'ye ek bir ihtiyari protokol ile Komite'ye bireysel başvuru yolu öngörülmüştür. Ek İhtiyari Protokol 1999 yılında BM'de kabul edilmiştir. Türkiye Sözleşme'ye 1985 yılında, Ek Protokol'e²³ ise 2002 yılında taraf olmuştur.

Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi

Sözleşme'nin 17. maddesi, denetim organı olarak Kadınlara Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'nin²⁴ kurulmasını öngörmüştür. Komite, daha önce incelenen denetim mekanizmalarına benzer şekilde çalışma yapmaktadır. Komite, taraf devlet raporlarının ve bireysel başvuruların incelenmesi yolu ile denetim yapar. Komite ayrıca genel tavsiyeler yayımlayabilmektedir.

2000 yılında yürürlüğe giren İhtiyari Protokol, Sözleşme'nin ihlal edildiği iddiası ile Komite'ye başvurabilme olanağını getirmektedir. Başvuru sonucunda tazminata hükmedilemez, ancak taraf devlete ihlali nasıl giderebileceği yönünde tavsiyede bulunulur. Bu Protokol'e göre, Komite bir taraf devletin Sözleşme'yi sistematik ve ağır biçimde ihlal etmesi halinde, kendiliğinden harekete geçerek inceleme yetkisini de kullanabilir. Taraf devletin işbirliği yaptığı durumda, taraf devlet ziyaret edilerek incelemede bulunabilir. Bu incelemeler ve taraf devletten alınan bilgiler sonucunda bir rapor hazırlanmaktadır.

Türkiye'nin Sözleşme'nin denetim organı olarak kurulan Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne bugüne dek sunmuş olduğu dört rapor sırasıyla 1990, 1997, 2005 ve 2010 yıllarında Komite tarafından ele alınmıştır.²⁵ Diğer hususlar yanında Komite, kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesinin uygulanmasını denetleyecek bir mekanizmanın eksikliğini tespit etmiş, resmi raporda ileri sürülen "ayrımcılığın Türklerin mizacına yabancı olduğu" iddiasını tatmin edici bulmamış, kadın haklarına dair ilgisizliğin sadece dilsel problemlerle açıklanmasını yetersiz bulmuştur.

²³ Protokol'ün Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 18.09.2002 tarihli ve 24880 sayılı *Resmî Gazete*.

²⁴ *Committee on the Elimination of Discrimination against Women (CEDAW)*

²⁵ Türkiye'nin Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi'ne sunduğu ülke raporlarının Türkçe metinleri için bkz. http://www.ksgm.gov.tr/uluslararası_Belgeler_cedaw.php, raporların İngilizce metinleri için bkz. <http://www.bayefsky.com/docs.php/area/reports/state/176/node/3/treaty/cedaw/opt/0>, Komite'nin sonuç gözlemleri için bkz. <http://www.bayefsky.com/docs.php/area/conclobs/state/176/node/4/treaty/cedaw/opt/0>, Komite tarafından 2010 yılında ele alınan Türkiye'nin 6. Periyodik Ülke Raporu ve buna dair gölge raporlar için bkz. <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/cedaws46.htm> ve bu rapora ilişkin sonuç gözlemlerinin Türkçesi için bkz. http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/CEDAW_sonuc_gozlemler.doc (erişim:02.02.2011).

Komite ayrıca Sözleşme kapsamındaki bütün alanlarda, özellikle de kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar, etnik azınlıklar gibi mağdur olma potansiyeli taşıyan kadınlar açısından ulusal mekanizmalar ve ilgili bakanlıkların bütüncül ve sistematik yaklaşımlarının bulunmamasından endişe duyduğunu belirtmiştir. Komite, çoklu ayrımcılığa uğrayan Kürt kadınlarının durumlarının iyileştirilmesi ile ilgili hiçbir özel önlem alınmamasından derin üzüntü duyduğunu da ifade etmiştir.

Komite yine azınlıklara mensup kadınların durumlarının acilen denetlenmesini ve Sözleşme tarafından garanti altına alınan tüm yasal hakların güvence altına alınmasına yönelik sistematik çalışmaların yapılmasını tavsiye etmiştir. Sözleşme'nin 1. maddesi gereğince kadına karşı ayrımcılığın açık bir tanımının yapılmamış olması, Komite için ayrıca bir endişe kaynağı oluşturmuştur. Komite, anadili Türkçe olmayan kadınların ve kız çocuklarının eğitime erişim ve eğitimde başarıları açısından çoklu ayrımcılık biçimleriyle yüz yüze kaldıklarını belirtmiştir. Komite ayrıca, okullarda ve üniversitelerde mevcut başörtüsü yasağının kız çocukları ve kadınlar üzerindeki etkileriyle ilgili sayısal ve niteliksel bir araştırma bulunmaması konusunda endişe duyduğunu ifade etmiştir.

Komite Türkiye'ye, kadına yönelik şiddetle ilgili daha kapsamlı önlemler almaya öncelik vermesini ve eğitim, istihdam, sağlık, siyasi hayat ve kamu hayatı alanlarında başörtüsü takılmasına ilişkin yasağın etkilerini değerlendirmek amacıyla çalışmalar düzenlemesini tavsiye etmiştir. Bu tavsiyelerle bağlantılı olarak Komite Türkiye'den, kadına yönelik şiddetin ve başörtüsü takılmasına ilişkin yasağın etkilerine ve bu konularda alınan önlemlere ilişkin iki yıl içerisinde yazılı bilgi sunmasını talep etmiştir.

Çocuk Haklarına Dair Sözleşme

Sözleşme'nin İlgili Hükümleri

Çocuk Haklarına Dair Sözleşme²⁶ (ÇHS), Birleşmiş Milletler tarafından çocuk hakları alanında kabul edilmiş temel insan hakları sözleşmesidir. BM'de 1989 yılında kabul edilmiştir. Sözleşme ile kanuna göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, 18 yaşına kadar her insan çocuk olarak kabul

26 Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin (*Convention on the Rights of the Child - CRC*) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 27.01.1995 tarihli ve 22184 sayılı *Resmî Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf> ve Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. <http://www2.ohchr.org/english/law/crc.htm> (erişim: 02.02.2011).

edilmiştir. Sözleşme'nin 2. maddesi ayrımcılık yasağına yer vermektedir. Bu maddeye göre “Taraflar Devletler, bu Sözleşmede yazılı olan hakları kendi yetkileri altında bulunan her çocuğa, kendilerinin, ana babalarının veya yasal vasilerinin sahip oldukları, ırk, renk, cinsiyet, dil, siyasal ya da başka düşünceler, ulusal, etnik ve sosyal köken, mülkiyet, sakatlık, doğuş ve diğer statüler nedeniyle hiçbir ayırım gözetmeksizin tanır ve taahhüt eder.” Sözleşme'ye ek olarak bugüne kadar iki ek ihtiyari protokol kabul edilmiştir.

Türkiye, Sözleşme'yi 1990 yılında imzalamış ve 1995 yılında onaylamıştır. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye Ek Çocuk Satışı, Çocuk Fahişeliği ve Çocuk Pornografisi ile İlgili İhtiyari Protokol'ü²⁷ 2002 yılında, Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye Ek Çocukların Silahlı Çatışmalara Dâhil Olmaları Konusundaki İhtiyari Protokol'ü²⁸ ise 2004 yılında onaylamıştır. Türkiye'nin Sözleşme'ye koyduğu çekince beyanı şöyledir: “Türkiye Cumhuriyeti Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'nin 17, 29 ve 30. maddeleri hükümlerini T.C. Anayasası ve 24 Temmuz 1923 tarihli Lozan Andlaşması hükümlerine ve ruhuna uygun olarak yorumlama hakkını saklı tutmaktadır.” Sözleşme, çocuk hakları bağlamında ayrımcılığı 2. maddede yasaklar. Sözleşme'nin 17. maddenin d. fıkrasında ve 30. maddesinde, azınlık gruplarına mensup çocukların çeşitli kültürel hakları düzenlenmiştir. Ancak Türkiye bu iki maddeye de çekince koymuştur.

Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi

Taraflar devletlerin bu Sözleşme ile üstlendikleri yükümlülükleri yerine getirme konusunda kaydettikleri ilerlemeleri incelemek amacıyla, bağımsız uzmanlardan oluşan Çocuk Hakları Komitesi²⁹ kurulmuştur. Komite, Sözleşme'de yer alan haklarla ilgili genel yorum yayımlama yetkisi ile donatılmıştır.

Taraflar devletler, Sözleşme yürürlüğe girdikten sonra iki yıl içinde, daha sonra ise her beş yıl içinde, Komite'ye rapor sunar. Bundan sonra izlenen usul, diğer denetim mekanizmalarının uyguladıklarına benzerdir. Taraflar devletlerce sunulan raporlar Komite tarafından değerlendirilir ve taraflar devletin Sözleşme'ye uyumuna ilişkin değerlendirmeler “Sonuç Gözlemleri” başlığı altında yayımlanır.

²⁷ Protokol'ün Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 28.06.2002 tarihli ve 24799 sayılı *Resmi Gazete*.

²⁸ Protokol'ün Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 18.03.2004 tarihli ve 25406 sayılı *Resmi Gazete*.

²⁹ *Committee on the Rights of the Child* (CRC)

Türkiye'nin Komite'ye sunduğu ilk ülke raporuna ilişkin Komite'nin 2001 yılında açıkladığı sonuç gözlemlerinde, 1923 Lozan Barış Andlaşması kapsamında tanınmayan azınlık gruplarına dâhil çocukların yeterli şekilde eğitim ve sağlık hizmetlerine erişimleri bağlamında ayrımcılık yasağının tam olarak uygulanmamasından dolayı endişelerini ifade etmiştir. Bu çerçevede özellikle Kürt kökenli çocuklar, mülteci ve sığınmacı çocuklar, yerinden edilmiş çocuklar ve güneydoğu ve kırsal bölgelerde yaşayan çocuklardan söz edilmiştir. Komite Türkiye'ye ayrımcılığın önlenmesi ve ayrımcılıkla mücadele için uygun önlemlerin alınmasını tavsiye etmiştir. Ayrıca tüm çocukların, özellikle de yukarıda belirtilen mağdur olma potansiyeli taşıyan gruplara mensup çocukların, maruz kaldıkları her türlü ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik kapsamlı stratejiler geliştirilmesi için uygun ayrıştırmış verilerin toplanmasını tavsiye etmiştir.

Ayrıca Komite, ayrımcılıkla mücadelenin etkisinin artırılması için Türkiye'nin Sözleşme'ye koyduğu mevcut çekincelerin geri alınması gerektiğini belirtmiştir. Çocuk Hakları Komitesi, Türkiye'nin sunduğu ilk rapora ilişkin sonuç gözlemlerinde bu yönde kaygılarını dile getirmiş, çekincelerin, ayrımcılık yasağının kapsamını daraltması nedeniyle kaygılarını ifade etmiştir.³⁰ Türkiye, ikinci ve üçüncü periyodik ülke raporunu birleştirerek Komite'ye sunmuştur.³¹

Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme

Sözleşme'nin İlgili Hükümleri

Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme,³² Birleşmiş Milletler tarafından göçmen işçiler ve aile fertlerinin hakları alanında kabul edilmiş temel insan hakları sözleşmesidir. BM'de 1990 yılında kabul edilmiştir. Sözleşme'nin 1. maddesinde

³⁰ Çocuk Hakları Komitesi, *Sonuç Gözlemleri: Türkiye*, 09.07.2001, CRC/C/15/Add.152, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/CRC.C.15.Add.152.En](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/CRC.C.15.Add.152.En) (erişim: 02.11.2009).

³¹ Birleştirilmiş rapor için bkz. http://www.cocukhaklariizleme.org/wp-content/uploads/CocukHaklariGelisimRaporu_2-3_tr.pdf (erişim: 02.02.2011).

³² Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme'nin (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families - ICRMW*) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 08.07.2004 tarihli ve 25516 sayılı *Resmî Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040708.htm> ve Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. <http://www2.ohchr.org/english/law/cmw.htm> (erişim: 02.02.2011).

Sözleşme'nin, belirtilen istisnalar haricinde cinsiyet, ırk, renk, dil, din veya inanç, siyasal veya diğer görüş, milli, etnik veya sosyal köken, tabiiyet, yaş, ekonomik durum, mülkiyet, medeni hal, doğum veya diğer statüler açısından hiçbir farklılık gözetilmeksizin, tüm göçmen işçilere ve ailelerine uygulanacağı belirtilmiştir. Sözleşme'nin 7. maddesinde ise Sözleşme'ye taraf devletlerin, kendi ülkeleri içinde yaşayan veya yasal yetki alanına giren tüm göçmen işçilere ve aile fertlerine cinsiyet, ırk, renk, dil, din veya inanç, siyasal veya diğer görüşler, milli, etnik veya sosyal köken, vatandaşlık, yaş, ekonomik durum, mülkiyet, medeni durum, doğum veya diğer statüler gibi nedenlerle hiçbir ayrımcılık yapmaksızın Sözleşme'de öngörülen haklara saygı göstermeyi ve uygulamayı taahhüt edecekleri vurgulanmıştır.

Türkiye Sözleşme'yi 1999 yılında imzalamış ve 2004 yılında onaylamıştır. Türkiye, Sözleşme'nin yabancıların gayrimenkul edinmeleri, yabancıların sendika kurucusu olmaları, göçmen işçilerin çocuklarının anadillerini ve kültürlerini öğrenebilmeleri, göçmen işçiler ve aile fertlerinin gümrük harç ve vergilerinden muafiyeti konularındaki düzenlemelerine ilişkin çekince ve beyanlarda bulunmuştur.

Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi

Taraf devletlerin bu Sözleşme ile üstlendikleri yükümlülükleri yerine getirme konusunda kaydettikleri ilerlemeleri incelemek amacıyla, bağımsız uzmanlardan oluşan Göçmen İşçiler ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunması Komitesi³³ kurulmuştur. Komite 2004 yılından bu yana çalışmalarını sürdürmektedir. Komite'nin, Sözleşme'de yer alan haklarla ilgili genel yorum yayımlama yetkisi mevcuttur.

Taraf devletler, Sözleşme yürürlüğe girdikten sonra bir yıl içinde, daha sonra ise her beş yıl içinde, Komite'ye rapor sunar. Bundan sonra izlenen usul, diğer denetim mekanizmalarının uyguladıklarına benzerdir. Taraf devletlerce Komite'ye sunulan raporlar Komite tarafından değerlendirilir ve Sözleşme'ye uyuma ilişkin değerlendirmeler "Sonuç Gözlemleri" başlığı altında yayımlanır.

Komite'ye bireysel başvuru yapılması da mümkündür. Bu yol Sözleşme'ye taraf olan devletlerden on tanesinin Sözleşme'nin 77. maddesi gereği bireysel başvuru yolunu tanımasıyla yürürlüğe girecektir. Henüz bu usulü tanıyan sadece iki taraf devlet bulunmaktadır. Türkiye Sözleşme'ye taraf olur-

33 *Committee on Migrant Workers (CMW)*

ken yaptığı beyanla Sözleşme'nin uygulanmasının denetlenmesi amacıyla oluşturulacak olan Komite'nin yetkisini ileri bir zamanda tanıyacağını ifade etmiştir.

Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme

Sözleşme'nin İlgili Hükümleri

Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme,³⁴ Birleşmiş Milletler tarafından engelli hakları alanında kabul edilen temel sözleşmedir. BM'de 2006 yılında kabul edilmiştir. Sözleşme'nin amacı 1. maddesinde “engellilerin tüm insan hak ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını teşvik ve temin etmek ve insanlık onurlarına saygıyı güçlendirmek” olarak belirtilmiştir. Sözleşme'nin 1. maddesinde engelli tanımına da yer verilmiştir. Ancak, söz konusu tanım Türkçeye çevrilirken, orijinal metinde yer alan bazı ifadeler atlanmıştır; başka bir ifade ile eksik çeviri yapılmıştır. Resmi Türkçe çeviriye göre, engelliler “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 kişiler”dir. Oysa orijinal İngilizce metne bakıldığında, tanım şu şekildedir: “Engelli kişiler, *diğerleri yanında, çeşitli engellerle etkileşerek*³⁵ kişinin diğerleriyle eşit bir şekilde topluma tam ve etkili şekilde katılmasını engelleyen uzun süreli fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşal sakatlığı olan kişileri de kapsar”. Şu halde, Sözleşme'nin eksik Türkçe resmi çevirisine göre, engelliliği doğuran unsurlar münhasıran engelli bireyin niteliklerinden kaynaklanmaktadır. Oysa Sözleşme'nin ruhu nu da yansıtan orijinal metinde yer alan tanıma göre, engellilik kişinin kendi nitelikleriyle, bu nitelikleri göz ardı ederek oluşturulmuş dış engellerin birleşmesinden doğmaktadır.

Sözleşme'nin 2. maddesinde engellilere yönelik ayrımcılığın tanımı yapılmıştır. Engelliliğe yönelik 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, dış-

34 Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities - CRPD*) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 14.07.2009 tarihli ve 27288 sayılı *Resmi Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090714.htm> ve Sözleşme'nin İngilizce metni için bkz. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/ConventionRightsPersonsWithDisabilities.aspx> (erişim: 02.02.2011).

35 Vurgu yazarlara aittir.

lama veya kısıtlamayı” kapsayacak şekilde tanımlanmıştır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık, makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dâhil, her türlü ayrımcılık olarak ifade edilmiştir.

Sözleşme’nin 3. maddesinde Sözleşme’nin dayandığı ilkeler olarak şunlar sayılmaktadır: Kendi seçimlerini yapma özgürlükleri ve bağımsızlıklarını da kapsayacak şekilde, kişilerin onurlarına 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; engelli çocukların gelişim kapasitesine ve kendi kimliklerini koruyabilme haklarına saygı duyulması.

Sözleşme’ye taraf olan devletlerin yükümlülükleri ise 4. maddede yer almaktadır. Bu yükümlülükler şöyledir:

- Sözleşme’de tanınan hakların uygulanması için gerekli tüm yasal, idari ve diğer tedbirleri almak,
- Yürürlükteki, engelliler aleyhinde ayrımcılık teşkil eden yasaları, düzenlemeleri, gelenekleri ve uygulamaları değiştirmek veya ortadan kaldırmak için gerekli olan, yasama faaliyetleri dâhil uygun tüm tedbirleri almak,
- Tüm politika ve programlarda engellilerin insan haklarının korunmasını ve güçlendirilmesini dikkate almak,
- Sözleşme’yle bağdaşmayan eylemlerden veya uygulamalardan kaçınmayı ve kamu kurum ve kuruluşlarının bu Sözleşme’ye uygun davranmalarını sağlamak,
- Kişiler, örgütler veya özel teşebbüslerin engelliliğe dayalı ayrımcı uygulamalarını engellemek için gerekli tüm uygun tedbirleri almak,
- Standartların ve rehber ilkelerin geliştirilmesinde Sözleşme’nin ikinci maddesinde tanımlandığı gibi evrensel tasarımdan yararlanılmasını ve engellilerin özel ihtiyaçlarını karşılamak üzere evrensel olarak tasarlanmış ve mümkün olduğunca az değişikliği ve düşük maliyeti gerektiren ürünler, hizmetler, ekipman ve tesislerin araştırılmasını, geliştirilmesini, teminini ve kullanılabilirliğini sağlamak veya desteklemek,
- Maliyeti karşılanabilir teknolojilere öncelik vererek bilgi ve iletişim teknolojileri, hareket kolaylaştırıcı araçlar, yardımcı teknolojiler gibi engellilere yönelik yeni teknolojilerin araştırılmasını, geliştiril-

- mesini, teminini ve kullanılabilirliğini sağlamak veya desteklemek,
- Engellilere yeni teknolojiler dâhil hareket kolaylaştırıcı araçlara, yardımcı teknolojilere ve bunların beraberindeki diğer yardımcı ve destekleyici hizmetler ile tesislere ilişkin erişim bilgilerini sağlamak,
- Engellilerle çalışan meslek sahiplerinin ve işyeri personelinin Sözleşme’de tanınan haklara ilişkin eğitimini geliştirmek ve böylece bu haklarla güvence altına alınan destek ve hizmetleri iyileştirmek,
- Ekonomik, sosyal ve kültürel haklarla ilgili olarak kaynakları ölçüsünde azami tedbirleri almak ve gerektiğinde uluslararası işbirliği çerçevesinde engellilerin bu haklardan tam olarak yararlanmasını aşamalı olarak sağlamak için Sözleşme’de yer alan ve uluslararası hukuka göre derhal uygulanması gereken yükümlülükleri yerine getirmek,
- Sözleşme’nin uygulanmasını sağlayacak yasaların ve politikaların geliştirilmesi ve yaşama geçirilmesi ile engellilere ilişkin diğer karar alma süreçlerinde, engelli çocuklar da dâhil olmak üzere engellilere, onları temsil eden örgütler aracılığıyla sürekli danışmak ve etkin bir şekilde bu sürece dâhil etmek.

Devletler Sözleşme’ye taraf olduktan sonraki ilk iki yıl içerisinde, daha sonraki dönem için ise her dört yılda bir, Sözleşme’de yer alan hakların ne derece hayata geçirildiğine ilişkin bir rapor sunmak durumundadır. Bu raporlar Sözleşme’nin taraf devletlerce uygulanmasını denetlemek üzere kurulan Engelli Hakları Komitesi tarafından gözden geçirilecek ve Komite, rapor çerçevesinde taraf devlete tavsiyelerde bulunulacaktır. Sözleşme’ye ek olarak kabul edilen Protokol ise, Sözleşme’de yer alan haklarının ihlal edildiğini düşünen kişiler için Komite’ye bireysel başvuru hakkı tanımaktadır.

Türkiye Sözleşme’yi, imzaya açıldığı ilk gün olan 30 Mart 2007 tarihinde imzalamış ve 2009 yılında onaylamıştır. Türkiye, bireysel başvuru yetkisi öngören Protokol’ü 28 Eylül 2009 tarihinde imzalamış, ancak henüz onaylamamıştır.

Sözleşme’nin Uygulanmasının Denetimi

2008 yılında yürürlüğe giren Sözleşme’nin 30. maddesi, Sözleşme’nin taraf devletlerce uygulanmasını izlemek üzere Engelli Hakları Komitesi³⁶ ku-

rulmasını öngörmüştür. Sözleşme'nin 36. maddesine göre Komite, izleme görevini ilk olarak taraf devletlerin sunduğu raporları değerlendirerek yerine getirecektir.

Sözleşme'ye ek bir de İhtiyari Protokol bulunmaktadır.³⁷ Protokol birey veya birey grupları tarafından yapılacak başvurulara ilişkindir. Protokol'ün 1. maddesinin ilk fıkrasına göre: “Bu Protokol'e Taraf bir Devlet, Sözleşme'nin hükümlerinin bu Taraf Devlet tarafından ihlali nedeniyle mağdur olduğunu iddia eden ve kendi yargı yetkisine tabi olan bireyler veya gruplar tarafından veya onlar adına yapılan başvuruları, Engellilerin Haklarına İlişkin Komite'nin kabul etme ve inceleme yetkisini tanır.” Aynı maddenin 2. fıkrasına göre, Komite Sözleşme'ye taraf olup da, İhtiyari Protokol'e taraf olmayan bir devlet aleyhine yapılan başvuruları kabul etmeyecektir. Türkiye henüz Protokol'e taraf olmamış durumdadır ve bu anlamda Komite'ye başvuru yapılamamaktadır.

Birleşmiş Milletler Şartı Temelli Denetim Usulleri

BM'nin insan haklarının korunması ve geliştirilmesi kapsamında oluşturduğu sistem çerçevesinde, andlaşmalara dayalı mekanizmalar ve bildirgelere ek olarak, şart temelli mekanizmalar olarak adlandırılan çeşitli araçlar da mevcuttur. Bu mekanizmalar, herhangi bir sözleşmeye bağlı olmadan işlemektedir. Özellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün II. Dünya Savaşı sonrası dönemde ortaya çıkardığı ve BM'nin de sonraki yıllarda kabul ettiği, “üye devlet temeline dayalı sözleşme dışı koruma ve denetim mekanizmaları” hukuksal yaptırım yönünden eksiklik taşıyalar da insan haklarının korunması açısından ilerletici ve işlevli olmuştur.

BM insan hakları sisteminin en tepesinde, 2006 yılında İnsan Hakları Komisyonu yerine oluşturulan İnsan Hakları Konseyi bulunmaktadır. Üye ülke temsilcilerinden oluştuğu için oldukça siyasi bir yapıya sahip olan Konsey, seçilmiş 47 üye ülkeden gelen kişilerden oluşmaktadır. Bu organ yıl içerisinde toplanarak, insan haklarıyla ilişkili meseleleri görüşür ve BM'nin insan hakları alanındaki çalışmaları için öncelikli alanları belirler. Bu kapsamda özel raportörler veya çalışma grupları atanmakta veya bir bildirgenin ya da sözleşmenin hazırlanması için girişim başlatılmaktadır.

Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nun 15 Mart 2006 tarihinde İnsan Hakları Konseyi'nin oluşturulmasına dair aldığı karar ile uygulanmaya baş-

³⁷ Protokol'ün İngilizce metni için bkz. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/OptionalProtocolRightsPersonsWithDisabilities.aspx> (erişim: 02.02.2011).

layan Evrensel Periyodik Gözden Geçirme³⁸ usulü ile Konsey, BM üyesi devletleri denetlemektedir. Evrensel düzeyde başka bir denetim usulü bulunmamaktadır. Böyle bir usulün öngörülmesindeki amaç, tüm ülkelerde insan hakları standartlarının geliştirilmesini sağlamak ve tüm ülkelere insan haklarına saygı gösterme ve insan haklarını koruyucu düzenlemeleri hayata geçirme yükümlülüklerini hatırlatmaktır. Bu usul kapsamında, BM üyesi 192 ülkenin her dört yılda bir insan hakları karnesinin gözden geçirilmesi hedeflenmektedir. Bu kapsamda Türkiye hakkında gözden geçirme 2010 yılı Mayıs ayı içerisinde gerçekleşmiştir. Yapılan değerlendirmede insan hakları ile ilgili birçok konunun yanında ulusal bir insan hakları kurumu ve ombudsmanlık kurumunun oluşturulmasına yönelik hazırlık çalışmalarının hızlandırılması; ülkenin bu gibi kurumlara sahip kılınması; etnik ve dini azınlıklara, kadınlara, lezbiyen, gey, biseksüel, travesti ve transseksüel (LGBTT) kişilere yönelik ayrımcılıkla mücadele edilmesi; çocuklar, yaşlılar ve azınlıklara yönelik özel önlemlerin öngörülmesi; ayrımcılıkla ilgili mevzuatın güçlendirilmesi vb. konular üzerinde durulmuştur.³⁹

Özel raportörler ve çalışma grupları, belirli alanlarda veya belirli ülke veya bölgelerde meydana gelen insan hakları ihlalleriyle ilgilenmek üzere İnsan Hakları Konseyi tarafından atanmaktadır. Hem özel raportörler hem de çalışma grupları, insan haklarıyla ilişkili meselelerde hükümetlerle doğrudan iletişim kurabilmektedir. Bunlardan bazıları ayrımcılık alanında da çalışmaktadır. Bunlar arasında, “Din ve Vicdan Özgürlüğü Özel Raportörü”, “Azınlıklarla İlgili Konularda Bağımsız Uzman”, “İrkçilik, İrk Ayrımcılığı, Yabancı Düşmanlığı ve Hoşgörüsüzlüğün Günümüzde Karşılaşılan Biçimleri Özel Raportörü” bulunmaktadır. BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği ise, BM kapsamındaki insan hakları çalışmalarına liderlik etmektedir. Yüksek Komiserlik, BM’nin insan hakları alanında yürüttüğü faaliyetlerden birinci derecede sorumludur.

Üye devlet temeline dayalı olan bu mekanizmaların ortaya koyduğu kararlar yargısal ya da yargısal benzeri nitelik taşımamaktadır. Fakat bu durum, söz konusu organların kararlarının hukuki bir nitelik taşımadığı anlamına gelmemektedir. Aksine, bu kararlar ileride görüleceği gibi iç hukukta insan hakları standartlarının sağlanması için kullanılabilir ve uygulama açısından da ışık tutucu niteliktedir.

³⁸ *The Universal Periodic Review (UPR)*

³⁹ Türkiye ile ilgili yapılan inceleme kapsamında ortaya çıkan belgelerin orijinal İngilizce metinleri için bkz. <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/UPR/PAGES/TRSession8.aspx> ve bazı belgelerin Türkçe çevirisi için bkz. http://ihop.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=42 (erişim: 06.01.2011).

AVRUPA KONSEYİ VE AYRIMCILIK YASAĞI

Avrupa’da kurulmuş olan başlıca hükümetlerarası örgütler Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği ve Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı’dır. Bu örgütlerin her birinin kendine özgü çalışma alanları mevcuttur. Bu örgütler tarafından ortaya konulmuş çok sayıda standart bulunmaktadır. Bu standartlar, ayrımcılık yasağını da içerir. Aşağıda, Avrupa Konseyi ve Avrupa Birliği standartları üzerinde durulacaktır.

Avrupa kıtasının en eski siyasi örgütü olma niteliğini taşıyan Avrupa Konseyi, 5 Mayıs 1949’da on devlet tarafından Londra’da kurulmuştur. Konsey’in temel organları Bakanlar Komitesi, Parlamenterler Meclisi, Yerel ve Bölgesel Yönetimler Kongresi ve Genel Sekreterlik’tir. Avrupa Konseyi’nin karar alma organı Bakanlar Komitesi’dir ve üye devletlerin dışişleri bakanlarından oluşmaktadır. Bakanlar Komitesi’ne rehberlik eden Parlamenterler Meclisi ise, her bir üye ülkenin meclisleri tarafından gönderilen temsilcilerden oluşmaktadır. Avrupa Konseyi, insan haklarına ve hukukun üstünlüğüne saygı temeline dayanmaktadır. Kuruluşundan bugüne insan hakları alanında çok sayıda uluslararası sözleşme ortaya çıkarmıştır. 2010 yılı itibariyle Avrupa Konseyi’ne üye 47 ülke bulunmaktadır.

Konsey’in kurucu andlaşması olan Avrupa Konseyi Statüsü’nün 3. maddesine göre Konsey’in her üyesi, hukukun üstünlüğü ilkesiyle, yargı yetkisi içindeki herkesin insan hakları ve temel özgürlüklerden yararlanması ilkesini kabul eder. Yine aynı madde uyarınca her üye, Konsey’in amacının gerçekleşmesinde içten ve etkin bir biçimde işbirliği yapmayı üstlenir. Bir üye devletin insan haklarını ciddi bir şekilde ihlal etmesi, üyeliğinin askıya alınması veya kaldırılması için neden oluşturabilmektedir. Avrupa Konseyi Statüsü’nün 8. maddesine göre, 3. madde hükümlerini ciddi biçimde çiğneyen herhangi bir Konsey üyesinin temsil hakları askıya alınabilir ve Bakanlar Komitesi tarafından Konsey’den çekilmesi istenebilir. Çekilme isteğine uyulmadığı takdirde Komite, belirleyeceği bir tarihten başlayarak bu üyenin Konsey üyeliğinin sona erdiğine karar verebilir.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

Sözleşme'nin İlgili Hükümleri

Asıl adı “İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme”⁴⁰ olan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS), Avrupa Konseyi’nde 1950 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşme ile birinci kuşak haklar etkili bir biçimde koruma altına alınmıştır. Sözleşme’nin amacı İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi’nde yer alan bir dizi medeni ve siyasi hakkın sözleşme formunda güvence altına alınmasıdır.

Sözleşme’nin denetim mekanizması olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) kurulmuştur. Bireysel başvuru yolunun tanınmış olması, Mahkeme’nin tazminata hükmedebilmesi gibi nedenlerden ötürü, en etkili olan insan hakları koruma mekanizmasıdır. Mahkeme’nin içtihatları Sözleşme’ye taraf bütün ülkeleri bağlamaktadır. Taraf devletler, iç hukuklarını ve uygulamalarını, içtihatlarla belirlenen standartlara uydurmak zorundadır.

Sözleşme’nin 14. maddesi, Sözleşme’de tanınan haklar bakımından ayrımcılığı yasaklamaktadır. Başka bir ifade ile sadece Sözleşme ve protokollerinde koruma altına alınan haklardan yararlanma bakımından ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddia edilebilir. Sözleşme’nin 14. maddesi: “Bu Sözleşmede 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 sağlanır”⁴¹ şeklindedir.

Sözleşme’ye ek olarak bugüne kadar 14 tane ihtiyari protokol kabul edilmiştir. Türkiye, Sözleşme’yi 1950 yılında imzalamış ve 1954 yılında onaylamıştır. 4 No’lu, 7 No’lu ve 12 No’lu Ek İhtiyari Protokoller dışındaki ihtiyari protokoller de onaylanmıştır. Türkiye, eğitim özgürlüğüne yer veren 1 No’lu Ek Protokol’ün 2. maddesine de çekince koymuştur. Çekinceye göre, Ek Protokol’ün 2. maddesinde düzenlenen eğitim hakkı, 1924 tarihli Tevhid-i Tedrisat Kanunu bağlamında yorumlanıp uygulanacaktır.

⁴⁰ *Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms (European Convention on Human Rights - ECHR)*. Sözleşme’nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 19.03.1954 tarihli ve 8662 sayılı *Resmi Gazete*.

⁴¹ Çeviri <http://www.inhak-bb.adalet.gov.tr/aihs/aihs.htm> adresinden alınmıştır. Sözleşmenin yayınlandığı 19.03.1954 tarih ve 8662 sayılı *Resmi Gazete*’de 14. madde şu şekildedir: “İşbu Sözleşmede tanınan hak ve hürriyetlerden istifade keyfiyeti, bilhassa cins, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, millî veya sosyal menşee, millî bir azınlığa mensupluk, servet, doğum veya herhangi diğer bir durum üzerine müesses hiçbir tefrike tabi olmaksızın sağlanmalıdır.”

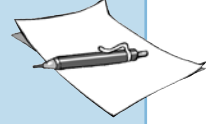
İnsan hakları alanında uluslararası düzeyde en etkili güvence sistemi, AİHS kapsamında kurulan AİHM'dir. 50 yıldan fazla zamandır yürürlükte olan Sözleşme, Mahkeme'nin içtihatları sayesinde hakların güncel şekilde yorumlanması ve insan hakları fikrinin gelişmesini sağlamıştır. İnsan hakları kavramının gerçek bir hukuk dalı haline gelmesinde AİHS'nin katkısı büyüktür. AİHS ile kurulan Mahkeme'nin kararları yargısal nitelikte kararlardır. Ancak Mahkeme'nin hukuksal etkisi "tamamlayıcı etki" olarak adlandırılmaktadır. Bununla ifade edilen, Mahkeme'ye başvurudan önce iç hukukun tüketilmesi şartıdır. Sözleşme'de yer alan insan haklarının korunması öncelikle taraf devletlerin yükümlülüğündedir.

Belirtilmesi gereken bir diğer husus ise, Mahkeme'nin, taraf ülkelerin iç hukuklarındaki düzenlemeleri, bu düzenlemeler henüz uygulanmadan denetleyebilmesidir. Başka bir ifade ile Mahkeme, aynı bir anayasa mahkemesi gibi, taraf ülkelerin iç hukuklarındaki düzenlemelerin insan hakları ihlali teşkil edip etmediğini denetleyebilir. Mahkeme bir kararında,⁴² telefonların idarece gizli olarak dinlenmesini öngören hukuki düzenlemeyi, düzenlemenin somut olarak bir kişinin hakkını ihlal etmesine gerek kalmadan insan hakları ihlali olarak görmüştür.

Burada değinilmesi gereken bir diğer husus, 1 Nisan 2005 tarihinde taraf devletler bakımından yürürlüğe giren ve ayrımcılık yasağını başlı başına bir insan hakkı olarak düzenleyen 12 No'lu Ek Protokol'ün kapsamıdır. Ek Protokol, AİHS'de yer almayan, ancak hukuken tanınmış tüm hakları içeren şekilde ayrımcılık yasağına yer vermiştir. Ek Protokol'e göre cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, ulusal bir azınlığa mensubiyet, servet, doğum veya başka bir statüden kaynaklanan herhangi bir nedenle ayırım yapılmaksızın, kişilerin kanunlarda öngörülen haklardan yararlanması sağlanacaktır. Bu düzenleme, ayrımcılık yasağının ihlal edildiği durumlarda AİHM'ye başvuru yolunu öngörmektedir. Türkiye, 12 No'lu Ek Protokol'ü 18 Nisan 2001 tarihinde imzalamış, ancak henüz onaylamamıştır.

⁴² *Klass v. Almanya*, Başvuru no: 5029/71, Karar tarihi: 06.09.1978, benzer şekilde *Dudgeon v. Birleşik Krallık*, Başvuru no: 7525/76, Karar tarihi: 22.10.1981, *Marekx v. Belçika*, Başvuru no: 6833/74, Karar tarihi: 13.06.1979, <http://cmiskp.echr.coe.int/tpk197/search.asp?skin=hudoc-en> (erişim: 02.11.2009).

Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas (Yehova Şahitleri Dini Topluluğu) ve Diğerleri v. Avusturya



Avusturya vatandaşı olan dört başvurucu Avusturya'daki en büyük beşinci dini grup olan Yehova Şahitleri dini üyesidir. Yehova Şahitleri'nin tüzel kişiliğinin Avusturya makamları tarafından 20 yılı aşkın bir süredir tanınmaması üzerine, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'ne (AİHM) bir başvuru yapılmıştır. Yehova Şahitleri'nin "dini topluluk" olarak ve tüzel kişilik olarak tanınmasına dair ilk başvuru 1978 yılında Federal Eğitim ve Sanat Bakanlığı'na yapılmıştır. 1874 tarihli Dini Toplulukların Yasal Olarak Tanınmasına Dair Kanun, dini grupları "topluluk" ve "toplum" olarak sınıflandırmakta ve dini toplum olarak sınıflandırılanlara bazı imtiyazlar tanımaktadır. Bu Kanun kapsamında Yehova Şahitleri tarafından yapılan ve topluluk olarak tanınma talebini içeren başvuruya olumsuz cevap verilmiştir. Uzun süren yargı süreçlerinin ardından başvuru süreci 1997 yılında sonuçlanmıştır. Bakanlık, iç örgütlenmelerinin açık olmadığı, devlete ve kurumlarına karşı olumsuz davranışları (askerlik hizmetinin reddi vs.) nedeniyle başvuruyu reddetmiştir.

Yehova Şahitleri, 1998 yılında kabul edilen Kayıtlı Dini Toplulukların Hukuki Statüsüne Dair Yasa ile tüzel kişilik kazanmış ve çeşitli haklara haiz hale gelmiştir. Ancak bu Yasa ile de bir dini topluluğun dini toplum statüsü kazanabilmesi için, en az on yıldır dini topluluk olarak faaliyet yürütüyor olması özelliği aranmaktadır. Bu nedenle, Yehova Şahitleri tarafından "dini toplum" olarak tanınma talebiyle yapılan başvuru on yıllık sürenin henüz dolmadığı gerekçeyle reddedilmiştir.

AİHM'ye göre bir dini topluluğun özerk olarak varlığı, demokratik bir toplumda çoğulculuğun gereğidir. Mahkeme, Avusturya'nın AİHS'nin 9. maddesinde düzenlenen din ve vicdan özgürlüğüne getirdiği sınırlamanın, demokratik bir toplumda gerekli kabul edilmesinin mümkün olmadığını belirtmiştir. Bu gerekçeyle de 9. maddenin ihlal edildiğine karar vermiştir. Mahkeme ayrıca, Avusturya hukukunda dini toplumların örneğin vergi gibi bir dizi ayrıcalıktan yararlandığını da belirtmiştir. Ancak bu durumda dahi kamu makamları

rının tarafsız olarak tüm dini gruplara, bu statü için ayrımcılık içermeyecek şekilde başvuru hakkı tanınması gerektiğini ifade etmiştir. Mahkeme, yeni oluşmuş ve bilinmeyen dini gruplar gibi bazı şartlarda on yıllık bekleme süresinin kabul edilebileceğini belirtmekle beraber, Yehova Şahitleri gibi yurt içinde ve dışında bilinen bir dini grup için bu durumun geçerli olamayacağını ifade etmiştir. Mahkeme, Koptik Ortodoks Kilisesi'nin 1998 yılında "dini topluluk" olarak kayıt altına alınmasının ardından 2003 yılında "dini toplum" statüsü kazanması örneğinden yola çıkarak, daha uzun süredir var olan Yehova Şahitleri'nin benzer statüyü kazanamamasının altını çizmiştir. Bu farklı muamelenin nesnel ve makul bir gerekçe kabul edilemeyeceğini belirterek, 9. madde ile birlikte ayrımcılık yasağına yer veren 14. maddenin de ihlal edildiğine hükmetmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas ve Diğçerleri v. Avusturya*, Başvuru no: 40825/98, Karar tarihi: 31.07.2008, <http://cmis-kp.echr.coe.int/tpk197/search.asp?skin=hudoc-en> (erişim: 02.11.2009)

Sözleşme'nin Uygulanmasının Denetimi

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS) ile oluşturulan denetim mekanizması, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'dir (AİHM).⁴³ Birleşmiş Milletler tarafından oluşturulan denetim mekanizmalarının aksine AİHS'nin denetimi bir yargı organı tarafından gerçekleştirilir. AİHM, önüne gelen başvurular konusunda karar verir ve re'sen harekete geçme yetkisi yoktur. Mahkeme, Sözleşme'de ve aleyhine başvuru yapılan devletin onaylamış olduğu ek protokollerde yer alan insan haklarının ihlal edilip edilmediğine karar verir. Günümüzde Avrupa Konseyi'ne üye olan her ülke AİHS'yi onayladığı andan itibaren AİHM'nin yargı yetkisine tabi olmayı kabul etmiştir.

Mahkeme'ye hem kişiler (gerçek veya tüzel kişi) hem de devletler tarafından başvuru yapılabilmektedir. AİHM'ye başvuru yapılabilmesi için, başvuru tarafın bütün iç hukuk yollarını tüketmiş olması ve başvurunun, iç hukuk yollarının tüketilmesinin ardından altı aylık süre içerisinde yapılmış olması gerekmektedir. Mahkeme'nin kararları hukuken bağlayıcıdır ve aleyhine başvuru yapılan devlet bu karara uymak zorundadır. Mahkeme'nin karar-

43 *European Court of Human Rights* (ECtHR)

larına uyulup uyulmadığının denetimi, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından gerçekleştirilir.

Başvuru usulü şu şekilde işlemektedir: Başvurucular iç hukuk yollarının tüketilmesinin ardından altı aylık bir süre içinde, Mahkeme'ye başvuru yapılabilir. Mahkeme tarafından verilen "başvurunun kabuledilebilirlik kararı" (başvurunun gerekli koşulları taşıdığı yönündeki karar) sonrasında, aleyhine başvuru yapılan devlet, Mahkeme'ye iddialara ilişkin görüşlerini bildirir. Mahkeme ilk olarak tarafları ikna yoluna giderek dostane çözüme karar verebilir ve bu durum sonucunda genellikle başvurucuya belli miktarda tazminatın ödenmesine hükmeder. Dostane çözüme karar verildiğinde aleyhine başvuru yapılan ülke için ihlal kararı verilmemiş olur. İkinci olarak ise Mahkeme, tarafların dostane çözüm konusunda uzlaşmadığı durumda Sözleşme'nin ihlal edildiğine ve gerekli görürse başvurucuya maddi ve manevi tazminat ödenmesine karar verebilir. İhlal kararı verildiği durumda devletlerin bu kararı üç ay içinde yerine getirmesi gerekmektedir.

Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı

Şart'ın ve Gözden Geçirilmiş Şart'ın İlgili Hükümleri

Avrupa Sosyal Şartı⁴⁴ (ASŞ), 1961 yılında Avrupa Konseyi'nde kabul edilmiştir. Şart'a taraf olmak için metinde yer alan maddelerden asgari sayıda maddenin onaylanması yeterlidir. Şart'a ek olarak bugüne kadar üç tane ihtiyari protokol kabul edilmiştir. Bunlar, ASŞ'ye dört yeni hak ilave eden Avrupa Sosyal Şartı'na Ek Protokol, denetim sistemini etkinleştirmeyi hedefleyen Avrupa Sosyal Şartı'na Değişiklik Getiren Protokol⁴⁵ ve toplu şikâyet usulünü getiren Avrupa Sosyal Şartı'na Toplu Şikâyet Sistemi Öngören Ek Protokol'dür.

Türkiye, Avrupa Sosyal Şartı'nı, 1961 yılında imzalamış, 1989 tarihinde onaylamıştır. Şart'ta yer alan hakların sayısını artıran ve kapsamını geniş-tiren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı⁴⁶ (GGASŞ), ASŞ'nin kapsamını

⁴⁴ Avrupa Sosyal Şartı'nın (*The European Social Charter - ESC*) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 14.10.1989 tarihli ve 20312 sayılı *Resmi Gazete*. Şart'ın resmi Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20312.pdf> ve Şart'ın İngilizce metni için bkz. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf (erişim: 02.02.2011).

⁴⁵ Protokol'ün Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 15.02.2009 tarihli ve 27142 sayılı *Resmi Gazete*.

⁴⁶ Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın (*Revised European Social Charter*) Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 09.04.2007 tarihli ve 26488 sayılı, *Resmi Gazete*. Resmi Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409.htm> ve İngilizce metni için bkz.

oldukça geliştirmiştir. Avrupa Sosyal Şartı'nda ve Avrupa Sosyal Şartı'na Değişiklik Getiren Protokol'de yer alan haklara yer veren GGASŞ, bunlara ek olarak başka hakları da koruma altına almıştır. Türkiye, GGASŞ'ye taraftır. Avrupa Sosyal Şartı'na Toplu Şikâyet Sistemi Öngören Ek Protokol ise henüz Türkiye tarafından imzalanmamış ve onaylanmamıştır. Türkiye, GGASŞ'yi onaylarken, 5. maddeye (örgütlenme hakkı), 6. maddeye (toplu sözleşme hakkı), 2. maddenin 3. paragrafına (yıllık asgari izin) ve 4. maddenin 1. paragrafına (ücret ve yeterli yaşam düzeyi) çekince koymuştur.

ASŞ'de seçimlik onay sistemi öngörülmüştür. Şart'ın 20. maddesine göre, Şart'ın 1, 5, 6, 12, 13, 16 ve 19. maddelerinden en az beşinin, kalan kısımdan 10 maddenin veya 45 paragrafın onaylanması yeterlidir. Türkiye, asgari onay ile yetinmiş, Şart'ın çekirdek kısmından, 1, 12, 13, 16 ve 19. maddeleri, kalan kısımdan ise, 9, 10, 11, 14, 17 ve 18. maddelerin tamamını, 4. maddenin 3. ve 5. fıkralarını, 7. maddenin 3, 4, 5, 6, 8, 9. fıkralarını onaylamıştır.

ASŞ ile öngörülmüş mekanizma, ileride görüleceği üzere Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kadar etkili değildir. Ancak Şart, eksileri ve artıları ile sosyal haklar alanında önemli bir ilerleme sayılmaktadır.

ASŞ, eşit muameleye veya ayrımcılık yasağına ilişkin herhangi bir hüküm içermemektedir. Ancak Şart'ın Başlangıç kısmında, "...hiçbir ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal soy veya sosyal köken ayrımı gözetmeksizin sosyal haklardan yararlanma hakkının sağlanması" ifadesine yer verilmiştir. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi, Şart'ın 1. maddesi 2. paragrafını,⁴⁷ Başlangıç kısmında yer alan bu ifadeyle birlikte okuyarak, şu sonuca varmıştır: "Komite, Şart'ın 1. maddesinin 2. paragrafını, devletler bakımından istihdam alanında, doğrudan veya dolaylı her türlü ayrımcılığı hukuken yasaklama yükümlülüğü öngörür şekilde yorumlamaktadır. Toplumsal cinsiyet veya bir ırka veya etnik gruba mensubiyet gibi bazı nedenler bakımından, daha güçlü bir koruma sağlanabilir. İşe alma ve genel çalışma koşullarıyla bağlantılı (ücret, meslek eğitimi, yükselme, nakil, işten çıkarma veya diğer olumsuz edimler) ayrımcı yasa ve düzenlemeler bu hükümlerle yasaklanmıştır."⁴⁸

GGASŞ ise, ASŞ'den farklı olarak ayrımcılık yasağını E maddesinde

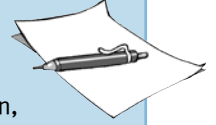
http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/socialcharter/Presentation/ESCCollectedTexts_en.pdf (erişim: 02.02.2011).

47 Avrupa Sosyal Şartı'nın 1. maddesi 2. paragrafına göre, Akit Taraflar "işçinin serbest şekilde girilen bir işte kendi yaşamını kazanma hakkını etkili bir şekilde korumayı" taahhüt ederler.

48 *Conclusions*, XVI-1, Vol. 2 (Türkiye), 01.01.2002, s. 637-640, <http://hudoc.esc.coe.int/esc2008/query.asp?language=en> (erişim: 02.11.2009).

düzenlemektedir. GGASŞ, ayrımcılığın yasaklandığı nedenleri ucu açık biçimde saymaktadır: “Bu Şartta yer alan haklardan yararlanma ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka görüşler, ulusal ya da sosyal köken, sağlık, ulusal bir azınlığa mensubiyet, doğum ya da başka statüler gibi nedenlere dayanan hiç bir ayrımcılığa tabi olmaksızın sağlanacaktır.”

Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Bulgaristan



Avrupa Sosyal Haklar Komitesi bu kararında, Bulgaristan’ın, Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı’nın 17. maddesinde yer alan çocukların ve gençlerin sosyal, yasal ve ekonomik korunma hakkını, E maddesinde yer alan ayrımcılık yasağı ile beraber ihlal ettiğine karar vermiştir.

MDAC (Zihinsel Engellileri Savunma Merkezi) tarafından yapılan başvuruda, ülkede orta ve ciddi zihinsel engeli bulunan çocukların barındığı 28 merkezde, bu çocuklar için 2002 yılına kadar herhangi bir eğitim imkânının sunulmadığı belirtilmektedir. 2002 yılında kabul edilen bir kanunun ardından ise bu merkezlerde barınan çocukların sadece yaklaşık %6-7 gibi bir oranının eğitime erişim şansına sahip olduğu belirtilerek, eğitim hakkı ve ayrımcılık yasağının ihlal edildiği ileri sürülmüştür.

Komite, kararında Bulgaristan’ın sunduğu dönemsel raporlara da gönderme yaparak, engelli çocuklar için kaynaştırmalı eğitim sağlanması, bunun sağlanamadığı durumlarda ise özel eğitim kurumlarında engelli olmayan çocuklarla eşit düzeyde eğitim sağlanması gerektiğini ifade etmiştir. Bu konuda ayrımcılığın yasaklanması gerektiğini ve Şart’ta yer alan hakların sadece teorik olarak değil, fiilen de gerçekleştirilmesi gerektiğini vurgulamıştır. Şart’ta yer alan bir hakkın gerçekleştirilmesinin taraf devletler için orantısız bir yük getirdiği durumlarda, makul bir sürede, ölçülebilir bir ilerleme sağlanarak ve mümkün olan tüm kaynaklar kullanılarak söz konusu hakkın hayata geçirilmesi gerektiğini vurgulayan Komite, Bulgaristan’ın, Şart’ın 17 ve E maddelerini ihlal ettiği kararını vermiştir.

Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Kararı, *Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Bulgaristan*, Başvuru no: 41/2007, Karar tarihi: 03.06.2008, <http://hudoc.esc.coe.int/esc2008/query.asp?language=en> (erişim: 02.11.2009)

Şart'ın ve Gözden Geçirilmiş Şart'ın Uygulanmasının Denetimi

Avrupa Sosyal Şartı'nın (ASŞ) denetim organı Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'dir.⁴⁹ Bu Komite, Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi tarafından seçilen üyelerden oluşur. Komite'nin görevi, taraf devletlerin Şart'ta yer alan maddelere uyumunu değerlendirmektir. Bu görevin yerine getirilmesinde, hem rapor sunma usulü hem de şikâyet usulü kullanılır.

ASŞ'ye taraf olan devletler, onayladıkları hükümlere ilişkin iki yılda bir Avrupa Konseyi Genel Sekreterliği'ne ülke raporları sunarlar. Avrupa Sosyal Haklar Komitesi tarafından incelenen raporlarla, taraf devletin yükümlülüklerini yerine getirip getirmediği “hukuken” incelenir. Komite, raporlara dayalı denetimde, taraf devletin ASŞ'nin belli bir maddesine “uygun davrandığını” veya “uygun davranmadığını” tespit etmektedir. Komite inceleme sonucu olumlu ya da olumsuz bir sonuca varır. Söz konusu bu karar “tespit” niteliğindedir. Komite'nin hazırladığı bu metinler “Kararlar” başlığı altında yayınlanır ve bu sonuçlar kamuya açıktır.

ASŞ'nin öngördüğü ikinci organ olan Hükümetler Komitesi, taraf devletlere yöneltilecek tavsiyeleri tespit eder ve bunun sonucunda da Bakanlar Komitesi, hazırlanan “Bakanlar Komitesi Raporu”nu göz önüne alarak taraf devlete yönelik tavsiye kararları alır. ASŞ'nin öngördüğü bu mekanizma, Uluslararası Çalışma Örgütü uygulamaları ile benzerlik taşımaktadır.

Türkiye, ASŞ'nin öngördüğü raporlara dayalı denetim usulü kapsamında bugüne kadar 18 rapor sunmuştur. Geçmiş dönemde incelenen raporlara göre Bakanlar Komitesi, Türkiye ile ilgili çeşitli eleştirilerini belirterek tavsiye kararları almıştır.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, ASŞ'den farklı olarak IV. bölümün D maddesi ile toplu şikâyet sistemini getiren Ek Protokol'e atıf yapmaktadır. Ayrıca aynı maddenin 2. fıkrası ile Ek Protokol'e taraf olmayan herhangi bir devlete, bildirimde bulunarak toplu şikâyet usulünü kabul ettiğini açıklayabilme olanağı getirilmiştir. Ek Protokol tarafından düzenlenmiş olan denetim mekanizması ile her ne kadar kolektif şikâyet usulü öngörülmüş olsa da, bu usul Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile öngörülmüş olan bireysel şikâyet mekanizması kadar etkili değildir. Alınan kararların hukuki niteliği de oldukça farklıdır. ASŞ denetim mekanizması kararları “Kararlar” başlığını taşımaktadır ve herhangi bir yaptırım öngörmemektedir. Hukuken tavsiye kararı niteliğindedir. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi kararları ise “hü-

⁴⁹ *The European Committee of Social Rights (ECSR)*

küm” başlığını taşımaktadır ve taraf devlet için bağlayıcıdır. Türkiye, kolektif şikâyet öngören İhtiyari Protokol’e taraf değildir.

İrkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu

Avrupa Konseyi çerçevesinde ayrımcılık yasağı ile ilgili oluşturulan bir başka yapı da İrkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu’dur⁵⁰ (ECRI). ECRI 1993 yılında Avrupa Konseyi’ne üye devletlerin katılımıyla Viyana’da gerçekleşen Birinci Hükümet ve Devlet Başkanları Zirvesi’nde kurulmuştur. İrkçılık, yabancı düşmanlığı, antisemitizm (Yahudi düşmanlığı) ve hoşgörüsüzlükle (ırk, ten rengi, dil, din, uyrukluk ya da etnik köken temelindeki ayrımcılıklar da dâhil olmak üzere) mücadele etmeyi amaçlar ve kuruluşu herhangi bir uluslararası sözleşmeye dayanmamaktadır. Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi 2002 yılında Komisyon’un rolünü daha da güçlendirmiştir.

Komisyon, Avrupa Konseyi üyesi ülkelerin ırkçılık, yabancı düşmanlığı, antisemitizm ve hoşgörüsüzlükle mücadele etmek için gerekli yasal düzenlemeleri yapması, politikaları üretmesi ve diğer önlemleri alması için çaba harcamaktadır. Bu amaçla üye devletler hakkında raporlar hazırlamakta ve tavsiyelerde bulunmaktadır. Komisyon, hükümetler tarafından atanan bağımsız üyelere oluşmakta ve her türlü hoşgörüsüzlüğe karşı hukuki ve siyasi güvenceleri güçlendirmek için çalışmaktadır.

ECRI, ülke raporları aracılığıyla Avrupa Konseyi’ne üye ülkeleri çalışma alanı çerçevesinde izlemektedir. Bu raporlarda söz konusu ülke içerisinde değişik konular üzerinde durulur. Daha önce ECRI tarafından o ülke hakkında hazırlanan raporlarda yer alan tavsiye kararlarının ne derece uygulandığı ve hayata geçirildiği de değerlendirilir. Hazırlanan her raporun öncesinde, hakkında rapor hazırlanacak ülke bir ECRI Raportörü tarafından ziyaret edilir. Raporlar özellikle STK’lar tarafından sağlanan bilgileri de içerecek şekilde hazırlanır ve ülke ziyaretlerinde STK’lar ile görüşmeler yapılır. Türkiye hakkında bugüne kadar 1999, 2001, 2004 ve 2011 yıllarında olmak üzere dört rapor hazırlanmıştır.⁵¹

İrkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu, ülke raporlarının dışında Avrupa Konseyi üyesi ülkelere yönelik genel politika tavsiye kararları alabilmektedir. Bu kararlar ırkçılık, yabancı düşmanlığı, antisemitizm ve hoşgörüsüzlükle mücadele alanında oluşturulması gereken yasal çerçeve,

⁵⁰ *European Commission against Racism and Intolerance* (ECRI)

⁵¹ Raporların İngilizce ve Türkçe metinleri için bkz. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/library/publications_en.asp (erişim: 02.11.2009).

uzman kuruluşların taşınması gereken standartlar, Romanlar/Çingenerler ve Müslümanlara yönelik ve spor, kolluk ve eğitim alanlarında ırkçılık ve hoşgörüsüzlükle mücadele konularını kapsamaktadır. Bugüne kadar 12 Genel Politika Tavsiyesi yayınlanmıştır.⁵²

AVRUPA BİRLİĞİ VE AYRIMCILIK YASAĞI

Ayrımcılık Yasası ile İlgili Düzenlemeler

Temel Belgeler

Avrupa Birliği, 27 üye devletten oluşan ulusalüstü bir örgüttür.⁵³ Daha önce Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu, Avrupa Ekonomik Topluluğu ve Avrupa Atom Enerjisi Topluluğu şeklinde üç yapı olarak ortaya çıkan Avrupa Toplulukları, günümüzde Avrupa Birliği adı altında tek çatı altında toplanmıştır. Ortaya çıkışından bugüne Birliğin doğrudan yetkili olduğu alanlar, ekonomik alandan toplumsal ve siyasi konuları da içerecek biçimde giderek genişlemiştir. Türkiye henüz AB üyesi ülkeler arasında yer almasa da aday üye statüsüne sahiptir ve uzun bir süredir AB hukukuna uyum sağlamaya çalışmaktadır. Uyum sürecinde gündeme gelen konular arasında ayrımcılık yasası da bulunmaktadır. Bu çerçevede, aşağıda üzerinde durulacak konularda Türk hukukunda kapsamlı dönüşüm yaşanması gerekecektir.

Üye devletler tarafından egemenlik yetkilerinin belli alanlarda Birliğe devredilmesi sonucunda, söz konusu alanlarda AB'nin yasama yetkisi bulunmaktadır. Birlik, yetkilerini kurucu andlaşmalarla çizilen sınırlar içinde kullanmaktadır. AB hukuku, üye ülkelerin ulusal hukuklarından ayrı ve bağımsız niteliktedir.

AB'nin temel karar alma organı Avrupa Birliği Konseyi'dir.⁵⁴ Birlik Üyesi ülkelerin devlet başkanları veya başbakanları tarafından oluşturulan organ, AB'nin başlıca politikalarını belirlemek üzere yılda iki kez toplanmaktadır. Avrupa Komisyonu ise, hukuki düzenlemeleri, politikaları ve eylem

⁵² Bu kararların İngilizce ve Türkçe metinleri için bkz. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp, (erişim: 24.01.2011).

⁵³ Almanya, Avusturya, Belçika, Birleşik Krallık, Bulgaristan, Çek Cumhuriyeti, Danimarka, Estonya, Finlandiya, Fransa, Hollanda, İrlanda, İspanya, İsveç, İtalya, Kıbrıs Rum Kesimi, Letonya, Litvanya, Lüksemburg, Macaristan, Malta, Polonya, Portekiz, Romanya, Slovakya, Slovenya ve Yunanistan'dan oluşmaktadır.

⁵⁴ Türkçe tercümesi Avrupa Konseyi olan "European Council" ifadesi Avrupa Konseyi (Council of Europe) ile karıştırılmaması için Avrupa Birliği Konseyi olarak çevrilmiştir.

programlarını öneren ve Avrupa Parlamentosu ve Avrupa Birliği Konseyi'nin kararlarını uygulamaktan sorumlu olan organdır. Avrupa Parlamentosu, Avrupa Komisyonu'na bilgi veren ve hukuki düzenlemelere dair teklifleri gözden geçiren bir organdır. Parlamento, Birlik üyesi ülkelerin vatandaşları tarafından seçilen temsilcilerden oluşur.

Avrupa Toplulukları Adalet Divanı⁵⁵ (ATAD) ise Birlik hukukunu ve kurucu andlaşmaları yorumlama yetkisine sahip olan organdır. ATAD, AB andlaşmalarının ve mevzuatının yorumlanmasıyla ilgili uyuşmazlıkları karara bağlamakta ve içtihatlar yoluyla Birlik vatandaşları için standartları belirlemektedir. ATAD, AB üyeleri üzerinde yargı yetkisine sahiptir ve AB hukukundan saptığı tespit edilen iç hukuk organlarının kararlarını iptal edebilmektedir. ATAD, her bir üye ülkeden gelen bağımsız yargıçlardan oluşmaktadır.⁵⁶

AB hukukunun en önemli özelliği, yetkili olduğu bazı konularda üye devletlerin iç hukukundan daha üstün olmasıdır. AB hukuku, öncelikle kurucu andlaşmalardan oluşur ve bu andlaşmalar anayasal bir çerçeve oluşturmaktadır. İkincil düzeyde ise tüzükler, direktifler, kararlar, tavsiyeler ve görüşler yer almaktadır. Tüzükler genel geçerliliğe sahiptir, bağlayıcıdır ve üye devletlerde doğrudan uygulanmaktadır. Direktifler ise yine her üye devlet için bağlayıcıdır, ancak direktiflerin nasıl uygulanacağı konusunda üye devletlerin takdir yetkisi bulunmaktadır. Direktifler bazı durumlarda üye devletlerin iç hukukunda doğrudan uygulanabilir nitelik taşımaktadır ve iç hukukta yargı organları önünde doğrudan ileri sürülebilmektedir.

Direktifler, AB'nin amaçlarından herhangi birine ulaşmak için, üye devletlerin yerine getirmeleri gereken hukuki yükümlülükleri ortaya koyan hukuki metinlerdir. Direktifler, belli konularda üye devletlerde geçerli olan hukuksal normların uyumlaştırılması veya ortaklaştırılması söz konusu olduğunda gündeme gelmektedir. Direktiflerin kabul edilmesinin ardından belli bir süre içinde, üye devletler direktifin iç hukuklarında uygulamaya geçirilmesi için gerekli düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür. Bu süreç, "aktarma süreci" olarak da adlandırılmaktadır. Belirlenen sürenin sona ermesinden önce, direktiflerin ulusal yargı organları önünde ileri sürülmesi mümkün değildir.

Üye devletler, öngörülen süre içinde direktifleri iç hukuklarına tam ve doğru bir şekilde aktarmadıkları takdirde, bireyler iç hukukta yargı organları önünde direktif hükümlerine dayanabilmektedir. Aynı şekilde, ayrımcılık

⁵⁵ *The Court of Justice of the European Communities* (ECJ)

⁵⁶ Avrupa Birliği hakkında Türkçe özet bilgi için bkz. Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu web sitesi, http://www.avrupa.info.tr/Bir_Bakista_AB,Bir_Bakista_Spot.html (erişim: 02.11.2009).

yasağına ilişkin bir direktifin üye devlet tarafından tam ya da kısmen uygulanmaması durumunda, ayrımcılık mağduru birey de iç hukuk yollarına başvurabilir. Bu durumda üye devletin yargı organlarından, bu konuda bir karar vermesi talep edilecektir. Kararın, direktifin uygulanmadığı yönünde olması halinde ayrımcılık mağduru, iç hukukta öngörülen tazminat ve benzeri yollardan birine başvurma hakkına sahip olacaktır.

Ayrımcılıkla mücadele, AB'nin oluşum sürecinin başlarında Birlik gündeminde yer almayan bir konuydu. Konuyla ilgili ilk düzenleme, Roma Andlaşması'nın 119. maddesinde yer alan kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ilkesidir. 1990'lı yılların başına kadar ayrımcılık AB'nin çalışma alanı dışında görülmüştür. Bu alanda yapılan çalışmalar bölgesel düzeyde Avrupa Konseyi ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, küresel ölçekte ise Birleşmiş Milletler kapsamında gerçekleşmiştir.

AB hukukunda ilk başlarda sadece kadın ve erkeklerde eşit işe eşit ücret ve vatandaşlık temelli olarak gündeme gelen ayrımcılık yasağının kapsamı, günümüzde çok daha geniş hale gelmiştir. Başlarda bu iki temelde ayrımcılığa yer verilmesi, ortak bir pazar inşa edilmesi yönünde bir araç olarak düşünülmüştür. Kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ilkesi bir temel hak olarak değil, ekonomik amaçla, adil bir rekabet ortamı için toplumsal bir gereklilik olarak görülmüştür. Ancak zamanla istihdam ve iş pazarı ile sosyal güvenlik alanlarını da kapsar hale gelmiştir.

Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı'nın⁵⁷ 21. maddesine göre: "Cinsiyet, ırk, renk, etnik veya sosyal köken, genetik özellikler, dil, din veya inanç, siyasi veya herhangi bir başka görüş, bir ulusal azınlığın üyesi olma, mülkiyet, doğum, engellilik, yaş veya cinsel yönelim gibi temellere dayanan her türlü ayrımcılık yasaktır." AB üyesi ülkeler için hukuken bağlayıcı olan Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Andlaşma'nın 19. maddesinde [eski Avrupa Toplulukları Andlaşması (ATA), madde 13] ise şu şekilde bir düzenleme bulunmaktadır: "Konsey, bu Andlaşma'nın diğer hükümlerine dokunmaksızın ve Andlaşmalar tarafından Birliğe verilen yetki sınırları içinde kalmak koşuluyla, özel yasama usullerine uygun olarak ve Avrupa Parlamentosu'nun onayını aldıktan sonra cinsiyet, ırk ve etnik 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."⁵⁸ Aynı Andlaşma'nın

⁵⁷ *The Charter of Fundamental Rights*

⁵⁸ Andlaşma'nın İngilizce metni için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:FULL:EN:PDF> (erişim 04.12.2010).

157. maddesinde (eski ATA, madde 141) ise cinsiyet temelli ayrımcılık kapsamında kadın ve erkek arasında eşit işe eşit ücret ilkesine yer verilmiştir.

AB hukukunun geldiği aşamada kısıtlı temellerde ayrımcılık yasaktır ve diğer belli başlı uluslararası sözleşmelerde olduğu gibi “başka bir statü” veya “benzeri nedenlerle” gibi ifadelerle bu durumun genişletilmesi şu an için mümkün gözükmemektedir. AB hukuku doğrudan ayrımcılığı sadece cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş, cinsel yönelim ve vatandaşlık temellerinde yasaklamaktadır.

AB hukukunda vatandaşlık temelli ayrımcılık, Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Andlaşma’nın 18. maddesinde genel olarak; 45 ile 62. maddeleri arasında, çalışanların serbest dolaşımı, girişim özgürlüğü, hizmetlerin serbest dolaşımı gibi konular çerçevesinde gündeme gelmektedir. Bu düzenlemeler Birlik üyesi devletlerin vatandaşlarını kapsamaktadır. Üçüncü ülke vatandaşlarının bu korumadan yararlanması mümkün değildir.

AB hukukunda geçmişten bugüne ayrımcılık yasağı kapsamında direktiflerle yapılan düzenlemelerin listesine EK IV’ten ulaşabilirsiniz.⁵⁹ 1997 yılına kadar AB hukukunda sadece cinsiyet ve vatandaşlık temelli ayrımcılık yasağı söz konusudur. 1997 yılında Amsterdam Andlaşması ile ayrımcılık yasağının kapsamına yeni temeller eklenmiş oldu. ATA 13. madde ile Avrupa Birliği Konseyi’ne, belirtilen temellerde ayrımcılıkla mücadele için önlemler alma yetkisi getirildi. ATA’nın 13. maddesinde yer alan düzenleme doğrudan bir ayrımcılık yasağı içermemekle birlikte, belirtilen ayrımcılık türlerine karşı Birliğin önlem almasına olanak tanıyan bir hüküm niteliğindedir. Bu değişikliğin ardından 1998 yılı Aralık ayında Viyana’da düzenlenen akademisyenlerin ve STK’ların katıldığı bir konferans sonucunda, Irk Eşitliği ve İstihdamda Eşitlik Direktifleri ortaya çıktı.

Amsterdam Andlaşması’nın 1 Mayıs 1999 tarihinde yürürlüğe girişinin ardından Avrupa Komisyonu 13. maddenin hayata geçirilmesi amacıyla üçlü bir strateji benimsemiştir:

- Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair Konsey Direktifi (2000/43/EC),
- İstihdam ve Meslekte Eşit Muamele Dair Genel Çerçeve Oluşturulan Konsey Direktifi (2000/78/EC),
- 13. maddede sayılan tüm alanlardaki (cinsiyet ayrımcılığı hariç) ay-

⁵⁹ Direktiflerin orijinal İngilizce metinleri için bkz. http://eur-lex.europa.eu/RECH_legislation.do (erişim: 02.11.2009).

yrımcılıkla mücadele etmek üzere hazırlanan 2001-2006 Topluluk Eylem Programı (Karar 2000/750/EC).⁶⁰

Topluluk Eylem Programı'nın içerdiği ana hedefler şunlardır:

- AB'de ayrımcılığın doğası ile boyutlarının ve ayrımcılıkla mücadele için alınan önlemlerin etkinliğinin değerlendirilmesine ve analizine yardımcı olmak;
- AB üyesi ülkelerde ve Avrupa düzeyinde, ayrımcılıkla aktif olarak mücadele eden aktörlerin kapasitelerini geliştirmeye yardımcı olmak;
- Uygulayıcılar ve kamuoyu oluşturucular arasında ayrımcılıkla mücadelenin uygulama ve değerlerini yaygınlaştırmak ve bu yönde onlara destek vermek.

2006 yılından sonra bu program yerini, 2007-2013 yılları arasında geçerli olmak üzere PROGRESS programına bırakmıştır.⁶¹

Direktifler, hem kamu sektöründe hem de özel sektörde, gerçek ve tüzel kişilerin ayrımcılık uygulamalarını yasaklamaktadır. Bir şahsa ait işletme, büyük bir özel sektör firması, bir belediye, bakanlık ya da kamu kuruluşu, belirtilen alanlarda ayrımcılık yapmama konusunda aynı sorumluluğa sahiptir. Direktifler, ayrımcılığa karşı gerçek kişileri korumaktadır. Irk Eşitliği Direktifi buna ek olarak, tüzel kişiliğe sahip örgütleri de ayrımcılığa karşı koruma kapsamına almıştır.

Direktiflerde yer alan düzenlemeler, üye ülkeler bakımından doğrudan bağlayıcı nitelik taşımaktadır. Direktiflerde yer alan hükümlerin, iç hukukta yer alan başka hükümlerle çatıştığı durumlarda, iç hukuktaki yargı organları önünde Direktifleri doğrudan ileri sürmek mümkündür. Bu noktada Direktif-

⁶⁰ Ayrımcılıkla Mücadele İçin Topluluk Eylem Programı Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/750/EC sayılı Konsey Kararı (2001-2006), [Council Decision 2000/750/EC of 27 November 2000 establishing a Community action programme to combat discrimination (2001 to 2006)], <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0023:0028:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009).

⁶¹ Progress Programı için ayrıntılı bilgi için bkz. İstihdam ve Sosyal Dayanışma için Topluluk Programı Oluşturulmasına Dair Avrupa Parlamentosu'nun ve Konsey'in 24 Ekim 2006 tarihli ve 1672/2006/EC sayılı Kararı (Decision No. 1672/2006/EC of the European Parliament and of the Council of 24 October 2006 establishing a Community Programme for Employment and Social Solidarity-PROGRESS), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:315:0001:0008:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009).

ler, üye devletlerin egemenliklerini, aksine hukuki düzenleme yapma noktasında sınırlamaktadır.

Üye devletler ayrıca, Direktiflerde tanınan hakların vatandaşlar tarafından bilinmesini de sağlamakla yükümlüdür. Buna ek olarak üye devletler, ayrımcılıkla mücadele alanında çalışan örgütlerin, ayrımcılık mağduru bireylerin yargıya başvurmalarına destek sunmalarını da güvenceye almalıdır. Bu örgütler sendikalar, STK'lar, eşitlik kurumları veya ombudsmanlar olabilmektedir. Bu durum, mağdurların genellikle yeterli uzmanlığa veya maddi kaynağa sahip olmaması dolayısıyla önem taşımaktadır.

Irk Eşitliği Direktifi

Avrupa'da aşırı sağ eylemlerin ve ırkçı saldırıların yeniden gündeme gelmesi sonucunda 1997 yılında AB bünyesinde Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi oluşturulmuştur.⁶² 2000 yılında Avusturya'da ırkçı bir partinin iktidara gelme olasılığının ortaya çıkmasıyla, resmi adı "Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 2000/43/EC sayılı Avrupa Birliği Konseyi Direktifi"⁶³ olan hukuki belge ortaya çıkmıştır. Bu belge artık "Irk Eşitliği Direktifi" olarak bilinmektedir. Direktif, AB'nin ırkçılıkla mücadele alanında en güçlü aracı olma özelliğini taşımaktadır. Direktif'in 1. maddesinde amacı, "...ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak amacıyla bir çerçeve oluşturmak..." şeklinde ifade edilmektedir. Irk Eşitliği Direktifi, üye devletlere 19 Temmuz 2003 tarihine kadar Direktif'te yer alan hükümleri uygulamaya geçirme yükümlülüğü getirmiştir. Bu tarihten sonra üye devletler Direktif'i kısmen ya da tamamen uygulamadığı takdirde, Direktif, üye devletlerin iç hukuklarında doğrudan etki doğurabilecektir. Bu durumda bireyler, iç hukuktaki yargı organları önünde Direktif hükümlerini doğrudan ileri sürebilecektir.

Üye devletlerin Direktif'i hem kamusal hem de özel alanda ayrımcılığı yasaklayacak biçimde uygulaması gerekmektedir. Irk Eşitliği Direktifi ile AB

⁶² Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi Kurulmasına Dair 2 Haziran 1997 tarihli ve (EC) No 1035/97 sayılı Konsey Yönetmeliği [*Council Regulation (EC) No 1035/97 of 2 June 1997 establishing a European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia*], <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997R1035:EN:HTML> (erişim: 02.11.2009).

⁶³ *Council Directive 2000/43/EC of 29 June 2000 implementing the principle of equal treatment between persons irrespective of racial or ethnic origin*, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009). Direktif'in Türkçe çevirisi için bkz. EK II.

üyesi ülkelere istihdam, eğitim, sağlık, barınma, sosyal koruma, sosyal yardım ile mallara ve hizmetlere erişimi de kapsayan bir dizi alanda ırk ayrımcılığını hukuken yasaklama yükümlülüğü getirilmiştir.

Irk Eşitliği Direktifi kapsamında yer alan maddeler, üye ülkelerin Direktif ile uyum sağlamak için gerekli hukuki düzenlemeleri yapmalarını gerektirmektedir. Ayrıca üye ülkeler iç hukuklarında, ayrımcılık oluşturan farklı muameleyi gerçekleştiren gerçek veya tüzel kişilere yönelik yaptırımlar ve mağdurların zararının tazminini öngören hukuki düzenlemeler de yapmalıdır. Direktif'te herkesin ırk veya etnik kökenine bakılmaksızın eşit muamele görmesi için asgari gereklilikler öngörülmekle birlikte, üye ülkeler için öngörülmüş bir maksimum standart yoktur. Yani üye ülkeler, daha yüksek standartları belirlemekte takdir yetkisine sahiptir. Ayrıca, eşit muamele ilkesini ihlal eden iç hukuk normlarının yürürlükten kaldırılması gerekmektedir. Önemli bir diğer nokta ise, üye ülkelerin, ayrımcılıkla mücadele kapsamında kurum veya kurumlar oluşturması gerekliliğidir.

Direktif'in 2. maddesinde eşit muamele ilkesi, ırk veya etnik kökene dayalı doğrudan ya da dolaylı ayrımcılık olmaması olarak tanımlanmıştır. Doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramları ayrı ayrı tanımlanmıştır. Doğrudan ayrımcılık, "... bir kişiye, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, karşılaştırılabilir bir durumda, diğer bir kişiye göre daha az tercih edilir şekilde muamele edilmesi, edilmiş olması veya edilebilir olması halinde..." gerçekleşir. Dolaylı ayrımcılık ise, görünüşte tarafsız bir düzenleme, ölçüt veya uygulamanın bir ırk ya da etnik kökene mensup kişileri, başka kişilerle karşılaştırıldığında dezavantajlı bir konuma getirdiği durumlarda ortaya çıkar. Aynı zamanda bu tarafsız düzenleme, ölçüt veya uygulamanın, meşru bir amaç ile haklı kılınmadığının ve söz konusu amaca ulaşmak için kullanılan araçların uygun ve gerekli olmadığının tespit edilmesi gereklidir. 2. maddede taciz kavramı ile ayrımcılık talimatı kavramı da tanımlanmıştır.

Direktif, İstihdamda Eşitlik Direktifi'nden çok daha geniş bir alanda koruma sağlamaktadır ve aşağıdaki alanları içermektedir:

- İstihdamda, serbest mesleğe ve mesleğe erişim,
- Mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve meslek içi eğitime erişim,
- İşten çıkarılma ve ücret de dâhil istihdam ve çalışma koşulları,
- İşçi veya işveren örgütlerine ya da profesyonel örgütlere üyelik,
- Eğitim,
- Sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri de dâhil sosyal koruma,

- Sosyal avantajlar,
- Barınma da dâhil halka sunulan mal ve hizmetlere erişim.

İrk Eşitliği Direktifi özetle aşağıdaki konulara yer vermektedir:

- İrk veya etnik kökenlerine bakılmaksızın insanlar arasında eşit muamele ilkesinin uygulanması,
- İstihdam, eğitim, sosyal koruma, sosyal yardımlar, işçi ve işveren örgütlerine üyelik, mallara ve hizmetlere erişimde ayrımcılığa karşı koruma,
- Doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı, tacizi, mağdurlaştırmayı ve ayrımcılık talimatını yasaklama,
- Uygulamada eşitliği gerçekleştirmek üzere geçici özel önlem alınmasına izin verme,
- Ayrımcılık mağdurlarına ayrımcılığa karşı uygun yaptırımları içeren yargısal veya idari usuller kapsamında başvuru hakkı tanınması,
- Eşit muamele ilkesine, ırk veya etnik kökenin gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik kapsamında farklı muameleye tabi tutulabilmesi gibi, sınırlı olarak istisna getirilmesi,
- Ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişiyle fiilden sorumlu olduğu iddia edilen kişi arasında ispat yükünün paylaşılması (ayrımcılığın gerçekleştiğini görünüşte ortaya koyan olguların mağdur tarafından sunulmasının ardından, ispat yükünün farklı muameleden sorumlu kişiye geçmesi ve bu kişiye ayrımcılık yapmadığını kanıtlama yükümlülüğü getirilmesi),
- Her üye ülkede eşit muamele ilkesinin gerçekleştirilmesi ve ırk ayrımcılığı mağdurlarına bağımsız destek sunma amaçlı kurumların oluşturulması.

İstihdamda Eşitlik Direktifi

İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan Konsey Direktifi'nin (2000/78/EC)⁶⁴ amacı, 1. maddede, "...istihdam ve meslek açısından din veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı ay-

⁶⁴ Council Directive 2000/78/EC of 27 November 2000 establishing a general framework for equal treatment in employment and occupation, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009). Direktif'in Türkçe çevirisi için bkz. EK III.

rımcılıkla mücadele etmek için Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak amacıyla genel bir çerçeve oluşturmak...” şeklinde tanımlanmıştır. İstihdamda Eşitlik Direktifi özel olarak istihdam alanına yoğunlaşmaktadır.

Direktif’in 2. maddesinde, Irk Eşitliği Direktifi’nde olduğu gibi doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, ayrımcılık talimatı, Direktif’in kapsamı dâhilinde olan temelerde tanımlanmış ve yasaklanmıştır. Maddede ayrıca Irk Eşitliği Direktifi’nden farklı olarak, yukarıda üzerinde durulan makul uyumlaştırma çerçevesinde işverenlerin yükümlülüğüne yer verilmiştir. Maddede, Direktif’in, ulusal hukukun koyduğu ve demokratik bir toplumda kamu güvenliği, kamu düzeninin muhafaza edilmesi ve ceza gerektiren suçların önlenmesi, sağlığın ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan tedbirlere hâlel getirmeyeceği ifade edilmiştir.

Üye devletlerin Direktif’i hem kamusal alanda hem de özel alanda ayrımcılığı yasaklayacak biçimde uygulaması gerekmektedir. İstihdamda Eşitlik Direktifi bir dizi istisna ve sınırlama getirmektedir. Üçüncü maddeye göre Direktif, devletlerin sosyal güvenlik veya sosyal koruma mekanizmalarını kapsamamaktadır. İstihdamda Eşitlik Direktifi’nin 3. maddesi bazı istisnalar içermekle birlikte aşağıdaki alanlarda koruma sağlamaktadır:

- İstihdamda, serbest mesleğe ve mesleğe erişim;
- Mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve meslek içi eğitime erişim,
- İşten çıkarılma ve ücretler de dâhil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları,
- İşçi, işveren örgütleri ile profesyonel örgütlere üyelik.

Direktif’in 4. maddesinde, farklı muamele yasağının istisnaları düzenlenmektedir. Din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim temellerinden biriyle ilgili bir özelliğe dayalı bir muamele farklılığının, söz konusu mesleki faaliyetlerin ya da bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği sebebiyle ayrımcılık teşkil etmeyebileceği belirtilir. Bu maddeye göre farklı muamelenin hukuka uygun olması için, kişide aranılan niteliğin yürütülen işle ilgili gerçek ve belirleyici bir mesleki şart teşkil etmesi, amacın meşru olması ve aranan şartın da orantılı olması gerektiği ifade edilmiştir. Buna örnek olarak, bir tiyatro oyunu veya bir filmde bir basketbol oyuncusunu canlandıracak olan oyuncunun engelli olmaması koşulu verilebilir. Oyuncuda bu niteliğin aranması, oyunun veya filmin inandırıcılığı bakımından elzemdir. Bu nedenle de amaç meş-

rudur. Buna karşılık, belli bir dine mensup bir kişiyi canlandıracak oyuncunun mutlaka söz konusu dine mensup olması, rolün inandırıcılığı bakımından zorunlu değildir. Ancak, yürütülen faaliyetin dini nitelikte bir faaliyet olması hali farklıdır. Nitekim bu durum Direktif'in 4. maddesinin 2. paragrafında açıkça düzenlenmiştir. Buna göre, dine veya inanca ilişkin faaliyetlerin yürütüldüğü kamu kurumlarında ya da özel kuruluşlarda bir kişinin dinine ya da inancına dayalı bir muamele farklılığı, bu faaliyetlerin veya bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği sebebiyle, kişinin dininin veya inancının söz konusu kuruluşun değerler sistemi bakımından gerçek, meşru ve haklı bir mesleki şart oluşturduğu hallerde ayrımcılık teşkil etmeyecektir. Üye devletler Direktif'in kabul edildiği tarihte yürürlükte olan bu yöndeki ulusal mevzuatlarını muhafaza edebilecek veya mevcut olan ulusal uygulamaları da içine alacak şekilde gelecekte bu yönde bir mevzuat çıkarabileceklerdir. Ancak, kişinin din veya inancına dayalı bir muamele farklılığının hukuka uygun kabul edilebilmesi için kişinin din veya inancının yürütülen faaliyet bakımından belirleyici bir unsur olması gereklidir. Bu halde, örneğin bir caminin duvarlarını boyayacak veya bahçesinin bakımıyla ilgilenecek kişinin Müslüman olmasının bir koşul olarak ileri sürülmesi, Direktif'e aykırı olabilecektir.

Direktif'in 5. maddesinde engelliler özelinde makul uyumlaştırma ile ilgili bir düzenleme yapılmıştır. Engelli kişilerle ilgili olarak eşit muamele ilkesine uyumun güvence altına alınması amacıyla makul uyumlaştırma sağlanacaktır. Bu, işverenlerin orantısız bir külfet getirmedikleri sürece, engelli kişilerin istihdama erişimine, katılımına veya işte ilerlemesine yönelik uygun önlemleri almakla yükümlü olduğu anlamına gelmektedir. Makul uyumlaştırma için mesleki eğitim sağlanması da işverenlerin yükümlülükleri arasındadır.

Direktif'in 6. maddesinde ise yaş temelli ayrımcılık konusunda istisnalar düzenlenmiştir. Maddede yaşa dayalı muamele farklılıklarının, ulusal hukuk bağlamında meşru istihdam politikası, işgücü piyasası ve meslek içi eğitim hedefleri de dâhil olmak üzere, meşru bir amaçla nesnel ve makul olarak haklı gösterilebiliyorsa ayrımcılık olarak değerlendirilmeyeceği belirtilmiştir. Yine bu amaca ulaşmada kullanılan yolların uygun ve gerekli olduğu ispat edilmelidir. 6. maddede, ayrımcılık olarak nitelendirilmeyebilecek yaş temelli farklı muamelelere bazı örnekler verilmiştir:

- Gençler, yaşlı çalışanlar ve bakım sorumluluğu taşıyan kişilerin mesleki entegrasyonunu artırmak veya korunmalarını güvence altına almak amacıyla, işten çıkarma ve ücret koşulları da dâhil olmak

- üzere, istihdama erişim ve mesleki eğitim, istihdam ve meslek için özel koşulların oluşturulması;
- İstihdam veya istihdamla bağlantılı çeşitli avantajlara erişim bakımından yaş, profesyonel tecrübe veya hizmette kıdem ile ilgili asgari şartların belirlenmesi;
 - Söz konusu göreve ilişkin eğitim şartlarına veya emeklilikten önce makul bir süre istihdam edilme gerekliliğine bağlı olarak işe alım için azami bir yaş belirlenmesi.

İstihdamda Eşitlik Direktifi özetle aşağıdaki konulara yer vermektedir:

- Din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelimlerine bakılmaksızın, istihdam, işçi ve işveren örgütlerine üyelikte eşit muamele ilkesinin uygulanması;
- Doğrudan ve dolaylı ayrımcılığı, tacizi, mağdurlaştırmayı ve ayrımcılık talimatını yasaklama;
- Uygulamada eşitliği gerçekleştirmek üzere geçici özel önlem alınmasına izin verilmesi;
- Ayrımcılık mağdurlarına, ayrımcılığa karşı uygun yaptırımları içeren yargısal veya idari usuller kapsamında başvuru hakkı tanınması;
- Din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim temellerinden birinin, gerçek ve belirleyici bir mesleki şart teşkil etmesi nedeniyle gerçekleşen muamele farklılığının ayrımcılık sayılmaması, bu yolla eşit muamele ilkesine sınırlı olarak istisna getirilmesi;
- Ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişiyle, fiilden sorumlu olduğu iddia edilen kişi arasında ispat yükünün paylaşılması;
- İşverenlere, ilgili işin gerektirdiği nitelikleri taşıyan engelli kişilerin eğitim ve ücretli istihdama katılımlarını sağlamak için makul uyumlaştırma yükümlülüğü getirilmesi;
- Eşit muamele ilkesine sınırlı sayıda istisna getirilmesine izin verilmesi.

Ayrımcılık Yasağı ile İlgili Düzenlemelerin Denetimi

Avrupa Birliği kapsamında ayrımcılıkla mücadele anlamında çeşitli mekanizmalar oluşturulmuştur. Aşağıda bunlar üzerinde durulacaktır. Ancak bu mekanizmalar arasından en göze çarpanı ve henüz Türkiye’de oluşturulmamış

olanı eşitlik kurumlarıdır. Eşitlik kurumları, eşitlikle ilgili normların ve değerlerin uygulamaya geçirilmesini güvence altına almak üzere oluşturulmuş kurumlardır. Eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi için yasaların çıkartılması tek başına yeterli olamamakta, yasaların uygulanması için ayrıca önlemlerin alınması gerekmektedir. Fakat AB üyesi ülkelerde ayrımcılıkla mücadele alanında oluşturulan eşitlik kurumlarına geçmeden önce, Birlik bünyesinde oluşturulan iki kurum hakkında kısa bilgi verilmesi doğru olacaktır. Eşitlik kurumları konusu, aşağıda yer alan “Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ile İlgili Denetim Usulleri” başlıklı bölümünde değerlendirilecektir.

Avrupa Ombudsmanı

Avrupa Birliği’nde, Birlik organlarının eylem ve işlemlerine yönelik çalışmalarında ayrımcılıkla ilgili de yetkileri bulunan bir organ bulunmaktadır. Bu organ, AB düzeyinde Avrupa Ombudsmanı ismiyle 1992 tarihli Maastricht Andlaşması ile kurulmuştur. Avrupa Ombudsmanı makamına ilk atama 1994 yılında gerçekleştirilmiştir. Birlik üyesi ülkelerin vatandaşlarının, idari faaliyetler karşısında korunmaları amacıyla oluşturulmuştur. AB’yi ilgilendiren kurum ve örgütlerin faaliyetlerinden kaynaklanan şikâyetleri ele almak üzere kurulan Avrupa Ombudsmanı,⁶⁵ üye ülkelerde bulunan ulusal düzeydeki kurum ve kuruluşların eylem ve işlemlerine dair şikâyetlerle ilgilenmemektedir. Avrupa Ombudsmanı, Birlik kurumlarının idari düzensizlik, ihmal, yetkinin kötüye kullanımı, yasadışı usuller, ayrımcılık, bilgi vermekten kaçınma vs. eylem ve işlemlerine karşı yapılan başvuruları incelemekte, bu konularla ilgili raporlar hazırlamakta ve hakkaniyete uygun çözüm önerilerinde bulunmaktadır. Ombudsman’a Avrupa Komisyonu, Avrupa Birliği Konseyi, Avrupa Parlamentosu, Avrupa Toplulukları Adalet Divanı, Ekonomik ve Sosyal Komite, Bölgeler Komitesi, Avrupa Para Enstitüsü, Avrupa Merkez Bankası, Avrupa Yatırım Bankası gibi kurumlar aleyhine başvuruda bulunulabilmektedir.

Avrupa Ombudsmanı’nın hukuki temeli Avrupa Birliği’nin İşleyişi Hakkında Andlaşma’nın 228. maddesinde (Eski Avrupa Toplulukları Andlaşması, madde 195) yer almaktadır. 228. maddede şunlara yer verilmiştir:

- Avrupa Parlamentosu tarafından tayin edilen Ombudsman, Birlik kurumlarının, organlarının (Avrupa Birliği Adalet Divanı’nın yargı görevine ilişkin faaliyetleri hariç) ve onlar adına hareket edenlerin

⁶⁵ Daha fazla bilgi için bkz. Avrupa Ombudsmanı (*European Ombudsman*), <http://ombudsman.europa.eu/home/en/default.htm> (erişim: 02.11.2009).

- faaliyetlerinde kötü idareye ilişkin şikâyetleri kabul etmekle yetkilidir;
- Bütün Birlik vatandaşları, üye ülkelerde ikamet eden gerçek ve tüzel kişiler ve bir üye ülkede tescil edilmiş bulunan bütün tüzel kişiler şikâyette bulunabilir;
 - Ombudsman, ileri sürülen iddiaların halen mahkeme önünde olan ya da daha önce yargı organlarına götürülmüş bulunan durumlar hariç olmak üzere, gerekli gördüğü ölçüde soruşturmalara başlar;
 - Ombudsman, bir kötü idare durumu saptadığı hallerde, üç ay içinde görüşünü bildirmesi için ilgili kuruma başvurur;
 - Başvurunun ardından ombudsman Avrupa Parlamentosu'na ve ilgili kuruma bir rapor sunar;
 - Şikâyette bulunan kişiler, incelemelerin sonuçları hakkında bilgilendirilir;
 - Ombudsman, Avrupa Parlamentosu'na her yıl incelemelerin sonuçları hakkında bir rapor sunar;
 - Ombudsman, Avrupa Parlamentosu için yapılan seçimlerden sonra, o yasama dönemi süresince atanır;
 - Ombudsman, görev süresi bittikten sonra yeniden seçilebilir ancak görevini yerine getirmek için gerekli koşullara artık sahip olmadığı ya da ciddi bir kötü yönetimde bulunduğu durumlarda, Avrupa Parlamentosu'nun talebi üzerine Avrupa Toplulukları Adalet Divanı tarafından görevine son verilebilir;
 - Ombudsman görevlerini tam bir bağımsızlık içinde yerine getirir, görevini yerine getirirken hiçbir kuruluştan talimat istemez ve kabul etmez, görevi süresince ücret karşılığı ya da ücretsiz hiçbir meslekle uğraşamaz ve
 - Avrupa Parlamentosu'nun, Avrupa Komisyonu'nun görüşünü aldıktan sonra ve nitelikli çoğunlukla karar verecek olan Avrupa Birliği Konseyi'nin onayı ile ombudsmanın çalışma usulleri ve genel koşulları saptanır.

Temel Haklar Ajansı

Avrupa Birliği bünyesinde oluşturulan ikinci kurum ise Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı'dır. 1997 yılında Avrupa Birliği Konseyi'nin 1035/97 sayılı Kararı ile ırkçılık ve yabancı düşmanlığı alanında Avrupa Irkçılık ve

Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi⁶⁶ kurulmuştur. Bu kurumun temel amacı, Birlik ve üye ülkelere Avrupa çapında ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile ilgili tarafsız, güvenilir ve karşılaştırılabilir bilgi sağlanması olarak belirlenmiştir. Bu kurum, yine Avrupa Birliği Konseyi'nin 168/2007 sayılı Kararı⁶⁷ ile 2007 yılında Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı'na⁶⁸ dönüşmüştür. Temel Haklar Ajansı bir Birlik organı olarak görevini bağımsız olarak yürütmektedir. Diğer ulusal, uluslararası kurumlar ve örgütlerle ve özellikle Avrupa Konseyi ile işbirliği halinde çalışmaktadır.⁶⁹ Temel Haklar Ajansı genel olarak Avrupa Birliği ve 27 üye ülkede temel hakların durumuna odaklanmaktadır. Ortaklık Konseyi'nin vereceği bir kararla üye ülkelerin de Ajans'ın çalışmalarına gözlemci statüsü ile katılımı mümkündür.

Temel Haklar Ajansı'nın görevleri, özellikle aşağıda sayılan konulardan oluşmaktadır:

- a- Bilgi ve veri toplanması ve analiz edilmesi:
 - i- AB'de temel hakların geliştirilmesi üzerine tarafsız, güvenilir ve karşılaştırılabilir bilgi toplanması, analiz edilmesi ve yayılması;
 - ii- AB çapında verilerin kalitesi ve karşılaştırılabilirliğini geliştirmek üzere yöntemlerin ve standartların geliştirilmesi;
 - iii- Bilimsel araştırmaların ve incelemelerin gerçekleştirilmesi ve teşvik edilmesi.
- b- Sivil toplumla işbirliği ve kamuoyunda farkındalığın artırılması:
 - i- Temel haklar konusunda kamuoyunda farkındalığın artırılması;
 - ii- Sivil toplumla diyalog geliştirilmesi ve Temel Haklar Platformu üzerinden bir ağ oluşturulması;
- c- AB kurumlarına ve üye ülkelere tavsiyelerde bulunulması:
 - i- AB kurumlarına ve üye ülkelere, Birlik hukukunu uygularken görüşler oluşturulması ve bildirilmesi;

⁶⁶ *European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia* (EUMC)

⁶⁷ Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı Kurulmasına Dair 15 Şubat 2007 tarihli ve (EC) No 168/2007 sayılı Konsey Yönetmeliği [*Council Regulation (EC) No 168/2007 of 15 February 2007 establishing a European Union Agency for Fundamental Rights*], http://fra.europa.eu/fraWebsite/material/pub/FRA/reg_168-2007_en.pdf (erişim: 02.11.2009).

⁶⁸ *European Union Fundamental Rights Agency* (FRA)

⁶⁹ Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı (*The European Union Agency for Fundamental Rights-FRA*) hakkında daha fazla bilgi için bkz. http://fra.europa.eu/fraWebsite/about_us/about_us_en.htm (erişim: 02.11.2009).

- ii- AB’de temel haklar konulu yıllık rapor, araştırma ve incelemelere dayalı tematik raporların yayınlanması ve temel haklarla ilgili iyi örneklerin sunulması.

Temel Haklar Ajansı’nın temel görevi, ilgili Birlik kurumlarına ve üye devletlere, Birlik hukukunu uygularken temel haklar bağlamında yardım ve uzmanlık sunmak ve uygulamada onları desteklemektir. Temel Haklar Ajansı’nın yetkileri, Temel Haklar Şartı’nda yer alan haklara gönderme yapılarak belirlenmiştir. Çalışma konularında yer alacak tematik konular Avrupa Birliği Konseyi tarafından, Avrupa Komisyonu’nun ve Avrupa Parlamentosu’nun görüşü alındıktan sonra hazırlanan teklifle belirlenmiştir. Tematik konuların özellikle ırkçılıkla mücadele, yabancı düşmanlığı ve bunlarla ilgili hoşgörüsüzlükten oluşacağı öngörülmüştür. Temel Haklar Ajansı’nın çalışma alanları beş yıllık bir Çerçeve ile belirlenmektedir. 28 Şubat 2008 tarihinde alınan kararla Temel Haklar Ajansı’nın mevcut çalışma alanları şunlardır:

- Irkçılık, yabancı düşmanlığı ve ilgili hoşgörüsüzlük;
- Cinsiyet, ırk veya etnik köken, din veya inanç, engellilik, yaş ve cinsel yönelim temelli ve azınlık mensuplarına yönelik ve bu temellerden birden fazlasını içeren çoklu ayrımcılık;
- Mağdurların mağduriyetinin tazmin edilmesi;
- Çocukların korunmasını da içerecek şekilde çocuk hakları;
- Sığınma, göç ve göçmenlerin entegrasyonu,
- Vize ve sınır kontrolü;
- Avrupa Birliği vatandaşlarının Birliğin demokratik işleyişine katılımı;
- Bilgi toplumu ve özellikle özel hayatın ve kişisel verilerin gizliliğinin korunması ve
- Bağımsız ve etkili yargıya erişim.

Temel Haklar Ajansı’nın bireysel şikâyetleri inceleme veya düzenleyici nitelikte karar alıcı işlemler tesis etme yetkisi bulunmamaktadır. Temel Haklar Ajansı’nın, üye devletlerin temel hakları ciddi şekilde ihlal ettiği durumlarda AB’yi harekete geçirmesi de mümkün değildir. Benzer şekilde, üye devletlerin Birlik hukukunu iç hukuklarına aktarma veya Birlik hukukunu uygulama konusunda gerekeni yapmaması durumunda da, Temel Haklar Ajansı’nın yapabileceği herhangi bir şey yoktur.

Temel Haklar Ajansı'nın her ne kadar bireysel şikâyetleri inceleme yetkisi bulunmasa da bu şekilde kendisine ulaşan başvuruları, üye devletlerin iç hukuklarında mağdurlara yardım, tavsiye ve destek için oluşturulmuş mekanizmalara yönlendirebilmektedir. Irk Eşitliği Direktifi gereğince her üye devletin bu şekilde mekanizmalar oluşturma yükümlülüğü söz konusudur. Temel Haklar Ajansı ayrıca özellikle ırk ayrımcılığı konusunda çalışan ve ayrımcılık mağdurlarının yerine başvuru yapan veya yargısal ya da idari usullerde onlara destek olan mağdur destek örgütlerinin bir listesini tutmaktadır.

ULUSLARARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ VE AYRIMCILIK YASAĞI

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerindeki Ayrımcılık Yasağı ile İlgili Düzenlemeler

Uluslararası Çalışma Örgütü⁷⁰ (ILO), Birleşmiş Milletler'in bir uzmanlık örgütüdür. Ekonomik ve sosyal haklar alanında ortaya çıkan ilk uluslararası kuruluştur. Üçlü bir yapısı vardır ve hükümetler, işçi örgütleri ve işveren örgütlerinden oluşur. Sendika kurma hakkı, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması, güvenli ve sağlıklı çalışma koşulları, sosyal güvenlikle ilgili haklar, zorla çalıştırma yasağı, ayrımcılık yasağı, mesleki eğitim ve rehberlik hakkı, çocukların çalışmasında asgari yaş, kadınların çalışması, göçmen işçiler gibi birçok konuda sözleşme, karar veya tavsiye niteliğinde belge ortaya çıkarılmıştır.

ILO tarafından kabul edilen sözleşmelerin, üye ülkeler tarafından onaylanması gerekmektedir. Üye ülkeler, kendi iç hukuklarını söz konusu sözleşmelere göre yeniden düzenlemekle yükümlüdürler. Bugüne kadar ILO tarafından çeşitli konular çerçevesinde 189 uluslararası sözleşme kabul edilmiştir.⁷¹ Türkiye, 1932 yılından bu yana ILO üyesidir ve sözleşmelerden 52 tanesine taraf olmuş durumdadır.⁷²

Uluslararası asgari çalışma standartları ve ILO'nun genişletilmiş politikaları, her yıl toplanan Uluslararası Çalışma Konferansı'nda belirlenmektedir. ILO üyesi ülkeler tarafından finanse edilen çalışma programı ve bütçesi

⁷⁰ *International Labour Organization* (ILO)

⁷¹ Ayrıntılı bilgi için bkz. *ILOLEX Database of ILO Standards*, ILO sözleşmeleri için bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/english/convdsp1.htm> ve tavsiye kararları için bkz. <http://www.ilo.org/ilolex/english/recdisp1.htm> (erişim: 02.11.2009).

⁷² Ayrıntılı bilgi ve sözleşmelerin Türkçe metinleri için bkz. ILO Türkiye Ofisi, Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri, <http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm> (erişim: 02.11.2009).

ise, her iki yılda bir aynı Konferans tarafından benimsenmektedir. Konferansta ayrıca, dünyada çalışanların durumu ve sosyal konulardaki sorunlar ile ilgili tartışmaların yapıldığı uluslararası forumlar gerçekleştirilmektedir. Konferansın yıllık oturumları arasındaki ILO çalışmaları ise 28 hükümet temsilcisi, 14 işçi ve 14 işveren temsilcisinden oluşan Yönetim Kurulu tarafından sürdürülür.

ILO sekreteryası, merkez büroları, araştırma merkezi ve basımevi Cenevre’de faaliyet göstermektedir. ILO üç organdan oluşmaktadır. Bunlar, üye devlet temsilcilerinden oluşan Genel Konferans, Yönetici Organ ve Uluslararası Çalışma Bürosu’dur. Yukarıda da belirtildiği gibi, ILO’nun ana organı Uluslararası Çalışma Konferansı yılda bir kez toplanır. Her bir üye ülke konferansa dört temsilcisini göndermekte, bu temsilcilerden ikisi hükümet temsilcisi, biri işçi, biri ise işveren temsilcisi olmaktadır. ILO’nun denetim mekanizmaları ise raporlama, şikâyet ve bağımsız uzmanlar komisyonları araştırmalarıdır. ILO, “Sözleşme”, “Karar” ve “Tavsiye” adı altında ortaya koyduğu çok sayıda belge ile uluslararası alanda çalışma standartlarının oluşturulması ve dolayısıyla bazı sosyal hakların korunması yönünde çalışmalar yapmaktadır.

Ayrımcılık yasağı ile ilgili olarak kabul edilen temel ILO sözleşmesi, 1958 tarihli, 111 No’lu Ayrımcılık (İstihdam ve Meslek) Sözleşmesi’dir. Sözleşme, iş verme, eğitim ve çalışma koşullarının düzenlenmesinde ırk, renk, cinsiyet, din, siyasal görüş, ulusal kimlik ve sosyal köken temelinde ayrımcılık yapılmasının ulusal politikalarla önlenmesi, fırsat ve uygulama alanında eşitliğin geliştirilmesi çağrısında bulunmaktadır. Türkiye 111 No’lu Sözleşme’yi 1967 yılında onaylamıştır.⁷³

Çeşitli alanlarda ayrımcılığı yasaklayan, Türkiye’nin de taraf olduğu ILO sözleşmelerine bazı örnekler şunlardır:

- Kadın ile erkek arasında eşit işe eşit ücret hakkını düzenleyen Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 No’lu ILO Sözleşmesi;⁷⁴

⁷³ Sözleşme’nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 22.05.1967 tarihli ve 12602 sayılı *Resmi Gazete* ve ek Kararname için bkz. 21.09.1967 ve 12705 sayılı *Resmi Gazete*. Sözleşme’nin resmi Türkçe adı “İş ve Meslek Bakımından Ayrımcılık Hakkında Sözleşme” şeklindedir.

⁷⁴ Sözleşme’nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 13.06.1967 tarihli ve 12620 sayılı *Resmi Gazete* ve ek Kararname için bkz. 22.09.1967 ve 12706 sayılı *Resmi Gazete*. Sözleşme’nin resmi Türkçe adı “Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme” şeklindedir.

- Din, kültür, sosyal köken veya ırk ayrımcılığına dayalı zorla çalıştırmayı yasaklayan Cebri Çalıştırmamanın İlgası Hakkında 105 No'lu ILO Sözleşmesi;⁷⁵
- Vatandaş olan ile olmayan kişiler arasında, sosyal güvenlik hakkından yararlanmada eşitliği öngören Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması Hakkındaki 118 No'lu ILO Sözleşmesi;⁷⁶
- İstihdam politikalarında ayrımcılığı yasaklayan 122 No'lu İstihdam Politikası Sözleşmesi;⁷⁷
- Mesleki eğitimde ayrımcılığı yasaklayan 142 No'lu İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında Sözleşme.⁷⁸

Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmelerinin Uygulanmasının Denetimi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), kurulduğu 1919 yılından bugüne sosyal haklar alanında birçok gelişmenin öncüsü olmuştur. Ortaya çıkardığı görece etkili koruma mekanizmaları ile sosyal haklarla ilgili standartların oluşumuna katkısı büyüktür. ILO'ya üye devletler ILO sözleşmelerini onaylamakla yükümlü değildirler. Onayladıkları takdirde ise hukuksal olarak sözleşme şartlarına uymak zorundadırlar. ILO'ya üye olan devletler, onayladığı her sözleşme için sözleşmenin yürürlüğe konulması yönünde aldığı önlemler hakkında yıllık rapor verme yükümlülüğü altındadır. 1948 yılında ILO Anayasası'nda yapılan değişiklikle onaylanmayan sözleşmeler ve tavsiye kararları için de rapor sunma yükümlülüğü getirilmiştir. Bu sayede bir sözleşme onaylanmasa da, bir devletin ILO'ya üye olmaktan kaynaklı olarak denetlenebilmesinin yolu açılmıştır. Bu şekilde gönderilen yıllık raporlar, Uzmanlar Komisyonu ve Konferans Komisyonu (Uygulama Komisyonu, Aplikasyon

75 Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 21.12.1960 tarihli ve 10686 sayılı *Resmi Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe adı "Cebri Çalıştırmamanın İlgasına Dair 105 Sayılı Sözleşme" şeklindedir.

76 Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 09.06.1973 tarihli ve 14559 sayılı *Resmi Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe adı "Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması Hakkında Sözleşme" şeklindedir.

77 Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 23.10.1977 tarihli ve 16093 sayılı *Resmi Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe adı "İstihdam Politikasıyla İlgili 122 Sayılı Sözleşme" şeklindedir.

78 Sözleşme'nin Yürürlüğe Giriş Kararnamesi için bkz. 25.02.1993 tarihli ve 21507 sayılı *Resmi Gazete*. Sözleşme'nin resmi Türkçe adı "İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 142 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi" şeklindedir.

Komitesi) tarafından incelemeye tabi tutulmaktadır. Türkiye, ilki 1977 yılında olmak üzere birçok kez Uzmanlar Komisyonu'nun denetimine tabi tutulmuştur.⁷⁹

İkinci bir denetim usulü ise şikâyete dayalıdır ve iki farklı biçimde gerçekleştirilmektedir. Şikâyete dayalı genel denetim olarak adlandırılan ilk usulde, onaylanan bir sözleşmenin yeterli şekilde uygulanmadığı gerekçesi ile taraf devlet, sendikalar tarafından şikâyet edilebilmektedir. Bu başvurular Yönetim Konseyi'nin üç üyesi tarafından incelenir. Sendikal özgürlüklerle ilgili olarak yapılan bu başvurular daha sonra kurulan Sendika Özgürlüğü Komitesi tarafından incelenmektedir. Son yıllarda Türkiye de dâhil olmak üzere çok sayıda ülke hakkında yapılan başvuru sonuçlanmıştır. Sendika Özgürlüğü Komitesi, Türkiye hakkında çok sayıda karar almıştır.⁸⁰

İstihdam alanında ayrımcılık ile ilgili şikâyetler, herhangi bir onay gerektirmeksizin ilgili devlet, üye başka bir devlet ya da ilgili işçi veya işveren örgütü tarafından yapılabilmektedir. Başvuru Uluslararası Çalışma Bürosu Özel Uzmanlar Kurulu tarafından incelenmektedir.

79 Bu denetimlerle ilgili kısmi bilgi için bkz. Mesut Gülmez, *Belgelerle Yönetim, Yargı ve Memur Sendikaları (1990-1993)*, TODAİE, Ankara, 1993, s. 169-172.

80 ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi'nin Türkiye ile ilgili olarak 2009 yılına kadar aldığı 18 kararın İngilizce metinlerine ulaşmak için bkz. QVILIS, http://www.oit.org.pe/qvilis_world/index.php (erişim: 02.11.2009).

Ayrımcılık Yasağının Ulusal Hukuktaki Kaynakları ve Denetim Usulleri

TÜRK HUKUKUNDA AYRIMCILIĞI YASAKLAYAN HUKUKİ DÜZENLEMELER

Anayasa

Anayasalar, bir devletin temel yapısını, yönetim biçimini, devletin temel organlarının kuruluşunu, işleyişini ve birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen en üst düzeydeki hukuk kurallarıdır. Anayasa, temel hak ve özgürlüklere yer vererek, kişilerin ve kişi gruplarının bu hak ve özgürlüklerini gerek devlete gerekse diğer kişi ve kişi gruplarına karşı güvence altına alır. Anayasanın üstünlüğü ilkesi gereğince, anayasa dışında yapılacak tüm hukuki düzenlemelerin anayasaya uygun olması gerekmektedir.

Türk hukukunda, anayasa, uluslararası sözleşmeler, kanun, kanun hükmünde kararname, tüzük, yönetmelik, genelge, yönerge, tebliğ vs. çok sayıda hukuki düzenleme mevcuttur. Bu hukuk kuralları arasında bir kademelenme öngörülmüştür. “Normlar hiyerarşisi” adı verilen bu kademelenme içerisinde hukuk kuralları sıralanmış durumdadır. Bu durumda alt sırada yer alan bir hukuk kuralının, kendisinden üst sırada olan hukuk kuralına aykırı olmaması gerekmektedir. Türk hukukunda en üstten alta doğru kurulan hiyerarşi, aşağıdaki şekilde düzenlenmiştir. Altta yer alan kuralların üstteki hukuk kurallarına uygun olması gerekmektedir:

Türk hukukunda normlar hiyerarşisi

- Anayasa,
- Temel hak ve özgürlüklerle ilgili uluslararası sözleşmeler,
- Kanunlar, kanun hükmünde kararname ve temel hak ve özgürlüklerle ilgili olmayan uluslararası sözleşmeler,
- Tüzükler,
- Yönetmelikler, genelgeler vs.

Ayrımcılık yasası Türk hukukunda uzun süredir yer almaktadır. 1924 Anayasası'ndan başlayarak, anayasalarda ve pek çok kanunda “eşitlik ilkesi” ve “ayrımcılığın yasaklanması” ile ilgili düzenlemeler mevcuttur. 1982 Anayasası yasalar önünde eşitliği “Kanun önünde eşitlik” başlığı ile 10. maddede şu şekilde düzenlemiştir:

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

(Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. (Ek cümle: 12/9/2010-5982/1 md.) Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.

(Ek fıkra: 12/9/2010-5982/1 md.) Çocuklar, yaşlılar, engelliler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.

Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaz.

Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.

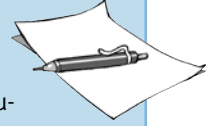
Anayasa'nın 10. maddesinin gerekçesine göre, madde demokrasinin üç vazgeçilmez ilkesinden birini teşkil etmektedir. İnsanın insan olması dolayısıyla doğuştan bir değeri ve haysiyeti vardır ve bu insanın tabii hakkıdır. Bu hak dolayısıyla herhangi bir niteliğe veya ölçüye dayanılarak insanlar arasında ayırım yapılması ve kanunların uygulanması açısından da fark gözetilmesi mümkün değildir. Böylece, insanlar arasındaki eşitliğin temellerinden birini de kanunlar önünde eşitlik ilkesi sağlamaktadır. Bu hakka saygı göstermek devlet organları ve idari makamlar için de bir görevdir ve devletin organları ve idari makamları, bütün işlemlerinde insanlar arasında ayırım yapmadan devlet faaliyetlerini yürütmek zorundadır.¹ 10. madde Anayasa'da genel esas-

¹ Mehmet Akad ve Abdullah Dinçkol, *Gerekçeli İçtihatlı 1982 Anayasası Madde Gerekçeleri ve Maddelerle İlgili Anayasa Mahkemesi Kararları*, Alkım Yayınevi, İstanbul, 1998, s. 38.

lar arasında düzenlenmiştir ve hem kanun önünde eşitliği hem de ayrımcılık yasağını öngörmektedir. 10. madde ile ilgili olarak Anayasa Mahkemesi'nin oldukça fazla sayıda kararı vardır.

Anayasa Mahkemesi, 1961 Anayasası hükümleri gereğince kurulmuştur. Mahkeme'nin temel görevi, Anayasa değişikliklerini, kanunları, kanun hükmünde kararnameleleri (KHK), TBMM İçtüzüğü değişikliklerini Anayasa hükümleri temelinde denetlemek ve Anayasa'ya aykırı bulunanları iptal etmektir. Bu yetki ile Anayasa Mahkemesi, Anayasa maddelerini yorumlayabilme yetkisine sahiptir.

Anayasa Mahkemesi Kararı



Anayasa Mahkemesi kararında, eylemli bir eşitliğin değil hukuksal eşitliğin söz konusu olduğunu belirtmiştir. Karara göre, hukuksal durumları aynı olanlar arasında haklı bir nedene dayanmayan ayırım yapılamaz, ancak haklı neden varsa bazı kişiler başka kurallara bağlı tutulabilir. Mahkeme'ye göre hukuk devletinin önemli öğelerinden biri, benzer nitelik ve durumda olanlar arasında farklı uygulamayı engelleyen, ayrı nitelik ve durumda olanların aynı kurallara bağlı tutulmasını zorunlu kılmayan eşitlik ilkesidir.

Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 1987/16, K. 1988/8, Karar tarihi 19.04.1988, *Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi*, Sayı: 24, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara, 1989, s. 97.

Mahkeme'ye göre, özgürlüklerle ilgili olarak Anayasa'da yer alan kavramlardan birini de kanun önünde eşitlik ilkesi oluşturmaktadır.² Anayasa Mahkemesi birçok kararında, kanun önünde eşitlik ilkesinin mutlak olmadığını ve bazı hallerde bundan uzaklaşılabileceğini belirtmiştir. Mahkeme bu görüşünü ve kanun önünde eşitlik ilkesini, "...tüm yurttaşların mutlaka her yönden, her zaman aynı kurallara bağlı tutulmaları zorunluluğunu içermez. Bir takım yurttaşların başka kurallara bağlı tutulmaları haklı bir nedene dayanmakta ise böyle bir durumda kanun önünde eşitlik ilkesine ters düşüldüğünden söz edilemez" şeklinde ifade etmiştir.³ Mahkeme'ye göre, "... eşitlik

² Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 1986/11, K. 1986/26, Karar tarihi 04.11.1986, *Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi*, Sayı: 22, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara, 1987, s. 314.

³ Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 1981/13, K. 1983/8, Karar tarihi 28.04.1983, *Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi*, Sayı: 20, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara, 1984, s. 52.

ilkesi, ortada haklı bir neden bulunmadıkça hiçbir kişiye, aileye, zümreye ya da sınıfa ayrıcalık tanınmasına mutlak engeldir...”⁴

Anayasa Mahkemesi’nin yukarıda örneklenen bir dizi kararı sonucunda eşitlik ve ayrımcılık yasağı konusunda iki husus ortaya konmuştur. İlk husus, aynı koşullarda bulunan bireyler için aynı kuralların söz konusu olmasıdır ki, bu da farklı koşullarda bulunan bireylere farklı muamele yapılabileceği anlamına gelmektedir. İkinci olarak ise, eğer haklı gerekçeler varsa aynı koşullarda bulunan bireyler arasında ayırım yapılabileceği ortaya konulmaktadır.

Anayasa’nın 10. maddesinin ilk fıkrasına göre “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyâsi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” Anayasa Mahkemesi madde metninde geçen “benzeri sebeplerle” ifadesinin kapsamını bugüne kadar yorumlamamıştır. Mahkeme, önüne gelen talebin “benzeri sebepler” kapsamında olup olmadığına dair bir inceleme yapmamış, doğrudan ve sadece anayasal denetime tabi tutulan kanunların veya kanun hükmünde kararnamelerin kanun önünde eşitlik ilkesini ihlal edip etmediği konusunu karara bağlamıştır.

10. maddenin son paragrafı, tüm devlet organlarına ve idari makamlara bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etme yükümlülüğü getirmiştir. Başka bir ifade ile maddenin konu bakımından kapsamına ilişkin bir sınırlama söz konusu değildir. Ancak Anayasa’da yer alan söz konusu düzenleme, ayrımcılıkla mücadele konusunda devletlerin önemli yükümlülükleri arasında yer alan özel önlemler açısından açık bir yükümlülük getirmemektedir. 2010 yılında yapılan Anayasa değişikliğiyle⁵ kadın ve erkekler arasında eşitliği sağlamak amacıyla alınan tedbirlerle, çocuklar, yaşlılar, özürllüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceği belirtilmiştir. Bu düzenleme, hakkında özel önlemler alınacak kişi grupları bakımından sınırlı olduğu gibi, özel önlem alma yükümlülüğü de içermektedir, sadece bu tür tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olmadığını ifade etmekle yetinmektedir. Şu halde, 2010 yılı değişikliğinin, özel önlemlerle ilgili bir iyileştirmeye yol açtığını söylemek mümkün değildir. Bu sebeple Anayasa’da, özel önlemlere açık bir göndermede bulunan ve devlete bu şekilde açık bir yükümlülük öngören bir düzenleme yapılması gerekmektedir. Anayasa’nın çeşitli

4 Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 1987/3, K. 1987/13, Karar tarihi 22.05.1987, *Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi*, Sayı: 23, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara, 1988, s. 269. Mahkemenin 10. madde ile ilgili 1996 yılına kadar verdiği kararların bir listesi için bkz. Mehmet Akad ve Abdullah Dinçkol, a.g.e., s. 61-62.

5 Bkz. 5982 sayılı Kanun, 13.05.2010 tarihli ve 27580 sayılı *Resmî Gazete*.

maddelerinde farklı konularla ilgili ayrımcılığı yasaklayan düzenlemeler söz konusudur. Bunlar arasında 68. maddede siyasi partilerin tüzük ve programları ile eylemleri, 70. maddede ise kamu hizmetlerine girme hakkı açısından ayrımcılık yasaklanmıştır.

Türkiye ayrımcılık yasağını farklı konular bağlamında düzenleyen uluslararası insan hakları sözleşmelerinin büyük çoğunluğunu imzalamış ve usulüne uygun bir şekilde onaylamıştır. Böylece taraf olunan uluslararası sözleşmeler iç hukukun bir parçası haline gelmiştir. 2004 yılında Anayasa'nın 90. maddesinde yapılan değişiklikle maddenin son fıkrasına "...Usulüne göre yürürlüğe konulmuş temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi nedeniyle çıkabilecek uyuşmazlıklarda milletlerarası andlaşma hükümleri esas alınır" şeklinde bir cümle eklenmiştir. Bu değişiklik sayesinde Türkiye'de yürürlükte bulunan yasal mevzuat içerisinde doğrudan veya dolaylı ayrımcılık içeren hükümlerin yerine, bunları yasaklayan uluslararası insan hakları sözleşmelerinin uygulanmasının yolu açılmıştır. Gerek idare gerekse yargı organları, verecekleri kararlarda, temel hak ve özgürlüklere ilişkin insan hakları konulu uluslararası sözleşmelerle iç hukuktaki bir yasanın çatıştığı durumlarda, uluslararası sözleşme hükmünü esas almak zorundadır.

Ayrımcılığı yasaklayan belli başlı uluslararası sözleşmeler bu rehberde kısaca belirtilmiş ve bir listesi EK IV'te verilmiştir. Bu sözleşmeleri usulüne uygun bir şekilde onaylayan Türkiye'nin, uluslararası insan hakları standartlarını hayata geçirmesi gerekmektedir.

Kanunlar

Aşağıda değinilecek yasal düzenlemeler ayrımcılık yasağını çeşitli biçimlerde düzenlemektedir. Bununla birlikte, hiçbiri genel olarak ayrımcılığı tanımlamakta ve yukarıda üzerinde durulan temel kavramları neredeyse hiç anlamamaktadır. Bu anlamda Türk mevzuatında ayrımcılık yasağı ile ilgili kapsamlı yasal düzenlemelerin yapılması ve uluslararası standartlara uyumun sağlanması gerekliliği göze çarpmaktadır.

Türk Ceza Kanunu

Bu kitapta incelenen uluslararası sözleşmeler her ne kadar ayrımcılık yasağına yer vermiş olsa da ayrımcılık yasağına ceza hukuku anlamında bir suç olarak düzenlenmesine dair bir yükümlülük içermemektedir. Her ülkenin bir ceza politikası ve toplumsal sorunlar açısından suç olarak sayılması gere-

ken fiillere dair farklı yaklaşımı vardır. Ancak ayrımcılık yasağının belli görünümleri açısından bazı belgelerde ceza hukuku kapsamında düzenleme yapılması tavsiye edilmektedir. Bunlardan biri de Avrupa Konseyi bünyesinde kurulmuş olan Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu'nun (ECRI) yayımladığı 1 No'lu ve 7 No'lu Genel Politika Tavsiye Kararlarıdır.⁶ Tavsiyelerde üye devletlerin ceza hukukuna dair düzenlemeler de dâhil olmak üzere, ırk ayrımcılığı ile ilgili yasal düzenleme yapmaları gerektiği ifade edilmektedir.

Türk Ceza Kanunu'nun ayrımcılık yasağı ile ilgili maddelerine aşağıda yer verilmektedir:

Madde 3

2005 yılında yürürlüğe giren 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu (TCK), ilk defa ayrımcılıkla ilgili bazı düzenlemeler getirmiştir. Bunların başında, Kanun'un uygulanması sırasında ayrımcılığın yasaklanması gelmektedir. 3. maddenin 2. fıkrasında “Ceza Kanununun uygulamasında kişiler arasında ırk, dil, din, mezhep, milliyet, renk, cinsiyet, siyasal veya diğer fikir yahut düşünceleri, felsefi inanç, milli veya sosyal köken, doğum, ekonomik ve diğer toplumsal konumları yönünden ayırım yapılamaz ve hiçbir kimseye ayrıcalık tanınmaz” denilmektedir. Ancak bu hükmün hukuksal değeri konusunda bir tartışma söz konusudur ve uygulamada bir değişikliğe yol açmadığı belirtilmektedir.

Madde 115

TCK'da, kişilerin inanç ve düşüncelerinin açıklanmasının veya bu inanç ve düşüncelerin gereklerinin yerine getirilmesinin engellenmesi noktasında da düzenlemeler mevcuttur. “İnanç, düşünce ve kanaat hürriyetinin kullanılmasını engelleme” başlığını taşıyan maddenin metni şu şekildedir:

(1) Cebir veya tehdit kullanarak, bir kimseyi dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamaya veya değiştirmeye zorlayan ya da bunları açıklamaktan, yaymaktan meneden kişi, bir yıldan üç yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

(2) Dini ibadet ve ayinlerin toplu olarak yapılmasının, cebir veya tehdit kullanılarak ya da hukuka aykırı başka bir davranışla engellenmesi halinde, yukarıdaki fıkraya göre ceza verilir.

6 ECRI'nin 1 ve 7 No'lu Genel Politika Tavsiye Kararlarının Türkçe çevirisi için bkz. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/gpr/en/recommendation_n1/REC1-1996-43-TUR.pdf ve www.ihop.org.tr/dosya/coe/ecri/ECRI_7tr.doc (erişim: 24.01.2011).

2006, 2007 ve 2008 yılları içerisinde bu suçtan dolayı 24 dava sonuçlanmış, yargılanan 39 sanıktan 8 kişi çeşitli mahkûmiyetlere çarptırılmıştır. Bu suçların hangi saikle işlendiğine dair bir bilgi mevcut değildir. 2009 yılına ait veriler henüz yayınlanmamıştır.⁷ Uygulamada bu hükmün oldukça yetersiz kaldığı ve uygulamaya geçirilmediği söylenebilir.

Madde 122

5237 sayılı TCK'nın ayrımcılık suçu ile ilgili düzenlemesi ile ayrımcılık başlı başına bir suç haline getirilmiştir. Madde metni biraz karışık ve kapsamı dar olsa da ayrımcılık yasağına yaklaşım bakımından geçmişe göre oldukça ileri bir bakış açısını yansıtmaktadır. Ancak madde içeriğine bakıldığında, maddenin pratikte kullanılmasının çok mümkün olmadığı gözükmektedir. Diğer ülkelerde de 122. maddeye benzer düzenlemeler mevcuttur, ancak bu çalışmada diğer ülkelerdeki düzenlemeler üzerinde durulmayacaktır. "Ayrımcılık" başlıklı maddenin yürürlükteki hali şu şekildedir:

- (1) Kişiler arasında dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım yaparak;
 - a) Bir taşınır veya taşınmaz malın satılmasını, devrini veya bir hizmetin icrasını veya hizmetten yararlanılmasını engelleyen veya kişinin işe alınmasını veya alınmamasını yukarıda sayılan hallerden birine bağlayan,
 - b) Besin maddelerini vermeyen veya kamuya arz edilmiş bir hizmeti yapmayı reddeden,
 - c) Kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engelleyen, kimse hakkında altı aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası verilir.

Burada belirtilmesi gereken başka bir nokta, ayrımcılık söz konusu olduğunda hukukun diğer alanlarında mevcut yaklaşımların ceza hukuku için benimsenmesinin mümkün olamamasıdır. Ceza hukukunun temel ilkelerinden biri sanık haklarının korunması ve masumiyet karinesidir. Ayrımcılık suçunun tam anlamıyla ispat edilemediği durumlarda cezalandırılması mümkün değildir. Ayrımcılık söz konusu olduğunda hukukun temel ilkelerinden biri olan ispat yükü, özel hukuk açısından yer değiştirebilmektedir. Ceza hukukunda ispat yükünün yer değiştirmesi ve sanığın suçu işlemediğini ispat etmek zorunda kalması düşünülemez. Bu nedenle, ayrımcılık suçunun ispatı

7 Bkz. <http://www.adliscil.adalet.gov.tr> (erişim: 16.12.2009).

imkânsız olmasa dahi, genellikle son derece zordur. Ceza kanunlarında ispat yükünün yer değiştirmesine ilişkin bir düzenlemenin mümkün olamaması, ayrımcılığın suç haline getirilmesi ile beklenen sonucun gerçekleşmemesini de beraberinde getirmektedir.

122. madde düzenlemesi açısından vurgulanması gereken bir diğer nokta ise düzenlemenin sadece doğrudan ayrımcılığı yasaklamış olmasıdır. Ayrımcılık suçunda yer alan hareketlerden ilki belirtilen sebeplerle ayırım yaparak “taşınır veya taşınmaz malın devrini engellemektir”. Şu halde, taşınır veya taşınmaz malı devretmeyen kişi değil, bu durumu engelleyen kişi cezalandırılacaktır.

Ayrımcılık suçunda belirtilen bir diğer hareket, “bir hizmetin icrasının veya bu hizmetten yararlanmanın engellenmesidir”. Bu duruma örnek olarak, berbere giden bir kişinin etnik kökeni nedeniyle diğer müşteriler tarafından engellenmesi veya aynı nedenle müşterilerin berberi engellenmesi verilebilir. Bu engelleme mutlak olmayıp zorlaştırma şeklinde de olabilir.

Ayrımcılık suçunun düzenlemesinde yer alan üçüncü hareket ise, “kişinin işe alınması veya alınmamasını” içermektedir. Burada, maddede yer alan özelliklerinden dolayı bir kişi ayrımcılığa uğrayarak işe alınmamakta veya sadece belli özelliklere sahip kişi işe alınmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu’nun 5. maddesi iş sözleşmesinin geçerli olduğu dönemde ayrımcılığı yasaklamaktadır. TCK’daki bu düzenleme iş sözleşmesinin kurulması öncesini düzenlenmekte ve cezai yaptırım öngörülmektedir. Kadın ya da erkek fark etmesiz herkesin yapabileceği bir iş için sadece erkeklerin veya sadece kadınların alınması suç oluşturacaktır. Düzenleme bu anlamda ayrımcılık yasağı açısından olumlu kabul edilebilir.

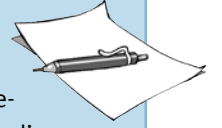
122. maddede yer alan dördüncü hareket ise “besin maddelerini vermemek veya kamuya arz edilen bir hizmeti yapmamak” şeklinde düzenlenmiştir. Burada engelleyen kişi değil bizzat “vermeyen” veya “yapmayan” kişi cezalandırılmaktadır. Bu hareketler, ihmali nitelik taşımaktadır. Bu hareketlere örnek olarak bazı özelliklere sahip kişilere yiyecek satılmaması ya da kişinin hastaneye alınmaması verilebilir.

Ayrımcılık suçu bakımından maddede yer alan son hareket ise “bir kişinin olağan bir ekonomik etkinlikte bulunmasını engellemek”tir. Bu hareket icrai veya ihmali olabilir. Örneğin, bir kişinin işyerinin kapatılması, işten çıkarılması, bir kişiye gerekli izinlerin verilmemesi (c) bendi kapsamında ele alınabilir. Bu hareket yalnızca madde metninden yola çıkılarak değerlendirildiğinde, oldukça farklı yorumlara yol açabilecek niteliktedir ve bir açıklık taşımamaktadır. Maddenin gerekçesinde de bu hareketle ilgili herhangi bir vur-

gu yoktur. Yine de parasal yarar sağlanmasına dayanan her türlü alışveriş veya sözleşme ilişkisinin olağan ekonomik etkinlik olarak değerlendirilebileceği ifade edilmektedir.

Madde metninde öngörülen hareketler bir bütün olarak değerlendirildiğinde, madde kapsamının dar ve sadece belli hareketlerle sınırlı tutulmuş olması, ayrımcılık yasağı gibi toplumsal yaşamın her alanında karşılaşılan bir olgu ile mücadele açısından yetersiz kabul edilebilir. Yasa koyucunun ayrımcılıkla ilgili bir ceza hukuku normu oluşturması, takdir yetkisi dâhilindedir. Ancak aşağıda belirtileceği üzere madde kapsamının bazı hareketlerle sınırlandırılması yerine genel bir düzenleme yapılması ya da ayrımcılık yasağının ceza hukukunun konusu olmaktan çıkarılması daha tutarlı olacaktır.

Beyoğlu 1. Sulh Ceza Mahkemesi



Davaya konu olay 29 Nisan 2007 tarihinde gerçekleşmiştir. Tekerlekli sandalye kullanan ve %95 oranında engelli olan Teslime Taplacı, annesi ile birlikte halk otobüsüne binmek üzere otobüs durağında beklemiş, beklediği otobüs geldiğinde söz konusu otobüsü kullanan şoför Teslime Taplacı'yı araca almadan duraktan ayrılmıştır. Yapılan suç duyurusu sonucunda Beyoğlu Cumhuriyet Başsavcılığı tarafından, Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesinin ihlal edildiği iddiasıyla dava açılmıştır. Dava üçüncü celsede karara bağlanmış ve tespit edilebildiği kadarıyla, ilk defa Türk Ceza Kanunu'nun 122. maddesinin ihlal edildiği yönünde bir karar verilmiştir. Başka bir ifade ile ayrımcılığın bir suç olarak ihdas edildiği tarihten beri ilk defa ayrımcılık suçunun gerçekleştiğine karar verilmiştir.

Beyoğlu 1. Sulh Ceza Mahkemesi Kararı, 2008/1680 E. Karar tarihi: 05.05.2009.

Yukarıda da belirtildiği üzere, bu konudaki uygulama ve karar örneklerinin sınırlı olması sebebiyle 122. maddenin mahkemelerce nasıl yorumlanacağı ve uygulanacağı henüz belirsizdir. Bu durumu desteklemek noktasında, Yargıtay'ın da bu madde ile ilgili bir içtihadına rastlanmadığı söylenebilir.

Diğer önemli bir konu ise, madde metninde etnik kökene dayalı ayrımcılık gibi bazı temel ayrımcılık nedenlerinin sayılmamış olmasıdır. Her ne ka-

dar madde metni hangi temellere dayalı olarak ayrımcılık yapılamayacağına dair açık uçlu bir ifadeye yer vermişse de, ceza hukukunun temel ilkelerinden biri kanunilik ilkesidir. Bu ilke gereği kanunsuz suç veya ceza olamayacağından, açıkça belirtilmemiş diğer temellere dayalı ayrımcılık fiillerinin madde kapsamında düşünülmesi olanağı ortadan kalkmaktadır.

İstihdama ilişkin olarak ise, madde metni sadece kişinin işe alınması veya alınmaması bakımından ayrımcılığı yasaklamaktadır. Çalışma şartları, ücret, mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri mesleki eğitim, meslek içi eğitim, işten çıkarılma ve çalışanların ya da işverenlerin kurdukları örgütlere üyelik gibi konuları içermemektedir. Madde, kamuya arz edilmiş hizmetlere dair düzenleme içerdiğinden sosyal koruma, sosyal yardımlar ve eğitim konularının da ayrımcılık yasağı kapsamında olduğu söylenebilir. Madde ayrıca hizmetlere erişim ve hizmet sunumunu da içermektedir. Mallara erişim konusunda ise sadece besin maddelerine gönderme yapılmaktadır. Barınma ile ilgili herhangi bir düzenleme ise bulunmamaktadır.

Ayrımcılık suçu şikâyete tabi bir suç değildir ve savcılıklarca re'sen kovuşturulması gerekmektedir. 122. maddede yer alan suç Sulh Ceza Mahkemelerinin görev alanına girmektedir. Suçun cezası altı aydan bir yıla kadar hapis ya da beş günden az veya kanunda aksine hüküm bulunmayan hallerde 730 güne kadar adli para cezasıdır. Hapis cezasının sınırı seçenek yaptırımlara çevrilebilmesi olanağını getirmiştir. Yine adli para cezası yerine hapis cezası tercih edildiğinde ertelenmesi mümkündür. Getirilen yaptırımların suçun taşıdığı önemle çeliştiği ve caydırıcılıktan uzak olduğu ifade edilebilir.

Yasama organının konuyla ilgili tüm iyi niyetine karşı ayrımcılık yasağına ilişkin 122. maddede olduğu şekilde bir suç ihdas edilmesi, ayrımcılıkla mücadele açısından uygulanabilirlik taşımamaktadır. Adalet Bakanlığı Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, özel ve genel ceza kanunlarında yer alan bazı maddelerle ilgili istatistik toplamaktadır. Bunun için oluşturulan formlardan biri de TCK'nın 122. maddesini içermektedir. Bu formda mağdur sayıları, kovuşturmaya yer olmadığına (takipsizlik), görevsizliğe, yetkisizliğe, birleştirmeye, kamu davasının ertelenmesine ve kamu davası açılmasına dair kararlara ilişkin bilgiler yer almakta ve veriler yıllık olarak derlenmektedir. 2006, 2007 ve 2008 yılları içerisinde TCK 122. maddeye dayalı suçtan dolayı 4 dava sonuçlanmış, yargılanan sanıkların hepsi beraat etmiştir.⁸ Bu suçların hangi saikle işlendiğine dair bir bilgi mevcut değildir. 2009 yılına ait veri-

8 Bkz. <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr> (erişim: 16.12.2009).

ler henüz yayınlanmamıştır. Sonuç olarak TCK'nın 122. maddesi uygulamada yeterli etkiyi göstermemektedir.

Madde 125

TCK'da konu ile ilgili bir diğer suç ise hakaret suçudur ve bu düzenleme ile nefret söylemi bağlamında bir ağırlaştırıcı nedene yer verilmiştir. Söz konu düzenleme şu şekildedir:

- (1) Bir kimseye onur, şeref ve saygınlığını rencide edebilecek nitelikte somut bir fiil veya olgu isnat eden ya da yakıştırmalarda bulunmak veya sövmek suretiyle bir kimsenin onur, şeref ve saygınlığına saldıran kişi, üç aydan iki yıla kadar hapis veya adlî para cezası ile cezalandırılır. Mağdurun gıyabında hakaretin cezalandırılabilmesi için fiilin en az üç kişiyle ihtilat ederek işlenmesi gerekir.
- (2) Fiilin, mağduru muhatap alan sesli, yazılı veya görüntülü bir iletiyle işlenmesi halinde, yukarıdaki fıkrada belirtilen cezaya hükmolunur.
- (3) Hakaret suçunun;
 - a) Kamu görevlisine karşı görevinden dolayı,
 - b) Dini, siyasi, sosyal, felsefi inanç, düşünce ve kanaatlerini açıklamasından, değiştirmesinden, yaymaya çalışmasından, mensup olduğu dinin emir ve yasaklarına uygun davranmasından dolayı,
 - c) Kişinin mensup bulunduğu dine göre kutsal sayılan değerlerden bahisle, işlenmesi halinde, cezanın alt sınırı bir yıldan az olamaz.
- (4) Ceza, hakaretin alenen işlenmesi halinde, altıda biri; basın ve yayın yoluyla işlenmesi halinde, üçte biri oranında artırılır.
- (5) Kurul halinde çalışan kamu görevlilerine görevlerinden dolayı hakaret edilmesi halinde suç, kurulu oluşturan üyelere karşı işlenmiş sayılır.

2006, 2007 ve 2008 yılları içerisinde bu suçtan dolayı yaklaşık 120 bin dava sonuçlanmış, yargılanan yaklaşık 190 bin sanıktan 73 bin kişi çeşitli mahkûmiyetlere çarptırılmıştır. Bu suçlardan kaç tanesinin nefret söylemi kapsamında işlendiğine dair bir bilgi mevcut değildir.⁹ 2009 yılına ait veriler henüz yayınlanmamıştır. Dolayısıyla nefret söylemi açısından TCK'nın 125. maddesinin ne derece caydırıcı ve etkili olduğuna dair mevcut bir bilgi bulunmamaktadır.

9 Bkz. <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr> (erişim: 16.12.2009).

Madde 153

TCK'nın 153. maddesi de ayrımcılıkla yakın bağlantısı olan nefret suçları açısından ibadethanelere ve mezarlıklara zarar verme suçunu düzenlemiş ve düzenlemede "tahkir maksadıyla zarar verme" ağırlaştırıcı neden olarak yer almıştır. Madde metni şu şekildedir:

- (1) İbadethanelere, bunların eklentilerine, buralardaki eşyaya, mezarlara, bunların üzerindeki yapılara, mezarlıklardaki tesislere, mezarlıkların korunmasına yönelik olarak yapılan yapılara yıkmak, bozmak veya kırmak suretiyle zarar veren kişi, bir yıldan dört yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
- (2) Birinci fıkrada belirtilen yerleri ve yapıları kirleten kişi, üç aydan bir yıla kadar hapis veya adli para cezası ile cezalandırılır.
- (3) Birinci ve ikinci fıkralardaki fiillerin, ilgili dini inancı benimseyen toplum kesimini tahkir maksadıyla işlenmesi halinde, verilecek ceza üçte biri oranında artırılır.

2006, 2007 ve 2008 yılları içerisinde bu suçtan dolayı 148 dava sonuçlanmış, yargılanan 181 sanıktan 64 kişi çeşitli mahkûmiyetlere çarptırılmıştır. Bu suçların hangi saikle işlendiğine dair bir bilgi mevcut değildir.¹⁰ 2009 yılına ait veriler henüz yayınlanmamıştır. Yine nefret suçları kapsamında değerlendirilebilecek bu suçla ilgili düzenlemenin etkililiği hakkında yeterince bir bilgi bulunmamaktadır. Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı'nın (AGİT) Demokratik Kurumlar ve İnsan Hakları Ofisi tarafından nefret suçları kapsamında yayınlanan bir çalışmada AGİT katılımcısı 56 ülkeye nefret suçları ile ilgili gönderilen anketleri 47 katılımcı ülke doldurmuş ve geri göndermiştir. Türkiye de bu ülkeler arasında yer almaktadır. Türkiye tarafından, nefret suçları ile ilgili istatistik toplandığı belirtilmiştir ve bu verilerin toplanması konusunda Adalet Bakanlığı'nın yetkili olduğu belirtilmiştir.¹¹ Toplanan bu veriler ayrımcılık temellerinde değil, suç bazında derlenmektedir ve bu suçlar hakaret, kin ve düşmanlığa tahrik ve ibadethanelere zarar verme olarak belirtilmiştir.¹²

Madde 216

TCK'da yer alan bir diğer madde de ayrımcılığı doğrudan suç haline getirmese de bu konuda toplumda oluşabilecek kin ve düşmanlığın önüne

¹⁰ Bkz. <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr> (erişim: 16.12.2009).

¹¹ OSCE/ODIHR, *Hate Crimes in the OSCE Region – Incidents and Responses: Annual Report for 2008*, Kasım 2009, Varşova, s. 14-15, <http://www.osce.org/odihr/40203>. (erişim: 16.12.2009)

¹² A.g.e., s. 17-18.

geçmek için düzenlenmiş olan TCK'nın 216. maddesidir. Bu madde eski TCK'nın 312. maddesi yerine öngörülmüştür. "Halkı kin ve düşmanlığa tahrik ve aşağılama" başlıklı maddenin metni şöyledir:

- (1) 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.
- (2) 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.
- (3) Halkın bir kesiminin benimsediği dini değerleri alenen aşağılayan kişi, fiilin kamu barışını bozmaya elverişli olması halinde, altı aydan bir yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.

Bu maddeye göre ırkçı veya başka biçimde ortaya çıkabilecek çeşitli aşağılama içeren veya şiddete yönelik ifade ve hareketler, kamu düzeni için tehlike doğurduğu veya açık ve yakın bir tehlikenin ortaya çıktığı durumlarda cezalandırılmaktadır. Bu maddenin eski düzenlemesi genellikle düşünce ve ifade özgürlüğünü kısıtlama amaçlı kullanılmışsa da özellikle Ermeniler, Romanlar/Çingeneler gibi etnik grupları yoğun olarak hedef alan söz ve davranışlar için de kullanılabilmesi mümkündür ve bu amaçla olumlu bir düzenleme olarak kabul edilebilir.

Uygulamada ise söz konusu madde çoğunlukla olumlu yönde uygulanmamaktadır. 2006, 2007 ve 2008 yılları içerisinde bu suçtan dolayı 303 dava sonuçlanmış, yargılanan 842 sanıktan 138 kişi çeşitli mahkûmiyetlere çarptırılmıştır. 2009 yılına ait veriler henüz yayınlanmamıştır.¹³ Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi tarafından 2009 yılı Mart ayında Türkiye hakkında yayımlanan sonuç gözlemlerinde TCK'nın 216. maddesinin kamu güvenliği açısından açık ve yakın bir tehlike doğuracak eylemlerle sınırlandırıldığı, diğer hususların yanı sıra, kamu güvenliği açısından tehlike doğurmayacak şekilde düşmanca eylemlere tahrik etmeye yönelik ifadelerin yasanın kapsamı dışında kaldığı kaydedilmiştir. Komite, Türk hukukunun, Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 4. maddesindeki yükümlülükleri tam olarak kapsamamasından ve TCK'nın 216. maddesinin Sözleşme ile güvence altına alınan haklarını sa-

13 Bkz. <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr> (erişim: 16.12.2009)

vunan kişilere karşı uygulanmasından kaygı duyduğunu vurgulamıştır. Komite, Türkiye’yi TCK’nın 216. maddesinin Sözleşme ile uyumlu bir biçimde yorumlanmasını ve uygulanmasını sağlamaya yönelik önlemler almaya davet etmiştir.¹⁴ Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu’nun 3. Türkiye raporunda da ifade ettiği gibi, söz konusu madde azınlıktaki grupları hedefleyen sözlü, yazılı ya da diğer eylemlere fiilen uygulanmamaktadır.¹⁵

İş Kanunu

Türk hukukunda ayrımcılığın gündeme geldiği en önemli alanlardan biri olan iş yaşamında da ayrımcılığı yasaklayan bir düzenleme mevcuttur. 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı İş Kanunu, eski İş Kanunu’nun aksine “Eşit Davranma İlkesi” başlıklı 5. maddesinde ayrımcılık yasağına yer vermiştir.¹⁶ Madde metni şöyledir:

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

...

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

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 tazminat başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanununun 31 inci maddesi hükümleri saklıdır.

20 nci 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.

¹⁴ Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, *Sonuç Gözlemleri: Türkiye*, 24.03.2009, CERD/C/TUR/CO/3.

¹⁵ ECRI, *Üçüncü Türkiye Raporu*, Strasbourg, 15 Şubat 2005, <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Turkey/TUR-CbC-III-2005-5-TUR.pdf> (erişim: 02.11.2009).

¹⁶ Bu konuda ayrıntılı bir makale için bkz. Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Birleşik-Metal İş Sendikası Yayını, 2006/4, Sayı 11, İstanbul, 2006.

“Eşit Davranma İlkesi” başlığı altında iş ilişkisinde:

- Dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı;
- İşverenin, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmi süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamayacağı;
- İşverenin, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamayacağı;
- Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmayacağı;
- İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koruyucu hükümlerin uygulanmasının, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmayacağı;
- İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki hükümlere aykırı davranıldığında işçinin, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka, yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebileceği belirtilmiştir.

Yine aynı maddede ispat yükünün yer değiştirmesi ilkesine de yer verilmiştir. Madde, işverenin yukarıdaki hükümlere aykırı davrandığını işçinin ispat etmekle yükümlü olduğunu, ancak işçinin bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyması halinde, işverenin böyle bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olduğunu ifade etmiştir.

Kanun’un 5. maddesi istihdam ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımcılığı yasaklamaktadır. Eğer işveren bu maddede yer alan yükümlülüklerini yerine getirmezse, çalışan kişi dört aylık ücreti tutarına kadar tazminat talep edebilmektedir. Kişi ayrıca, İş Kanunu’nun “Feshin Geçerli Sebebe Dayandırılması” başlıklı ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenlerle iş sözleşmesinin feshinin geçerli bir fesih oluşturmayacağına dair 18. maddesi kapsamında, mahrum kaldığı diğer haklarını da talep edebilir. 18. madde ile bağlantılı olan ve geçersiz sebeple yapılan feshin sonuçlarını düzenleyen 21. madde ise şöyledir:

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, işçiyi 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.

...

İş Kanunu'nun 5. maddesi, Anayasa'da yer alan hükümler dışında çalışma hayatında ayrımcılığın açıkça yasaklandığı ilk düzenleme olması nedeniyle önemlidir. Bu hükmü özel ve önemli kılan bir diğer unsur, doğrudan ve dolaylı ayrımcılık kavramlarını ilk defa mevzuata dâhil etmiş olmasıdır. Maddenin gerekçesinde de açıkça ifade edildiği üzere, hükmün tasarlanmasında AB çalışma müktesebatı dikkate alınmıştır. Bu düzenleme olumlu olmakla beraber, söz konusu maddenin uygulaması karşılıklı bir iş ilişkisinin doğumundan sonra geçerli olmaktadır. Ancak 5. maddenin gerekçesi, daha ilk cümlesinde, işverenin işe almadan başlayarak, tüm çalışma koşulları yönünden işçilere karşı eşit davranma yükümlülüğünden bahsetmektedir ve bu anlamda işe alım sürecinde uygulanmasının da mümkün olduğu belirtilmektedir.

Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkındaki Kanun

Türk hukukunda ayrımcılığı yasaklayan üçüncü önemli düzenleme, 5378 sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun'dur. Kanun'un "Genel Esaslar" başlığını taşıyan 4. maddesinin a bendine göre, "Devlet, insan onur ve haysiyetinin dokunulmazlığı temelinde, özürlülerin ve özürlülüğün her tür istismarına karşı sosyal politikalar geliştirir. Özürlüler aleyhine ayrımcılık yapılamaz; ayrımcılıkla mücadele özürlülere yönelik politikaların temel esasıdır." Engellilere karşı ayrımcılığı genel olarak yasaklayan bu madde yanında, 13. maddede meslek seçme ve mesleki eğitim alma, 14. maddede istihdam ve 15. maddede eğitim ve öğretim bakımından engellilere karşı ayrımcılığın yasak olduğu ifade edilmiştir.

5378 sayılı Kanun ayrımcılığı yasaklamışsa da, ayrımcılığın ne olduğunu tanımlamamıştır. Bu çerçevede ayrımcılık hukukunda benimsenen farklı

ayrımcılık türlerine ilişkin açık bir ifadeye yer vermediğini de belirtmek gerekir. Başka bir ifade ile Kanun doğrudan ve dolaylı ayrımcılık, taciz, makul uyumlaştırma yapmama gibi farklı ayrımcılık türlerini açıkça ifade etmemiştir. Ancak, özellikle istihdam ve eğitime ilişkin hükümlerinde bireyin ihtiyaçları gözetilerek gerekli düzenlemelerin yapılması yükümlülüğünün öngörülmesinden hareketle, Kanun'un ayrımcılığın bir türü olan "makul düzenleme yapma" kurumunu, Türk hukuk düzenine kazandırdığı söylenebilir.

Diğer Kanunlar

Devlet Memurları Kanunu

Kanunlar düzeyinde kamu hizmetlerinden yararlanma hakkı bağlamında halen yürürlükte olan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 7. maddesi "devlet memurları ... görevlerini yerine getirirlerken dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep gibi ayırım yapamazlar ..." şeklindeki düzenleme ile kamu hizmetini alanlara yönelik ayrımcılığı yasaklamıştır. Bu eylemi gerçekleştiren memurlar için ise aynı Kanun'un disiplin cezalarını düzenleyen 125. maddesinin D fıkrasının I bendinde yer alan "görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşüncü, felsefi inanç, din ve mezhep ayırımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak ..." düzenlemesi gereğince kademe ilerleme cezası öngörülmüştür. Ancak uygulamada bu düzenlemelerin ne derece hayata geçirildiği konusunda şüpheler mevcuttur ve düzenlemelerin etkili olduğunu söylemek güçtür.

Siyasi Partiler Kanunu

Siyasi haklar ve özgürlükler bağlamında 2820 sayılı Siyasi Partiler Kanunu'nda Anayasa'nın 10. maddesi ile de öngörülen "kanun önünde eşitlik" ilkesi düzenlenmiştir. Kanun'un 82. maddesi siyasi partilerin bölgecilik veya ırkçılık amacını gütmesini ve bu amaca yönelik faaliyette bulunmasını, 83. maddesi siyasi partilerin herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu ilkesine aykırı amaç gütmesini ve faaliyette bulunmasını yasaklamıştır. Yine Kanun'un 12. maddesi ile parti tüzüklerinde üyelik için başvuranlar arasında dil, ırk, cinsiyet, din, mezhep, aile, zümre, sınıf ve meslek farkı gözetilen hükümlere yer verilemeyeceği düzenlenmiştir. Kanun'un 78. maddesinde siyasi partilerin dil, ırk, renk, din ve mezhep ayırımı yaratmaları, ilgili yasaklar kapsamında yasaklanmıştır.

Olumlu olarak görülebilecek tüm bu düzenlemelere karşın 1983 yılında kabul edilen Kanun, yürürlükte olan Anayasa'ya aykırılık taşıyan hükümler içermektedir. Anayasa'da geniş bir şekilde düzenlenen siyasi parti yasakları Kanun ile daha da genişletilmiştir. Bu güne kadar, farklı etnik veya dini grupların haklarını savunmak amacıyla kurulan çok sayıda siyasi parti kapatılmıştır. Anayasa'da ve Siyasi Partiler Kanunu'nda yer alan yasaklar farklılıkların korunması yönünde değil, inkârı ve yasaklanması yönünde yorumlanmış ve uygulanmıştır.

Milli Eğitim Temel Kanunu

1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu ayrımcılıkla ilgili düzenlemelere yer vermiştir. Söz konusu Kanun'un 4. maddesinde "eşitlik" bağlamında eğitim kurumlarının dil, ırk, cinsiyet ve din ayırımı gözetilmeksizin herkese açık olduğu ve eğitimde hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamayacağına yer verilmiştir. Kanun'un 8. maddesinde de herkesin fırsat eşitliğine sahip olduğu ifade edilmiştir. Kanun'un düzenlemesi, sadece "sınıf, ırk, dil, din, cinsiyet, zümre ve aile" ifadelerine yer vererek Anayasa'nın 10. maddesindeki düzenlemeden ayrılmıştır. Bu düzenlemenin varlığına rağmen eğitimde ayrımcılık yasağı bağlamında çok sayıda sorun varlığını sürdürmektedir ve düzenlemenin etkili olarak uygulandığını ifade etmek güçtür.

Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun

6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun'da ayrımcılığın yayın yoluyla gerçekleşmesinin önüne geçmeyi amaçlayan düzenlemeler yer almaktadır. Söz konusu Kanun'un 8. maddesinde çeşitli yayın yasaklarına yer verilmiştir. Kanun'un 8. maddesinde toplumu şiddete, teröre, etnik ayrımcılığa sevk eden veya halkı sınıf, ırk, dil, din, mezhep ve bölge farkı gözeterek kin ve düşmanlığa tahrik eden veya toplumda nefret duyguları oluşturan yayınlara imkân verilmemesi düzenlenmiştir. İnsanların dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri nedenlerle hiçbir şekilde kınanmaması ve aşağılanmaması; kadınlara, güçsüzlere, özürllülere ve çocuklara karşı şiddetin ve ayrımcılığın teşvik edilmemesi; yayınların şiddet kullanımını özendirici veya ırkçı nefret duygularını kışkırtıcı nitelikte olmaması ilkelerine de yer verilmiştir. Bu ilkelere aykırı hareketlerin ise 32. maddede yer alan müeyyidelere tabi tutulması öngörülmüş-

tür. Olumlu olarak nitelendirilebilecek bu düzenlemenin varlığına karşın, uygulamada radyo ve televizyon yayınlarında ırkçılık ve ayrımcılık içeren ifadelerle sıklıkla rastlanılmaktadır. Buna karşılık yayın yasakları konusunda bugüne kadar kayda değer yaptırım uygulanmış değildir. Bu durum özellikle nefret söylemi ile mücadele açısından önem taşımaktadır.

Türk Medeni Kanunu

Çok kapsamlı bir şekilde toplumsal ilişkileri düzenleyen 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nda derneklerle ilgili olan maddeler arasında yer alan 68. madde, dernek faaliyetleri kapsamında ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacını taşımaktadır. Ancak maddenin kapsamı sadece bir derneğe üye olan kişiler arasında ayrımcılığı yasaklamaktadır. Ayrımcı faaliyetleri hedefleyen derneklerin kuruluşunu ya da bu yönde faaliyet yürüten derneklerin faaliyetlerini yasaklamamaktadır. Bu madde haricinde ayrımcılık yasağı kapsamında Kanun'da herhangi bir düzenleme yer almamaktadır. Kanun'da derneklerin ayrımcılık yasağına aykırı faaliyet yürüttüğü durumlar için herhangi bir yasağın veya yaptırımın da öngörülmemiştir. Aynı durum Dernekler Kanunu açısından da söz konusudur. Dernekler Kanunu, ırkçılık veya ırk ayrımcılığı amacıyla dernek kurulması veya bu yönde faaliyet yürütülmesini yasaklayan veya yaptırım öngören bir düzenleme içermemektedir.

Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu

2828 sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu'nda da ayrımcılık ile ilgili bir hüküm yer almaktadır. Kanun, korunmaya, bakıma veya yardıma muhtaç aile, çocuk, özürlü, yaşlı ve diğer kişilere götürülen sosyal hizmetleri ve bu hizmetleri yürütmek üzere kurulan teşkilatın kuruluş, görev, yetki ve sorumluluklarıyla faaliyet ve gelirlerine ilişkin esas ve usulleri düzenlemektedir. Kanun'un 4. maddesinde sosyal hizmetlerin yürütülmesi ve sunulmasında sınıf, ırk, dil, din, mezhep veya bölge farklılığının gözetilemeyeceği, hizmet talebinin hizmet arzından fazla olması halinde önceliklerin muhtaç olma derecesi ve başvuru veya tespit sırası esas alınarak belirleneceğine yer verilmiştir. Kanun'un düzenlemesi yine sadece "sınıf, ırk, dil, din, mezhep veya bölge farklılığı" ifadelerine yer vererek Anayasa'nın 10. maddesindeki düzenlemeden ayrılmıştır. Bu hükmün uygulamada ne derece hayata geçirildiğine dair herhangi bir veri bulunmamaktadır.

Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun

Ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazına ilişkin usul ve esasları düzenlemek amacıyla çıkarılan 5275 sayılı Ceza ve Güvenlik Tedbirlerinin İnfazı Hakkında Kanun'un 2. maddesinde ayrımcılığa ilişkin hükümler yer almaktadır. Madde ceza ve güvenlik tedbirlerinin infazına ilişkin kuralların hükümlerinin ırk, dil, din, mezhep, milliyet, renk, cinsiyet, doğum, felsefi inanç, milli veya sosyal köken ve siyasi veya diğer fikir yahut düşünceleri ile ekonomik güçleri ve diğer toplumsal konumları yönünden ayırım yapılmaksızın ve hiçbir kimseye ayrıcalık tanınmaksızın uygulanacağına yer vermektedir. Bu olumlu düzenlemenin varlığına karşın uygulamada Türkçeden başka dil konuşan, özellikle Kürtçe konuşan, tutuklu ve hükümlülerin çeşitli baskılarla karşılaştığına ve yasalarca tanınan bir dizi haktan yararlanamadıklarına dair şikâyetler söz konusudur.

TÜRK HUKUKUNDA AYRIMCILIĞA YOL AÇABİLEN HUKUKİ DÜZENLEMELER

Türk hukukunda bazı hukuki düzenlemeler ayrımcılık içermese dahi uygulanışı itibariyle ayrımcılığa yol açabilmektedir. Aşağıda belirtilen iki düzenleme bu şekilde ayrımcı sonuçlara yol açabilmektedir. Şüphesiz ayrımcı sonuçlara yol açabilen düzenlemeler aşağıda belirtilen iki düzenleme ile sınırlı değildir. Bu düzenlemelere, oldukça sık karşılaşıldığı ve yine sıklıkla gündeme geldikleri için örnek niteliğinde yer verilmiştir.

Türk Ceza Kanunu

İfade özgürlüğü alanında sürekli eleştirilerle karşılaşan ve eski TCK'nın 159. maddesinde yer alan Türklüğü tahkir ve tezyif etme suçu, 5237 sayılı TCK'da bazı farklılıklara karşın yine yer almıştır. "Türk Milletini, Türkiye Cumhuriyeti Devletini, Devletin Kurum ve Organlarını Aşağılama" başlığını taşıyan 301. maddenin metni şöyledir:

- (1) Türk Milletini, Türkiye Cumhuriyeti Devletini, Türkiye Büyük Millet Meclisini, Türkiye Cumhuriyeti Hükümetini ve Devletin yargı organlarını alenen aşağılayan kişi, altı aydan iki yıla kadar hapis cezası ile cezalandırılır.
- (2) Devletin askerî veya emniyet teşkilatını alenen aşağılayan kişi, birinci fıkra hükmüne göre cezalandırılır.
- (3) Eleştiri amacıyla yapılan düşünce açıklamaları suç oluşturmaz.
- (4) Bu suçtan dolayı soruşturma yapılması, Adalet Bakanının iznine bağlıdır.

Madde metninde daha önce “Türklüğü” ifadesi yer almakta iken, daha sonra bu ifade “Türk Milleti” olarak değiştirilmiştir. Bu ifadenin Anayasa’nın 66. maddesinde yer alan “Türk Devletine vatandaşlık bağı ile bağlı olan herkes Türktür” ifadesi karşılığı olduğu ve bu nedenle maddede geçen Türk ifadesinin etnik bir kimliği değil vatandaşlığı ifade ettiği iddialarına karşın, davalar genellikle Türk etnik kimliğinin aşağılandığı gerekçesiyle açılmaktadır. Türkiye’de yer alan diğer etnik kimlikler söz konusu olduğunda bu madde uygulanmamaktadır. Maddenin olumsuz anlamda uygulanışına örnek olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’nin “Hrant Dink v. Türkiye” kararı verilebilir:

Hrant Dink v. Türkiye



Kararda Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi, Hrant Dink’in Ceza Kanunu’nun 301. maddesi gereğince mahkûmiyetine hükmedilmesinin, Dink’i kamuoyu önünde, özellikle de aşırı milliyetçi gruplara karşı, tüm Türk kökenlileri aşağılayan bir birey olarak gösterdiğini tespit etmiştir. Mahkeme, Yargıtay’ın ilgili kararında Türklük kavramının devletin kurucu unsurlarından birine, başka bir deyişle insan unsuruna, daha açık bir deyimle “Türk milletine” gönderme yaptığını ifade ettiğini ve kararda Türklüğün, “insani, dini ve tarihsel değerler yanında, ulusal dil, ulusal duygular ve ulusal geleneklerden oluşan ulusal ve ahlaki değerlerin bütünü” olarak tanımlandığını belirtmiştir.

Mahkeme, Yargıtay’ın bu olay çerçevesinde Türklük kavramını yorumlayış biçiminin, Türk Ceza Kanunu’nun 301. maddesinin korumaya yöneldiği menfaatler açısından iki yönlü etkisi olduğunu ifade etmiştir. Mahkeme ilk olarak, devletin kurucu unsurlarından biri olarak “Türk milletini”ne gönderme yapıldığını ve böylece Türklüğün somut olarak Hükümetin yürüttüğü siyasetle ve kurumlarının faaliyetleriyle vücuda gelen Devletin bizzatini kendisini andırdığını vurgulamıştır. Mahkeme ikinci olarak ise, Yargıtay tarafından yapılan tanımın, Türklük kavramını dini, tarihi, dilsel ve geleneksel olarak Türklerle aidiyetle sınırlandırarak, uluslararası anlaşmalarla tanınan ya da tanınmayan her türlü dini, dilsel ve etnik azınlığı Türklük tanı-

mından dışladığını belirtmiştir. Mahkeme, bu şekilde yorumlanan Türklük ya da Türk Milleti kavramlarının, Yargıtay için, devlet kurumlarının belli bir konuda, başka bir deyişle Ermeni azınlığın kimliği konusunda yürüttüğü somut siyasetin bir sembolü haline geldiğini gözlemlemiş ve bu siyasete, başka bir deyişle, bu konudaki resmi teze yönelik her türlü eleştirinin, Türklüğü ya da Türk milletini aşağılayan, hor gören ve küçük düşüren bir ifade olarak değerlendirildiğine karar vermiştir.

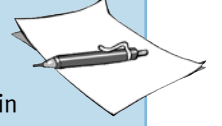
Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Hrant Dink v. Türkiye*, Başvuru no: 2668/07, 6102/08, 30079/08, 7072/09 ve 7124/09, Karar tarihi: 14.09.2010, para. 107, 130, 131, 132. Kararın Oya Boyar tarafından yapılan Türkçe çevirisi için bkz. http://www.bianet.org/files/doc_files/000/000/165/original/AIHM_Dink_karari.html (erişim: 06.01.2011).

2006, 2007 ve 2008 yılları içerisinde bu suçtan dolayı 1.137 dava sonuçlanmış, yargılanan 1.760 sanıktan 428 kişi çeşitli mahkûmiyetlere çarptırılmıştır. 2009 yılına ait veriler henüz yayınlanmamıştır.¹⁷ Yukarıda TCK'nın 216. maddesi kapsamında dile getirilen eleştiriler TCK 301. maddesi açısından da geçerlilik taşımaktadır.

Nüfus Hizmetleri Hakkında Kanun

5490 sayılı ve 2006 tarihli Nüfus Hizmetleri Hakkında Kanun ile 1972 tarihli ve 1587 sayılı Nüfus Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Eski Kanun'un yürürlükte olduğu dönemde nüfus kayıtlarında ve cüzdanlarında yer alan din hanesi iki kez Anayasa Mahkemesi'nin önüne gelmiştir ve Mahkeme iki davada da bu durumu Anayasa'da yer alan laiklik ilkesine ve din ve vicdan özgürlüğüne aykırı bulmamıştır. 2006 tarihli yeni Kanun'un 7. maddesi "Aile Kütüklerinde Bulunması Gereken Kişisel Bilgiler" başlığı altında yine kayıtlarda din hanesinin yer almasını düzenlemiştir. Uygulamada da nüfus cüzdanlarında din hanesi halen mevcuttur. Örnek olarak, bu düzenleme ile ilgili olan Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin "Sinan Işık v. Türkiye" kararına bakılabilir:

¹⁷ Bkz. <http://www.adliscil.adalet.gov.tr> (erişim: 16.12.2009).

Sinan Işık v. Türkiye

Başvuru, başvuruçunun inancı gereği nüfus cüzdanındaki din hanesine Alevi yazılması talebinin iç hukukta reddedilmesi üzerine yapılmıştır. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi din ve vicdan özgürlüğünün ihlal edildiğine karar vermiştir. Mahkeme her ne kadar ayrımcılık yasağına dair bir değerlendirme yapmamış olsa da nüfus cüzdanı gibi resmi belgelerde dini inançların belirtilmesinin idari makamlarla olan ilişkilerde ayrımcı davranışlara yol açabileceğini ifade etmiştir.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Sinan Işık v. Türkiye*, Başvuru no: 21924/05, Karar tarihi: 02.02.2010, <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp?skin=hudoc-en> (erişim: 31.01.2011).

Kanun'da yer alan düzenleme tarafsız nitelikte gözükse ve doğrudan bir ayrımcılık oluşturmasa da idari makamların ve yargı organlarının hangi inancın din hanesine yazılıp yazılamayacağına dair bu yöndeki kararları ayrımcı niteliktedir. Bu durum özellikle azınlık dinlerine ya da farklı inanç gruplarına mensup kişiler bakımından, devlet kurumları veya özel hukuk gerçek kişileri veya tüzel kişileri ile ilişkilerde ayrımcılık yaratma potansiyeli taşımaktadır. Bu sebeple nüfus kayıtlarında ve cüzdanlarında din hanesinin yer almasına dair düzenleme, sonuçları ve etkileri itibarıyla dolaylı ayrımcılık oluşturan bir düzenleme niteliğinde kabul edilebilir.

TÜRK HUKUKUNDA AYRIMCILIK YASAĞI İLE İLGİLİ DENETİM USULLERİ

Yargısal Denetim Usulleri

Bu kitap ayrımcılık yasağı konusunda savunuculuk ya da hak arama yollarına dair derinlemesine bilgi vermek amacıyla hazırlanmadığı için yargısal yollar hakkında kısaca bilgi verilecektir. Gittikçe karmaşıklaşan usul kuralları çerçevesinde yargısal yollar söz konusu olduğunda, mümkün olduğunca, hukuki yollara ilişkin uzmanlık sahibi olan hukukçulara danışılması daha yerinde olacaktır.

Ayrımcı muameleden kamu makamları sorumlu olduğunda idare ve

ceza mahkemeleri, bir özel hukuk gerçek veya tüzel kişisi söz konusu olduğunda ise hukuk ve ceza mahkemeleri yargı yetkisine sahiptir. Türkiye’de uyuşmazlığın niteliğine bağlı olarak, ayrımcılıkla ilgili davalar hukuk, iş, ceza ve idare mahkemelerinde görülebilmektedir. Ayrımcılığa uğrayan mağdurlar 5271 sayılı Ceza Muhakemesi Kanunu, 6100 sayılı Hukuk Usulü Muhakemeleri Kanunu ve 2577 sayılı İdari Yargılama Usul Kanunu çerçevesinde, genel hükümlere tabi olarak dava açabilmektedirler. Alternatif uyuşmazlık çözüm yolları ve/veya uzlaşma gibi yargı dışında çözüm olanakları sunan onarıcı adalet mekanizmaları oldukça sınırlıdır ve özellikle ceza yargılamasında ayrımcılık suçu şikâyete tabi bir suç olarak düzenlenmediği için uzlaşmaya tabi değildir. Bu yüzden ayrımcılık iddiaları bakımından tek seçenek olarak iş yükü ağır olan ve ağır işleyen mahkemeler kalmaktadır. Yargı yoluna başvurulmasının avantajı ise mağdurların tazminata erişimi için öngörülen tek yol olmasıdır.

Ayrımcılık mağdurları maddi zararlarının tazminini, yoksun kaldıkları kazancın giderimini veya duydukları elem ve acıdan kaynaklanan manevi zararlarının tazminini ya da bunların tamamını talep edebilmektedir. Ceza, hukuk veya idari yargılamaların paralel biçimde gerçekleşebilmesi mümkündür. Mağdurlar eş zamanlı olarak hukuk veya iş mahkemelerinde tazminat için dava açabilecekleri gibi, bir idari başvuru ya da ceza soruşturması için şikâyette de bulunabilirler.

Anayasa’nın 125. maddesine göre idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolu açıktır ve idare, kendi eylem ve işlemlerinden doğan zararı ödemekle yükümlüdür. Bu maddeden şu üç ilke ortaya çıkmaktadır: Davalar belli süreler içerisinde açılmalıdır; yargı yetkisi, idari eylem ve işlemlerin hukuka uygunluğunun denetimi ile sınırlıdır; idari eylem ve işlem niteliğinde veya takdir yetkisini kaldırarak biçimde yargı kararı verilemez. İdari işlemlerde, eğer idare mahkemesi tarafından bir hukuka aykırılık bulunursa idari işlemin iptaline ve/veya zararın tazminine karar verilebilir. İdari eylemlerde tazminat söz konusu olmaktadır.

İdare mahkemelerinde bir davanın açılmasından önce mağdurun ilgili idari makama başvurusu ve tazminat talep etmesi gerekmektedir. İdari makam üç şekilde davranabilir:

- Talebi kabul edip, bunun gereğini yapabilir;
- Başvuruda ortaya konulan talebi reddedebilir. Bu halde, başvurunun ret tarihinden itibaren 60 gün içerisinde idare mahkemele-

rinde dava açması gerekmektedir.

- İdari makam taleple ilgili olarak 60 gün içerisinde her hangi bir cevap vermeyebilir. Bu durumda ise, mağdur idarenin sessiz kaldığı 60 günü takip eden 60 gün içerisinde idare mahkemesinde dava açmalıdır.

İdari davalarda zararlı ilgili ispat yükü davacı üzerindedir. Eğer olay idarenin bir eylemi değil de bir işlemi sonucunda gerçekleşiyorsa, başvuru süresi yine 60 gündür. Bu durumda başvuru, ilgili idari makama başvuru yapılmadan önce doğrudan mahkemeye yapılabilmektedir. İdare mahkemelerinin tanık dinlemesi mümkün değildir, dosya üzerinden yargılama yapılmaktadır. İdare mahkemelerine açılan davalar temyiz edildiği takdirde Danıştay tarafından incelenmektedir.

Devlet memurlarının ayrımcılığa uğraması söz konusu olduğunda, ayrımcılığa uğrayan kişi önce şikâyetle bulunmalı, sonrasında idare mahkemesinde dava açmalıdır. İdare mahkemeleri, valiliklerin, kaymakamlıkların, yerel yönetim organlarının, bakanlıklara bağlı il müdürlüklerinin ve diğer kamu kuruluşlarının geçici görevlendirme veya devlet memurlarına verilen disiplin cezaları, ücretler, izinler ve lojmanlar gibi konularda ortaya çıkan ayrımcı uygulamaları ile ilgili uyuşmazlıkları karara bağlar. Davacı, sadece tazminat isteyebileceği gibi, tazminatla birlikte ilgili işlemin iptalini de talep edebilir. İdari yargıda (hem ilk derece hem de Danıştay bakımından) ispat yükü, ayrımcı işlem ya da eylemin mağduru üzerindedir.

Ayrımcılık, ilk defa 2005 yılında, yeni TCK'nın 122. maddesi ile suç haline getirilmiştir. Ancak, ayrımcılık yasağının etkili şekilde uygulandığı hukuk sistemleri de dâhil olmak üzere çoğu hukuk sisteminde, ayrımcılıkla mücadelede ceza hukuku en uygun yol olarak kabul edilmemektedir. Zira, kanunilik ilkesi ve masumiyet karinesi gereğince ayrımcılığı suç haline getiren hükümlerin uygulanması pratik olarak mümkün gözükmemektedir. Bu durum TCK'nın 122. maddesi bakımından da geçerlidir. Her durumda, 122. maddenin kapsamı oldukça sınırlıdır. Ayrımcılıkla ilgili ceza davaları temyiz edildiği takdirde Yargıtay tarafından incelenmektedir.

Ceza yargılaması dışında davacı, dava ile ilgili olguları ve kanıtları bizzat sunmak zorundadır ve kendi davasını ispat etmelidir. Hukuk mahkemesinde davacı zararını ispat etmek zorundadır ve tazminatın miktarı hâkim tarafından tayin edilmektedir. Hukuk davaları açısından, ayrımcılığın ve bundan sorumlu kişinin davacı tarafından öğrenilmesinden itibaren bir yıl içeri-

sinde davanın açılması gerekmektedir. Her durumda davacının, ayrımcılığın gerçekleşmesinden itibaren on yıl içerisinde davayı açması gerekmektedir.

Türkiye’de iş ilişkisiyle ilgili konularda uyuşmazlıkları çözmek üzere her ilde iş mahkemeleri kurulmuştur. İstihdamla ilgili ayrımcılık konusunda (İş Kanunu’nun 5. maddesi) herhangi bir hukuki çözüm için iş mahkemesinde dava açılması gerekmektedir. Kararın temyiz edilmesi halinde istihdam ilişkisinde ayrımcılıkla ilgili davalar Yargıtay tarafından incelenmektedir. Ayrımcılığa dayalı olarak bir iş sözleşmesinin feshi halinde olası hukuki çareler, diğerleri yanında, işe iadenin sağlanması, yoksun kalınan ücretlerin ödenmesi, tazminat vb. oluşmaktadır. İş mahkemesinde dava açmak için, bir iş ilişkisinin mevcut olmasının bir önkoşul olduğunu belirtmek gerekir. İşe alım sürecinde ayrımcılığa uğrayanlar iş mahkemelerine başvurma hakkına sahip gözükmemektedir.

İş Kanunu’nun 20. maddesine göre, iş sözleşmesinin işveren tarafından feshi halinde, feshin geçerli bir sebebe dayandığını ispat etme yükümlülüğü işverene aittir. Eğer işçi, feshin ayrımcılığa dayalı olarak gerçekleştiğini iddia ediyorsa, ispat yükü işçi üzerindedir.

Engellilerin makul uyumlaştırmasının reddedildiği durumlarda, iş müfettişleri tarafından işverenlere idari para cezası kesilebilmektedir. Ancak, ne iş müfettişleri ne de iş mahkemeleri işverene makul uyumlaştırma yapma yönünde direktif verme yetkisine sahiptir.

Bir iş sözleşmesi eğer ayrımcı bir temelde feshedilmişse, fesih tarihinden itibaren 30 gün içerisinde iş mahkemesine başvurulması gerekmektedir. Ayrımcılığa dayalı bir feshin söz konusu olduğu durumlarda, iş mahkemeleri işe iadeye karar verebilmektedir. Bu özel yasal yol 4857 sayılı İş Kanunu tarafından öngörülmüştür.

İç hukukta mevcut tüm yargısal yollardan herhangi bir sonuç alamayan ve mağdur edildiğini düşünen tüm ayrımcılık mağdurlarının, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nde (AİHS) yer alan haklardan birinin ayrımcılık yasağı ile birlikte ihlal edildiği iddiasıyla, iç hukuk yollarının tüketilmesinin ardından altı aylık bir süre içerisinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi’ne (AİHM) başvurma hakkı mevcuttur. AİHM dışında bir başka uluslararası başvuru yolu Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi’dir. Ayrımcılık mağdurları yine iç hukukta mevcut tüm yolları tükettikten sonra Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme bağlamında ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiasıyla İnsan Hakları Komitesi’ne başvurma olanağına sahiptir. Uluslararası başvuru yolları ile ilgili iletişim bilgilerine EK V’ten ulaşabilirsiniz.

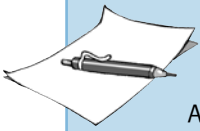
Ulusal ve uluslararası hukuk kapsamında mevcut olan yargılama ve başvuru usulleri oldukça karmaşıktır. Bu sebeple ayrımcılık mağdurlarının bir hukukçunun yardımından yararlanmaksızın bir davayı ya da başvuru usulünü başlatması veya yürütmesi oldukça zordur. Türk hukukuna göre tarafların mahkemede avukatla temsil edilmesi zorunlu tutulmamıştır. Ceza Muhakemesi Kanunu'nun gözlem altına alınma, tutuklama kararı, ifade ve sorgunun tarzı, müdafinin görevlendirilmesi vs. maddelerinde kişilere hukuki destek sunmak amacıyla avukat (müdafii) görevlendirilebileceği düzenlenmiştir. Ancak yukarıda da belirtildiği gibi her suç için zorunlu müdafilik sistemi yoktur ve sadece alt sınırı 5 yıl üstü hapis cezası gerektiren suçlar açısından zorunlu müdafilik söz konusudur. Hukuk Muhakemeleri Kanunu'nda (HMK) adli yardım ayrıntılı şekilde düzenlenmekle birlikte, "Kendisi ve ailesinin geçimini önemli ölçüde zor duruma düşürmeksizin, gereken yargılama veya takip giderlerini kısmen veya tamamen ödeme gücünden yoksun olan kimseler, iddia ve savunmalarında, geçici hukuki korunma taleplerinde ve icra takibinde, haklı oldukları yolunda kanaat uyandırmak kaydıyla adli yardımdan yararlanabilirler." HMK'da düzenlenen adli yardım sadece avukatla temsili değil yargılama giderlerini de kapsamaktadır. İdari yargılama usulünü düzenleyen İdari Yargılama Usulü Kanunu ise adli yardım konusunda HMK'ya atıf yapmaktadır. Görüldüğü gibi kişiler adli yardımdan belirli sınırlamalar dâhilinde yararlanabilmektedir.

Hukuk ve ceza davaları ile idari davalarda ücretsiz adli yardımdan yararlanma hakkı 1136 sayılı Avukatlık Kanunu'nda da düzenlenmiştir. Avukatlık Kanunu'nda belirtilen adli yardım, avukatlık hizmetinden ücretsiz yararlanılmasını içermektedir. Bu hizmet barolar tarafından oluşturulan adli yardım büroları tarafından sunulmaktadır. Barolar tarafından adli yardım hizmeti için gerçekleştirilen masraflar Maliye Bakanlığı tarafından barolara geri ödenmektedir. Ancak bu hizmetin kamuoyu tarafından bilinmiyor olması, hizmetten yararlanmak için yoksulluk şartının aranıyor olması, hizmet kalitesine ilişkin olumsuz yargılar, ödeneklerin düşük olması nedeniyle avukatların adli yardım bürolarında çalışmayı tercih etmemesi veya genellikle avukatlık mesleğinde deneyimsiz avukatların adli yardım bürolarında çalışıyor olması gibi yaşanan pek çok sorun nedeniyle az sayıda kişi ücretsiz adli yardıma erişebilmektedir ve adli yardım bürolarına görece az sayıda başvuru gelmektedir. Mağdurlar ve genel olarak kamuoyu, özellikle de en dezavantajlı gruplar haklarını veya olası yasal yolları bilmemektedir. Hukuk yargılamalarında ve idari yargılamalarda adli yardımdan yararlanmak isteyen mağdurlar

rın avukat tutacak maddi durumları olmadığını ve hukuki temsilin adaletin menfaatine hizmet edeceğini ortaya koymaları gerekmektedir.

Ayrımcılık mağdurlarının avukattan ücretsiz yararlanma hakkı ceza yargılamasında da mevcuttur. Ceza Muhakemesi Kanunu'nun (CMK) 234. maddesi, genel çerçeve içerisinde mağdurun ceza yargılamasına ilişkin haklarını düzenlemiştir. Mağdurun soruşturma evresinde delillerin toplanmasını isteme, soruşturmanın gizlilik ve amacını bozmamak koşuluyla Cumhuriyet Savcısından belge örneği isteme, vekili yoksa baro tarafından kendisine bir avukat görevlendirilmesini isteme, vekili aracılığı ile soruşturma belgelerini ve el konulan ve muhafazaya alınan eşyayı inceletme, Cumhuriyet Savcısının kovuşturmaya yer olmadığı yönündeki kararına kanunda yazılı usule itiraz hakkını kullanma hakları vardır. Kovuşturma evresinde ise duruşmadan haberdar edilme, kamu davasına katılma, tutanak ve belgelerden vekili aracılığı ile örnek isteme, tanıkların davetini isteme, vekili yoksa baro tarafından kendisine avukat atanmasını isteme, davaya katılmış olma koşuluyla davayı sonuçlandıran kararlara karşı kanun yollarına başvurma hakları vardır. CMK 234. maddeye göre mağdurun 18 yaşını doldurmamış, sağır veya dilsiz ya da meramını ifade edemeyecek derecede malul olduğu ve bir vekilinin de bulunmadığı durumlarda, istemi aranmaksızın bir vekil görevlendirilir.

Hemen her ilde kurulmuş olan baroların adli yardım hizmeti sunma yükümlülüğü bulunmaktadır. Baroların iletişim bilgilerine EK VI'dan ulaşabilirsiniz.



Anakomba Yula v. Belçika

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) bu kararında, Belçika'da oturma izni olmayan başvurusunun babalık davası açabilmek amacıyla adli yardım başvurusunda bulunması ve başvurunun reddedilmesi sonucunda, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin 6. maddesinde tanınan mahkemeye erişim hakkı ile birlikte 14. maddesinde yer alan ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar verdi.

Kongo vatandaşı olan başvuru oturma izni olmamasına karşın Belçika'da ikamet etmektedir ve 2006 yılında oturma izni için başvuruda bulunmuştur. Başvurusunun boşanmış olduğu eşi ve bir çocuğu da Kongo vatandaşıdır ancak Belçika'da oturma iznine sahip

tir. Başvurucunun, boşandığı eşinin küçük çocuğunun biyolojik babası olarak tanınması için, dava açması gerekmektedir. Adli yardım başvurusunda bulunan ve dava için gereken masraflardan muaf tutulmak isteyen başvurucunun bu talebi, Belçika'da oturma izni olmadan ikamet ettiği ve açacağı davanın oturma izni ile ilgisi bulunmadığı gerekçesiyle reddedilmiştir. İstinaf mahkemesi 2007 yılında onayladığı kararında, başvurucu tarafından ileri sürülen ayrımcılık iddiasını başvurucunun karşılaştığı farklı muamelenin meşru nedenlere dayandığı gerekçesiyle reddetmiştir.

AİHM kararında, mahkemeye erişim hakkının mutlak bir hak olmadığını belirtti ancak başvuruda belirtilen konunun aile hukuku ile ilgili olduğunu ve taraflar açısından önem taşıdığını ifade etti. Bu şartlar altında oturma izni olan ve olmayan kişiler açısından farklı muameleyi gerektirecek önemli nedenlerin mevcut olması gerektiği ve Belçika yargısının sunduğu nedenin bu anlamda geçerli kabul edilemeyeceğini vurgulayarak, Belçika'nın mahkemeye erişim hakkına yer veren 6. madde ile birlikte ayrımcılık yasağına yer veren 14. maddeyi ihlal ettiğine karar verdi.

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Anakomba Yula v. Belçika*, Başvuru no: 45413/07, Karar tarihi: 10.03.2009, <http://cmiskp.echr.coe.int/tkp197/search.asp?skin=hudoc-en> (erişim: 02.11.2009).

Yargı Dışı Denetim Usulleri

Ulusal İnsan Hakları Kurumları

İnsan hak ve özgürlüklerinin korunması ve sağlanmasına ilişkin yükümlülük, asli olarak devletlere aittir. Her devlet, kendi egemenliğini icra ettiği topraklarda, bu yükümlülüğü üstlenmiştir. Bu nedenle, insan haklarının korunması olgusu öncelikle ve özellikle ulusal düzleme ilişkindir. Ulusal ölçekte insan haklarının korunması, yeterli yasal çerçevenin oluşturulmasını, bağımsız bir yargı mekanizmasını, bireyler için güvencelerin ve başvuru yollarının öngörülmesini ve demokratik kurumların oluşturulmasını ve güçlendirilmesini gerektirmektedir.

İnsan haklarının etkili bir şekilde hayata geçirilmesi ve korunması noktasında son yıllarda ulusal düzeyde belli altyapıların oluşturulması gerekliliği

ile dünyanın birçok ülkesinde insan haklarının korunmasını hedefleyen ve ülkeden ülkeye farklılık gösteren kurumlar ortaya çıkmıştır. Bu kurumların görevleri çeşitlilik gösterse de amaçları ortaklaşmaktadır ve bu nedenle genel olarak “ulusal insan hakları kurumları” olarak adlandırılmaktadır.¹⁸

Günümüzde genel kabul gören ve yaygın olan uygulama, uyuşmazlıkların yargısal usullerle çözülmesidir. Bu usuller, kararlarının bağlayıcı niteliği gibi nedenlerden ötürü insan hakları ihlallerini ortadan kaldırmak ve mağdurların doğmuş ve doğacak olan zararlarının giderilmesi için en etkili yoldur. Ancak yargısal usuller aynı amaca ulaşma noktasında bugün tek yol değildir. Başta alternatif uyuşmazlık çözüm yolları olmak üzere yeni yöntemler yavaş yavaş yargısal usullerin yerini almaya başlamıştır. Bunun yanında ulusal kurumlar olarak ifade edilen ve yargısal faaliyet yürütmeyen çeşitli kurumlar da insan hakları ihlallerinin ortaya çıkarılması ve mağduriyetin giderilmesi noktasında işlev üstlenebilmektedir. Ulusal insan hakları kurumlarını, hükümetler tarafından insan haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla kurulan bağımsız ve sürekli kurumlar olarak tanımlamak mümkündür.¹⁹

İnsan haklarının uluslararası alanda korunması üzerine oluşturulmuş koruma mekanizmaları ikincil niteliktedir. Başka bir ifadeyle, bu mekanizmalar ancak ihlallerin gerçekleştiği ülkenin iç hukukunda söz konusu ihlalin giderilemediği durumda ve belli usul şartları çerçevesinde devreye girebilmektedir. Bugün, ulusal insan hakları koruma mekanizmalarının yeterince etkili olamaması nedeniyle, uluslararası insan hakları koruma mekanizmalarına yapılan başvurular olağanüstü sayılara ulaşmış, bu nedenle uluslararası mekanizmalar da amaçlarını gerçekleştiremeyecekleri bir iş yükü altında kalmışlardır. Örneğin, Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi önünde 100 bin bireysel başvuru²⁰ bulunmaktadır. Bu nedenle, başvuruların sonuçlanması yıllar alabilmektedir.

Ulusal insan hakları kurumlarının en büyük işlevlerinden biri, uluslararası insan hakları mekanizmalarının doğru bir şekilde işlemlenmesini ve asıl olarak standartları ortaya koyucu ve içtihat yaratıcı bir nitelikte çalışma yapabil-

¹⁸ OHCHR, *National Human Rights Institutions: A Handbook on the Establishment and Strengthening of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights*, New York ve Cenevre, 1995, s. 4. para. 19., <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4ae9acb7289.html> (erişim: 18.01.2011).

¹⁹ Anna-Elina Pohjolainen, *İnsan Hakları Ulusal Kurumlarının Geçirdiği Evrim, Birleşmiş Milletlerin Rolü*, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Ocak 2006, s. 6, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/evolution.doc> (erişim: 02.11.2009); OHCHR, a.g.e., s. 6.

²⁰ Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Yıllık Raporu 2007, s. 133, http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/59F27500-FD1B-4FC5-8F3F-F289B4A03008/0/Annual_Report_2007.pdf (erişim: 02.11.2009).

melerini sağlamaktır. Bu sebeplerle ulusal kurumlarla ilgili çalışmalar yaygınlık kazanmaya başlamıştır. İyi ve standartlara uygun işleyen ulusal kurumların insan hakları ihlallerini daha kısa sürede giderebileceği ve uluslararası mekanizmaları rahatlatılabileceği ortadadır.

Dünya üzerinde ve hatta Avrupa coğrafyasında farklı idari ve hukuki gelenekler söz konusudur. Ulusal kurumlarla ilgili bu anlamda tek bir standart ve tip yapı ortaya koymak ve bunun uygulanmasını beklemek doğru bir yaklaşım olmayacaktır. Bu durum aşağıda da görüleceği üzere Viyana Bildirgesi ve Eylem Programı tarafından, her devletin kendi ihtiyaçlarına en uygun yapıyı seçme hakkına sahip olduğu şeklinde ifade edilmiştir.²¹ Ulusal insan hakları kurumları, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla oluşturulmuş mekanizmaların önde gelenlerinden biridir.²²

Ulusal kurumlar konusunda uygulama ve üstlendikleri işlevler hakkında aşağıda da üzerinde durulacağı üzere kapsamlı standartlar söz konusudur. Ancak uygulamada ulusal insan hakları kurumu ile neyin anlaşıldığı konusunda ortak bir yaklaşım bulunmamaktadır. Birleşmiş Milletler tarafından 1970'li yıllarda başlayan çalışmalar sonucunda 1991 yılında İnsan Hakları Komisyonu tarafından yapılan bir toplantı sonucunda bugün "Paris İlkeleri" olarak anılan "Ulusal Kurumların Statüsü ile İlgili İlkeler" ortaya konulmuş ve bu ilkeler 1993 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilmiştir.²³ Paris İlkeleri ile ulusal insan hakları kurumlarının statüleri, sahip olmaları gereken standartlar ve danışma organı niteliklerine bakılarak ulusal kurumlarla ilgili tanım netleştirilmeye çalışılmıştır. Bu çerçevede ulusal insan hakları kurumu, insan hakları konusunda belirli görevleri yerine getirmek üzere anayasa veya yasalar tarafından tanımlanmış bir yapı olarak ifade edilmiştir. Bu tanımla birlikte hükümet organları ve yasal dayanağı olmayan tüm örgütlenmeler ulusal insan hakları kurumu tanımını dışında kalmıştır.²⁴

Hukuken bağlayıcı olan uluslararası insan hakları sözleşmelerinin yanı sıra, BM ve Avrupa Konseyi gibi hükümetlerarası örgütlerin çeşitli konularda yayınladığı ve farklı adlar taşıyan (bildirge, rehber kurallar, tavsiye ka-

²¹ Viyana Bildirgesi ve Eylem Programı (*Vienna Declaration and Programme of Action*), Bölüm I, para. 36, [http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.En](http://www.unhcr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.En) (erişim: 02.11.2009).

²² OHCHR, a.g.e., s. 3, para. 16.

²³ Bkz. <http://www2.ohchr.org/english/law/parisprinciples.htm> (erişim: 24.01.2011). Paris İlkeleri'nin Kerem Altıparmak ve Hasan Sayim Vural tarafından yapılmış olan çevirisi için bkz. http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/paris_ilkeleri.pdf (erişim: 24.01.2011)

²⁴ OHCHR, a.g.e., s. 6, para. 38.

rarı vb.), hukuken bağlayıcı olmayan, ama yol gösterici nitelikteki belgeler vardır. Paris İlkeleri de hukuken bağlayıcı değildir, tavsiye niteliğindedir. İlkelerin uygulamaya geçirilmediği durumda herhangi bir yaptırım mekanizması söz konusu değildir. Ancak benzer nitelikteki diğer birçok belge gibi bu İlkeler de önemli bir siyasi ve ahlaki ağırlık kazanmıştır.²⁵

Belirlenen bu çerçeve içerisinde söz konusu kurumlar, uygulamada “idari” özellikler göstermektedir ve yargısal nitelikte değildir. Bu kurumlar amaçlarını, görüş veya tavsiye bildirme, bireyler veya gruplar tarafından iletilen şikâyetlerin değerlendirilmesi ve çözümlenmesi yoluyla gerçekleştirmektedir. Kurumların yasal temeli ülkeden ülkeye değişebilmekte, kuruluşları anayasalar veya yasalar tarafından düzenlenebilmektedir. Birçok ulusal insan hakları kurumu belli düzeyde yürütme organına bağlı olarak faaliyet yürütse de tarafsızlık anlamında kurum personelinin nasıl belirlendiği, mali kaynakları, işleyiş şekli, karar alma mekanizmaları gibi çeşitli noktalarda bu sınıca giderilebilmektedir.

Birleşmiş Milletler tarafından yapılan sınıflandırmaya göre, ulusal kurumların ortak özellikler göstermeleri nedeniyle sınıflandırmanın kolaylaştığı ve ulusal kurumların çoğu kez “insan hakları komisyonları” veya “ombudsmanlar” olmak üzere iki genel kategoriden birine girdiği belirtilmektedir.²⁶ Ulusal insan hakları kurumları arasında temel modellerden biri olan komisyonlar genellikle insan haklarının korunmasına ilişkin mevzuatın, yasal ve idari usullerin etkili bir şekilde uygulanmasını güvence altına almak amacıyla kurulmuştur. Temel ilkelerinden biri tarafsızlık olduğundan genellikle insan hakları konusunda farklı ilgi alanları, uzmanlıkları ve deneyimleri olan kişilerden oluşmaktadır. İnsan hakları komisyonlarının öncelikli çalışma alanları genellikle, ayrımcılığa karşı koruma ve medeni ve siyasi hakların korunması olarak belirlenmiştir. Bu rehberin konusu olan ayrımcılık yasağı, negatif yükümlülük öngören haklar kapsamında değerlendirilmektedir. Bu anlamda ayrımcılıkla mücadele komisyonlarının çalışma alanlarının ayrılmaz bir parçasını oluşturmaktadır. Bazı komisyonlar anayasalarda tanınan herhangi bir hakkın ihlal edildiğine ilişkin şikâyetler konusunda çalışırken, diğerleri ırk, din, cinsiyet, etnik köken, engellilik, cinsel yönelim, yaş ve medeni durum gibi nedenlere dayalı ayrımcılık vakalarına eğilebilmektedir. Komisyonlara ekonomik, sosyal ve kültürel haklarla ilgili de yetki verilebilmektedir.²⁷

²⁵ Anna-Elina Pohjolainen, a.g.e., s. 6.

²⁶ OHCHR, a.g.e., s. 7, para. 41.

²⁷ OHCHR, a.g.e., s. 7, para. 46-48.

İsveç kökenli bir kelime olan *ombudsman* kelimesi, genellikle kabul edilen tanıma göre, kamu makamlarının yapmış oldukları eylem ve işlemleri parlamento adına denetleyen özel bir büro ya da görevliye verilen isimdir. Kelime anlamı olarak temsilci, sözcü, denetçi, arabulucu, koruyucu gibi anlamlara gelecek şekilde kullanılabilir. ²⁸ Daha geniş bir tanımla, yasama organına karşı sorumlu olan ve yürütme organına bağlı olarak çalışan kurum ve kuruluşların ve çalışanlarının eylem ve işlemlerine ilişkin şikâyetleri kabul eden yüksek düzeyli bir kamu görevlisinin temsil ettiği bürodur. Görev ve yetkileri arasında, belirtilen nitelikteki şikâyetleri araştırma ve incelemenin yanı sıra, şikâyete konu fiillere ilişkin giderim ve düzeltme amaçlı önerilerde bulunma ve ilgili sonuçları yayınlama gibi, daha geniş görev ve yetkileri de bulunmaktadır.

Ombudsman günümüzde birçok ülkede farklı isimlerle anılabilmektedir. Genellikle bir kişiden bazen de bir gruptan oluşan ombudsman, anayasa da yer alan bir yetki ile veya ayrı bir yasayla parlamento tarafından atanmaktadır. Ombudsmanın öncelikli işlevi kamu idaresinde hakkaniyeti ve hukuka uygunluğu denetlemek ve bu ilkelerin hayata geçmesine yardımcı olmaktır. Ombudsman kamu makamlarının hukuka aykırı uygulamaları karşısında mağdur olan kişi veya grupların haklarını korumak işlevini üstlenen kurumlardan biridir ve resmi makamlar ile mağdur kişi veya gruplar arasında arabuluculuk görevini de üstlenmektedir. ²⁹

Ombudsman kendisine ulaşan şikâyetlerle veya re'sen harekete geçerek inceleme yapar, inceleme sürecinde konu ile ilgili resmi belgelere erişim hakkına ve resmi görevliler de dâhil olmak üzere kişileri dinleme ve bu anlamda çağırma yetkisine sahiptir. İnceleme sonucunda karar taraflara iletilmektedir. Ombudsmanlara yapılan bireysel şikâyetler çoğunlukla gizli tutulmaktadır ve ilgilinin rızası olmaksızın kimliği açıklanmamaktadır. ³⁰

Ombudsmanın yetkileri (şikâyetleri alma ve inceleme yapma) insan hakları komisyonlarına benzemektedir. Ortak noktaları, ikisinin de bağlayıcı karar alma yetkisinin olmamasıdır. Aralarındaki fark ise, ombudsmanın öncelikli işlevi kamu idaresinde hakkaniyeti ve hukuka uygunluğu denetlemekken insan hakları komisyonlarının genel olarak insan hakları ihlalleriyle, özellikle de bu kitabın konusu olan ayrımcılıkla ilgilenmesidir. Ayrıca insan hakları komisyonları kamu veya özel hukuk kişilerinin ihlalleri ile ilgilenirken, ombudsman genellikle kamu tüzel kişilerinin ve kamu personelinin eylemleri ile ilgili

²⁸ Müslüm Akıncı, *Bağımsız İdari Otoriteler ve Ombudsman*, Beta Yayınevi, İstanbul, 1999, s. 265.

²⁹ OHCHR, a.g.e., s. 8, para. 56-57.

³⁰ OHCHR, a.g.e., s. 8, para. 59-60.

vakalarla ilgilenmektedir. Bu bağlamda, insan hakları komisyonları hükümetin olduğu kadar özel kurum ve kişilerin eylemleriyle de ilgilenir.

Ombudsmanlık kurumu daha çok tarafsız inceleme işlevi ile birlikte anılmakta ve kamu yönetiminde hukuka uygunluğu denetleme, kurumun birincil görevi olarak belirlenmektedir. Ancak günümüzde birçok ombudsman kurumu, ülkelerin iç hukuklarında, anayasalarda veya yasalarda açıkça belirtilmiş bazı insan hakları konularının korunması ile ilgili işlevler de üstlenmiştir. Bu sebeple ombudsman, insan hakları komisyonlarının çalışma şekillerine benzer şekilde faaliyet yürütebilmektedir.³¹

Paris İlkeleri ile işleyen etkili bir ulusal insan hakları kurumu için bağımsızlık, açıkça belirlenmiş bir yetki alanı ve görevlerini yerine getirme noktasında yeterli güce sahip olma, erişilebilirlik, diğer ilgili kurumlarla işbirliği, etkili faaliyet yürütme ve hesap verebilirlik gibi unsurlara dikkat edilmesi önerilmektedir.³²

Bağımsızlıkla ilgili olarak yasal ve idari özerklik, mali özerklik, atama ve görevden almaya ilişkin usuller, kurum personelinin oluşumu gibi konular öne çıkmaktadır. Kurumun açıkça belirlenmiş bir yetki alanı ve görevlerini yerine getirme bakımından yeterli güce sahip olması konusunda ise yetki çatışmasından kaçınılması ve kurumun yeterli yaptırım gücüne sahip olması gibi hususlar üzerinde durulmaktadır. Erişebilirlik bakımından gündeme gelen konular insan hakları kurumlarının bilinirliği, fiziksel olarak erişilebilirliği ve oluşumunda temsil ilkesinin (örneğin STK'ların katılımının sağlanması yoluyla) geniş tutulmasıyla erişimin güçlendirilmesidir. İşbirliği ile ilgili olarak ise STK'larla, diğer ulusal kurumlarla ve hükümetlerarası örgütlerle işbirliği konuları göze çarpmaktadır. Etkili faaliyet yürütme unsuru bağlamında yeterli kaynaklara sahip olunması, kendi çalışma yöntemlerini ve usul kurallarını geliştirmesi, kurum personelinin seçimi, yetiştirilmesi, eğitilmesi, çalışmalarını belli aralıklarla gözden geçirmesi ve değerlendirmelerde bulunması gibi konular öne çıkmaktadır. Son olarak hesap verebilirlik bakımında ise, kurumların hükümetlere ya da yasama organlarına karşı sorumlu tutulabilmesi gündeme gelmektedir.

Paris İlkeleri'ne göre ulusal kurumlar, insan hakları ihlallerini incelemek, mevzuat ve uygulama ile ilgili olarak hükümete, yasama organına veya diğer yetkili makamlara tavsiye sunmak, bölgesel ve uluslararası kuruluşlarla işbirliği içinde olmak, eğitim ve bilgilendirme görevini yerine getirmek ve yar-

³¹ OHCHR, a.g.e., s. 7, para. 42-43.

³² OHCHR, a.g.e., s. 6.

gısal benzeri yetkiler üstlenmek gibi beş başlıkta sorumluluk sahibidir.³³ Paris İlkeleri, “Yetki ve Sorumluluklar”, “Oluşumu, Bağımsızlık ve Çoğulculuk Güvenceleri”, “Çalışma Yöntemleri”, “Yargısal Benzeri Yetkilerle Donatılmış Komisyonların Statüsüne İlişkin Ek İlkeler” başlıklı bölümlerden oluşmaktadır.

İlk bölümde, ulusal kurumlara, oluşumları ve yetkilerinin anayasa veya yasalarca açıkça öngörülmesiyle, mümkün olduğunca geniş bir görev alanı verileceği belirtilmiştir.

“Oluşumu, Bağımsızlık ve Çoğulculuk Güvenceleri” başlıklı bölümde ise, ulusal kurumda yer alacak kişilerin belirlenmesi ve üye bileşimine dair standartlara yer verilmiştir. Üyelerin belirlenmesinde, insan hakları ve ırk ayrımcılığı alanlarında sorumluluk üstlenmiş STK’lar, sendikalar, avukat, doktor ve gazetecilerden oluşan meslek örgütleri, felsefi veya dini düşünce akımları, üniversiteler, yasama organı, bakanlıkların temsilcileri dâhil olmak üzere çoğulcu bir yapı öngörülmüştür. Paris İlkeleri ile toplumun dezavantajlı ve mağdur olma potansiyeli taşıyan kesimlerinin de kurumlarda temsil edilmesi ve insan hakları alanında yaşanan sorunların çözümünde söz sahibi olmaları hedeflenmektedir. Ulusal kurumlara yeterli mali kaynak ve altyapının sağlanması gerektiği, bağımsızlığı zedeleyebilecek mali denetimin olmaması, atamaların yasal güvence ile ve belli bir süre ile yapılması gerektiği eklenmiştir.

“Çalışma Yöntemleri” başlıklı bölümde ise ulusal kurumun yetki alanındaki bir konuda serbestçe hareket edebileceği, konu ile ilgili her türlü bilgi ve belgeyi edinebileceği, kişileri dinleyebileceği, basına duyuru yapabileceği belirtilmiştir. Yine aynı bölümde kurumun düzenli olarak toplanacağı, kendi ihtiyaçları çerçevesinde kendi teşkilatını oluşturabileceği, yargısal veya idari, insan haklarının geliştirilmesi ve korunmasından sorumlu olan kamu makamları ile irtibat halinde olacağı ve ayrıca STK’lar ile ilişkilerinin geliştirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

“Yargısal Benzeri Yetkilerle Donatılmış Komisyonların Statüsüne İlişkin Ek İlkeler” başlıklı bölümde, bu yetkiye sahip ulusal kurumların bireysel vakalara ilişkin başvuruları dinlemek ve incelemekle yetkilendirilebileceği ve vakaların kurumlara bireyler, temsilcileri, üçüncü kişiler, STK’lar, sendikalar ve temsil yetkisine sahip diğer örgütler tarafından getirebileceği belirtilmiştir.

33 Morten Kjærum, “İnsan Hakları Ulusal Kurumları: İnsan Haklarının Uygulanması”, *Human Rights and Criminal Justice for the Downtrodden*, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Martinus Nijhoff Publishers, Danimarka, 2003, s. 6-7, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/insanhaklarinulusal kurumları.pdf> (erişim: 02.11.2009).

Başvurular çerçevesinde kurum, arabuluculuk yoluyla veya yasal zeminde bağlayıcı kararlar alarak ya da gerektiğinde gizlilik esasına dayalı olarak dosyane çözüm yollarına başvurmak; başvuru sahibine, haklarına ve özellikle başvurabileceğı giderim yollarına ilişkin olarak bilgilendirme yapmak ve destek olmak; tüm başvuruları dinlemek ve gerekli yerlere iletmek; yapılan başvurular sonucunda gerekli yasal veya idari değişiklikler için yetkili makamlara tavsiyelerde bulunmak gibi işlevler üstlenebilmektedir.

Günümüzde uluslararası insan hakları sözleşmelerine taraf olmaktan kaynaklanan yükümlülüklerin yerine getirilmesinde ulusal insan hakları kurumlarına ve Paris İlkeleri'ne giderek daha fazla önem atfedilmeye başlanmıştır.³⁴ Sözleşmeler kapsamında oluşturulan denetim mekanizmaları tarafından yayımlanan tavsiye niteliğindeki "Genel Yorum" veya "Genel Tavsiye" adı verilen kararlarda, ulusal insan hakları kurumlarının ilgili sözleşme bağlamında tanınan hakların hayata geçirilmesinde üstlendikleri işlevler ve önemleri üzerinde durulmaktadır.

Her Türü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 14. maddesinin 2. fıkrası, Sözleşme gereğince birey veya birey gruplarına Sözleşme ile kurulan Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi'ne başvuru hakkını tanıyan taraf devletlerin kendi iç hukuklarında da benzer bir kurum oluşturabileceğini belirtmiştir. Maddede, Sözleşme'de yer alan hakların ihlal edilmesinden dolayı mağdur olduğunu iddia eden ve diğer bütün iç hukuk yollarını tüketmiş bulunan bireylerin ve birey gruplarının yaptıkları başvuruları almak ve incelemekle yetkili olan ulusal bir kuruluş kurabileceğı veya taraf devletlerin kuruluşlarına bu yetkiyi verebileceğı belirtilmiştir. Sözleşme kapsamında denetim organı olarak oluşturulan Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi tarafından 1993 yılında yayımlanan 17 No'lu Genel Tavsiye Kararı,³⁵ Sözleşme'nin uygulanmasını sağlamak üzere ulusal kurumların kurulması başlığını taşımaktadır. Bu kararda Komite, taraf devletlerin, herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadan insan haklarından yararlanılmasına saygı gösterilmesini teşvik etmek; ırk ayrımcılığına karşı koruma konusundaki hükümet politikasını incelemek; mevzuatın Sözleşme hükümleri ile uyumlu olup olmadığını izlemek; taraf devletlerin Sözleşme altındaki yükümlülükleri konusunda kamuoyunu eğitmek ve Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi'ne sunulan raporların hazırlanması konusunda hükümete

³⁴ Anna-Elina Pohjolainen, a.g.e., s. 9.

³⁵ Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, *17 No'lu Genel Yorum*, Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/17.doc> (erişim: 02.11.2009).

destek sağlamak amaçlarıyla ulusal kurumlar oluşturmasını tavsiye etmiştir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin kabul edilmesinin ardından kurulan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesinin 1998 yılında yayınladığı “Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Hakların Korunmasındaki Rolü” başlıklı 10 No'lu Genel Yorum'da da benzer bir tavsiye yer almaktadır. Genel Yorum'da taraf devletlerin Sözleşme'de tanınan hakları mevcut kaynakları ölçüsünde giderek artan bir şekilde tam olarak gerçekleştirmek için gerekli her türlü tedbiri alma yükümlüğü çerçevesinde, ulusal kurumların önemi belirtilmiştir.³⁶ Komite, ulusal kurumların tüm insan haklarının bütünselliğinin ve birbirine bağımlılığının desteklenmesi ve sağlanması açısından önemli bir rol oynama potansiyeline sahip olduğunu, ancak bu rolün bu kurumlara verilmediğini ya da kurumun kendisi tarafından göz ardı edildiğini ya da önemsenmediğini ifade etmiştir. Komite, bu nedenle söz konusu kurumların ekonomik, sosyal ve kültürel haklarla ilgili eğitim ve bilgilendirme faaliyetlerini desteklemesi, yasal ve idari düzenlemeleri gözden geçirmesi, öneriler sunması, araştırma çalışmaları yürütmesi, Sözleşme ile uyum noktasında raporlar hazırlama ve ihlallerle ilgili şikâyetleri inceleme gibi görevler üstlenmesi gerektiğini ifade etmiştir.³⁷

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ile kurulan ve denetim organı olan Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi, kabul ettiği “Etkin Ulusal Mekanizma ve Tanıtım” başlıklı 6 No'lu Genel Tavsiye Kararı ile taraf devletlere ulusal mekanizmalar kurmalarını tavsiye etmiştir. Komite taraf devletlere, üst düzey yönetimde ve yeterli kaynak, yetki ve sorumluluğa sahip, hükümet politikalarının kadınlar üzerindeki etkilerine dair tavsiyelerde bulunacak; kadınların durumunu kapsamlı bir şekilde izleyecek, yeni politikalar oluşturulmasına ve ayrımcılığı önlemeye yönelik strateji ve tedbirlerin etkin bir şekilde uygulanmasına yardımcı olacak; etkin ulusal mekanizma, kurum ve usuller oluşturmalarını ve/veya güçlendirmelerini tavsiye etmiştir.³⁸

Çocuk Haklarına Dair Sözleşme ile kurulan Çocuk Hakları Komitesi 2002 yılında yayınladığı 2 No'lu Genel Yorum'da, Sözleşme bağlamında Paris İlkeleri'nin uygulanması konusunda ayrıntılı bir yaklaşım getirmiştir. Ko-

³⁶ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, *10 No'lu Genel Yorum*, para. 1, Türkçe çevirisi için bkz. Lema Uyar, a.g.e. veya <http://ihop.org.tr/dosya/ESKHK/ESKHKG10.doc> (erişim: 02.11.2009).

³⁷ Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, *10 No'lu Genel Yorum*, para. 3.

³⁸ Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi, *6 No'lu Genel Tavsiye*, para. 3, Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.ihop.org.tr/dosya/CEDAW/CEDAWGT6.doc> (erişim: 02.11.2009).

mite, ulusal insan hakları kurumunun oluşturulmasının taraf devletlerin ilgili Sözleşme'yi onaylamalarıyla birlikte üstlendikleri yükümlülüklerinden biri olduğunu ve bu kurumların Paris İlkeleri'ne uygun biçimde kurulması gerektiğini vurgulamıştır.³⁹

Yukarıda belirtilen uluslararası insan hakları koruma mekanizmaları tarafından yayımlanan genel yorumlar dışında, aynı mekanizmalar tarafından taraf devletlerce sunulan raporların değerlendirilmesi sonucunda yayımlanan sonuç gözlemlerinde de ulusal insan hakları kurumlarının rolü vurgulanmıştır. Örneğin, Çocuk Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi yayımladıkları sonuç gözlemlerinde sistemli olarak Paris İlkeleri'ne atıfta bulunmaktadır ve taraf devletleri bu standartlara uygun ulusal kurumların oluşturulmasına teşvik etmektedir. BM bünyesinde sözleşme mekanizmaları dışında insan hakları denetimi yapmak üzere atanan özel raporörler ve temsilciler de, 1990'ların sonundan bu yana ulusal insan hakları kurumlarına ve Paris İlkeleri'ne giderek artan bir önem atfetmektedirler.⁴⁰

BM tarafından atılan bu adımlar sonucunda Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi 1997 yılında üye devletlerin Paris İlkeleri'ni göz önünde bulundurarak uygun olan durumlarda, var olan insan hakları ulusal komisyonlarının ve diğer insan hakları ulusal kurumlarının deneyimlerini dikkate almalarını tavsiye etmiştir.⁴¹

İrkçilik ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI), ırkçılık, ırk ayrımcılığı, yabancı düşmanlığı, antisemitizm (Yahudi düşmanlığı) ve hoşgörüsüzlük konularında Avrupa Konseyi üyesi devletlerdeki durumu inceleyerek, ülke raporları hazırlar. ECRI, bu raporlar dışında Avrupa Konseyi üyesi ülkelere yönelik "Genel Politika Tavsiye Kararları" da alabilmektedir.⁴² Komisyon'un bugüne kadar aldığı 12 adet genel politika tavsiye kararından 1997 tarihli 2 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı, ulusal düzeyde ırkçılık, yabancı düşmanlığı, antisemitizm ve hoşgörüsüzlükle mücadele konusunda uzmanlık organlarının oluşturulması gerektiğini belirtmektedir. Komisyon bu kararında üye devletlerin ırkçılık, yabancı düşmanlığı, an-

³⁹ Çocuk Hakları Komitesi, 2 No'lu Genel Yorum, para. 1-4, Türkçe çevirisi için bkz. <http://www.ihop.org.tr/dosya/CHK/chk1.pdf> (erişim: 02.11.2009).

⁴⁰ Örnek kararlar için bkz. Anna-Elina Pohjolainen, a.g.e., s. 10, dipnot 44-46.

⁴¹ Bağımsız Ulusal İnsan Hakları Kurumları Oluşturulmasına Dair R(97)14 sayılı Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararı, <http://www.nhri.net/pdf/CoeRecommendation1997no14.pdf>, (erişim: 02.11.2009).

⁴² Bu kararlar için bkz. http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp (erişim: 02.11.2009).

tisemitizm ve hoşgörüsüzlükle mücadele konusunda çeşitli uzmanlık organları oluşturması ve üye ülkelerde ulusal düzeyde bu gibi kurumların bulunmaması durumunda bu tür kurumların oluşturulması olanaklarının dikkatle incelenmesi ve söz konusu Tavsiye Kararı'ndaki ilkeler ışığında hareket edilmesi yönünde tavsiyede bulunmuştur.

ECRI 2002 yılında yayımladığı 7 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı ile ise ırkçılık ve ırk ayrımcılığı ile mücadele alanında çıkarılması tavsiye edilen ulusal yasalarda, ulusal düzeyde bağımsız ve uzmanlaşmış bir kurumun oluşturulmasını tavsiye etmektedir. Bu kurumun mağdurlara yardım, soruşturma yetkisi, mahkeme süreçlerine katılım ve takip hakkı, yasama sürecini izleme, yasama ve yürütme organlarına tavsiyelerde bulunma, toplumda ırkçılık ve ırk ayrımcılığı hakkında bilinç yükseltme ve eşit muameleyi güvenceye almak için politika ve uygulamalar geliştirme öğelerini içermesi tavsiye edilmiştir. Kuruma atfedilen işlevlerin yasa ile tanımlanması gerektiği vurgulanmıştır. Kurumun yetkilerini etkili bir biçimde kullanabilmesi için belgelerin toplanmasını talep etme, el koyma ve kişileri sorgulama gibi yetkilerle donatılması gerektiği; kurumun bu işlevlere ek olarak başka sorumluluklar da alabileceği ve yasa ile çizilen sınırlar içinde alınan şikâyetler hakkında hüküm vermeye yetkili kılınabileceği belirtilmiştir.

Eşitlik Kurumları

AB tarafından ayrımcılık yasağı kapsamında kabul edilen direktiflerin üye ülkeler açısından hukuken bağlayıcı nitelikte olması, üye ülkelerde bu alanda çok sayıda hukuki düzenlemenin ortaya çıkmasına neden olmuştur. Bunlar arasında İşe Alınma, Mesleki Eğitim ve İşte Yükselmeye ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkek için Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 76/207/EEC sayılı Direktifi Değiştiren 2002/73/EC sayılı Direktif⁴³ ile Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 2000/43/EC sayılı Direktif özellikle önem taşımaktadır.

Cinsiyet temelli ayrımcılık bağlamında 76/207/EEC sayılı Direktif'te 2002 yılında yapılan değişiklik sonucunda 8(a) maddesi ile üye devletlere

⁴³ İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Terfi ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifini değiştiren 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EC sayılı Konsey Direktifi (*Council Directive 2002/73/EC of 23 September 2002 amending Council Directive 76/207/EEC on the implementation of the principle of equal treatment for men and women as regards access to employment, vocational training and promotion, and working conditions*), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009).

eşitlik kurumu kurulması yükümlülüğü getirilmiştir. Kurumun amacı, eşit davranma ilkesinin hayata geçirilmesini sağlamaktır. Üye devletler, cinsiyet temelinde ayrımcılık yapılmaksızın tüm insanlara eşit davranılmasını teşvik, analiz, denetleme ve desteklemek için gerekli kurum veya kurumları görevlendirecektir. Bu kapsamda oluşturulacak eşitlik kurumlarının ulusal insan hakları kurumlarının bir parçası olarak oluşturulması mümkündür. Bu kurumların üstlenmesi gereken görevler arasında ayrımcılık mağdurlarının şikâyet ve başvurularında bağımsız destek sağlamak, ayrımcılıkla ilgili araştırmalar yürütmek, ayrımcılıkla ilgili konularda raporlar yayınlamak ve öneriler sunmak yer almaktadır. Burada ağırlıklı olarak Irk Eşitliği Direktifi ile İstihdamda Eşitlik Direktifi üzerinde durulacaktır. Cinsiyet eşitliği temelli eşitlik kurumları ırk ve etnik köken ayrımcılığı kapsamında oluşturulan eşitlik kurumları ile büyük oranda örtüştüğü için, ayrıca cinsiyet eşitliği ile ilgili bu Direktif üzerinde durulmayacaktır.

Irk Eşitliği Direktifi'nin başlangıç bölümünde, üye ülkelerde etnik ve ırksal kökene dayalı ayrımcılığa karşı mücadelenin bir ya da birden fazla eşitlik kurumuyla güçlendirileceği ifade edilir. Eşitlik kurumlarının bu alandaki sorunları analiz edeceği, olası çözümler üzerinde çalışacağı ve mağdurlara somut yardım sağlayacağı belirtilmektedir.⁴⁴ Bu doğrultuda Birlik üyesi tüm ülkelerin söz konusu alanda gerekli kurumları oluşturması, ayrımcılıkla ilgili araştırmalar yürütmesi, raporlar yayınlaması ve tavsiyelerde bulunması gerekmektedir. 2000/43 sayılı Direktif'in 13. maddesinde bu yükümlülük şu şekilde ifade edilmiştir:

1. Üye Devletler ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılık yapılmaksızın herkese eşit muameleyi teşvik eden bir kurumu veya kurumları görevli kılacaktır. Bu kurumlar ulusal seviyede insan haklarının savunulması veya bireylerin haklarının güvence altına alınmasıyla görevli kuruluşların bir parçasını oluşturabilir.
2. Üye Devletler bu kurumların yetkileri arasında şunların bulunmasını sağlayacaktır:
 - mağdurların ve 7. maddenin 2. fıkrasında bahsi geçen derneklerin, örgütlerin veya diğer tüzel kişilerin haklarına hâle gelmeksizin, ayrımcılık mağdurlarına ayrımcılıkla ilgili şikâyetlerinin takibi konusunda bağımsız yardım sunmak,
 - ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yürütmek,
 - ayrımcılıkla ilgili herhangi bir mesele hakkında bağımsız raporlar yayınlamak ve tavsiyelerde bulunmak.

⁴⁴ Irk Eşitliği Direktifi, Giriş Bölümü, para. 24.

Üye devletler aşağıda ayrıntılı olarak görüleceği üzere, Irk Eşitliği Direktifi'nin 13. maddesi gereği çeşitli biçimler veya isimler altında (ombudsman, komisyon, iş müfettişleri), kurumlar oluşturmuşlardır.⁴⁵ Bu kurumların bir kısmı, önceden başka amaçlar kapsamında kurulmuş olan kurumların yetkilerinin Direktif doğrultusunda artırılmasıyla oluşturulmuştur. Bir kısmı ise yeni oluşturulmuş kurumlardır. Bazı ülkelerde bu kurumlar ombudsman kurumları şeklinde oluşturulurken, diğerlerinde ise komisyonlar biçimindedir. AB'ye üye ülkelerde bulunan ombudsmanların ilki İsveç'te 1980 yılında, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı temelli olarak kurulmuştur. Bunu 1986 yılında Etnik Ayrımcılık Ombudsmanı, 1994 yılında Engellilere Yönelik Ayrımcılık Ombudsmanı ve 1999 yılında Cinsel Yönelim Ayrımcılığı Ombudsmanı izlemiştir. Benzer kurumlar çok sayıda Birlik üyesi ülkede de oluşturulmuştur.

Ombudsmanlar komisyonlara göre daha çok şikâyet temelli kurumlar olarak görülmektedir. Şüphesiz bu iki farklı kategori arasında uygulamada su geçirmez bir ayırım söz konusu değildir ve her iki tipte kurum da benzer işlevler üstlenebilmektedir. Bazı üye ülkelerde ombudsmanlar çeşitli temellerde ayrımcılıkla mücadele için kurulmuşken bazı üye ülkelerde her bir temelde ayrımcılıkla mücadele amacıyla ayrı bir ombudsman oluşturulmuştur. Ayrıca bazı üye ülkeler bu şekilde farklı temellerde ayrımcılıkla mücadele için kurulmuş birden fazla yapıyı tek çatı altında toplamaktadır.

Eşitlik kurumlarının ayrımcılık vakaları ile hukuki zeminde mücadelesi farklı biçimlerde gerçekleşebilmektedir. Eşitlik kurumları hukuki alanda mağdurlara hukuki yardım sağlamak ve arabuluculuk, kurum adına yargısal veya idari usullere başvurma, müdahil olma veya ayrımcılıkla mücadelede test yöntemi gibi yollara başvurabilmektedir.

İrk ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konularında mağdurlara hukuki yardım, üye ülkeler için direktiflerle bir yükümlülük haline gelmiştir. Arabuluculuk ise, dava yolunun ayrımcılık vakalarında bazı olumsuz sonuçlara yol açabilme riski barındırması nedeniyle gündeme gelmiş ve bu anlamda eşitlik kurumlarının giderek daha sık başvurduğu bir usul halini almıştır. Eşitlik kurumları belli bir konu hakkında çok sayıda başvuru alıyorsa, ancak ayrımcılık mağdurları hukuki yollara başvurmak istemiyorsa, eşitlik kurumu kendisi adına başvuru yapabilmektedir. Eşitlik kurumları açısından daha az masraflı bir diğer seçenek ise mevcut bir davaya müdahil olmaktır.

⁴⁵ Avrupa'da oluşturulmuş ulusal insan hakları kurumları üzerine bir inceleme için bkz. Gauthier de Beco, "Avrupa'da Ulusal İnsan Hakları Kurumları", *Human Rights Law Review*, Vol.7-2, Oxford University Press, 2007, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/avrupa.pdf> (erişim: 02.11.2009).

Eşitlik kurumları yukarıda belirtilen yargısal işlevler yanında, yargısal benzeri işlevler de üstlenebilmektedir. Bu işlevler bağlayıcı kararlar yayınlamak, tavsiye kararları yayınlamak şeklinde olabilmektedir.

Eşitlik kurumlarının bir diğer işlevi de araştırmalar yürütmek ve raporlar yayınlamaktır. Ayrımcılığın nerede ve nasıl oluştuğunun ortaya konulması ayrımcılığın ortadan kaldırılması için büyük önem taşımaktadır. Bu anlamda bağımsız ve güvenilir araştırmalar ve raporlar, ayrımcılıkla mücadele alanında politika oluşturulması açısından da önemlidir. Bu şekilde ulaşılabilecek verilerin mevzuatta değişiklik yapılması söz konusu olduğunda karar alma süreçlerinde yardımcı olması, ulusal ve uluslararası denetim mekanizmalarının bilgilendirilmesi, farkındalığın artırılması, dava yoluna başvurulduğu durumlarda destek sunması gibi işlevleri de olabilmektedir. Hükümetlere tavsiyelerde bulunmak eşitlik kurumlarının en önemli işlevlerinden birisidir. Eşitlik kurumları eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi amacıyla yetkilendirildiğinden bu kurumların hükümetlere yönelik yapısal ve kurumsal değişim konularında güçlü tavsiyelerde bulunması mümkündür.

Mevcut Yargı Dışı Denetim Usulleri

İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları

Ayrımcılık kapsamında değerlendirilebilecek ve şikâyet başvuruları almak üzere kurulan il ve ilçe insan hakları kurulları, 12 Nisan 2001 tarihli ve 4643 sayılı Kanun'a dayalı olarak çıkarılan İl ve İlçe İnsan Hakları Kurullarının Kuruluş, Görev ve Çalışma Esasları Hakkında Yönetmelik ile oluşturulmuştur.⁴⁶ Tüm il ve ilçelerde kurulmuş bulunan il ve ilçe insan hakları kurulları etkililik açısından oldukça yetersizdir. Bunun altında yatan nedenlerin başında, kurulların başkanlıklarının illerde valiler veya vali yardımcılarını, ilçelerde ise kaymakamlar tarafından yürütülmesidir. Bu durum bağımsızlık açısından büyük kuşku doğurmaktadır. Bu kurullar her ne kadar sivil toplum kuruluşu temsilcilerine yer vermiş olsa da söz konusu örgüt temsilcileri büyük ölçüde insan hakları veya ayrımcılık alanlarında faaliyet yürütmeyen ve bu konuda uzmanlığı olmayan örgütlerdir.

Ayrımcılık mağdurları için yargı dışı sayılabilecek ilk seçenek yukarıda belirtilen eksikliklere karşın tüm il ve ilçelerde kurulmuş olan insan hakları

⁴⁶ 02.11.2000 tarihli ve 24218 sayılı *Resmî Gazete*'de yayımlanan Yönetmelik, 23.11.2003 tarihli ve 25298 sayılı *Resmî Gazete*'de yayımlanan ve aynı adı taşıyan yeni Yönetmelik ile yürürlükten kaldırılmıştır.

kurullarıdır. Kurullar ayrımcılık yasağı ile ilgili şikâyet başvurularını incelemekle yetkilidir. Kurullar, ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğine dair karar verebilmektedir. Ancak bu kararlar icra edilebilir olmadığı gibi hukuken bağlayıcı da değildir.

Türkiye’de ayrımcılık yasağı kapsamında resmi kurumlarca herhangi bir veri toplanmamaktadır. Mevcut veriler sadece tüm illerde ve ilçelerde kurulu bulunan insan hakları kurulları üzerinden Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı tarafından yıllık olarak toplanmaktadır. Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı, ayrımcılığı da içeren insan hakları ihlallerini kurullara gelen başvurular üzerinden derlemektedir.

Bu kurulların varlığı ve işlevleri ile ilgili olarak halk arasında genel bir bilgi eksikliği mevcut olduğundan başvurular sınırlı sayıda olabilmektedir. İnsan Hakları Başkanlığı’na ve kurullara ayrımcılık iddiasıyla ilgili olarak yapılan başvuru sayıları ve toplam başvurular içindeki yüzdeleri şu şekildedir:⁴⁷

Yıl	Hak ihlali iddiasıyla yapılan toplam başvuru sayısı	Ayrımcılık iddiasıyla yapılan başvuru sayısı	Oran (%)
2004	1.639	110	6,7
2005	2.227	159	7,3
2006	2.056	136	6,6
2007	1.318	42	3,2
2008	5.458	101	1,9
2009	2.562	41	1,6
2010	8.795	144	1,6

2007 yılında ayrımcılık yasağı çerçevesinde yapılan 42 şikâyet içerisinde din ve inanç temelinde ayrımcı muameleye ilişkin şikâyet sayısı 4’tür. Irk veya etnik kökene dayalı ayrımcı muameleye yönelik şikâyet bulunmamaktadır.⁴⁸ 2009 yılı için hazırlanan raporda, ayrımcılık yasağı ile ilgili iddiaların, bazı kurum ve kuruluşlara eleman alımlarında ve bazı vatandaşların işyerlerinde veya okullarında mezhep ya da etnik kökenlerinden dolayı kendilerine ayrımcılık yapıldığına ilişkin olduğu belirtilmiştir.⁴⁹ 2010 yılında ayrımcılık iddiasıyla yapılan şikâyetler arasında cinsel yönelim temelinde ayrımcılık, kılık kıyafeti nedeniyle öğrenim hakkının engellenmesi ve kamu hizmetlerinden yararlanılmasında kamu görevlilerinin ayrımcı uygulamaları yer almaktadır.⁵⁰

⁴⁷ Bkz. <http://www.ihb.gov.tr/RaporlarIstatistikler.aspx> (erişim: 18.01.2011).

⁴⁸ Bkz. <http://www.ihb.gov.tr/dosyagoster.ashx?id=24> (erişim: 18.01.2011).

⁴⁹ Bkz. <http://www.ihb.gov.tr/dosyagoster.ashx?id=21> (erişim: 18.01.2011).

⁵⁰ Bkz. <http://www.ihb.gov.tr/dosyagoster.ashx?id=246> (erişim: 01.04.2011)

Mevcut istatistikler ayrımcılık iddiasının hangi temelde yapıldığına ya da hangi haklarla ilgili olduğuna dair net ve açıklayıcı bilgi içermemektedir. Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı'nın 2008 yılının ilk 6 ayının verilerinin sunulduğu Ekim 2008 tarihli raporunda da ifade edildiği üzere ayrımcılık yasağı ile ilgili şikâyetler 2004 yılında 6. sırada, 2005 yılında 5. sırada, 2006 yılında 4. sırada, 2007 yılında 10. sırada, 2008 yılının ilk 6 ayında 15. sırada yer almaktadır. Bu şikâyetler büyük çoğunlukla ırk, renk, dil, din veya siyasi düşünce farklılığı vb. temellerde gerçekleşen ayrımcılık iddiaları değil, daha çok kamu hizmetlerinin işleyişinde yaşanan torpil, kayırmacılık ya da ücret adaletsizlikleriyle ilgili iddialardan oluşmaktadır.⁵¹ Kurulların bağımsız olmadıkları ve aldıkları kararların bağlayıcı olmadığı düşünüldüğünde başvuruların arttığı durumda dahi mevcut başvurular sonucunda ortaya çıkacak verinin güvenilir olması mümkün gözükmemektedir.

TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu

Yargı dışı başvuru yollarından bir diğeri TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu'na başvurmaktır. Bu Komisyon da genel olarak insan hakları ihlalleri yanında ayrımcılıkla ilgili şikâyetleri incelemekle yetkilidir. Komisyon, 3686 sayılı İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Kanunu⁵² ile oluşturulmuştur. Kanun'un 4. maddesinde Komisyon'un görevleri, uluslararası alanda genel kabul gören insan hakları konusundaki gelişmeleri izlemek; Türkiye'nin insan hakları alanında taraf olduğu uluslararası anlaşmalarla Anayasa ve diğer ulusal mevzuat ve uygulamalar arasında uyum sağlamak amacıyla yapılması gereken değişiklikleri tespit etmek ve bu amaçla yasal düzenlemeler önermek; TBMM komisyonlarının gündemindeki konular hakkında, istem üzerine görüş ve öneri bildirmek; Türkiye'nin insan hakları uygulamalarının, taraf olduğu uluslararası anlaşmalara, Anayasa ve kanunlara uygunluğunu incelemek ve bu amaçla, araştırmalar yapmak, bu konularda iyileştirmeler, çözümler önermek; insan haklarının ihlale uğradığına dair iddialar ile ilgili başvuruları incelemek ve gerekli gördüğü hallerde ilgili mercilere iletmek; gerektiğinde dış ülkelerdeki insan hakları ihlallerini incelemek ve bu ihlalleri o ülke parlamenterlerinin dikkatlerine doğrudan veya mevcut parlamenter forumlar aracılığıyla sunmak; her yıl yapılan çalışmalarını, elde edilen sonuçları, yurt içinde ve dışında insan haklarına saygı ve uygulamaları kapsayan bir rapor hazırlamak olarak sayılmıştır.

⁵¹ Bkz. <http://www.ihb.gov.tr/dosyagoster.ashx?id=23> (erişim: 01.04.2011)

⁵² Kanun metni için bkz. 8 Aralık 1990 tarihli ve 20719 sayılı *Resmî Gazete*.

Komisyon, bakanlıklardan, genel ve katma bütçeli dairelerden, mahalli idarelerden, muhtarlıklardan, üniversitelerden ve diğer kamu kurum ve kuruluşları ile özel kuruluşlardan bilgi isteme ve buralarda inceleme yapma, ilgililerini çağırıp bilgi alma, gerekli gördüğünde uygun bulacağı uzmanların bilgilerine başvurabilme ve Ankara dışında da çalışabilme yetkisine sahiptir. Komisyon, Komisyon Başkanı'nın çağrısıyla veya Komisyon üyelerinin üçte birinin talebi ile belirlenen gündemler üzerine toplantılar yapmakta ve uygulamada genellikle iki ila üç haftada bir, ancak zorunlu olmadıkça bir ayı geçmemek üzere toplanmaktadır.⁵³ Dolayısıyla Komisyon tam zamanlı çalışan bir organ niteliğinde değildir. Komisyon 23 milletvekilinden oluşmaktadır ve personel sayısı da oldukça yetersizdir. Komisyon'da şu an dört yasama uzmanı, bir yasama uzman yardımcısı, bir mülkiye başmüfettişi, bir adalet müfettişi, dört memur görev yapmaktadır.⁵⁴ Görüldüğü gibi Komisyon'un personel sayısı da oldukça yetersizdir.

Komisyon kendisine yapılan başvuruları inceledikten sonra konu ile ilgili bir karar alarak veya rapor hazırlayarak bunları kamuoyu ile paylaşmaktadır. Ancak Komisyon'un çalışmaları ayrımcılık olgusu ile mücadele bakımından yeterli değildir. Komisyon'un 2009 yılı Ekim ayı ile 2010 yılı Ekim ayı arasındaki faaliyetlerini ortaya koyan 23. Dönem 4. Yasama Yılı Faaliyet Raporu'na göre, anılan dönemde Komisyon'a 3.180 başvuru yapılmıştır. Bu raporda da belirtildiği üzere başvurular ancak Komisyon Başkanı uygun görüldüğü zaman inceleme kapsamına alınmaktadır. Bu durum, inceleme yapılmayan başvurular hakkında herhangi bir ölçütün mevcut olmadığını göstermektedir.⁵⁵ Belirtilen başvuru sayısı ile ilgili sınıflandırma sonucunda ayrımcılık yasağının ihlal edildiği gerekçesiyle yapılan başvuru sayısının 103 olduğu görülmekte ve bu sayı toplam başvuruların %4'ünü oluşturmaktadır.⁵⁶ Raporda bu başvurularla ilgili olarak üç paragraflık oldukça kısa bilgi verilirken başvuruların nasıl sonuçlandığına dair bilgi verilmemiştir. Dolayısıyla Komisyon'a ayrımcılıkla ilgili olarak yapılan başvuruların etkili bir şekilde incelendiğini söylemek mümkün gözükmemektedir.

⁵³ TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, *23. Dönem 4. Yasama Yılı Faaliyet Raporu*, s. 10, http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/belge/4_Yasama_Yili_Faaliyet_Raporu.pdf (erişim: 01.11.2010).

⁵⁴ A.g.e., s. 12.

⁵⁵ A.g.e., s. 32.

⁵⁶ A.g.e., s. 42.

Diğer Yargı Dışı Başvuru Yolları

TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu dışında, kolluk görevlileri veya jandarma tarafından gerçekleştirilen ayrımcı muameleler ile ilgili olarak oluşturulan İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu Başkanlığı İnsan Hakları İhlalleri İnceleme Bürosu⁵⁷ ve Jandarma İnsan Hakları İhlallerini İnceleme ve Değerlendirme Merkezi'ne⁵⁸ başvuru yapılabilmektedir. Ayrıca hasta hakları açısından Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Hasta Hakları Şubesi'ne⁵⁹ başvurulması mümkündür. Bu başvuru yolları kapsamında yapılan başvurularda ayrımcılıkla ilgili bir başvurunun olup olmadığı ve sonucuna dair bir bilgi bulunmamaktadır. Dolayısıyla bu başvuru yollarının da ayrımcılıkla mücadele noktasında etkili sayılması mümkün gözükmemektedir.

Belirtilen bu yargı dışı başvuru yolları belli başlı haklarla veya belli makamların fiilleriyle ilgilidir ve bu yolların sonucunda verilen kararlar hukuken bağlayıcılık taşımamaktadır. Bu başvuru yolları ile ilgili gerekli iletişim bilgileri EK V'te verilmiştir.

Kurulması Beklenen Kurumlar

Ayrımcılık mağdurları bakımından, başvurularla ilgili olarak mevcut yargısal yollar dışında bir dizi başvuru yolu daha mevcuttur. Ancak Türkiye'de ayrımcılık iddialarını soruşturmak ve gerekli önlemleri almakla yükümlü eşitlik kurumu, ombudsmanlık, insan hakları komisyonu vb. nitelikte bağımsız özel bir kurum ya da organ bulunmamaktadır.

TBMM tarafından ombudsmanlık kurumu oluşturmaya yönelik olarak 2006 yılında 5548 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu kabul edilmiştir.⁶⁰ Ancak Cumhurbaşkanlığı tarafından ilgili Kanun'un Anayasa'ya aykırılığı iddiasıyla iptali için Anayasa Mahkemesi'ne başvurulmuş ve Anayasa Mahkemesi tarafından söz konusu Kanun iptal edilmiştir.

İptal edilen Kanun'da kurulması öngörülen Kamu Denetçiliği Kurumu bir eşitlik kurumu olarak değil, genel yetkilere sahip bir kurum olarak tasarlanmıştır. Kanun'da belirtilen hususlar özetle şunlardır:

- Kamu Denetçiliği Kurumu'nun ayrı bir yasal statüsünün ve bütçesinin olması;

⁵⁷ Bkz. http://www.icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?content=183 (01.11.2010).

⁵⁸ Bkz. http://www.jandarma.gov.tr/jihidem/ana_sayfa.htm (01.11.2010).

⁵⁹ Bkz. <http://sbu.saglik.gov.tr/hastahaklari/giris.html> (01.11.2010).

⁶⁰ Bkz. <http://www.tbmm.gov.tr/kanunlar/k5548.html> (erişim:02.11.2009).

- Bir ile on arasında kamu denetçisinin kurumda görev yapabileceği;
- İdari organların icrai ve ihmali eylemleri ile ilgili şikâyetlere dayalı olarak kurumun konuyu araştırabileceği ve idari organlara önerilerde bulunabileceği;
- Hiçbir organ, makam, merci veya kişinin, baş denetçiye ve denetçilere görevleriyle ilgili olarak emir ve talimat veremeyeceği, genelge gönderemeyeceği, tavsiye ve telkinde bulunamayacağı;
- Hem gerçek hem de tüzel kişilerin kuruma başvuru yapma hakkına sahip oldukları;
- Yabancıların kuruma başvuru yapabilme hakkının, ancak karşılıklık (mütekabiliyet) ilkesi çerçevesinde mümkün olabileceği;
- Başvuruların yazılı ve Türkçe olarak yapılabileceği ve herhangi bir ücrete tabi olmayacağı;
- Başvuruların 90 günlük süre içerisinde gerçekleştirilebileceği ve
- Kurumun inceleme ve araştırma yaptığı konular ile ilgili olarak istediği bilgi ve belgelerin hükümet organlarınca, bu isteğin tebliğ edildiği tarihten itibaren 30 gün içinde verilmesi zorunluluğu olduğu ve devlet sırrı veya ticari sır niteliğindeki bilgi ve belgelerin bu kapsam dışında tutulacağı.

Söz konusu Kanun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmemiş olsa dahi Kamu Denetçiliği Kurumu için öngörülen özelliklerin Birleşmiş Milletler Paris İlkeleri kapsamında ortaya konulan uluslararası standartları ve Irkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu'nun 2 No'lu Genel Politika Tavsiye Kararı'nda yer alan ilkeleri karşılamaktan uzak olduğu belirtilmelidir. Ayrıca Kamu Denetçiliği Kurumu'nun yetkilerinin, ayrımcılık yasağı alanında kapsamlı yasal düzenlemelerin mevcut olmadığı durumda etkili olabilmesi mümkün gözükmemektedir. 2011 yılı içerisinde yeni bir Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun TBMM gündeme gelerek yasalaşması beklenmektedir.

Anayasa'da 2010 yılında yapılan değişiklikler sonrasında genel olarak insan haklarının korunması özel olarak ise ayrımcılıkla mücadele amacıyla bazı kurumlar oluşturulması beklenmektedir. Yukarıda belirtildiği gibi bunlardan ilki doğrudan bu amaçları taşımasa da Kamu Denetçiliği Kurumu'dur. Belirtilen amaçlar doğrultusunda ise İnsan Hakları Kurumu⁶¹ ile ilgili bir ya-

⁶¹ Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu Tasarısı, <http://www.basbakanlik.gov.tr/docs/kkgm/kanuntasarilari/101-1712.doc> veya <http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0804.pdf> (erişim: 30.08.2010).

sa tasarısı ve Ayrımcılığın Önlenmesi ve Eşitlik Kurulu ile ilgili bir başka yasa tasarısı taslağı⁶² ortaya çıkmıştır. Her iki metnin de kimi olumlu ve olumsuz yönleri bulunmaktadır. Bu metinlerde yer alan eksikliklerin giderilmesi için kanunların aceleyle getirilmeden, iyice tartışılarak kaleme alınması ve kurumların Türkiye'deki mevcut duruma en uygun şekilde oluşturulması önem taşımaktadır. Bu şekilde uzman bir kurumun oluşturulması ayrımcılık mağdurlarının genel olarak toplumda dezavantajlı grupların mensupları olduğu ve maddi güçlerinin genellikle sınırlı olduğu düşünüldüğünde daha da önem kazanmaktadır.

Ayrımcılık mağdurlarının, başvuracakları resmi makamların konuya ilişkin yaklaşımları noktasında yaşayabilecekleri sorunların giderilmesi; bunun için de mağdurları, hukuk kuralları veya yargı organları ile karşı karşıya geldiklerinde hem maddi ve manevi hem de adli anlamda destekleyecek ilave bir kurumun mutlaka oluşturulması gerekmektedir. Bu kurumun da mümkün olduğunca yürütmeden, yasamadan ve yargıdan bağımsız ve ayrımcılık mağdurlarını gözeten, mağdura çeşitli biçimlerde destek sunan bir kurum olarak tasarlanması büyük önem taşımaktadır.

Türkiye'de ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürütecek İrkçilik ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu'nun 2 No'lu ve 7 No'lu Genel Politika Tavsiye Kararları, Avrupa Birliği İrk Eşitliği Direktifi ve Birleşmiş Milletler Paris İlkeleri kapsamında ortaya konulan uluslararası standartlara uygun olarak bağımsız bir eşitlik kurumu oluşturulmalıdır. Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun Anayasa Mahkemesi tarafından iptal gerekçeleri göz önünde tutularak bugünkü anayasal sistemin, Türkiye Büyük Millet Meclisi'ne bağlı bir Kamu Denetçiliği Kurumu kurulmasına olanak vermediği sonucuna ulaşılmaktadır. Söz konusu standartlara uygunluğu sağlayacak tüm güvencelerin en başta anayasa ve yasalarca düzenlenmesi gerekmektedir. Ayrıca ayrımcılıkla mücadele alanında eşitlik kurumunun kuruluşundan önce ayrımcılık yasağı alanında kapsamlı bir çerçeve yasa kabul edilmesi ve kurumun çalışmalarının kapsamı ve yetkilerinin bu yasa ile ortaya konulması yerinde olacaktır.

Kurulacak bir eşitlik kurumunun, yukarıda belirtilen uluslararası standartlar ışığında aşağıdaki çalışmaları yürütmesi veya yetkilere sahip olması, kurulması için öngörülen amaçlara uygun faaliyet yürütebilmesi ve ayrımcı

62 Yasa tasarısı taslağı için bkz. http://www.strateji.gov.tr/ortak_icerik/strateji/duyurular/Ayrimcilikla_Mucadele.doc veya http://www.icisleri.gov.tr/ortak_icerik/www.icisleri/sgb/ayrimcilik.doc (erişim: 01.04.2011)

muamelelerin ortadan kaldırılmasına bile azaltılması ve mağdurların mağduriyetinin giderilmesi için büyük önem taşımaktadır:

- Ayrımcılık mağdurlarına danışmanlık ve destek sunma;
- Ayrımcılıkla ilgili kamuoyuna eğitimler sunma;
- İş ilanlarında ayrımcılık yapılmaması hakkında bilgilendirme yapma;
- Ayrımcılıkla mücadele alanında eylem programları, rehber ilkeler, taraflar arasında hüküm doğuracak tip sözleşmeler hazırlama;
- Ayrımcılıkla mücadele kapsamında yasa tasarıları hazırlama ve önerme;
- Tüzel kişiler için davranış kuralları geliştirme;
- Dönemsel olarak meclise rapor sunma;
- Kamuoyunu genel olarak ayrımcılık, özel olarak ise eşitlik kurumunun faaliyetleri ve kararları hakkında bilgilendirme;
- Sivil toplum kuruluşları ile yakın işbirliği içerisinde çalışma ve sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerine maddi destek sunma;
- Eşitlik kurumuna yapılacak şikâyetler ve yargısal usuller hakkında hukuki yardım sunma;
- Başvuru üzerine vakalar hakkında inceleme yürütme;
- Başvuru sonucunda taraflardan bilgi toplama;
- Re'sen bir vaka hakkında araştırma yürütme;
- Taraflar arasında mahkeme dışı çözüme varılması yönünde arabuluculuk görüşmeleri yürütme;
- Eşitlik kurumlarına ya da yargı organlarına başvuru veya dava götürme;
- Bilirkişilik yapma;
- Bağımsız araştırmalar yürütme;
- Para cezasını da içeren yaptırımlara hükmetme;
- Yargısal usullerde müdahil olarak yer alma.

Ayrımcılık Yasağı ve Devletlerin Yükümlülükleri

Ayrımcılık yasağının da ayrılmaz bir parçası olduğu insan hakları, devletlere çeşitli biçimlerde yükümlülükler getirmektedir. Bu yükümlülüklerin hepsi aynı derecede önemlidir ve bazılarının eksikliği insan hakları açısından büyük eksikliklerin oluşmasına neden olabilmektedir. Devletlerin insan hakları alanında, insan haklarına saygı göstermek, insan haklarını korumak, yerine getirmek ve geliştirmek şeklinde yükümlülükleri mevcuttur. Devletlerin insan haklarına saygı göstermesi, hak sahibi olan bireylerin haklarından faydalanmasını engellememesini gerektirir. İnsan haklarının korunması yükümlülüğünde ise, insan haklarının genellikle “üçüncü bir kişi” tarafından ihlal edilmemesinin güvence altına alınması söz konusudur. İnsan haklarını yerine getirme yükümlülüğü ise devletlerin, herkesin insan haklarından faydalanmasını sağlamak için etkin bir şekilde adım atması gerektiği anlamına gelir. Son olarak, insan haklarını desteklemek ise, insan hakları ile hakların savunulmasının imkânları konusundaki farkındalığı artırmanın ötesinde, başkalarının haklarına saygı gösterme sorumluluğu konusundaki bilincin yükseltilmesi anlamına gelmektedir.

İnsan hakları ihlalleri çeşitli şekillerde ortaya çıkabilir. Kasten devlet ya da devlet dışı bir üçüncü kişi tarafından, bir kişiye veya bir gruba karşı olarak bir eylemin gerçekleştirilmesi veya insan hakları ihlaliyle sonuçlanacak bir şekilde devletlerin adım atmaması, müdahale etmemesi veya bir konuda yasa çıkarılmaması halinde söz konusu olabilir.

İnsan hakları, hem birey ile devlet hem de bireylerin kendi aralarındaki

ilişkilerini ilgilendirmektedir. Birey ile devlet arasındaki ilişkiye insan haklarının “dikey etkisi” de denilmektedir. İnsan haklarının ortaya çıkışındaki esas amaç, birey ile devlet arasındaki ilişkiler için kurallar oluşturmak ve bireyin karşısında devletin iktidarını sınırlandırmaktır. İnsan haklarının diğer etkisi ise “yatay etki” olarak adlandırılır. Devletler yalnızca insan hakları ihlallerinden kaçınma yükümlülüğü içinde değildirler. “Yatay etki” kavramı ile aynı zamanda bireyleri, diğer bireylerin ihlallerinden koruma görevi de devlete yüklenmiştir. Bu yükümlülük sonucu devletlerin bireylerin haklarının başkaları tarafından ihlal edilme ihtimaline karşı bireyleri korumaya çalışmak zorunluluğu vardır. Geçmişte daha çok dikey ihlaller çerçevesinde gündeme gelen insan hakları, günümüzde sosyal ilişkilerin çeşitlenmesi ve gelişmesi ile yatay ihlalleri de gündemine almıştır. Bireyler veya birey grupları arasındaki ilişkiler, yaygın insan hakları ihlallerine yol açmakta ve giderek daha fazla çalışma konusu olmaktadır. Bu duruma en güncel örnek olarak, kadına yönelik aile içi şiddet verilebilir. Yakın bir zamana kadar özel hayat kapsamında değerlendirilen aile içi şiddet ve tecavüz artık bir insan hakları sorunu olarak görülmektedir. Ayrımcılık yasağı da aynı şekilde artık sadece devlet kaynaklı olarak değil bireyler arasında gerçekleşebilir bir olgu olarak kabul edilmektedir.

İnsan haklarının devletler açısından iki yönlü yükümlülük doğurduğundan bahsedilebilir. Devletler olumlu (pozitif) anlamda idari, hukuki tedbirleri almak ve uygulamaya geçirmek zorundadır. Devletler, bu sayede insan hakları ihlallerinin önüne geçebilecektir. Yine devletler, diğer devletlere karşı sorumluluklarını yerine getirmeli, insan haklarını koruma mekanizmalarını güçlendirici adımlar atmalıdır. Diğer yönden, devletlerin olumsuz (negatif) anlamda da yükümlülükleri vardır. Bu yükümlülük, bizzat kendisinin insan hakları ihlallerine yol açmaması gerektiğini, ihlalden kaçınma yükümlülüğünü ifade eder. İnsan hakları, bir kez belirlenip herkes tarafından benimsenen, oluşmuş ve bitmiş bir kavram değil, her gün içeriği değişen ve zenginleşen, dinamik bir kavramdır.

Ayrımcılık yasağı, diğer insan hak ve özgürlükleri gibi, gücün belirleyici olmasının engellenmesi amacına yöneliktir. Bununla birlikte, tam da bu konuda, çoğu hak ve özgürlükten ayrılır. Zira ayrımcılık yasağı dışındaki hak ve özgürlükler söz konusu olduğunda, devletle devlet dışı kişiler arasında gücün belirleyiciliğinin önüne geçilmesi ön plana çıkarken, ayrımcılık yasağında devlet dışı kişiler, başka bir deyişle bireyler arasında da güç dengesizliklerinin oluşmasının veya artmasının önlenmesi amacı baskın hale gelmektedir. Çünkü devletlerin bir grup kişi aleyhine ayrımcılık yapması, bu kişileri sadece

devlete karşı güçsüzleştirmemekte, diğer kişiler karşısında da güçsüz konuma sokmaktadır. Ayrımcılık yasağı, devletin kişileri tümüyle gayrimeşru şekilde, diğer kişiler karşısında güçsüzleştirmesini önlemeyi amaçlar.

Türkiye, ayrımcılık yasağını öngören önemli sayıda uluslararası sözleşmeye taraftır. Devletlerin tüm hak ve özgürlükler bakımından olduğu gibi ayrımcılık yasağı bakımından da saygı gösterme, sağlama ve önleme yükümlülüğü söz konusudur. Başka bir ifade ile devlet ayırım gözetmeyecek, eşit muamele ve fırsat eşitliği sağlamak için gerekli tedbirleri alacak ve sadece devleti temsil eden kişilerin değil, aynı zamanda özel gerçek veya tüzel kişilerin ayırım gözetmelerini de önleyecektir. Devletler ayrıca, ayrımcılık yasağının ihlali durumunda kişilerin başvurabileceği etkili hak arama yollarını da tesis etmekle yükümlüdür. Devletler bu yükümlülüklerini yasal, idari, yargısal ve diğer tedbirler aracılığıyla yerine getirecektir.

Ayrımcılık yasağına ilişkin yükümlülüklerin kapsamının ne olduğunu ve Türkiye'nin bu yükümlülükleri tam ve etkili şekilde yerine getirip getirmediğini değerlendirebilmek için sözleşmelerin ilgili hükümlerine bakmak gerektiği gibi, sözleşmelerin uygulanmasını denetleyen komite ve mahkemelerin karar, yorum ve görüşlerine de bakmak gerekir. Bu karar, yorum ve görüşler sadece Türkiye'ye ilişkin olanlarla sınırlı değildir.

Bilindiği üzere, Anayasa'nın 90. maddesinin son paragrafı, usulüne göre yürürlüğe konulmuş uluslararası andlaşmaların kanun hükmünde olduğunu ve temel hak ve özgürlüklere ilişkin uluslararası andlaşmalarla kanunların aynı konuda farklı hükümler içermesi halinde uluslararası andlaşmaların öncelikli olarak uygulanacağını öngörmektedir. Ayrımcılık yasağı bakımından ulusal mevzuatın değerlendirilmesi, bu düzenleme çerçevesinde yapılmalıdır. Her şeyden önce, ayrımcılık yasağına ilişkin uluslararası sözleşme hükümleri, doğrudan uygulanabilir niteliktedir. Bu hususun Anayasa'nın 90. maddesiyle birlikte değerlendirilmesiyle ortaya şöyle bir sonuç çıkar: Ulusal mevzuatta düzenlenmiş olsun ya da olmasın, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde tanınan tüm hak ve özgürlüklerden yararlanma bakımından bu sözleşmeler bağlayıcı niteliktedir. Taraf olunan sözleşmelerde belirtilen nedenlere dayalı olarak ayırım gözetilmesi halinde, bir ihlalden bahsedilmesi ve böyle bir ihlal iddiasına dayanılarak idari ve yargısal yollara başvurulabilmesi mümkündür. Ulusal mevzuatta ayrımcılık yasağına ilişkin düzenlemelerin nitelik ve nicelik bakımından son derece yetersiz olması karşısında, bu husus son derece önemlidir. Ancak bu, ulusal mevzuatta kapsamlı bir düzenleme yapılmasına ihtiyaç olmadığı anlamını taşımamaktadır. Zira her şeyden önce

ayrımcılık yasağı kendinden menkul bir kavram değildir ve tanımlanmaya muhtaçtır. Oysa ulusal mevzuattaki ayrımcılığı yasaklayan düzenlemelerde bir tanıma rastlamak mümkün değildir.

Yukarıdakiler kapsamında alınması gereken tedbirler şu şekildedir:

1. Ayrımcılık yasağının tanımının yapılması ve ne tür fiillerin hangi koşullar altında ayrımcılık sayılacağına açıkça ortaya konulması gereklidir. Bu çerçevede sadece kişilerin tüm hak ve özgürlüklere eşit biçimde sahip olmalarını, bu hak ve özgürlüklerden eşit biçimde yararlanmalarını önleme amacını taşıyan fiillerin (doğrudan ayrımcılık) değil, fiilen bu sonucu doğuran herhangi bir ayırım, dışlama, kısıtlama veya tercihin de (dolaylı ayrımcılık) yasaklanması gereklidir. Zira ayrımcılık yasağının amacı kötü niyeti cezalandırmak değil, herkesin tüm hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını sağlamaktır. O halde, böyle bir amaç söz konusu olmasa bile, kişilerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmasını engelleyici veya zorlaştırıcı etkisi olan her tür fiilin yasaklanması gerekir. Aynı şekilde kişilerin ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayanılarak taciz edilmeleri durumunun da ayrımcılık yasağı kapsamına alınması gereklidir. Son olarak, bireylerin hak ve özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmalarını sağlamak için alınması gereken bireysel tedbirlerin alınmaması hali gelmektedir. Bu durumda mesela engelliler için makul uyumlaştırmanın yapılmaması ayrımcılık olarak tanımlanmalıdır. Ortopedik engelli bir çocuğun okul içerisinde hareket edebilmesinin sağlanması için gerekli tedbirler veya sağır ve dilsiz bir bireyin sağlık veya kolluk personeli ile iletişiminin sağlanması için gerekli tedbirler, makul uyumlaştırma tedbirleri arasındadır.
2. Ayırım gözetmeme yükümlülüğünün devlet ile birey arasındaki ilişkilerle sınırlı olmaması gereklidir. Zira klasik olarak devlet tarafından yürütülen birçok faaliyet (eğitim, sağlık vs.) artık özel gerçek veya tüzel kişilerce de yürütülmektedir. Ancak bu nitelikteki faaliyetler dışında da bireylerin örneğin etnik kimliği gerekçesiyle bir lokantaya alınmaması veya zihinsel engelli bir çocuğu olan aileye konut kiralanmaması gibi devlet dışı kişilerin ayırım gözetilen fiillerine karşı korunması gerekmektedir. Kişiler arası ilişkiler, devlet ile birey arasındaki ilişkilere kıyasla önemli ölçüde çeşitlilik arz eder. Bu

ilişkilerin her iki tarafı bakımından da hak ve özgürlükler söz konusu olduğundan, kişiler arası ilişkilerde hangi alanlar bakımından ayırım gözetmenin yasaklandığının ayrıntılı şekilde düzenlenmesi gereklidir.

3. Bireylerin hangi niteliklerinin muameleye temel teşkil etmesi halinde ayrımcılığın söz konusu olacağı konusunda, ulusal mevzuatın uluslararası sözleşmelere uygun hale getirilmesi uygun olacaktır. Uluslararası sözleşmelerde yer alan ayrımcılık yasağına ilişkin hükümler doğrudan uygulanabilir nitelikte olduğundan, ulusal mevzuattaki eksikliğin uygulamada uluslararası sözleşmelere başvuru olarak giderilebilmesi, aynı zamanda açık ve ayrıntılı bir düzenleme yapılması faydalı olacaktır. Bu çerçevede, muameleye temel teşkil eden niteliğin kişiye değil, ancak kişiyle ilişkisi bulunan kişilere ait olması durumu da ayrımcılık yasağı kapsamına alınmalıdır. Hatta bir kişinin belli bir etnik veya dini gruba mensup zannedilmesi nedeniyle ayrımcı muameleye maruz kalması örneğinde olduğu gibi, muameleye temel teşkil eden niteliklerin gerçekten var olması koşulu dahi aranmamalıdır.
4. Ayrımcılık yasağının etkili olabilmesi için gerekli usuli tedbirlerin ayrıntılı şekilde düzenlenmesi gerekir. Bu çerçevede çok temel nitelikteki bir husus ispat yükünün ters çevrilmesidir. İhlal iddiasına konu teşkil eden fiilin, ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayalı olduğunun ispatı son derece zor olduğundan, ispat yükü ters çevrilmediği sürece ayrımcılığı ispatlamak mümkün olmayacak, bu da yasağın etkisini azaltacak veya tümünden ortadan kaldıracaktır. Usule ilişkin bir diğer husus, olağan idari ve yargısal süreçlerden farklı, basit ve hızlandırılmış usullerin geliştirilmesi gerekliliğidir. Örneğin bir kişinin sağlık hakkının ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayalı olarak sınırlanması, zorlaştırılması veya engellenmesi halinde, olağan hak arama yollarının uzun sürmesi karşısında, kişi uzunca bir süre sağlık hakkından hiç veya gerektiği gibi yararlanamayacaktır.
5. Hak arama yollarına başvurma bakımından kişileri caydırıcı unsurlara karşı da tedbir alınmalıdır. Bireyler ayrımcılığa uğramaları nedeniyle idari veya yargısal yollara başvurduğunda, bu nedenle olumsuz davranışlarla karşılaşmaları söz konusu olabilir. Örneğin, ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayalı olarak bir oku-

la kaydı yapılmayan çocuğun, idari ve/veya yargısal yollara başvurulması sonucunda aynı okula kaydının yapılmış olması halinde, çocuğun okul yönetiminin olumsuz davranışlarına maruz kalması söz konusu olabilir. Mağdurlaştırma olarak tanımlanan bu tür davranışların da yasaklanması gereklidir. Ancak, böyle bir yasağın, kişilerdeki olumsuz duyguları tümenden ortadan kaldırmayacağından, gerçek bir anlayış ve hoşgörünün oluşturulabilmesi için, tarafları ortak bir zeminde buluşturan ve husumeti samimi olarak ortadan kaldıran bir uzlaştırma mekanizmasının oluşturulması faydalı olacaktır.

6. Son olarak, ayrımcılığı yasaklayan düzenlemelerde öngörülen yaptırımların caydırıcı nitelikte olması gerekir. Bu nitelikteki yasal düzenlemelerin yapılması zorunlu olmakla birlikte yeterli değildir.

Bu tedbirlerin etkili olabilmesi için aşağıda belirtilen bilinç artırıcı adımların da atılması gerekmektedir:

- Ayrımcılığın gerçekleşmesinin ardından, bunun sonuçlarını giderici idari ve yargısal hak arama yollarının varlığı önemli olmakla birlikte, öncelikli olan ayrımcı fiillerin hiç gerçekleşmemesinin sağlanmasıdır. Bu nedenle, başta kamu personeli olmak üzere tüm toplumun ayrımcılığın olumsuz etkileri konusunda ayrıntılı şekilde bilgilendirilmesi gerekir.
- Ayrımcılık tüm çabalara rağmen önlenememişse, en azından sonuçlarının tam ve etkili şekilde ortadan kaldırılması sağlanmalıdır. Bu da ancak kişilerin ayrımcılık yasağının kapsamı ve ihlal karşısında başvurabilecekleri hak arama yolları konusunda bilinçlendirilmeleriyle mümkündür.
- Bireylerin ayrımcılığa uğramaları her zaman münferit olaylar şeklinde tezahür etmeyebilir. Bu hallerin ortaya çıkartılabilmesi amacıyla ayrıntılı istatistiklerin toplanması önemlidir. İstatistiklerin ayrıştırılmış olarak toplanması, bireylerin hangi nitelikleri dolayısıyla hak ve özgürlüklerden hiç veya eşit yararlanmadığının ve bu durumun değiştirilmesi için alınması gereken tedbirlerin saptanmasını sağlayacaktır. Örneğin Türkiye'nin de taraf olduğu Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın uygulanmasını denetleyen Avrupa Sosyal Haklar Komitesi'ne yapılan bir başvuruda, eğitim hakkın-

dan yararlanan otistik çocukların oranı ile eğitim hakkında yararlanan diğer çocukların oranındaki farklılığın, otistiklerin eğitim görebileceği özel eğitim kurumlarının azlığından kaynaklandığı iddia edilmiştir. Komite devletin gerekli tedbirleri almayarak, başka bir ifade ile yeterli sayıda özel eğitim kurumu açmayarak ayrımcılık yasağını ihlal etmiş olduğuna karar vermiştir. Bu tür ihlallerin önlenmesi için, belli haklardan yararlanamayan veya yararlanmakta zorlanan kişilerin, hangi niteliklerinden dolayı bu konumda olduğunun saptanması ve gerekli önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu da istatistiksel çalışmaların yapılmasını gerektirmektedir.

İKİNCİ BÖLÜM

Ayrımcılıkla Mücadeleye İlişkin Savunu Faaliyetlerinde İzleme ve Belgeleme

İzleme ve Belgelemenin Temelleri

İZLEME VE BELGELEME NEDİR?

İzleme ve belgeleme, sistemli şekilde bilgi toplama, toplanan bilgilerin doğruluğunu çeşitli araçlarla test etme ve bu bilgileri savunu faaliyetlerinde kullanılabilecek hale getirmeyi ifade eder.¹

İNSAN HAKLARI ALANINDA İZLEME VE BELGELEME NEDİR?

İnsan hakları alanında izleme ve belgeleme, insan hakları hukuku bağlamında yükümlülük altında olanların;

- İnsan hak ve özgürlüklerini ihlal etmeme, koruma ve sağlama yükümlülüklerini tam olarak yerine getirip getirmediğine;
- Bu çerçevede gerekli tüm tedbirleri alıp almadıklarına;
- Alınan tedbirlerin yeterli ve etkili olup olmadığına;
- Daha başka ne tür tedbirler alınması gerektiğine;
- Alınan veya alınmayan tedbirlerin kimleri ne yönde etkilediğine veya insan haklarına saygı konusunda değişimin hangi yönde olduğuna ilişkin sistemli bilgi toplanmasını, bu bilgilerin doğruluğunun çeşitli araçlarla test edilmesini ve geniş anlamda, savunu faaliyetlerinde kullanılabilecek hale getirilmesini ifade eder.

¹ Anette Faye Jacobsen (editör), *Human Rights Monitoring: A Field Mission Manual*, Martinus Nijhoff Publishers, Hollanda, 2008, s. 1.

AYRIMCILIK YASAĞI ALANINDA İZLEME VE BELGELEME NEDİR?

Ayrımcılık yasağı alanında izleme ve belgeleme ise, yukarıda ifade edilen izleme ve belgeleme faaliyetlerinin ayrımcılık yasağı bağlamı ile sınırlı olarak yürütülmesini ifade eder.

AYRIMCILIK YASAĞI ALANINDA YÜRÜTÜLEN SAVUNU FAALİYETLERİNDE İZLEME VE BELGELEMENİN YERİ NEDİR?

İzleme ve belgelemenin kendisi tek başına bir amaç değildir. İzleme ve belgeleme, ayrımcılık yasağı alanında yürütülecek savunu faaliyetleri için gerekli sistematik bilgiyi sağlayarak, insan haklarına saygının ve demokrasinin gelişimine katkıda bulunur. İzleme yoluyla sistematik bilgi toplama ve bu bilgilerin belgelenmesiyle, savunuculuk faaliyetlerinin hangi alanlarda, kimlerin hak ve özgürlüklerden yararlanmasını güçlendirmek amacıyla, kimlere yönelik ve ne süreyle yapılması gerektiği etkili ve verimli şekilde planlanabilir. Zira sorunun kapsamı, kaynağı, nedeni ve etkileri ayrıntılı olarak bilinmeksizin, sorunun çözümüne yönelik her çalışma eksik kalacaktır. Savunu faaliyetlerinin tahminler veya salt iddialar üzerinden değil, gerçekte var olan durum üzerinden yapılması, ancak izleme ve belgeleme ile mümkündür.

İzleme ve belgeleme, olanla olması gereken arasındaki farkı dayanaklarıyla ortaya koyarak, savunu faaliyetlerinin etkili şekilde gerçekleştirilebilmesini mümkün kılar. Bu şekilde etkili hale gelen savunuculuk, aşağıda sayılanlar da dâhil olmak üzere, birçok farklı amaçla yürütülebilir:

- Kamuoyunu ayrımcılık ve eşitsizliklerle ilgili olarak bilinçlendirmek ve kamuoyunun dikkatini ayrımcı mevzuat ve uygulamalara çekmek;
- İdari ve yargısal makamların, somut ayrımcılık vakalarıyla ilgili harekete geçmesini sağlamak;
- Davalara ispat araçları sağlamak;
- Karar alıcıların kararlarını yönlendirmek;
- Ayrımcılık bakımından caydırıcılık sağlamak;
- Devlete, uluslararası sözleşmelerden doğan yükümlülüklerini yerine getirmesinde yardımcı olmak;
- Uluslararası örgütler bünyesinde insan haklarına ilişkin sözleşmelerin uygulanmasını denetleyen komite, mahkeme ve diğer organlara, devletin ayrımcılık yasağına ilişkin yükümlülüklerini ne ölçüde ye-

rine getirdiği ve hangi alanlarda sorun yaşandığı konusunda bilgi sağlamak ve

- Devletlerin konuyla ilgili uluslararası sözleşmelere taraf olması ihtiyacı ortaya koymak ve bu sözleşmelere taraf olunması yönünde baskı yaratmak.

AYRIMCILIK YASAĞI ALANINDA İZLEME VE BELGELEME YAPILMAKSIZIN ETKİLİ SAVUNU FAALİYETLERİ YÜRÜTÜLEMEZ Mİ?

İzleme ve belgeleme, yukarıda örnek olarak sayılan savunu amaçlarına ulaşmanın ve böylece ayrımcılıkla mücadelenin yegâne yolu olmasa da, zorunlu bir unsurdur. Zira izleme ile elde edilebilecek ve belgenecek veriler olmaksızın, ayrımcılık yasağı alanında yürütülecek herhangi bir savunu faaliyeti dayanaktan yoksun kalacaktır. Ayrımcılık yasağı alanında izleme ve belgeleme, aşağıda örnek olarak sayılan birçok bilgi ve tespiti mümkün kılacak ve savunuculuk, bu bilgi ve tespitler üzerine inşa edilebilecektir. Diğerleri yanında, izleme ve belgeleme aşağıdaki nedenlerle gereklidir:

- Genel olarak ayrımcılığın var olup olmadığını, yaygınlığını ve boyutlarını tespit etmek;
- Somut bir olayda ayrımcılığın var olup olmadığını tespit etmek, ayrımcılığın tespit edildiği hallerde ise idari ve yargısal makamlara yapılacak başvurularda ayrımcılık iddialarını destekleyecek ispat araçları sağlamak;
- Hangi alanlarda (örneğin eğitim, istihdam, konut, hizmetler vs.) ayrımcılığın var olduğunu tespit etmek;
- Hangi kişi veya kişi gruplarının ayrımcılık mağduru olduklarını tanımlamak;
- Çoklu ayrımcılık vakalarını tespit etmek;
- Ayrımcılıkla mücadelede öncelikli konuların neler olduğunu tespit etmek;
- Ayrımcılığın ne tür önyargılardan kaynaklandığını anlamak;
- Ayrımcılığın veya eşitsizliğin mevzuattan mı yoksa uygulamadan mı kaynaklandığını anlamak;
- Mevzuatın ve buna bağlı olarak yaptırımların ayrımcılıkla mücadele için yeterli ve etkili olup olmadığını tespit etmek;
- Ayrımcılığın münferit kişilerden mi, yoksa kurumsal yapı ve politi-

- kalardan mı kaynakladığını belirlemek;
- Mevzuat veya uygulamada değişiklik olması halinde, bunun etkilerinin ne yönde olacağını değerlendirmek;
- Ayrımcılık mağdurlarının hak arama yollarını kullanıp kullanmadıklarını ve kullanmıyorlarsa bunun nedenlerini tespit etmek ve
- Ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve eşitliği sağlamak üzere alınması gereken tedbirleri tespit etmek.

İZLEME VE BELGELEMENİN KAPSAMI NEDİR?

İzleme ve belgelemenin kapsamını savununun amacı belirler. İzlemenin her açıdan kapsamı, savunu faaliyetlerinin amacına elverişli olmalıdır. Örneğin, uluslararası bir sözleşmenin uygulanmasını denetlemek amaçlanıyorsa, izlemenin söz konusu sözleşmede korunan haklara ilişkin olması gerekir. Bir ülkede cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması yönünde bir amaç söz konusu ise, o ülkedeki tek bir hastanede gerçekleştirilecek izleme yeterli olmayacaktır. Ancak izleme ve belgelemenin kapsamıyla amacının her zaman tam olarak örtüşmesi gerekmez. Bazı hallerde izleme ve belgelemenin kapsamı, savununun mevcut amacına ulaşması için gerekli olandan daha geniş olabilir. Diğer bir deyişle, izleme yapanlar, daha sonra benzer amaçlarla kullanmak üzere, amacı aşan veriler toplayabilirler. Bu durum, daha sonra benimsenebilecek savunu amaçlarına yönelik veri elde etme veya izleme ve belgelemeyi yapanlar dışındaki kişi ve kurumlara veri sağlama niyetinden kaynaklanır. Örneğin, amaç belli bir hastanedeki cinsel yönelime dayalı ayrımcı fiilleri yargı organlarına taşımak ise, söz konusu hastanede izleme yapmak yeterli olacaktır. Ancak izlemesi yapılan hastanede ayrımcılığa uğradığını iddia eden bir kişi ile görüşme esnasında, diğer haklardan yararlanırken de cinsel yönelimine dayalı olarak ayrımcılıkla karşılaşmış ve karşılaşmadığı sorulabilir. Bu tür bilgiler, başka amaçlarla daha sonra yapılacak daha kapsamlı savunu faaliyetlerinin veri alt yapısını sağlar. Ancak kişinin eğitim hayatında da ayrımcılığa uğramış olduğu bilgisi, izlemesi yapılan hastanedeki kişilerin sorumluluğu ile bağlantılı olmadığından, mevcut savunu faaliyetinin amacı bakımından etkisizdir.

Örneğin, belli bir bölgede, Milli Eğitim Bakanlığı'nın etnik kökene dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması yönünde tedbirler almasını sağlamak amacıyla, o bölgedeki ilköğretim okullarında etnik kökene dayalı ayrımcılık yapılıp yapılmadığı izleniyor olabilir. Bu izleme sırasında aynı zamanda çocukların cinsiyetleri, hanede kaç bireyin yaşadığı, sosyal güvencelerinin bulu-

nup bulunmadığı gibi konularda da bilgi toplanması mümkündür. Zira daha sonra bu bilgilerden, ayrımcılık yasağıyla ilgili başka amaçlar için de yararlanılabilir. Örneğin bu bilgiler, ailelerin kendi çocukları arasında ilköğretime gönderme bakımından cinsiyete veya engelli olup olmamalarına dayalı bir ayrımcılık yapıp yapmadıklarının tespit edilmesi, ayrımcılık yapıyor ise kamuoyunun ve yetkililerin dikkatinin bu konuya çekilmesi ve gerekli tedbirlerin alınması yönünde baskı yapılması amacıyla kullanılabilir.

İzleme ve belgelemenin kapsamı yürütülen savunu faaliyetinin amacına ulaşması için elverişli olandan daha geniş olabilirken, bunun tersi çoğu zaman geçerli değildir. Zira eğer izleme ve belgelemenin kapsamı yürütülen savunu faaliyetinin amacından daha darsa, izleme, söz konusu amaca varmaya elverişli olmayacaktır. Örneğin, eğitim hakkından yararlanma bakımından etnik kökene dayalı ayrımcılığın Türkiye çapında yaygın olduğu iddiası varsa ve kamuoyunun dikkati bu hususa çekilmek isteniyorsa, izleme ve belgelemenin kapsamı tek bir okul, tek bir şehir veya bir bölge ile sınırlı olmamalıdır. Zira, tek bir okulda ayrımcılık olması, bu ayrımcılığın ülke genelinde de var olduğunu ortaya koymaya yetmez. Ancak, bu yönde bir şüphe yaratması gerektiği açıktır.

Yukarıda belirtilen nedenlerle, izleme ve belgelemenin kapsamı, izleme ve belgelemeye başlamadan önce, savununun amacı gözetilerek belirlenmelidir. Bu belirlemeyi dört ayrı başlık altında yapmak faydalı olacaktır.

İzleme ve Belgelemenin Kişi Bakımından Kapsamı

Mağdur Bakımından Kapsam

İzleme, ayrımcılık mağduru olan ya da derhal veya yakın zamanda ayrımcılık mağduru olması ihtimali olan kişi veya kişi grupları ile sınırlı olarak gerçekleştirilebilir. Örneğin, zihinsel engelli çocuğu olan bir ailenin lokantaya veya otele alınmamış olması halinde izleme, mağdur aile ile sınırlı olarak gerçekleştirilir. Burada, izlemenin mağdurla sınırlı olmasının nedeni, savunu faaliyetinin somut mağduriyetin açığa çıkartılması ve sonuçlarının giderilmesini amaçlamasıdır. Ancak, amaç zihinsel engellilerin hizmetlerden yararlanırken ne tür ayrımcı muamelelerle karşılaştıklarına kamuoyunun dikkatini çekmekse, izlemenin kapsamının tek bir mağdurla sınırlı olmaması gerekir. Bu halde, izlemenin zihinsel engellileri temsil etmeye uygun sayıda kişinin karşılaştığı ayrımcı uygulamaları kapsamaması, başka bir ifade ile genel olması gerekir. Eğer savununun amacı sadece zihinsel engellilerin değil, tüm engelli-

lerin hizmet alımında karşılaştıkları ayrımcılığa dikkat çekmekse, izlemenin sadece zihinsel engellileri kapsamı yeterli olmayacak, izlemenin kişi bakımından kapsamını genişletmek gerekecektir. Bu örneklerden de anlaşılacağı üzere, izlemenin kapsamı, savununun amacına konu olan kişi veya kişi grubunun genişliği ile doğru orantılı olarak belirlenmelidir.

Ayrımcı Mevzuat veya Uygulamanın Sorumlusu Bakımından Kapsam

İzlemenin kapsamının, ayrımcı mevzuat veya uygulamanın sorumlusu bakımından da genişletilmesi ya da daraltılması mümkündür. Bu çerçevede, amaca bağlı olarak, Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin benimsediği kanunların farklı din veya inanca sahip kişiler bakımından ayrımcı etkiler doğurup doğurmadığı izlenebileceği gibi, aynı konudaki izleme Milli Eğitim Bakanlığı'nın yönetmelikleri veya uygulamaları ile sınırlı olarak da yapılabilir. Hatta bir ilköğretim okulu müdürünün veya bir din kültürü ve ahlak bilgisi dersi öğretmenin izlenmesi de mümkündür.

Bu tür bir izlemenin şirket ve kurumların işleyişlerini, insan haklarına ve onuruna saygı yönünden geliştirme amacını taşıması da mümkündür. Örneğin, bir şirket engelli istihdamı bakımından güçlenmeyi amaçlıyorsa, şirket ile sınırlı bir izleme, şirket içerisinde ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek uygulamaları ortaya çıkartacak ve ayrımcılığın ortadan kaldırılması için alınması gereken tedbirlere işaret edecektir. Bu izlemenin uzun bir döneme yayılması veya zaman zaman tekrarlanması da mümkündür. Böylece, bir kurum veya şirketin zaman içerisinde hangi yönde ilerlediğine ilişkin sonuçlar da elde edilebilecektir. Bu husus özellikle, ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve/veya eşitliği sağlamak için tedbir alındığı hallerde, bu tedbirlerin gerçekten etkili olup olmadığını tespit edebilmek bakımından önemlidir.

Karşılaştırmanın faydalı olacağı hallerde, aynı izleme birden fazla şirket veya kamu kurumunda da yapılabilir. Bu hallerde izleme, karşılaştırmaya olanak verecek şekilde, aynı tür araçlar kullanılarak, aynı kademedeki ve sayıdaki kişilerle görüşmeler yapılarak gerçekleştirilmelidir. Örneğin farklı illerdeki Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Şube Müdürlükleri izleniyorsa, bir İŞKUR Şube Müdürlüğünde sadece çalışanlarla, bir diğerinde sadece hizmetten yararlananlarla yapılacak görüşmeler bazı veriler sağlasa da karşılaştırma olanağı vermez. Dolayısıyla, bu izlemenin amacına varması mümkün değildir. Bu tür karşılaştırmalı izleme ve belgeleme faaliyetlerinin çeşitli yönlerden faydalı ve gerekli olduğu belirtilmelidir. Örneğin, bir ildeki İŞKUR Şube Mü-

dürlüğünde var olan olumsuzluk, diğer Şube Müdürlüklerinde yaşanmıyorsa, o halde sorunun mevzuattan ziyade, söz konusu Şube Müdürlüğündeki uygulamadan ve yöneticiden kaynaklandığı anlaşılacaktır. Eğer sorun bir bakanlığa bağlı il müdürlüklerinin bir kısmında yaşanıyor bir kısmında yaşanmıyorsa, o halde mevzuatın açık olmamasından ve farklı şekillerde yorumlanabilmesinden kaynaklanıyor olabilir. Bu halde sorumlu, yasama organı olacaktır. Yine, karşılaştırmalı izleme ve belgeleme faaliyetleri ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin iyi örneklerin tespit edilmesini de sağlayacaktır.

İzleme ve Belgelemenin Yer Bakımından Kapsamı

İzlemenin yer bakımından kapsamını belirlemek, izlemenin yapılacağı fiziksel alanın belirlenmesini ifade eder. İzleme, tüm Türkiye'yi kapsayabileceği gibi, bir bölge, il, ilçe, mahalle, sokak ve benzerleri ile sınırlı da olabilir. İzlemenin yer bakımından sınırının belirlenmesinde çeşitli unsurlar etkili olabilir. Örneğin izlemeyi yapacak olan STK yerel bir örgüt olabilir ve faaliyet gösterdiği coğrafi alanla sınırlı bir izleme yapmayı tercih edebilir. Ya da bir kentin belli mahallelerinde etnik kökene dayalı ayrımcılığın yaygın olduğu iddiaları söz konusu ise, o kentin bilimsel ölçütler gözetilerek seçilen mahalleleri ile sınırlı bir izleme yapılması söz konusu olabilir.

İzlemenin coğrafi olarak sınırlanması, amacın da ancak bu coğrafi sınır içerisinde gerçekleşeceğine işaret etmez. Örneğin, bir ilçedeki uygulamanın izlenmesi ile sağlık alanına ilişkin bir yönetmeliğin ayrımcı etkiler yarattığı ortaya çıkmışsa, izlemenin sonuçlarına dayanılarak söz konusu yönetmeliğin değiştirilmesi veya yürürlükten kaldırılması yönünde çaba gösterilecektir. Böylece yerel nitelikte bir izleme, ulusal düzlemde etkili olabilecektir. Kaynakların en verimli şekilde kullanılması amacıyla, bu ve benzeri hallerde izleme ve belgelemenin yer bakımından kapsamının daraltılması mümkündür.

İzleme ve Belgelemenin Zaman Bakımından Kapsamı

İzlemenin zaman bakımından kapsamını belirlemek, izlemenin süresini belirlemeyi ifade eder. Eğer vaka bazında izleme yapılıyorsa, izlemenin süresi vakanın süresiyle eşit olacaktır. Ancak vaka idari ve yargısal süreçlere intikal etmişse, doğru bir değerlendirme yapabilmek için izlemenin, vakanın kendi gerçekleşme süresini aşarak, idari ve yargısal süreçlerin tamamını kapsamaması anlamlı olacaktır. Örneğin, medyada transseksüel bir kişi bakımından ayrımcılık teşkil edecek nitelikte bir haber yer almışsa, burada söz konusu haberin yayınlanması bir vakadır. Bu vakanın tespiti önemli olmakla birlikte, izlemenin söz ko-

nusu gazeteye yapılacak şikâyeteye verilen yanıtı, Basın Konseyi'ne şikâyetinde bulunulmuşsa Konsey'in Basın Meslek İlkeleri ve Basın Konseyi Sözleşmesi çerçevesinde verdiği kararı, başvuru idari ve yargısal süreçleri de kapsamı uygun olacaktır. Doğal olarak bu hallerde izlemenin süresi uzayacaktır.

Durum tespitini amaçlayan izlemelerde, durumun özelliği, süreyi de belirleyecektir. Örneğin, bir okula kayıtlarda ayrımcılık yapıp yapılmadığının tespiti amaçlanıyorsa, burada izlemenin kayıt dönemi boyunca sürdürülmesi gerekir. Ancak, bu tür örnekler istisnaidir. Durum izlemesi yapılırken, genellikle süreden bir zaman kesiti söz konusudur. Örneğin, bir mahkemenin, polis karakolunun, işverenin, hizmet sunucusunun veya diğer herhangi bir kişi veya kurumun, ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden birine dayalı olarak, sistematik şekilde ayrımcılık yapıp yapmadığını tespit edebilmek için yapılacak izlemelerde, her durum bakımından geçerli tek ve kesin bir süre öngörülmesi mümkün değildir.

Süreç izlemesi ise durağan bir durum izlemesinden ziyade, bir değişim sürecini izlemeyi ifade eder. Mevzuat veya uygulamanın değiştiği veya değişmekte olduğu geçiş dönemlerinde söz konusu olacaktır. Bu değişimin olumlu veya olumsuz her iki yönde olması da mümkündür. Süreç izlemesi ile ayrımcılık yasağı bakımından zaman içerisinde ne tür bir eğilimin baskın hale geldiği belirlenebilir.

İzlemenin her zaman ihlal fiilinden önce gerçekleşmesi veya başlaması söz konusu değildir. Ancak bazı hallerde, önerilen yeni bir mevzuat veya uygulamanın olası ayrımcı etkilerinin değerlendirilebilmesi amacıyla, ihlal öncesinde de izleme mümkündür. Örneğin, engellilerin istihdama katılımını desteklemek üzere kota uygulaması öngörülmüşse ve kota uygulaması 50 ve üzeri sayıda işçi çalıştıran işyerleri bakımından yükümlülük öngörüorsa, bu işyerlerinin sayısının ve toplamda kaç engellinin kota uygulamasından yararlanmakta olduğunun tespiti mümkündür. Yasal düzenlemede yalnızca 80 ve üzeri sayıda işçi çalıştıran işyerleri bakımından kota yükümlülüğünün söz konusu olması yönünde bir değişiklik planlanıyor ise, kota uygulamasından yararlanacak kişilerin sayısındaki azalmanın tespiti ve belgelenmesi olanaklıdır.

İzleme ve Belgelemenin Konu Bakımından Kapsamı

Ayrımcılık yasağı alanında yapılacak bir izlemede kullanılacak konunun tespitinde de bir ayrıma gidilebilir. Bu çerçevede, uygulanacak standartlar veya bakılacak hak veya alana bağlı olarak ayrımcılıkla ilgili izlemenin konusu ve bu konunun kapsamı belirlenebilir:

Uygulanacak Standartlar Bakımından Kapsam

İzleme ve belgeleme, olanla olması gereken arasında bir karşılaştırmayı içerdiğine göre, “olması gereken”, başka bir ifade ile “standart”lar bakımından da bir değerlendirme yapılmalıdır. Ayrımcılık yasağı bakımından bu standartların hangi kaynaklarda bulunabileceği, bu kitapta “Ayrımcılık Yasağı ve Temel Kavramlar” başlığı altında incelenmiştir. İzlemenin konusunun ve kapsamının belirlenmesinde, uygulanacak standartlara bağlı bir değerlendirme yapılacağı takdirde, uygulanacak standartların yine izlemenin amacı doğrultusunda tespit edilmesi gerekmektedir.

Eğer savununun amacı, Türkiye'nin uluslararası hukuktan kaynaklanan yükümlülüklerini yerine getirmediğine işaret edilmesi ise, öncelikle Türkiye'nin bu alanda üstlendiği yükümlülüklerin tamamının belirlenmesi gerekmektedir. Bu yükümlülüklerin ilk kaynağı Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerdir. Türkiye'nin bir uluslararası sözleşmeye taraf olması ve söz konusu sözleşmenin Türkiye bakımından yürürlüğe girmesi ulusal ve uluslararası düzlemde atılması gereken çeşitli adımlarla gerçekleşir. Uluslararası nitelikte bir işlem olan imza, Türkiye'nin ayrımcılık yasağı ve eşitlik yükümlülüklerini içeren bir uluslararası sözleşme ile bağlanması için yeterli değildir. Bir uluslararası sözleşmenin imzalanmasının ardından, TBMM'nin söz konusu sözleşmenin onaylanmasını bir kanun ile uygun bulması gereklidir. Bu işlem dahi, Türkiye'nin sözleşme ile bağlı hale gelmesi için yetmez. Onay işleminin ulusal düzlemde tamamlanması için, Bakanlar Kurulu sözleşmeyi onaylamaya yönelik bir bakanlar kurulu kararı çıkarılmalıdır. Bu işlemin ardından, ulusal sürecin tamamlandığına ilişkin onay belgesinin ilgili uluslararası örgüte iletilmesi gerekmektedir. “Tevdi işlemi” olarak anılan bu işlemden sonra, söz konusu sözleşmede yer alan yürürlük maddesinde belirtilen kadar süre geçmelidir. Bu sürenin tamamlandığı tarih, Türkiye bakımından sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihtir. Bu sürece dair bir örneği aşağıda bulabilirsiniz:

Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin Türkiye Bakımından Yürürlüğe Girmesi Süreci

İmza tarihi	13 Ekim 1972
TBMM tarafından onaylanmanın uygun bulunduğu Kanun'un kabul tarihi	3 Nisan 2002
Bakanlar Kurulu'nun Onay Kararname'si'nin kabul edildiği tarih	13 Mayıs 2002
Onay Belgesi'nin Birleşmiş Milletler'e iletiliği tarih	16 Eylül 2002
Sözleşme'nin Türkiye bakımından yürürlüğe girdiği tarih	16 Ekim 2002

Yukarıda açıklanan sürecin tamamlanmadığı sözleşmeler bakımından, Türkiye'nin hukuken yükümlülük altına girdiğinden bahsetmek mümkün olmayacaktır. Örneğin, Türkiye, Avrupa Konseyi üyesi olmasına rağmen, Avrupa Konseyi sözleşmelerinden biri olan Ulusal Azınlıkların Korunmasına Dair Çerçeve Sözleşme'yi imzalamamış ve onaylamamıştır. Benzer şekilde Türkiye, ayrımcılığın genel olarak yasaklanmasını amaçlayan Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'ne Ek 12 No'lu Protokol'ü imzalamamış ve onaylamamıştır. Şu halde belirtilen bu iki sözleşme bakımından, Türkiye hukuki bir yükümlülük altında değildir.

Ayrımcılık yasağı ve eşitlikle ilgili yükümlülükler öngören belgeler bakımından, bu yükümlülüklerin kapsamını belirleyebilmek için, söz konusu belge metnine bakmak çoğu zaman yeterli değildir. Uluslararası belgeler yaşayan belgelerdir ve zaman içerisinde içerdikleri yükümlülükler gelişebilir. Bu gelişimin ne yönde olduğunu tespit edebilmek için, söz konusu belgenin taraf devletler tarafından uygulanmasını denetlemekle görevli uluslararası organların karar ve yorumlarının da incelenmesi gerekir. Bu çerçevede, ayrımcılığı yasaklayan uluslararası sözleşmelerde genellikle açıkça ifade edilmeyen cinsel yönelim ve engellilik örnek olarak verilebilir. Cinsel yönelim, Birleşmiş Milletler (BM) insan hakları sözleşmelerinden hiç birinde açıkça anılmamıştır. Buna karşılık, tüm BM komiteleri çeşitli karar ve yorumlarında cinsel yönelimin ya "cinsiyet" ya da "bir başka statü" ifadeleri kapsamında olduğunu, böylece cinsel yönelime dayalı ayrımcılığın da yasak olduğunu ifade etmişlerdir.

Benzer şekilde, BM Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 1994 yılında Engelli Kişiler başlığını taşıyan 5 No'lu Genel Yorum'u yayımlamıştır. Komite, söz konusu Genel Yorum'da, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'de açıkça belirtilmemiş olmakla birlikte, engellilerin de Sözleşme kapsamında ayrımcılığa karşı korunduğunu ve sayılan tüm haklara sahip olduğunu ifade etmiştir.

5 No'lu Genel Yorum: Engelli Kişiler

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme engelli kişilerden açıkça bahsetmez. Ne var ki, İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi, bütün insanların özgür doğduğunu ve onur ve haklar bakımından eşit olduğunu kabul eder ve Sözleşme'nin hü-

kümleri toplumun tüm kesimlerine uygulandığı için, engelli kişiler de Sözleşme’de tanınan bütün haklara sahiptir. Ayrıca, özel bir uygulamanın gerekli olduğu hallerde, taraf devletler öngörülen tedbirleri, kaynaklarını azami şekilde kullanarak almalı ve engellilerin Sözleşme’de belirtilen haklardan, engellilikten kaynaklanan olumsuzluklar bertaraf edilerek, yararlanmaları sağlamalıdır. Dahası, Sözleşme’nin 2(2). maddesinde yer alan, “Sözleşme’de belirtilen” hakların, sayılan nedenlere “ya da başka bir statü” bakımından “herhangi bir ayırım gözetilmeksizin uygulanması” şartı, engellilik bağlamında ayrımcılık için de geçerlidir.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 5 No’lu Genel Yorum, 09.12.1994, para. 5, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/4boc449a9ab4ff72c12563ed0054f17d](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/4boc449a9ab4ff72c12563ed0054f17d) (erişim: 26.01.2011).

Hukuken bağlayıcı nitelikte olan uluslararası sözleşmeler dışında, hukuken bağlayıcı nitelikte olmayan siyasi taahhütleri içeren belgeler de bakmak uygun ve gereklidir. Bu çerçevede Türkiye’nin üyesi bulunduğu BM, Avrupa Konseyi, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) tarafından kabul edilen siyasi nitelikteki belgeler ile Türkiye’nin üyelik müzakerelerini yürüttüğü AB çerçevesinde kabul edilen belgelere bakmak faydalı olacaktır. Türkiye’nin AB üyeliği taahhütleri kapsamında mevzuatını AB mevzuatına uyumlu hale getirmesi gerektiği unutulmamalıdır. Bu nedenle, her ne kadar AB’nin ayrımcılıkla mücadele mevzuatı Türkiye bakımından henüz bağlayıcı olmasa da, bu mevzuatın da göz önünde tutulması gereklidir.

İster hukuki isterse siyasi nitelikte olsun, izleme faaliyetleri çoğu zaman Türkiye’nin taahhüt altına girdiği belgelerin öngördüğü standartlar ışığında yapılacaktır. Ancak, izlemenin mutlaka mevcut taahhütler bağlamında yapılması zorunlu değildir. Burada belirleyici olan, savunu faaliyetlerinin amacıdır. Örneğin, eğer Türkiye’nin henüz taraf olmadığı bir sözleşmeye ilerde taraf olunması halinde ortaya çıkacak uyumsuzluklara işaret etme veya Türkiye’nin tarafı olmadığı bir uluslararası sözleşmeye taraf olması yönünde baskı yaratma amacı varsa, söz konusu sözleşmenin öngördüğü standartlar da izlemede kullanılabilir. İzlemede bu standartların kullanılması, ulusal düzlemde ayrımcılıkla mücadelede eksik kalan hususlara dikkat çekilmesini sağlayacaktır.

Son olarak, izlemenin henüz var olmayan standartların oluşturulması amacıyla yapılması da mümkündür. Buna göre, eğer belli bir alanda veya belli niteliklere dayalı ayrımcılığın yasaklanmasına ilişkin bir uluslararası sözleşme henüz benimsenmemişse, böyle bir uluslararası sözleşmenin hazırlanmasını sağlamak, bu yönde uluslararası kamuoyu yaratmak ve devletler ile uluslararası örgütler üzerinde baskı yaratmak amacıyla da izleme yapılabilir.

Hak veya Alan Bakımından Kapsam

İzlemenin konu bakımından kapsamını belirlerken bir alanın tümü temel alınabilir, örneğin hizmet alımı, ya da söz konusu alan daraltılabilir, örneğin sosyal hizmetlere erişim ile sınırlandırılabilir. İzlemenin ayrıca haklar bağlamında sınırlandırılması mümkündür, örneğin çalışma hakkı ile. Hatta kapsam, bir hakkın tek bir unsuru bakımından da sınırlandırılabilir, örneğin ücret eşitliği ile. Son olarak, alan ve hak bir araya getirilerek sınırlama yapılabilir, örneğin tarım sektöründe istihdam edilenlerin sosyal güvenlik hakkı gibi bir sınırlama yapılabilir. Daha önce de belirtildiği gibi, kapsamın belirlenmesinde belirleyici olan unsur amaçtır. Eğer amaca varmak için bir karşılaştırma yapılması gerekiyorsa, farklı iki sektörde aynı hakla ilgili izleme de yapılabilir.

İzleme ve Belgelemenin Nesnesi Bakımından Kapsam

İzleme ve belgelemenin nesnesi bakımından kapsam, izleme ve belgelemenin mevzuatı mı uygulamayı mı yoksa bunların her ikisini de mi kapsayacağını ifade eder. Bazı hallerde, eğer amaç yasa koyucunun faaliyetlerine yönelikse, sadece mevzuatın uluslararası standartlara uygunluğuna ilişkin bir izleme yapılabilir. Bazı hallerde ise, uygulamanın mevzuata ve/veya uluslararası standartlara uygunluğunun izlenmesi söz konusu olacaktır. Son olarak, izlemenin aynı konudaki mevzuatı ve uygulamayı bir arada kapsaması söz konusu olabilecektir. Örneğin, hem milli eğitim mevzuatının ayrımcılık içerip içermediğini hem de ayrımcı şekilde uygulanıp uygulanmadığını izlemek ve belgelemek amaçlanabilir.

Karma Kapsam

Yukarıda belirtildiği üzere, izleme ve belgelemenin kapsamının çeşitli unsurlar gözetilerek belirlenmesi gerekmektedir. İzlemenin kapsamının belirtilen unsurlardan sadece birine dayalı olarak belirlenmesi, çoğu halde yeterli olmayacaktır. Diğer yandan, son derece nadir hallerde bir hakkın tüm unsurları

bakımından, ülkenin bütününde gerçekleştirilecek, olası tüm ayrımcılık mağdurlarını kapsayacak, ilgili tüm ulusal ve uluslararası mevzuatı gözetecek ve süreklilik içerecek bir izlemenin yapılması için gerekli insan kaynağı ve ekonomik kaynaklar mevcuttur. Hatta çoğu halde, amaca ulaşabilmek için bu genişlikte bir izleme yapılması da gerekmez. Dolayısıyla, hemen her izlemede, yukarıda belirtilen unsurların hepsi bakımından kapsamın sınırlandırılması gerekecektir.

İzleme ve Belgelemenin Planlanması

Savunu faaliyetlerinin amacına bağılı olarak, izleme ve belgeleme çok basit veya çok karmaşık bir nitelik arz edebilir. Ancak, her durumda izleme ve belgelemeye başlamadan önce bazı kararların verilmesi gerekir. Bu kararların sağlıklı olması ise bir ön hazırlığı gerektirir. İzleme ve belgelemeye başlamadan önce aşağıdaki unsurların mutlaka netleştirilmesi gereklidir.

SAVUNU FAALİYETLERİNİN AMACININ AYRINTILI VE AÇIK ŞEKİLDE BELİRLENMESİ

Savunu faaliyetlerinin amacının veya amaçlarının belirlenmesi, sonraki aşamaların tamamını etkileyecektir. Zira daha önce de ifade edildiği gibi, izleme ve belgelemenin kapsamını belirleyen, savunu faaliyetlerinin amacıdır. Amacın hangi ölçütlere göre belirleneceği, izlemeyi yapacak STK'nın yanıtlaması gereken bir sorudur. Bu belirlemede, örgütün kısa, orta ve uzun vadeli stratejilerinin gözetilmesi önemlidir. Örneğin engellilik alanında çalışan bir STK'nın beş yıllık stratejisi, engellilerin eğitim alanında karşılaştıkları ayrımcı muamelelerle mücadele ve eğitimde fırsat eşitliği ise, önce bu üst hedeflere varılmasını mümkün kılacak savunu faaliyetlerine karar verilmelidir. Yapılacak izleme ve belgeleme savunu faaliyetlerini, savunu faaliyetlerinin toplamı ise belirlenen stratejinin başarıya ulaşmasını kolaylaştırmalı ve sağlamalıdır. Bu strateji kapsamında, eğitim alanındaki ayrımcı muameleler konusunda kamuoyunun bilincini artırma veya karar alıcıları, eğitim mevzuatındaki ayrımcı düzenlemeleri ortadan kaldırmaları yönünde etkileme gibi

amaçlar benimsenebilir. Benzer şekilde, travesti ve transseksüel kişilerin ayrımcılığa uğramaksızın ve insan onuruna yaraşır şekilde sağlık hizmetlerinden yararlanmasını sağlamak, Çingene/Romanların istihdam alanında karşılaştıkları ayrımcı tutumları değiştirmek, eğitim hakkı bakımından din ve inanca dayalı ayrımcılık vakalarını mahkemelere taşımak gibi örnekler de düşünülebilir. Ancak, her durumda nihai amacın ayrıntılı ve açık şekilde belirlenmesi gereklidir. Aksi takdirde, bir sonraki aşamada doğru kararların alınması mümkün olmayabilir.

İZLEME VE BELGELEMENİN KAPSAMININ BELİRLENMESİ

Savunu faaliyetlerinin amacının belirlenmesinin ardından, izleme ve belgelemenin kapsamının belirlenmesi gerekir. Kapsamın belirlenmesinde, hem iç hem de dış faktörler etkilidir. Başka bir ifade ile hem izlemeyi yapacak olanların kendilerine ilişkin bazı faktörler hem de kendileri dışındaki bazı faktörler, kapsamın belirlenmesine etki edecektir. İnsan kaynağı ve ekonomik kaynaklar iç faktörlere, devletin ayrımcılık yasağı öngören yeni bir uluslararası sözleşmeye taraf olması dış faktörlere örnek olarak verilebilir.

Savunu faaliyetlerinin amaçlarının doğru tasarlanması stratejilerin, izleme ve belgeleme kapsamının doğru belirlenmesi ise savunu faaliyetlerinin amacına ulaşabilmesi için gereklidir. Bu nedenle, izleme ve belgelemenin kapsamı öyle belirlenmelidir ki, savunu faaliyetlerinin amacına varması mümkün olsun. İzleme kapsamının amaca varmaya elverişli olup olmadığını tespit edebilmek için, amaca ilişkin ifadedeki tüm sözcüklerin ayrıntılı bir analizi gerekmektedir. Bu analiz, izlemenin, kişi, yer, zaman ve konu bakımından sınırlandırılabilmesini sağlayacaktır. İzleme ve belgelemenin kapsamının belirlenmesinin hangi başlıklar altında yapılması gerektiği yukarıda açıklandığından, burada tekrarlanmayacaktır. Burada sadece kapsamın belirlenmesi için gerekli analizin nasıl yapılması gerektiği konusunda örnekler verilecektir.

Vurgulanması gereken önemli bir başka konu ise, izleme kapsamının belirlenmesi çabası sırasında, daha önceden belirlenmiş olan amacın veya amaca varılması için öngörülen sürenin gerçekçi olmadığını ortaya çıkabileceğidir. Bu durumda da amacın veya sürenin yeniden gözden geçirilmesi gerekecektir.

İzleme ve Belgeleme Planlamasına Örnek

Savunu faaliyetlerinin amacı: Ayrımcılığa uğramaksızın eğitim hakkından yararlanma üzerinde etkili olan karar alıcıların kararlarını etkilemek.

Kişi bakımından kapsam: Buradaki amaç, kişi bakımından büyük oranda sınırsız bir kapsama sahiptir. Hangi eğitim çağındaki kişilerin ayrımcılığa uğramaksızın eğitim hakkından yararlanmasının amaçlandığı belirtilmemiştir. Başka bir ifade ile hak sahipleri veya mağdurlar yönünden bir sınırlama söz konusu değildir. Amaç cümlesinden, amacın ve dolayısıyla izleme kapsamının karar alıcılara ilişkin olduğu anlaşılmaktaysa da, hangi seviyedeki karar alıcıların kapsam dâhilinde olduğuna ilişkin bir sınırlandırma da söz konusu değildir. Bu aşamada, izlemeyi yapacak olanların, amacı ve izleme kapsamını bu şekilde muhafaza edip etmemeye karar vermeleri gerekir. Eğer izlemeyi yapacak olanların orta veya uzun vadeli stratejileri ilköğretimde ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelikse, o halde amacın ve dolayısıyla izlemenin kişi bakımından kapsamının daraltılması gerekir. Diğer bir deyişle, izlemenin ilköğretim çağındaki çocuklarla sınırlı olarak yapılması ve amacın da uygun şekilde uyarlanması anlamlı olacaktır. Hatta kapsamın daha da daraltılması mümkündür. Eğer izlemeyi engellilik alanında faaliyet gösteren bir STK yapacaksa, ilköğretim çağındaki engelli çocuklarla, ilköğretim çağındaki fiziksel engelli çocuklarla, ilköğretim çağındaki fiziksel engelli kız çocuklarıyla sınırlı bir izleme de yapılabilir. Daha önce de belirtildiği gibi, burada belirleyici olan amaçtır.

Burada verilen örnekle ilgili olarak izlemenin kişi bakımından kapsamı belirlenirken, karar alıcılardan da hareket edilebilir. Burada ilk ihtimal eğitim hakkına ilişkin tüm karar alıcıların eylem ve işlemlerinin izlenmesidir. Ancak, karar alıcılar bakımından bir sınırlama yapılabilir, örneğin izlenecek karar alıcılar sadece il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlükleri olarak belirlenebilir. Burada belirlemeyi yaparken öncelikle şu soruları sormak gerekir: 1) Eğitim hakkına ilişkin karar alıcılar kimlerdir? 2) Amaca varmak için eğitim hakkına ilişkin tüm karar alıcıların izlenmesi gerekli midir?

Karar alıcıların kararlarını etkilemeye yönelik bir amaç söz konusu olduğunda, izlemenin mutlaka karar alıcılara yönelmesi gerekemeyebilir. Bu çerçevede, kararları uygulayanların izlenmesi de gerekebilir. Zira karar alıcıların kararlarını etkileyebilmek için, aldıkları kararların mevcut halde ne yönde etki ettiğini anlamaları sağlanmalıdır. Bu ise, karar alıcıların değil, kararları uygulayanların eylem ve işlemleri izlenerek gerçekleştirilebilir. Örneğin bir karar alıcı olarak Milli Eğitim Bakanlığı'nın, çıkarttığı bir yönetmeliği değiştirmesi veya yürürlükten kaldırması yönünde etkilenmesi amaçlanıyorsa, izlenecek olan Bakanlığın kendisi değil, yönetmeliği uygulayan il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlükleri ile okul müdürlükleridir. Zira yönetmelikler buralarda etkilerini göstermektedir.

Son olarak, izlemenin kişi bakımından kapsamı her iki yönden de sınırlandırılabilir. Örneğin Milli Eğitim Bakanlığı'nın çıkarttığı bir yönetmeliğin, il Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından uygulanmasının, ilköğretim çağındaki fiziksel engelli kız çocuklarının eğitim hakkından eşit şekilde yararlanması üzerindeki etkileri izlenebilir.

Yer bakımından kapsam: Eğer izlemeyi yapacak olan STK yerel bir örgütse ve kaynakları tüm Türkiye çapında izleme yapmasına olanak tanımiyorsa veya örgüt sadece belli bir bölgede veya ilde değişiklik yaratmayı amaçlıyorsa izleme, yer bakımından tek bir il veya bölge ile sınırlandırılabilir. Bu durumda, tek bir ildeki il Milli Eğitim Müdürlüğü ile ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin veya bir bölgedeki il ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinin eylem ve işlemleri izlenebilir.

Zaman bakımından kapsam: Karar alıcıların kararlarını etkileme amacına sahip bir izlemenin zaman bakımından kapsamı, amaçla ve sürecin nasıl geliştiğiyle bağlantılı olarak değişecektir. Eğer amaç, karar alma süreçlerinin demokratik hale getirilmesini ve kararlardan etkilenenlerin sürekli olarak karar alma süreçlerine katılmasını sağlamayı içeriyorsa (örneğin okul aile birlikleri), izleme sürekli bir nitelik kazanacaktır. Buna karşılık, bir okulun engelliler bakımından erişilebilir hale getirilmesi yönünde karar alıcıları etkilemeye çalışan bir savunma faaliyeti kapsamındaki izleme ve belgeleme, okulun eri-

şilebilir hale getirilmesi kararının alınması ve bu kararın uygulanması ile sona erebilir.

Konu bakımından kapsam: Eğitim hakkına ilişkin bir izlemede, izlemenin konu bakımından kapsamının belirlenmesinin ilk adımı, ilgili standartların belirlenmesidir. Başka bir ifade ile “olması gerekeni” aktaran sözleşmelerin, ilgili komite ve mahkeme kararlarının, siyasi taahhütlerin ve benzerlerinin derlenmesi gerekir. İkinci adım, bu belgelerden yararlanarak, eğitim hakkının unsurlarının tespitidir yani herkesin eğitim hakkından tam ve eşit yararlanabilmesi için var olması gereken unsurların ayrıntılı olarak listelenmesi gerekir. Örneğin eğitimin var olduğundan bahsedebilmek için okul ve öğretmenlere ihtiyaç vardır. Okul ve öğretmenlerin, öğrenci için erişilebilir olması gerekir. Eğer ilköğretim yaşındaki çocuk fiziksel olarak okula erişemiyorsa, okul içi ve çevresi sağlıklı bir yaşama alanı sağlamıyorsa, öğrenci öğretmen ile iletişim kuramıyorsa, eğitim masraflarını karşılayamıyorsa—ki bunlar izleme sonucunda ortaya çıkacaktır—o halde karar alıcıların bu durumun değişmesine yönelik bir çaba içerisine girmesi gereklidir.

Amaç hangi hakka ilişkinse, bu hakkın unsurlarının ayrıntılı şekilde listelenmesi gerekir. Böylece, hangi unsurlar bakımından karar alıcıların kararlarının etkilenmesinin gerektiği de ortaya çıkmış olacaktır. Eğer insan kaynakları ile bütçe yeterli ise ve savunu faaliyetlerinin amacına varması için gerekli ise, izlemenin konu bakımından kapsamı, ilgili hakkın tüm unsurlarını içerebilir.

Yukarıda örnek olarak verilen amaç bakımından, izleme ve belgelemenin kapsamı belirlenirken, bir yandan da bu kapsamdaki bir izleme ve belgelemenin gerçekçi olup olmadığı değerlendirilmelidir. Örneğin, amaca varmak için Türkiye çapında bir izleme ve belgeleme yapılması gerektiğine karar verilmişse, bunu yapmak için gerekli insan kaynağı ve ekonomik kaynakların olup olmadığı da değerlendirilmelidir. Değerlendirme sonucunda yeterli kaynağın bulunmadığı saptanırsa, çeşitli seçenekler söz konusudur. Örneğin, izleme ve belgelemenin aşamalara bölünmesi ve sürece yayılması; kapsamın amaca ulaşmayı asgari ölçüde sağlayacak şekilde daraltılması veya diğer ör-

gütlerle bir araya gelerek işbölümü yapılması düşünülebilir. Bu durum gözletilmeden, mevcut kaynakları aşan kapsamda bir izleme ve belgeleme çabasına girildiğinde, henüz anlamlı ölçekte veri toplanmaksızın izleme ve belgelemeye son verilmesi gerekebileceğinden, tüm çabanın boşa gitmesi kaçınılmaz olacaktır. Bu nedenle, izleme ve belgelemenin kapsamını belirlemeye çalışırken bir yandan da aşağıdaki başlıklarda belirtilen hususlarda bilgi derlenmelidir.

BENZERİ ÇABALARIN TESPİTİ

İzleme ve belgelemeye ilişkin planlamada bir sonraki aşamaya geçmeden önce, benzeri çabalara ilişkin bilgi toplanması, izlemenin verimli olması için zorunludur. Zira daha önceden benzeri bir faaliyet yürütülmüş ve ihtiyaç duyulan tüm veriler elde edilmiş olabileceği gibi, aynı dönemde de benzeri çalışmalar yürütülüyor olabilir. Bu halde, izleme ve belgeleme çabasına olan ihtiyaç ortadan kalkabilir ya da izlemenin kapsamının değiştirilmesi gerekebilir. Örneğin, medyada etnik kökene dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için bir mekanizma kurulması yönünde bir amaç belirlenmiş olabilir. Bu amaca varmak için, öncelikle medyada etnik kökene dayalı ayrımcılığın yaygınlığının ortaya konulması gerekir. Bu amaçla belli ölçütlere göre seçilmiş gazetelerin taranması ve sonuçlarının değerlendirilmesi gerekir. Eğer belirtilen konuda zaten bir tarama yapılmış ve sonuçları değerlendirilmiş ise, aynı çabanın tekrarlanmasına gerek olmayacaktır. Ancak, eğer tarama faaliyeti, örneğin üç sene öncesine kadar devam ettirilmişse, tarama kapsamına yetersiz sayıda gazete alınmışsa, tarama sonuçları savunu faaliyetlerinin başarılı olmasını sağlayacak ölçüde ayrıntılı olarak değerlendirilmediyse veya diğer başka nedenlerle yetersizlik söz konusu ise, önceki çalışmayı tamamlamak, savununun amacına ulaşılması bakımından bir zorunluluk olarak ortaya çıkacaktır.

ÖRGÜT KAPASİTESİNİN TESPİTİ

İzleme ve belgeleme faaliyetlerine başlanmadan önce, izleme ve belgelemeyi yapacak, yaptıracak, koordine edecek veya denetleyecek olan örgütün, kendi kapasitesini tespit etmesi son derece önemlidir. Burada üç hususu gözetmek önem taşır. Bunlardan ilki insan kaynağıdır. Öncelikle, izleme ve belgeleme bizzat örgütün kendisi tarafından yapılacaksa, izleme ve belgeleme için kaç kişinin görev yapması gerektiği, bu kişilerin hangi niteliklere (örneğin istatistikî veri oluşturma ve okuma bilgisi) sahip olması gerektiği bilinmelidir. Sonrasında örgütte bu sayı ve nitelikte kişilerin olup olmadığı değerlendirilmeli-

dir. İkinci önemli husus, zaman unsurudur. İzleme ve belgelemenin ne kadar süreceği, toplamda kaç ay, gün ve saat çalışma gerektirdiği değerlendirilmelidir. Zira örgüt gerekli insan kaynağına sahip olsa da, bu kişiler mevcut iş yükleri nedeniyle izleme ve belgeleme için gereken zamanı ayıramayabilirler. Bu hususta gerçekçi olmak son derece önemlidir. Eğer örgütte yeterli sayıda veya nitelikte kişi yoksa veya mevcut kişiler gerekli zamanı ayıramayacaklarsa, izleme ve belgeleme için çalışacak başka kişilerin istihdam edilmesi gerekecektir. Bu kişilerin kimler olabileceğine ilişkin bir ön araştırma yapılması önemlidir. Son olarak, izleme ve belgelemenin maliyetinin hesaplanması ve bu maliyetin karşılanması için gerekli ekonomik kaynakların var olup olmadığı veya dış kaynaklardan edinilip edinilemeyeceğinin değerlendirilmesi gereklidir. Bu konuda gerçekçi olmayan bir yaklaşım, izleme ve belgelemenin aksamasına veya bir süre sonra sona ermesine neden olabilecektir.

Burada belirtilen hususlar, izleme ve belgelemenin kapsamı ile doğrudan bağlantılıdır. Eğer örgütün kapasitesi, öngörülen kapsamda bir izleme ve belgeleme faaliyeti için yetersizse, üç olasılık söz konusudur. Bunlardan ilki izleme ve belgeleme faaliyetinden vazgeçilmesidir. İkinci olasılık ise izleme ve belgelemenin kapsamının, örgüt kapasitesine uygun hale getirilmesidir. Üçüncü olasılık ve burada önerilen ise, örgütün diğer örgütlerle işbirliği içerisine girerek çalışmaya devam etmesidir. Gerçekten, her örgütün güçlü ve zayıf olduğu yönler vardır. Örgüt, planlama yaparken yürüteceği faaliyetler bakımından zayıf olduğu yönleri de tespit etmelidir ki, henüz planlama aşamasındayken riskleri azaltabilsin veya tümüyle ortadan kaldırılsın. Bu konuda son derece gerçekçi olmak ve süreç içerisinde sorunların nasılsa çözüleceğini veya yetersiz kaynakların nasılsa tamamlanacağını varsaymamak gerekir. Öngörülmeyen birçok sorunun zaten çıkacağı düşünülerek, en azından öngörülen sorunların en başta ortadan kaldırılması, sonucun başarısı için bir zorunluluktur. Bir önceki aşamada benzer çalışmaların var olup olmadığı tespit edilirken, aynı zamanda başka hangi örgütlerin aynı alanda çalıştığı, ne tür faaliyetler yürüttüğü ve örgüt olarak güçlü ve zayıf yönleri de değerlendirileceğinden, işbirliği yapılabilecek örgütlerin tespiti kolaylaşacaktır.

Diğer örgütlerle işbirliğine karar verildiğinde, gerek izleme ve belgelemeye ayrılacak kaynaklar gerekse işbölümü bakımından ayrıntılı bir uzlaşma belgesi hazırlanması, işbirliğinin etkili ve verimli olması açısından son derece önemlidir.

İzleme ve Belgeleme

OLAY İNCELEMESİ

Olay (vaka) incelemesi, somut bir olayın ayrımcılık teşkil edip etmediğinin belirlenmesi amacıyla gerekli olguların toplanmasını ifade eder. Olay incelemesinde amaç, ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğini tespit etmektir. İzleme, sözcük anlamıyla bir süreci ifade ettiğinden, başlıkta bir anda olup biten olaylar bakımından “inceleme” ifadesi kullanılmıştır. Ancak, ayrımcılık teşkil eden olaylar bakımından, sadece olayın kendisinin tespit edilerek belgelenmeyeceği, ayrımcılık sonrasındaki süreç de takip edileceği için, olay incelemelerinin de izleme olarak ifade edilmesi daha uygundur.

DURUM İZLEMESİ

Durum izlemesi (veya kısaca izleme), ayrımcılık yasağına ilişkin gerçek durumun ne olduğunun belirlenmesi amacıyla uzun vadeli bir veri toplama çabasını ifade eder. Olay incelemesinden farklı olarak durum izlemesinde amaç, somut ihlalleri tespit etmekten ziyade, ayrımcılık yasağı bakımından durumun ne olduğunu veya ne yönde değiştiğini tespit etmektir. Tek bir olayın incelenerek ihlalin tespit edilmesi, ayrımcılık yasağının uygulanması bakımından genel durumun ne olduğunu veya ne yönde bir eğilimin söz konusu olduğunu belirlemeye yetmeyeceğinden, durum izlemesinin kapsamı çok daha geniştir. Durum izlemesinde, izlemenin kişi, konu, yer ve zaman bakımından kapsamı genişledikçe, verilerin eksiksiz biçimde toplanması olanağı büyük ölçüde ortadan kalkar. Örneğin, istihdamda cinsel yönelime dayalı ayrımcılık

konusunda ülke çapında yapılan bir durum izlemesinde, istihdam alanında cinsel yönelime dayalı ayrımcılık vakalarının tamamının toplanması, izlemeyi yapanların her bir ayrımcılık vakasından haberdar olması ihtimali olmayacağından mümkün değildir. O nedenle, izlemenin kapsamına uygun bir izleme yöntemi kullanılarak, mevcut durumu ortaya koymaya elverişli sayıda vakanın izlenmesiyle yetinmek gerekebilir.

Her ne kadar olay incelemesi ile durum izlemesi amaç ve kapsamı bakımından birbirlerinden farklı görünseler de, olay incelemelerinin süreklilik kazanması halinde, durum izlemesine dönüşmesi söz konusu olabilir. Burada kastedilen tek bir olayın süreç içerisinde nasıl bir gelişme çizgisi izlediği değil, benzeri birçok vakanın incelenmesi ve sonraki süreçlerin izlenmesidir.

İster olay incelemesi, ister durum izlemesi söz konusu olsun, sonuca varmak için gerekli tüm verilerin toplanmasını olanaklı kılmak için, önceden hazırlanmış standart soru formlarının kullanılması önemlidir. Olay incelemesine kıyasla durum izlemesinde, hem uzun bir süre boyunca çok daha fazla veri toplandığından hem de toplanan verilerin birbiriyle kıyaslanarak ayrımcılık yasası bakımından eğilimin ne yönde olduğunun belirlenmesi gerektiğinden, verileri sınıflandırmaya ve kıyaslamaya elverişli olarak hazırlanmış standart soru formlarının kullanılması daha fazla önem kazanır. Örneğin, etnik kökene dayalı olarak eğitim alanında gerçekleşen ayrımcılığın ne ölçüde yaygın olduğunun tespitine yönelik bir izlemede yüz yüze görüşmeler yoluyla veri toplanıyorsa, görüşülen her bir bireye sorulan soruların aynı olması gerekir. Standart bir soru formu olmaksızın, kişilerin hikâyeleri dinlenerek de eğitim alanında etnik kökene dayalı ayrımcılığın var olduğu ortaya konulabilir. Ancak, bu vakaların ortak yön ve niteliklerini, hangi dönemde azalıp arttığını, özellikle hangi etnik kökene sahip olanların daha fazla etkilendiğini, çoklu ayrımcılığın var olup olmadığını, sorunun kaynağını, ayrımcılığı ortadan kaldırmaya yönelik ne tür tedbirler alınması gerektiğini ve benzeri hususları tespit edebilmek için, izlenen vakalara ilişkin verilerin tutarlı bir yöntem ile tespiti gerekir. Bu da ancak standart formların kullanılması ile mümkündür.

STANDART FORMLARIN HAZIRLANMASINDA DİKKAT EDİLECEK HUSUSLAR

Gerek olay incelemesi gerekse durum izlemesi, olanla olması gereken arasında bir karşılaştırmayı gerektireceğinden, standart formlar hazırlanmadan önce “olması gereken”in tüm unsurlarıyla ortaya konulması gerekir. Örneğin, izleme, insan hak ve özgürlüklerine ilişkin bir uluslararası sözleşmenin ayrımcı-

cılığı yasaklayan hükümlerine uyumu izlemeye yönelmişse, öncelikle söz konusu sözleşmeye tam uyum için gerekli tüm unsurlar ortaya konulmalıdır. Bu amaçla, sadece sözleşmenin ilgili hükümlerinin incelenmesi yeterli olmayacak, sözleşmenin uygulanmasını denetlemekle görevli yapının o hükümleri nasıl yorumladığına ilişkin bilginin de derlenmesi gerekecektir.

Olması gerekeni ifade eden ister bir uluslararası sözleşme isterse bir siyasi taahhüt olsun (bkz. İzleme ve Belgelemenin Konu Bakımından Kapsamı), hem mevzuatın hem de uygulamanın uygunluğunun incelenmesi ve izlenmesi gereklidir. Başka bir ifade ile mevzuatın yeterli olması, ayrımcılık yasağı bakımından olması gerekene ulaşılmış olduğu anlamına gelmemektedir. Bu nedenle standart formların, hem mevzuatın hem de uygulamanın olması gereken karşısındaki durumunun belirlenmesini sağlayacak şekilde düzenlenmesi gereklidir.

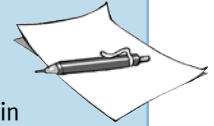
Olması Gerekenin Tespiti

Hangi Temellere Dayalı Ayrımcılığın Yasaklandığı

Olay incelemesine veya durum izlemesine temel teşkil eden ve olması gerekeni (standardı) ortaya koyan uluslararası sözleşmenin veya siyasi taahhüdün, hangi temellere dayalı ayrımcılığı yasakladığı belirlenmelidir. Sözleşme açıkça din, inanç ve etnik kökene dayalı ayrımcılığı yasaklamışsa, sözleşmeye tam uyum için ulusal mevzuatın da din, inanç ve etnik kökene dayalı ayrımcılığı yasaklamış olması gerekecektir. Ancak, örneğin sözleşme açıkça cinsel yönelime veya engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklamamışsa, sözleşmeyle ilgili denetim organının görüşlerini ifade ettiği araçlara başvurmak gerekir. Eğer ilgili denetim organı, cinsel yönelime veya engelliliğe dayalı ayrımcılığın da sözleşme kapsamında yasak olduğunu ifade etmişse, o halde taraf devletin bu hususu gözetererek, cinsel yönelime ve engelliliğe dayalı ayrımcılığı yasaklaması ve uygulamanın da buna uygun olması gereklidir.

Toonen v. Avustralya

Taraf Devlet, cinsel yönelimin Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 26. maddesi bağlamında "veya diğer statüler" kapsamında değerlendirilip değerlendirilmeyeceği konusunda



Komite'den rehberlik talep etmiştir. Aynı sorun, Sözleşme'nin 2. maddesinin 1. fıkrası bakımından da geçerlidir. Komite, 2. madde'nin 1. fıkrasında ve 26. maddede ifadesini bulan "cinsiyet" kavramının cinsel yönelimi de kapsar şekilde yorumlanması gerektiği görüşünde olduğunu ifade etmekle yetinmiştir.

İnsan Hakları Komitesi Kararı, *Toonen v. Avustralya*, Başvuru no: 488/1992, Karar tarihi: 31.03.1994, CCPR/C/50/D/488/1992, para. 8.7, <http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).

Eğer ilgili uluslararası sözleşme veya siyasi taahhüt ayrımcılığın yasakladığı temelleri tahdidi olarak (sınırlı sayıda) saymışsa, başka bir ifade ile kapalı uçlu bir liste öngörmüşse, ulusal mevzuatın da kapalı uçlu bir liste öngörmesi yeterli olabilir. Ancak, eğer açık uçlu bir liste öngörülmüşse, ulusal düzenlemenin kapalı uçlu bir liste öngörmesinin, ayrımcılıkla mücadele bakımından yeterli ve etkili olmayacağı söylenebilir. Ancak, her durumda açıkça sayılan tüm temellere dayalı ayrımcılığın ulusal mevzuatta yasaklanması gerekir.

İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi'nin Türkiye'nin Sunduğu Taraf Ülke Raporuna İlişkin Sonuç Gözlemleri

Komite, Sözleşme'nin 1. maddesinde ayrımcılık yasağı nedenleri arasında sayılan "ulusal veya etnik köken" ibaresinin, Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın herkesin diğerleri yanında ırka dayalı ayrımcılık gözetilmeksizin kanun önünde eşitliğini öngören Anayasa'nın 10. maddesi dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatta tutarlı bir biçimde yer almaması nedeniyle bu konunun özellikle önemli olduğunu kaydetmektedir.

İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, *Sonuç Gözlemleri: Türkiye*, 24.03.2009, CERD/C/TUR/CO/3, para. 11, Türkçe çevirisi için bkz. İnsan Hakları Ortak Platformu (IHOP), *Türkiye ve BM İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi*, Ankara, Nisan 2009, http://ihop.org.tr/dosya/irk/tr_bmkomite.pdf (erişim: 02.11.2009).

Ulusal Mevzuattan Sınırlı Ayrımcılık Yasaklarına Örnek**657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, madde 125/D**

Kademe ilerlemesinin durdurulması: Fiilin ağırlık derecesine göre memurun, bulunduğu kademede ilerlemesinin 1-3 yıl durdurulmasıdır.

Kademe ilerlemesinin durdurulması cezasını gerektiren fiil ve haller şunlardır:

...

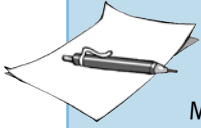
(i) Görevin yerine getirilmesinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ayrımı yapmak, kişilerin yarar veya zararını hedef tutan davranışlarda bulunmak, ...

Ulusal Mevzuattan Açık Uçlu Ayrımcılık Yasaklarına Örnek**4857 sayılı İş Kanunu, madde 5**

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

Kimlerin Ayrımcılık Yasağının Koruması Kapsamında Olduğu

Bazı hallerde, ayrımcılık yasağının koruması kapsamındaki kişilerin kimler olduğu açık ve kapsamlı bir şekilde ifade edilmiş olabilir. Ancak çoğu halde, ayrımcılık yasağı öngören uluslararası düzenlemeler bu hususa ilişkin açıklık içermezler. Bu hallerde yine uluslararası sözleşmelerin uygulanmasını denetleyen komite ve mahkemelerin görüşlerine başvurmak gereklidir. Bu çerçevede, ayrımcılıkla karşılaşmış kişinin gerçekten kendisine atfedilen niteliğe ayrımcılığın yapıldığı anda sahip olup olmadığı, bu niteliğe geçmişte sahip olup olmadığı, bu niteliğe gelecekte sahip olup olmayacağı, kendisiyle bir şekilde bağlantılı bir kişinin nitelikleri nedeniyle ayrımcılığa uğrayıp uğramadığı ve kişinin söz konusu niteliğe sahip olduğunun zannedilmesi gibi unsurlar önemlidir.



Timishev v. Rusya

Mahkeme, üst düzey polis memurunun trafik polislerine “Çeçenleri” sınırdan geçirmeme emri verdiğini kaydetmektedir. Hükümet’in de ifade ettiği üzere, Rus kimlik belgelerinde kişilerin etnik kökenlerine ilişkin bir ibare yer almamaktadır, verilen emir gerçekten Çeçen etnik kökenine sahip olanların değil, aynı zamanda “söz konusu etnik gruba mensup olduğu varsayılan” kişilerin geçişlerini de engellemiştir. ... Mahkeme’nin görüşüne göre, bu durum seyahat özgürlüğünden yararlanma bakımından açıkça kişinin etnik kökenine dayalı bir farklı muamele niteliğindedir...

... Kişinin “gerçek veya varsayılan” etnik kökenine dayalı ayrımcılık, ırk ayrımcılığının bir çeşididir. ...

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Timishev v. Rusya*, Başvuru no: 55762/00, Karar tarihi: 13.12.2005, para. 54 ve 56, <http://cmiskp.echr.coe.int/tpk197/search.asp?skin=hudoc-en> (erişim: 02.11.2009).

Kimlerin Ayrımcılık Yasağı Bakımından Yükümlülük Altında Olduğu

Bu çerçevede ayrımcılık yasağının sadece devletleri bağlamadığı, devlet dışı gerçek ve tüzel kişilerin de ayrımcılıktan sorumlu olabileceği, devletin kendisi dışındaki kişilerin ayrımcı eylemlerini de yasaklamak ve ihlal halinde yaptırım uygulamak durumunda olduğu unutulmamalıdır.

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme

Madde 2(1)

...

b) Her Taraf Devlet, herhangi bir kişinin veya teşkilatın ırk ayrımcılığını himaye etmemeyi, savunmamayı ve desteklememeyi üstlenir.

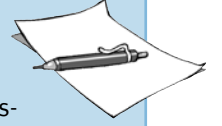
...

d) Her Taraf Devlet, koşullar gerektirdiği takdirde yasal düzenleme-

ler yapmak dahil, tüm uygun yöntemlerle, herhangi bir birey, grup veya örgüt kaynaklı ırk ayrımcılığını yasaklayacak ve bu tür ayrımcılığa son verecektir.

...

B. d. B. ve Diğerleri v. Hollanda



İnsan Hakları Komitesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin 26. maddesinin ihlali iddiası ile ilgili olarak, ilk cümlede “Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur” ifadesinin yer aldığı hatırlatır. Bu bağlamda, bu hükmün kişiler bakımından sadece devlete karşı ileri sürülebilecek bir hak şeklinde yorumlanamayacağı, aynı zamanda kişiler için hukuka uygun olarak yükümlülükler de yüklediği görüşündedir. Komite, Taraf Devlet'in BVG'nin (Sağlık, Ruhsal ve Toplumsal Fayda İçin Endüstriyel Sigorta Kurulu) bir devlet organı olmadığı ve bu nedenle Devlet'in sigorta kurullarının somut kararları üzerinde etkili olamayacağı iddiası ile ilgili olarak, Taraf Devlet'in bazı fonksiyonlarını özerk kurumlara devrederek Sözleşme çerçevesindeki sorumluluklarından kurtulamayacağını ifade eder.

İnsan Hakları Komitesi Kararı, *B. d. B ve Diğerleri v. Hollanda*, Başvuru no: 273/1989, Karar tarihi: 30.03.1989, CCPR/C/35/D/273/1988, para. 6.5, <http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).

Ayrımcılığın Nasıl Tanımlandığı

Olay incelemesi veya durum izlemesinde gözetilen sözleşmede ayrımcılık tanımlanmışsa veya tanımlanmamış olmakla birlikte sözleşmenin uygulanmasını izleyen ilgili organ ayrımcılığı tanımlanmışsa, o halde kullanılacak standart soru formlarının bu tanımları gözetmesi gerekir. Bu halde, mevzuatın sözleşmeye uyumu için, mevzuatın ayrımcılığı sözleşme ile aynı kapsamda tanımlamış ve yasaklamış olması gerekir.

Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme

Madde 2

...

“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 kısıtlamayı kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık, makul düzenlemelerin gerçekleştirilmesi dahil her türlü ayrımcılığı kapsar.

“Makul düzenleme”,¹ engellilerin insan haklarını ve temel özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeleri ifade eder.

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme

Madde 1

1. Bu Sözleşmede, “ırk ayrımcılığı” terimi, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacıyla ya da etkisine yönelik ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı her türlü ayırım, dışlama, kısıtlama ya da tercih anlamındadır.

1 Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme'nin Resmi Gazete'de yayımlanan resmi çevirisinde “makul düzenleme” ifadesi tercih edilmiştir. Ancak, bu kavram ile öngörülen yükümlülük, basit bir düzenleme yükümlülüğünün ötesindedir. Gerçekten, gerek Sözleşme gerekse bu kavramın kullanıldığı AB'nin 2000/78 sayılı İstihdamda Eşitlik Direktifi, yapılan iş veya faaliyetin, bunların yapıldığı yerlerin ve bu iş ve faaliyetler için gerekli araç gereçlerin kişiye uyumlu hale getirilmesi yükümlülüğünü öngörmektedir. Bu nedenle, bu kitapta “makul uyumlaştırma” kavramı tercih edilmiştir.

İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi'nin Türkiye'nin Sunduğu Taraf Ülke Raporuna İlişkin Sonuç Gözlemleri

Komite, Sözleşme'nin Taraf Devlet'te doğrudan uygulanabilir olmasını sevindirici bulmakla birlikte, bu tür bir ayrımcılığı yasaklayan mevzuatın gerektiği şekilde uygulanmasını engelleyebileceğinden ulusal mevzuatta ırk ayrımcılığının tanımının bulunmamasını esefle karşılamaktadır. Komite, herkesin diğerleri yanındaırka dayalı ayrımcılık gözetilmeksizin kanun önünde eşitliğini öngören Anayasa'nın 10. maddesi dâhil olmak üzere, ilgili mevzuatın "ulusal veya etnik köken"e dayalı ayrımcılık yasağını istikrarlı olarak içermemesi karşısında, bu durumun özellikle önemli olduğunu not etmektedir (madde 1).

Komite Taraf Devlet'in Sözleşme'nin 1. maddesinde sayılan tüm unsurları içerecek şekilde, ulusal mevzuatında ırk ayrımcılığının açık ve kapsamlı bir tanımına yer vermeyi mütalaa etmesini tavsiye eder.

İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, *Sonuç Gözlemleri: Türkiye*, 24.03.2009, CERD/C/TUR/CO/3, para. 11, Türkçe çevirisi için bkz. IHOP, a.g.e.

18 No'lu Genel Yorum: Ayrımcılık Yasağı

İnsan Hakları Komitesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'de kullandığı şekliyle "ayrımcılık" teriminin ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka fikir, ulusal ya da sosyal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statüye dayalı olan ve tüm hakların ve özgürlüklerin bütün bireylere eşit düzeyde tanınmasını, bütün bireylerin bunlardan eşit düzeyde yararlanmasını ya da bütün bireylerin bu hak ve özgürlükleri eşit düzeyde kullanmasını engelleyici veya zedeleyici amaç veya etkiye sahip her türlü ayırmayı, hariç tutmayı, kısıtlamayı veya tercihi ifade ettiğinin anlaşılması gerektiğine inanır.

İnsan Hakları Komitesi, *18 No'lu Genel Yorum*, 10.11.1989, para. 7, [http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8doe](http://www.unhcr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8doe) (erişim: 02.11.2009)

Bu çerçevede, sadece neyin ayrımcılık olarak nitelendirildiğinin değil, neyin ayrımcılık yasağı kapsamına girmediğinin de tespiti gerekir. Bu durumlar ilgili sözleşmelerde nadiren açıkça belirtilmiştir. Bu nedenle, sözleşmelerin uygulanmasını denetleyen yapıların görüşlerine de başvurmak gerekir.

Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme

Madde 1

...

4. Sadece insan hakları ve temel özgürlüklerden eşit şekilde yararlanmalarını sağlamak amacıyla, özel bir korumaya ihtiyaç duyan belli ırk veya etnik grupların veya bireylerin uygun gelişimini temin amacına yönelik özel önlemler, bu gibi önlemlerin sonuçta farklı ırk grupları için ayrı haklar sağlamasına yol açmaması ve önlemler amacına ulaştıktan sonra sürdürülmemeleri kaydıyla, ırk ayrımcılığı olarak görülmemektedir.

...

18 No'lu Genel Yorum: Ayrımcılık Yasağı

Ancak, haklardan ve özgürlüklerden eşit düzeyde yararlanılması, her durumda aynı muamelenin yapılması anlamına gelmez. Bu bağlamda, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin hükümleri açıktır. Örneğin, 6. maddenin 5. paragrafı, 18 yaşın altındaki bireylere ölüm cezası verilmesini yasaklar. Aynı paragrafta göre, hamile kadınların ölüm cezaları infaz edilemez. Aynı şekilde, 10. maddenin 3. paragrafı, suçlu çocukların erişkinlerden ayrı tutulmalarını öngörür. Ayrıca, 25. madde vatandaşlık durumuna göre farklılık gösteren birtakım siyasi hakları güvence altına alır.

...

Komite, eşitlik ilkesinin, Taraf Devletlerin, kimi zaman, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'nin yasakladığı ayrımcı-

lığın sürdürülmesine neden olan ya da yardımcı olan şartları azaltmak ya da ortadan kaldırmak amacıyla düzeltici tedbirler almalarını gerektirdiğini de belirtmek ister. Örneğin, nüfusun belli bir kesiminin içinde bulunduğu genel koşulların, o nüfusu oluşturanların insan haklarından yararlanmasını engellediği ya da zedelediği bir Devlet'te, söz konusu Devlet o şartları düzeltmek için özel önlemler almalıdır. Bu tür önlemler, nüfusun söz konusu kesimine nüfusun geri kalanıyla karşılaştırıldığında belli bir süre için belirli konularda ayrıcalıklı muamele gösterilmesini içerebilir. Ancak, fiili ayrımcılığı düzeltmek için bu tür önlemler gerekli olduğu sürece, bu tür farklı muameleler Sözleşme çerçevesinde meşrudur.

...

Komite son olarak, makul ve nesnel ölçütlere dayanması ve Sözleşme'nin meşru kabul ettiği bir amaca ulaşmayı hedeflemesi halinde, her farklı muamelenin ayrımcılık teşkil etmeyeceğini ifade eder.

İnsan Hakları Komitesi, *18 No'lu Genel Yorum*, 10.11.1989, para. 8, 10, 13, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e) (erişim: 02.11.2009)

20 No'lu Genel Yorum: Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Bakımından Ayrımcılık Yasağı

Kimi durumlarda, maddî ayrımcılığı ortadan kaldırmak için, taraf devletlerin ayrımcılığın sürmesini sağlayan koşulların etkisini azaltmak veya bu koşulları ortadan kaldırmak amacıyla özel tedbirlere başvurma yükümlülüğü vardır. Bu tür tedbirler, makul, nesnel ve orantılı oldukları sürece fiili ayrımcılıkla mücadelede meşru birer araç niteliğindedir ve maddi eşitliğin sürdürülebilir olarak sağlandığı durumda son bulurlar. Bununla birlikte, dilsel azınlıklara çeviri hizmetlerinin sağlanması ya da duysal bozukluğu bulunan kişilere sağlık hizmetlerinin sunulduğu tesislere erişim açısından makul uyumlaştırma sağlanması örneklerinde olduğu gibi, bu tür pozitif tedbirlerin kalıcı olmasını gerektiren istisnai durumlar da söz konusudur.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi, 20 No'lu Genel Yorum, 10.06.2009, para. 9, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20.doc> (erişim: 02.11.2009).

Ayrımcılığın Hangi Hak ve Özgürlükler Bakımından veya Hangi Alanlarda Yasaklandığı

Ayrımcılığı yasaklayan uluslararası sözleşmeler ile diğer belgeler, ayrımcılık yasağının hangi hak ve özgürlükler veya alanlar bakımından söz konusu olduğunu da belirtirler. Ayrımcılığı yasaklayan uluslararası sözleşmelere bakıldığında, bu konuda ikili bir ayrıma gidildiğini görmek mümkündür. Ayrımcılığı yasaklayan sözleşme hükmünün bazı hallerde sözleşmede koruma altına alınan hak ve özgürlüklerle sınırlı bir ayrımcılık yasağı öngördüğü, bazı hallerde ise sözleşmenin düzenleme alanını aşan ve özellikle ulusal mevzuatın düzenleme kapsamına gönderme yapan bir ayrımcılık yasağı öngördüğü gözlenir. Bazı hallerde ise, tek bir sözleşmenin her iki türde düzenleme yaptığını görmek mümkündür.

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme

Madde 2

1. Bu Sözleşme'ye Taraf her Devlet kendi ülkesinde yaşayan ve yetkisi altında bulunan bütün bireylere ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka fikir, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğum ya da başka bir statü bakımından hiçbir ayırım gözetmeksizin bu Sözleşme'de tanınan hakları sağlamak ve bu haklara saygı göstermekle yükümlüdür.

...

Madde 26

Herkes yasalar önünde eşittir ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin yasalarca eşit derecede korunur. Bu bakımdan, yasalar her türlü ayırımı yasaklayacak ve ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi 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.

Olanın Tespiti

Standart form kullanılsın ya da kullanılsın, ayrımcılık konusunda olanın (olay veya durumun) tespiti için aşağıdaki verilerin toplanması gerekmektedir:

Ayrımcılık Teşkil Eden Fiile İlişkin Veriler

Bazı hallerde, ayrımcılığın varlığı ortadadır. Ancak, ayrımcılık hukuki bir kavram olduğundan, bir fiile, uygulamaya veya mevzuata “ayırıcı” sıfatını takmadan önce, hukuki bir değerlendirme yapmak gerekir. Bu değerlendirme, olması gerekeni ifade eden belgeye dayanmalıdır. Konuyla ilgili olarak bu rehberin ayrımcılık yasağının uluslararası ve ulusal hukuktaki kaynakları ve denetim usulleri ile ilgili bölümlerinde yer verilen bilgilere bakınız.

Ayrımcılık Mağduruna veya Mağdurlarına İlişkin Veriler

Ayrımcılık teşkil ettiği belirtilen olay veya durumun, hangi kişi veya kişi gruplarını veya hatta tüzel kişileri etkilediğinin tespiti gereklidir. Başka bir ifade ile somut olay veya durum bakımından, mağdurun kim veya kimler olduğu bilinmelidir. Mağdur tespit edilemiyorsa, mağduriyetten ve hatta ayrımcılıktan bahsedilemeyebilir. Burada mağdurun tespit edilememesinden kasıt, mağdurun isminin bilinmemesi veya kişinin bulunamaması değil, somut bir kişi veya kişi grubunun olay veya durumdan olumsuz olarak etkilenip etkilenmediğinin tespit edilememesidir.

Olay Örgüsüne İlişkin Veriler

Her bir olayın ayrıntılarının kronolojik bir sırayla kayda geçirilmesi son derece önemlidir. Bu işlem hem olayın daha kolay anlaşılmasını sağlayacak hem de olaylar arasındaki bağlantıların ve ayrımcılığın kaynağının tanımlanmasını mümkün kılacaktır. Örneğin, benzer niteliklere sahip kişilerin karşılaştıkları olaylar kronolojik olarak kaydedildiğinde, ayrımcı sonuçları olan uygulamanın bir genelgenin yayımlanmasından sonra gerçekleştiği ortaya çıkabilir. Eğer ayrımcı sonuçlar, yeni genelgenin uygulandığı yerlerin çoğunda veya tamamında ortaya çıkıyorsa, ayrımcılığın kaynağının genelge olduğunu tespit etmek mümkündür. Eğer yeni genelgeden sonra sadece bazı yerlerde ayrımcı sonuçları olan uygulamalar söz konusu ise, o halde sorunun genelgenin kendisinden değil, uygulamadan kaynaklandığını söylemek mümkündür.

Ayrımcılığın Sorumlularına İlişkin Veriler

Yukarıda belirtildiği üzere, olay örgüsünün kronolojik şekilde kaydedilmesi sadece olayların veya durumun anlaşılmasını ve tanımlanmasını kolaylaştırmayacak, aynı zamanda ayrımcılığın kaynağının da anlaşılmasını sağlayacaktır. Ayrımcılık mevzuattan kaynaklanabileceği gibi, uygulamadan da kaynaklanabilir. Ancak her durumda, söz konusu kararların arkasında kişiler vardır. Eğer, sorunun kaynağı mevzuatsa, o halde sorumlunun yasama organı olduğu açıktır. O halde, yapılacak savunu faaliyetlerinin hedeflerinden en azından biri, milletvekilleridir. Ya da ayrımcılık uygulamadan kaynaklanabilir. Burada kamu idaresinin uygulamaları söz konusu ise yürütme organının, başka bir ifade ile idarenin sorumluluğu söz konusu olacaktır. Ancak, özel kişi ve kurumların da ayrımcılık yapmama yükümlülükleri olduğundan, uygulamadaki ayrımcılığın sorumluları özel gerçek veya tüzel kişiler de olabilir.

Olayların yeni bir emniyet müdürünün, bir başhekimin veya bir genel müdürün atanmasından sonraki dönemde yoğunlaşması, ayrımcılığın kurumsal bir niteliğe büründüğüne işaret eden bir bilgidir. Yukarıda bahsedilen olay örgüsüne ilişkin verilerin ayrıntıları, belirli bir kurum veya kuruluşun hizmet alan kişilerin bazılarının farklı bir uygulama ile karşılaştığına da işaret edebilir. Örneğin, bir şirketin insan kaynakları bölümünde çalışan kişilerden sadece biri mülakatlarında kişinin etnik kökenine ilişkin sorular soruyor olabilir. Eğer olaya ilişkin veriler ayrıntılı olarak toplanmazsa, bir kişi dışındaki çalışanların bu konuda ayrımcılık yapmaması dolayısıyla, söz konusu şirkette farklı etnik kökene sahip kişilerin çalışıyor olması durumunda, ayrımcılığı tespit etmek zor olabilir.

Ayrımcılığın sorumlularına ilişkin veriler toplanırken, sorumluların hiyerarşik yapısının kaydedilmesi de önemlidir. Örneğin, bir berberden hizmet alırken ayrımcı muamele ile karşılaşmışsa, sorumlunun tespiti daha kolaydır. Ama kurumsal bir yapı söz konusu ise ayrımcılığın sorumlusu, sadece kişiyle yüz yüze olan ve örneğin kişinin iş başvurusunu reddetmiş olan insan kaynakları bölümü çalışanı değildir. Söz konusu bölümün müdürü ve şirketin genel müdürü de bu çerçevede sorumludur. Ceza sorumluluğunun kişisel olduğunu, o nedenle suç teşkil eden fiiller bakımından sadece fiili işleyen kişinin sorumlu olacağını, ancak hukuk sorumluluğu bakımından, kişiyi etkileyen ayrımcı fiil üzerinde denetim görevi olan herkesin fiilden sorumlu olacağını belirtmek gerekir. Sorumluların tümünün tespiti için, sadece ayrımcı fiili gerçekleştiren kişinin değil, o kişiye ayrımcılık yapma emri veren, ayrımcılık

yapmasına destek veren, göz yuman, ayrımcı fiili saklamaya çalışan herkesin tespiti gerekir. Bu kişiler aynı hiyerarşik yapı içerisinde olabilecekleri gibi, birbirinden tümüyle bağımsız yapılarda yer alan kişiler de olabilir. Örneğin, kişinin şirket müdürüne şikâyet edilmesi halinde hiç bir şey yapılmamış, hatta söz konusu ayrımcı muameleye destek verilmiş olabilir. Ya da suç teşkil eden ayrımcı bir fiile karşı polise gidilmiş ve polis bu konudaki şikâyeti ciddiye almamış olabilir.

Ayrımcı mevzuatın veya uygulamanın yargıya taşınması halinde, izlemeye ve verilerin kaydına devam edilmesi gereklidir. Yargı organlarının, ayrımcı mevzuatı, uygulamayı ve bunların olumsuz sonuçlarını ortadan kaldırması gerekir. Aksi takdirde ayrımcılığın yargı organları tarafından da korunmuş olması söz konusu olacaktır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Ekler

EK I. Sözlük¹

Adli yardım: Avukatlık ücretini ve/veya yargılama giderlerini karşılama olanağı olmayan kişiler için avukatlık ücretinin ve/veya mahkeme harçları ve diğer yargılama masraflarının devlet tarafından karşılanması.

Anayasa: Bir devletin temel yapısını, yönetim biçimini, devletin temel organlarının kuruluşu, işleyişi ve birbirleriyle ilişkilerini düzenleyen, temel hak ve özgürlüklere yer vererek bireylerin ve birey gruplarının bu hak ve özgürlüklerini gerek devlete gerekse diğer bireyler ve birey gruplarına karşı güvence altına alan en üst düzeydeki hukuk kuralları.

Anayasa Mahkemesi: Türk hukukunda Anayasa değişikliklerini şekil bakımından; kanun, kanun hükmünde kararname ve TBMM İçtüzüğü değişikliklerini şekil ve esas bakımından; Anayasa hükümleri temelinde denetleyen ve Anayasa'ya aykırı bulunanları iptal edebilen yüksek yargı organı.

Anayasanın üstünlüğü ilkesi: Anayasa'nın hukuk kuralları içinde en yüksek kural sayılması ve Anayasa dışında yapılacak tüm hukuki düzenlemelerin Anayasa'ya uygun olması gerekmesi.

Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AIHS): Avrupa Konseyi tarafından insan haklarının etkin biçimde tanınmasını ve korunmasını hedef alarak hazırlanan ve 1953 yılında yürürlüğe giren uluslararası sözleşme. Sözleşme'nin resmi adı İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme'dir.

Avrupa Sosyal Şartı (ASS): Avrupa Konseyi tarafından sosyal hakları güvence altına almak amacıyla 1965 yılında yürürlüğe giren uluslararası sözleşme.

Ayrı tutma: Okul, konut, kamusal alan veya ticari kuruluşlarda değişik ırktan, sınıftan veya etnik kökenden vs. kişileri ayrı tutma politikası veya uygulaması.

Ayrımcılık: Irk, etnik köken, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, dil, din, inanç, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, engellilik, doğum, siyasal ya da diğer görüşlere dayalı olarak veya benzer bir nedenle gerçekleştirilen ve bütün hak ve özgürlüklerin herkes tarafından tanınmasını ve kullanılmasını engelleyen veya sınırlandıran muameleler.

Ayrımcılık yasağı: Irk, etnik köken, renk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, dil, din, inanç, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, engellilik, doğum, siyasal ya

1 Sözlükte yer alan başlıklar ve bilgiler şu kaynaklardan yararlanarak hazırlanmıştır: Uluslararası belgeler ve iç hukukta geçen tanımlar; *European Roma Rights Center* (Avrupa Roman Hakları Merkezi), *Haklarımızı Bilmek ve Onlar için Mücadele Etmek: Roman/Çingene Aktivistler için Bir Rehber*, Budapeşte, 2006; Şahin Antakyalıoğlu, Türkay Asma, Dilek Kumcu, Zeynep Oya Usal, Sevgi Usta Sayita ve Özge Yücel Dericiler, *İlköğretimde Haklarımız Var: İlköğretimde Haklar ve Hak Arama Yolları*, Eğitim Reformu Girişimi, İstanbul, 2009.

da diğer görüşlere dayalı olarak veya benzer bir nedenle gerçekleştirilen farklı muamelenin hukuken yasaklanması.

Azınlık hakları: Azınlık grubu mensuplarının, evrensel olarak güvenceye alınmış bireysel insan haklarına ek olarak, belirli bir korunma hakkına sahip olması. Bu “özel haklar”, azınlık grubu mensuplarının konumlarından kaynaklanan ayrıcalık değil, azınlık gruplarının kimliklerini, özelliklerini ve geleneklerini korumalarını sağlamak için alınmış önlemlerdir.

Baro: Her ilde avukatların, avukatlık yapabilmek için bağlı olmaları zorunlu oldukları meslek kuruluşu.

Bildirge: Hukuki açıdan bağlayıcı olmayan, ancak belirli bir konu üzerinde anlaşılacak standartları belirten uluslararası belge.

Birinci kuşak haklar: Din ve vicdan özgürlüğü, ifade özgürlüğü, özel hayatın korunması, kanun önünde eşitlik ve siyasal yaşama katılım gibi genellikle devletler için, karışmama, engellememe gibi olumsuz nitelikte yükümlülük getiren hak grubu.

Birleşmiş Milletler (BM): II. Dünya Savaşı'nın ardından uluslararası ilişkileri istikrara kavuşturmak ve dünya barışını sağlam temeller üzerine oturtmak amacıyla 1945 yılında kurulan, 192 devletin üyesi olduğu uluslararası kuruluş.

Birleşmiş Milletler Komiteleri: İnsan hakları sözleşmelerini yorumlayan, sözleşmelerin taraf devletlerde nasıl uygulandığını denetleyen ve bazı durumlarda sözleşmenin ihlaline ilişkin şikâyetleri inceleyen yargısal benzeri nitelikte oluşturulmuş uluslararası organlar.

Birleşmiş Milletler Şartı: II. Dünya Savaşı'nda dünya barışını kurmak amacıyla, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu, 51 ülke tarafından 26 Haziran 1945'te imzalanan uluslararası sözleşme.

Cinsel yönelim: Kişinin cinsel dürtülerinin hangi cinse yönlendiğini belirler. Belli bir cinsiyetteki bireye karşı süregelen duygusal ve cinsel çekim olarak tanımlanabilir. Heteroseksüellik, eşcinsellik ve biseksüellik gibi.

Çekince: Uluslararası bir sözleşmeye taraf olan devletin, o sözleşmenin bazı hükümlerinin etkisini kendisi bakımından değiştirmeye veya ortadan kaldırma ya yönelik yaptığı tek taraflı bildirim.

Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (ÇHS): Birleşmiş Milletler tarafından 1989 tarihinde kabul edilen, çocukların temel hak ve özgürlüklerini güvence altına alan uluslararası sözleşme.

Çoklu temelde ayrımcılık (çoklu ayrımcılık): Bir kişinin birden çok temelde ayrımcılığa uğraması durumu.

Doğrudan ayrımcılık: Ayrımcılığın yasaklandığı nedenlerden (dil, ırk vs.) birine dayalı olarak, bir kişi veya grubun insan hak ve özgürlüklerinden, aynı veya benzer konumda olduğu diğer kişilerle eşit bir şekilde yararlanmasını ve bunları kullanmasını engelleme ya da zorlaştırma niyet veya etkisine sahip her türlü fark, dışlama, sınırlama ya da tercih.

Dolayısıyla ayrımcılık: Bir kişinin, kendisiyle bağlantılı bir başka kişinin nitelikleri nedeniyle ayrımcılığa uğraması.

Dolaylı ayrımcılık: Herkes için aynı şekilde geçerli ve görünüşte tarafsız olan, ancak bazı kişi ve gruplar üzerinde diğerlerinden farklı olarak veya diğer gruplardan daha fazla olumsuz etkiler yaratan yasal düzenleme, uygulama ve tedbirler.

Durum tespitine yönelik test: Doğrudan ayrımcılığın ispatı ve ispat yükünün yer değiştirmesinin sağlanması amacıyla bir kişinin ayrımcılığa maruz kalıp kalmadığının tespitine yönelik, aynı veya benzer konumda başka bir kişinin benzer şekilde farklı muameleye uğrayıp uğramayacağını test edilerek sonuçların belgelenmesi.

Düzenleyici işlem: Yönetmelik, tüzük gibi idare tarafından kabul edilen sürekli, soyut, nesnel ve herkes için geçerli, genel hükümler içeren, uyulması zorunlu hukuksal işlemler.

Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (ESKHS): Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen ve 1976 yılında yürürlüğe giren ekonomik, sosyal ve kültürel hakları düzenleyen temel sözleşme.

Engelli kişi: Diğerleri yanında, çeşitli engellerle etkileşerek diğer kişilerle eşit bir şekilde topluma tam ve etkili şekilde katılmasını engelleyen uzun süreli fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetiyetimleri olan kişi.

Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme: Engellilerin eğitim, sağlık, istihdam gibi bir dizi alanda korunmasına ve desteklenmesine yönelik Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen ve 2007 yılında yürürlüğe giren uluslararası sözleşme.

Geçici özel önlem: Ayrımcılığı ortadan kaldırma, fırsat eşitliğini sağlama ve toplumsal hayata tam katılım kapsamında toplumda korunması gereken dezavantajlı gruplara tanınan imtiyaz.

Genel yorum: Birleşmiş Milletler sözleşme organları olarak da anılan ve ilgili sözleşmenin denetim organı olarak görev yapan komiteler tarafından hazırlanan ve bir uluslararası sözleşmenin belirli maddelerinin kapsamını, maddede yer alan kavramların anlamlarını açıklayan, devletlerin bir hak ve özgürlükle ilgili yükümlülüklerini belirten belge.

Genelge: Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların, tüzüklerin ve yönetmeliklerin uygulanmasında yol göstermek amacıyla ve bunlara aykırı olmamak şartıyla çıkardıkları yazılı genel, soyut ve objektif hukuk kuralları.

Gölge rapor: Devletlerin, Birleşmiş Milletler sözleşme organlarına veya Avrupa Sosyal Haklar Komitesi gibi denetim organlarına düzenli aralıklarla sundukları raporlara paralel bir biçimde sivil toplum kuruluşları veya sendikalar tarafından hazırlanan, hükümet raporuyla ilgili görüşleri içeren ve aynı uluslararası organlara sunulan rapor.

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASŞ): Avrupa Konseyi tarafından sosyal hakları güvence altına almak ve Avrupa Sosyal Şartı'nda yer alan bu hak-

ların kapsamını genişletmek amacıyla kabul edilen ve 1999 yılında yürürlüğe giren uluslararası sözleşme.

Haksız fiil: Bir kimsenin, hukuk kurallarına aykırı olarak başka bir kimsenin şahsına veya malvarlığına zarar verici davranışı.

Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme (IAOKS): Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen ve devletlere kişi, grup veya kurumlar aleyhinde ırk ayrımcılığı içeren hiçbir uygulamada bulunmama; ayrımcılığı desteklememe; kişi, grup veya kuruluşlar tarafından yapılan ırk ayrımcılığını yasaklama; ulusal ve yerel düzeydeki hükümet politikalarını gözden geçirerek, ırk ayrımcılığına neden olabilecek yasal düzenlemeleri kaldırma yükümlülüğü getiren ve 1969 yılında yürürlüğe giren uluslararası sözleşme.

Homofobi: Eşcinsellere ya da eşcinselliğe karşı duyulan nefret, korku ya da hoşnutsuzluktur. Sifat olarak homofobik şeklinde kullanılır.

Hukuk: Belirli bir zamanda belirli bir toplumdaki ilişkileri düzenleyen ve uyulması devletin yaptırım gücüyle zorunlu kılınan kurallar bütünü.

İrk ayrımcılığı: Siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel veya toplumsal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, uygulanmasını, bu hak ve özgürlüklerden yararlanılmasını ortadan kaldırmak veya zayıflatmak amacıyla ya da etkisine yönelik, ırk, renk, soy ya da ulusal veya etnik kökene dayalı her türlü ayırım, dışlama, kısıtlama ya da tercih.

İrkçilik: Belirli gruplar hakkında önyargılara ve kalıpyargılara sahip olma; ırkın, insan özelliklerini ve kabiliyetlerini belirleyen önemli bir etken olduğu inancına dayanan veya bu inanç tarafından desteklenen, soy ile aktarılan veya kültürel olarak edinilen farklılıkların bir ırkın diğer bir ırka göre üstün veya aşağı olmasını belirlediğini savunan düşünce.

İçtihat: Bir yargı organı tarafından verilmiş, ilgili tarafları veya herkesi bağlayan kararlar.

İdare/kamu idaresi: Hükümetin denetimi altında kamu hizmeti gören örgüt.

İdari işlem: İdare organlarının kamu hizmetine ilişkin yaptıkları işlemler.

İkinci kuşak haklar: Sosyal haklar olarak da anılan, devletin kişi veya kişi gruplarına çeşitli hizmetler sunmasını gerektiren; çalışma hakkı, eğitim hakkı, sağlık hakkı, sosyal güvenlik hakkı gibi hakları içeren hak grubu.

İnsan hakları: İstisnasız bir şekilde herkesin, sadece insan olması sıfatıyla doğuştan sahip olduğu, dokunulamaz, devredilemez ve vazgeçilemez hak ve özgürlükler.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi (İHEB): Birleşmiş Milletler tarafından 1948 yılında ilan edilen, herkesin sadece insan olmaktan dolayı sahip olduğu haklara yer veren ve birçok uluslararası sözleşmeye temel oluşturan uluslararası belge.

İptal davası: Bir idari işlemin iptali için idari yargı organlarında açılan dava.

İspat yükünün yer değiştirmesi: Hukuk yargılamalarında ispat yükü ile ilgili olarak iddia edenin iddiasını ispatlaması kuralının tersine, ayrımcılık yasağı söz konusu olduğunda, farklı muamele gördüğünü ve ayrımcılığa uğradığını iddia eden kişinin bu iddiasını görünüşte ortaya koyacak delilleri sunması sonucunda, ispat yükünün ayrımcı muameleyi gerçekleştirdiği iddia edilen kişiye geçmesi durumu.

İstisnalar: Ayrımcılık temellerinden herhangi birisiyle ilgili bir özelliği esas alan bir farklı muamelenin, ilgili iş faaliyetlerinin ya da bunların gerçekleştirildiği bağlamın niteliği dolayısıyla, söz konusu özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki gereklilik teşkil etmesi durumunda, amacın meşru ve şartın da orantılı olması kaydıyla, ayrımcılık teşkil etmemesi hali. Örneğin, dini kuruluşlar ve ibadethanelerin iş faaliyetleri söz konusu olduğunda, bir kişinin dinine veya inancına dayanan farklı bir muamelenin, bu faaliyetlerin ya da bunların gerçekleştirildiği bağlamın niteliği dolayısıyla, kuruluşun özellikleri açısından gerçek, meşru ve gerekçeli bir iş şartı teşkil etmekte olması nedeniyle ayrımcılık teşkil etmemesi; ülkelerin emek piyasası politikaları gibi nesnel ve meşru bir amaç içeriyorsa ve öngörülen bu amaç için kullanılan araçlar orantılı ve gerekli ise yaş temelli olarak farklı muamelenin ayrımcılık teşkil etmemesi gibi.

Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (KKAÖS): Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen ve 1981 yılında yürürlüğe giren, diğer uluslararası insan hakları sözleşmelerinde yer alan hakların kadınlar için de gerçekleştirilmesini sağlamayı amaçlayan uluslararası sözleşme. Sözleşme, kadınların yaşamını etkileyen siyaset, ekonomi, hukuk, sağlık ve aile gibi alanlarda kadınların rolleri ile durumları ile ilgili sorunları kapsamlı bir şekilde ele alır.

Kamu hizmeti: Devlet veya diğer kamu tüzel kişileri tarafından veya bunların gözetimi ve denetimi altındaki diğer kişilerce, kamunun genel ve ortak gereksinimlerini sağlamak için sürdürülen etkinlikler.

Kanun: Anayasa tarafından yetkili kılınan, TBMM tarafından Anayasa'da öngörülmüş usullere uygun olarak kabul edilip yürürlüğe konan veya değiştirilen genel, objektif, herkes için bağlayıcı ve sürekli hukuk kuralları.

Kanun hükmünde kararname (KHK): Türkiye Büyük Millet Meclisi'nin kabul ettiği bir yetki kanununa dayalı olarak, yetki kanununda izin verilen süre ve sınırlar içerisinde Bakanlar Kurulu tarafından belirli konuları düzenlemek amacıyla çıkarılan ve yürürlükteki kanunları değiştirebilen, yürürlükten kaldırabilen ya da yeni bir hukuk kuralı ortaya koyan kanunla eşdeğer hukuk kuralları.

Kanunilik ilkesi: Hiç kimsenin işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunların suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaması ve hiç kimsenin bir suç işlediği zaman kanunlarda o suç için belirlenmiş olan cezadan daha ağır bir cezaya çarptırılmaması. Cezalar ancak kanunla konulabilir. Bir fiil işlenmeden, davranış gerçekleşmeden önce ceza kanunlarında suç olarak öngörülmesi ve bu suçun cezası da önceden tespit edilmiş olmalıdır. Daha sonra kabul

edilen bir suç veya sonradan cezayı ağırlaştırılan bir düzenleme önceki fiile uygulanamaz. Kanunda öngörülen durumlara ilişkin düzenlemeleri kanunda öngörülmeven benzer durumları kapsamına alacak şekilde genişletmek bu ilkeye aykırıdır.

Kovuşturma: Savcılar tarafından bir kişinin suç işlediği ve cezaya çarptırılması gerektiği iddiasıyla düzenlenen iddianamenin mahkeme tarafından kabul edilerek ceza davasının açılmasının ardından, ceza mahkemesinin bu kişinin suçu işleyip işlemediğine dair karar vermesine kadar geçen yargılama süreci.

LGBTT: Lezbiyen, gey, biseksüel, travesti ve transseksüel kelimelerinin kısaltmasıdır. İngilizcede bu kısaltma LGBT (T= *transgender*) veya LGBTI (I= *intersex*) şeklinde kullanılmaktadır.

Maddi eşitlik: Kişi ve kişi grupları arasındaki farklılıkları olumlu yönde göz önünde bulunduran ve onları eşit veya aynı varsaymayan eşitlik anlayışı. Bu sayede mevcut eşitsizlikleri ortadan kaldırmak için geçici özel önlemler gibi önlemler gündeme gelebilmektedir.

Maddi tazminat davası: Hukuka aykırı şekilde kişilik haklarına saldırıda bulunduğu düşünün bir kişinin, bu saldırıdan dolayı uğramış olduğu maddi zararların giderilmesi için açtığı dava.

Mağdur: Bir haksız fiil ve suç sonucunda zarar gören kimse.

Mağdurlaştırma: Bir kişinin ayrımcılığa uğradığı gerekçesiyle yaptığı şikâyet sonucunda kötü davranışla karşılaşması veya farklı muamele görmesi ya da bir kişinin ayrımcılığa uğradığı gerekçesiyle bir şikâyette bulunan kişiyi desteklemesi sonucunda benzer muamelelerle karşılaşması.

Makul uyumlaştırma: Engelli kişiler açısından, işveren veya herhangi bir kişi ya da kuruluşun, bir hükmün, ölçütün veya uygulamanın beraberinde getirdiği dezavantajları ortadan kaldırmak için uygun tedbirleri alması.

Manevi tazminat davası: Hukuka aykırı şekilde kişilik haklarına saldırıda bulunduğu düşünün kişinin, bu yüzden duymuş olduğu üzüntü veya utancın giderilmesi için açtığı dava.

Masumiyet karinesi: Bir suç işlediği iddia edilen kişinin ceza yargılaması ile suçluluğu ispat edilene kadar masum kabul edilmesidir. Bir ceza yargılamasında sanığın suçu işlediğini ispatlamak savcının görevidir ve tüm şüpheler sanığın lehine kullanılmalıdır.

Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (MSHS): Birleşmiş Milletler tarafından kabul edilen ve 1976 yılında yürürlüğe giren uluslararası sözleşme. Yaşam hakkı, işkence ve kötü muamele yasağı, kişi özgürlüğü ve güvenliği, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü, ifade özgürlüğü, etnik azınlıklar için kültürlerinden yararlanma, dinlerine inanma, dinlerini öğretme ve dillerini kullanma hakları gibi hak ve özgürlüklere yer verir.

Mevzuat: Yürürlükte olan anayasa, kanun, tüzük, yönetmelik vs. hukuk kaynaklarının tümü.

Mülteci: Irkı, dini, tabiiyeti, belli bir toplumsal gruba mensubiyeti veya siyasi düşünceleri yüzünden zulme uğrayacağından haklı sebeplerle korktuğu için, vatanı olduğu ülkenin dışında bulunan ve bu ülkenin korumasından yararlanamayan veya söz konusu korku nedeniyle yararlanmak istemeyen, tabiiyeti yoksa ve bu tür olaylar sonucu önceden yaşadığı ikamet ülkesinin dışında bulunan, oraya dönemeyen veya söz konusu korku nedeniyle dönmek istemeyen, başka bir ülkeye sığınma talebinde bulunan ve bu talebi o ülke tarafından kabul edilen kişi.

Nefret söylemi: Irkçı nefret, yabancı düşmanlığı, antisemitizm (Yahudi düşmanlığı) ve hoşgörüsüzlük temelli saldırgan milliyetçilik, etnik merkezîyetçilik, ayrımcılık ve azınlıklara, göçmenlere ve göçmen kökenli kişilere karşı düşmanlık gibi diğer nefret biçimlerini yayan, teşvik eden, savunan ya da haklı gösteren her tür ifade biçimi.

Nefret suçu: Mağdurun, mülkün ya da işlenen bir suçun hedefinin, gerçek veya hissedilen ırk, ulusal ya da etnik köken, dil, renk, din, cinsiyet, yaş, zihinsel ya da fiziksel engellilik, cinsel yönelim veya diğer benzer faktörlere dayalı olarak benzer özellikler taşıyan bir grupla, gerçek ya da öyle algılanan bağlantısı, ilgisi, bağlılığı, desteği ya da üyeliği nedeniyle seçildiği, kişilere veya mala karşı suçları da kapsayacak şekilde işlenen her türlü suç.

Normlar hiyerarşisi: Hukuk kuralları arasında belli kademelerin geçerli olması ve hukuk kurallarının bu kademelenme içerisinde sıralanarak, alt sırada yer alan bir hukuk kuralının kendisinden üst sırada olan hukuk kuralına aykırı olmaması.

Olumlu önlem (tedbir): Ayrımcılığın tek başına yasaklanmasının toplum içerisinde herkese fırsat eşitliğinin sağlanması açısından gerçek bir çözüm olamamasından hareketle, bir kişinin ırk veya etnik kökeni, yaşı, cinsiyeti gibi özelliklerinden kaynaklanan dezavantajlarının ortadan kaldırılmasına yönelik geçici nitelikte özel önlemler alınması.

Pozitif ayrımcılık: Bkz. Geçici özel önlem.

Pozitif önlem (tedbir): Bir hakkın ihlali riskinin gerçekleşmesinin engellenmesi veya önlenmesi için devletler tarafından alınan önlem.

Pozitif yükümlülük: Bir hakkın hayata geçirilmesi noktasında devletlerin gerekli adımları atma ve tedbirleri alma yükümlülüğü.

Protokol: Bir uluslararası sözleşmeye ilave usuller veya yeni maddeler eklenmesi amacıyla kabul edilen, sözleşmede bu anlamda değişiklik yapan ayrı bir uluslararası sözleşme.

Re'sen: Kendi başına, kendiliğinden, bağımsız olarak ve kimseye bağlı olmaksızın.

Savunu: Yasaları veya politikaları değiştirmek için, karar alıcıları etkileyerek kamu politikasını etkileme girişimi.

Sığınmacı: Mültecilerle aynı nedenlerden dolayı başka bir ülkede bulunan, ancak henüz resmi, sürekli bir izin almamış, başvuru ya da dava aşamasında olan kişi, mülteci olana kadar süren geçici statü.

Sistemantik ayrımcılık: Bazı gruplara karşı ayrımcılığın yaygın ve süregiden bir niteliğe sahip olması, toplumsal davranış ve örgütlenmeye derinden nüfuz etmesi ve nadiren itirazla karşılaşması durumu. Sistemantik ayrımcılık, doğrudan ve dolaylı şekilde gerçekleşebilir. Sistemantik ayrımcılık, kamu sektöründe ya da özel sektörde göreceli olarak bazı gruplar için dezavantaj diğer gruplar için ayrıcalık sağlayan yasal kurallar, politikalar, uygulamalar ya da baskın kültürel davranışlar olarak anlaşılabilir.

Sivil toplum kuruluşu (STK): Hükümetten bağımsız, belli amaçlar için gönüllü olarak ve kâr amacı gütmeyen hizmet sunmak veya kamu politikalarını etkilemek üzere bir araya gelmiş insan veya kuruluş topluluğu.

Sonuç gözlemleri: Uluslararası sözleşmelerle kurulan ve ilgili sözleşme gereğince denetim görevini yerine getiren Birleşmiş Milletler sözleşme organlarının, ilgili sözleşmeye taraf bir devlet tarafından sunulan ve o sözleşmede yer alan hak ve özgürlüklerle ilgili atılan adımları içeren raporu inceledikten sonra hazırladıkları, ilgili ülkedeki somut duruma ilişkin değerlendirmelerini içeren hukuki belge.

Soruşturma: Bir olayı açıklığa kavuşturmak amacıyla bir idari makamın veya savcılıkların yönettiği, ilgililerden ve tanıklardan bilgi toplama, konuyu inceleme işi, tahkikat, ceza davasını hazırlama süreci.

Sosyal hizmetler: Kişi ve ailelerin maddi, manevi ve sosyal yoksunluklarının giderilmesi ve gereksinimlerinin karşılanması ile sosyal sorunlarının önlenmesine ve çözümlenmesine yardımcı olunmasını ve yaşam standartlarının iyileştirilmesini ve yükseltilmesini amaçlayan sistemli ve programlı hizmetler bütünü.

Şekli eşitlik: Herkesin, tüm verili koşullarıyla eşit olduğu varsayımından yola çıkan, eşit durumda olanların eşit muamele görmesini ve ayrımcılık yapılmadığı sürece mevcut durumun korunmasını eşitliğin varlığı için yeterli sayan eşitlik anlayışı.

Taciz: Irk veya etnik köken, din veya inanç, yaş, engellilik ve cinsel yönelim gibi nedenlerden herhangi birisiyle ilgili olarak bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle o kişi için istenmeyen bir fiil gerçekleştirilmesi.

Taraf devlet: Bir uluslararası sözleşmeyi imzalayan ve kendi iç hukukunda öngörülen usule uygun bir şekilde onaylayan, o sözleşmede yer alan hak ve özgürlükleri gerçekleştirmek ile yükümlü devlet.

Tavsiye kararı: Uluslararası sözleşmelerle kurulan ve ilgili sözleşme gereğince denetim görevini yerine getiren Birleşmiş Milletler sözleşme organlarının, taraf devletlerin sundukları raporlardan hareketle söz konusu ülkenin yükümlülüklerini gerçekleştirmek için yerine getirilmesi ve dikkat edilmesi gereken noktaları ifade eden önerileri.

Tazminat: Hukuka aykırı olarak başkalarına verilen maddi veya manevi zararlara karşılık ödenen bedel.

Temyiz: Bir mahkemece verilen kararın, kanun ve usul yönünden yüksek mahkemece incelenmesini sağlayan yasal yol.

Toplumsal cinsiyet: Farklı kültürlerde, farklı tarihsel zamanlarda ve farklı coğrafyalarda kadınlara ve erkeklere toplumsal olarak yüklenen roller ve sorumluluklar bütünüdür. Kadınlar ve erkekler hakkında genel olarak kabul edilen görüş ve beklentiler, normlar bütünü olarak da tanımlanabilir. Bu tanım, tipik olarak kadınlara ya da erkeklere ait olduğu kabul edilen özellikler ve beceriler ile değişik durumlarda kadın ve erkeklerden genellikle beklenen davranış biçimlerini de içerir. Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğin toplum içindeki farklı rollerini, sosyal konumlarını, ekonomik ve politik güçlerini yansıtır ve aynı zamanda tüm bunları etkiler.

Tüzel kişi: Belirli bir amacı gerçekleştirmek üzere örgütlenmiş, hukukun bağımsız birer varlık olarak tanıdığı kişi veya mal toplulukları.

Tüzük: Bir kanunun uygulanmasını göstermek ve emrettiği işleri belirtmek üzere, kanunlara aykırı olmamak ve Danıştay'ın incelemesinden geçirilmek şartıyla Bakanlar Kurulu tarafından çıkarılan yazılı hukuk kuralları.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) sözleşmeleri: Toplumsal adaletin ve özellikle çalışma yaşamına ilişkin hakların iyileştirilmesi ve bu alanda asgari standartların belirlenmesi amacıyla 1919 yılında kurulan, Birleşmiş Milletler'in uzmanlık örgütü olan Uluslararası Çalışma Örgütü tarafından kabul edilen uluslararası sözleşmeler.

Uluslararası hukuk: Ülkeler arasındaki uluslararası ilişkileri, uluslararası kuruluşların kuruluşunu ve işleyişini düzenleyen hukuk.

Uluslararası sözleşme: İnsan hakları hukuku özelinde, ülkeler arasında düzenlenen, kişilerin hak ve özgürlüklerini genişleten ve güvence altına alan ve uygulanması uluslararası kuruluşlar tarafından denetlenen hukuk belgesi.

Uluslararası sözleşmeye taraf olmak: Uluslararası topluma, söz konusu sözleşmeye taraf diğer devletlere, kendi vatandaşlarına ve kendi sınırları içinde yaşayan diğer kişilere karşı, o sözleşmede yer alan hakları yerine getirmekle sorumlu hale gelmek, tanımak ve kabul etmek.

Üçüncü kuşak haklar: Dayanışma hakları olarak da anılan, insancıl bir toplum yaşamı için gerekli olan dayanışmanın ve karşılıklı saygı ortamının yaratılmasını amaçlayan, 20. yüzyılın son çeyreği ile birlikte gelişen ve şekillenen çevre, kalkınma, barış ve insanlığın ortak mirasından yararlanma hakkı gibi hakları içeren hak grubu.

Ülke raporu: Uluslararası sözleşmelere taraf devletlerin, ilgili sözleşme kapsamında öngörülen zamanlarda hazırlayıp o sözleşmenin denetim organı olarak görev yapan komiteye sunduğu rapor. Ülke raporu, sözleşmedeki hakların ülkede ne ölçüde gerçekleştirildiğine ilişkindir.

v. (versus): Uluslararası insan hakları hukukunda insan hakları ihlalleri için yapılan bireysel ve toplu şikâyet başvurularında başvurular, başvurunun adı ve

insan haklarını ihlal ettiği gerekçesiyle aleyhine başvuru yapılan bireysel veya toplu şikâyet yolunu daha önceden tanımış olan devletin adıyla anılmaktadır. “v.” harfi İngilizce *versus* (karşı) kelimesinin kısaltması olarak kullanılmakta, başvuru ile aleyhinde başvuru yapılan devletin isimleri arasına konulmaktadır.

Vekil: Bir işi başkası adına yürütmeyi veya yerine getirmeyi bir sözleşme aracılığıyla üstlenen, müvekkil tarafından onun adına işlem yapmakla yetkilendirilen kişi.

Yabancı düşmanlığı: Bilinmeyen kişilere ya da yabancılara karşı duyulan ve çoğunlukla belirli bir hedef gruba karşı reddetme, düşmanlık veya şiddet olarak kendini gösteren korku.

Yaptırım: Hukuk kurallarına uyulmasını güvence altına almak amacıyla, bir hukuk kuralına uyulmadığı durumda ceza, tazminat vs. öngörülen sonuçlar. Ayırıcılık yasağının ihlali halinde öngörülecek yaptırımların etkili, caydırıcı ve orantılı olması gerekmektedir.

Yargısal benzeri organ: Uluslararası insan hakları sözleşmelerinin taraf devletlerce uygulanmasını denetleyen, ancak bu denetim işlevini yargısal usuller kullanmadan yürüten organlardır. Kararları yargı kararı niteliğinde olmadığından, daha çok tavsiye niteliğindedir. Bu organlar mahkeme olarak değil, komite veya komisyon gibi adlarla anılırlar.

Yönetmelik: Başbakanlık, bakanlıklar ve kamu tüzel kişilerinin kendi görev alanlarını ilgilendiren kanunların ve tüzüklerin uygulanmasını sağlamak üzere ve bunlara aykırı olmamak şartıyla çıkardıkları yazılı hukuk kuralları.

Yükümlülük: Hukuken zorunlu kılınan ve yerine getirilmesi gereken görev.

EK II. Irk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 29 Haziran 2000 Tarihli ve 2000/43/EC Sayılı Konsey Direktifi¹

Avrupa Birliği Konseyi,
Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'yı ve bu Antlaşma'nın özellikle 13. maddesini göz önünde tutarak,
Komisyon'un teklifini² göz önünde tutarak,
Avrupa Parlamentosu'nun Görüşünü³ göz önünde tutarak,
[Avrupa] Ekonomik ve Sosyal Komite'nin Görüşünü⁴ göz önünde tutarak,
Bölgeler Komitesi'nin Görüşünü⁵ göz önünde tutarak,
Şu hususlara göre işbu Direktifi kabul etmiştir:

- (1) Avrupa Birliği Antlaşması, Avrupa halkları arasında giderek daha sıkı bir birlik yaratma sürecinde yeni bir aşamaya geldiğine işaret etmektedir.
- (2) Avrupa Birliği, Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesi uyarınca, Üye Devletlerin ortak ilkeleri olan özgürlük, demokrasi, insan haklarına ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü ilkeleri üzerine inşa edilmiştir ve İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi⁶ tarafından güvence altına alınan ve Topluluk Hukukunun genel ilkeleri olarak Üye Devletlerin ortak anayasal geleneklerinden kaynaklanan temel haklara saygı göstermelidir.
- (3) Herkesin kanun önünde eşitlik ve ayrımcılığa karşı korunma hakkı, tüm Üye Devletlerin imzacı olduğu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Her Türü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme ve Birleşmiş Milletler'in Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşmeleri tarafından ve İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi tarafından tanınan evrensel bir hak teşkil etmektedir.

¹ Bu metnin İngilizceden Türkçeye çevirisi Defne Orhun, Burcu Yeşiladalı ve İdil Işıl Gül tarafından yapılmıştır. Resmi çeviri değildir. Direktif metninin İngilizcesi için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009).

² Resmi Gazete'de henüz yayımlanmamıştır.

³ Bu görüş 18.5.2000 tarihinde açıklanmıştır (Resmi Gazete'de henüz yayımlanmamıştır).

⁴ Bu görüş 12.4.2000 tarihinde açıklanmıştır (Resmi Gazete'de henüz yayımlanmamıştır).

⁵ Bu görüş 31.5.2000 tarihinde açıklanmıştır (Resmi Gazete'de henüz yayımlanmamıştır).

⁶ Bahsi geçen Sözleşme, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir. – ç.n.

- (4) Örgütlenme özgürlüğü de dâhil olmak üzere bu temel hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesi önem taşımaktadır. Ayrıca, mal ve hizmetlere erişim ve bunların tedariki bağlamında, özel hayatın ve aile hayatının korunması ve bu bağlamda gerçekleştirilen işlemlere saygı gösterilmesi de önem taşımaktadır.
- (5) Avrupa Parlamentosu, Avrupa Birliği'nde ırkçılıkla mücadele konusunda bir dizi Karar almış bulunmaktadır.
- (6) Avrupa Birliği, birbirinden ayrı insan ırklarının varlığını tespit etmeye çalışan teorileri reddetmektedir. Bu Direktifte 'ırk kökeni' teriminin kullanılması, bu gibi teorilerin kabul edildiğine işaret etmemektedir.
- (7) Avrupa Birliği Konseyi, 15 ve 16 Ekim 1999'da Tampere'de, Komisyon'u mümkün olan en kısa sürede AT Antlaşması'nın ırkçılıkla ve yabancı düşmanlığı ile mücadeleye ilişkin 13. maddesini uygulamaya koyan teklifler sunmaya davet etmiştir.
- (8) Avrupa Birliği Konseyi tarafından 10 ve 11 Aralık 1999'da Helsinki'de kabul edilen 2000 Yılı İstihdam Kılavuz İlkeleri, etnik azınlıklar gibi gruplara karşı ayrımcılıkla mücadele hedefi taşıyan tutarlı bir dizi politika oluşturularak, toplumsal olarak içermeci bir işgücü piyasası koşullarının geliştirilmesi ihtiyacını vurgulamaktadır.
- (9) Irka veya etnik kökene dayalı ayrımcılık, yüksek bir istihdam ve sosyal koruma seviyesine ulaşma, yaşam standardının ve kalitesinin yükseltilmesi, ekonomik ve sosyal uyum ve dayanışma başta olmak üzere, AT Antlaşması hedeflerinin gerçekleşmesini zorlaştırabilir. Ayrıca Avrupa Birliği'nin bir özgürlük, güvenlik ve adalet sahası olarak gelişme hedefine de zarar verebilir.
- (10) Komisyon, Aralık 1995'te ırkçılık, yabancı düşmanlığı ve Yahudi düşmanlığı konusunda bir tebliğ sunmuştur.
- (11) Konsey, 15 Temmuz 1996'da ırkçılık ve yabancı düşmanlığı ile mücadeleye yönelik olarak alınacak tedbirlere ilişkin bir Ortak Eylem (96/443/JHA) kabul etmiştir;⁷ bu bağlamda Üye Devletler ırkçı veya yabancı düşmanı davranışlara dayalı suçlar bakımından etkili bir yargısal işbirliği sağlama taahhüdünde bulunmaktadır.
- (12) Irk veya etnik kökenine bakılmaksızın herkesin katılımına imkân veren demokratik ve hoşgörülü toplumların gelişmesini sağlamak için, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılık alanında alınacak tedbirler, istihdama veya serbest çalışma faaliyetlerine erişimin ötesine geçmeli ve eğitim, sosyal güvenlik ve sağlık hizmetlerini içeren sosyal koruma, sosyal avantajlar ve mal ve hizmetlere erişim ile bunların arzı gibi alanları da kapsamalıdır.
- (13) Bu amaçla, işbu Direktifin kapsadığı alanlara ilişkin olarak ırk veya etnik kökene dayalı her türlü doğrudan veya dolaylı ayrımcılık Topluluk dâhilin-

7 OJ L 185, 24.7.1996, s. 5.

de yasaklanmalıdır. Bu ayrımcılık yasağı üçüncü ülke vatandaşları açısından da geçerli olmalıdır. Ancak, bu ayrımcılık yasağı vatandaşlığa dayalı muamele farklılıklarını kapsamamaktadır ve üçüncü ülke vatandaşlarının giriş ve ikametini⁸ ve istihdama ve mesleğe erişimlerini düzenleyen hükümlere hâlel getirmemektedir.

- (14) Topluluk, ırk veya etnik kökene bakılmaksızın eşit muamele ilkesini uygularken, AT Antlaşması'nın 3. maddesinin 2. fıkrası uyarınca eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve erkekler ile kadınlar arasındaki eşitliği geliştirmeyi amaçlamalıdır, zira kadınlar sıklıkla çoklu ayrımcılık mağduru olmaktadır.
- (15) Doğrudan veya dolaylı ayrımcılık bulunduğu çıkarımına yol açabilecek olguların takdiri, ulusal hukuk kuralları veya uygulamaları uyarınca ulusal yargı organlarına ve diğer yetkili kurumlara ait bir husustur. Bahsi geçen kurallar bilhassa dolaylı ayrımcılığın, istatistikî bulgular da dâhil olmak üzere, herhangi bir araçla ispatlanmasını öngörebilir.
- (16) Her gerçek kişinin ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılığa karşı korunması önem taşımaktadır. Üye Devletler uygun olduğu hallerde ve ulusal gelenek ve uygulamalarına uygun olarak, mensupları ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılığa uğrayan tüzel kişilere de koruma sağlamalıdır.
- (17) Ayrımcılık yasağı, belirli bir ırk veya etnik kökene mensup bir kişi grubu tarafından yaşanan dezavantajları önlemek veya bunlara karşı tazmin yolları sunmak amacı taşıyan tedbirlerin muhafaza edilmesine veya kabul edilmesine hâlel getirmemelidir. Söz konusu tedbirler, temel amacı belirli bir ırk veya etnik kökene mensup kişilerin özel ihtiyaçlarının karşılanması olan örgütlere izin verebilir.
- (18) ırk veya etnik kökenle ilgili bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki şart oluşturduğu hallerde, güdülen amaç meşru olduğunda ve aranan şart orantılı nitelik taşıdığında, bir muamele farklılığı çok sınırlı koşullar altında haklı görülebilir. Bu tür şartlar Üye Devletler tarafından Komisyon'a sunulan bilgilere dâhil edilmelidir.
- (19) ırk ve etnik kökene dayalı ayrımcılığa maruz kalmış kişiler yeterli hukuki koruma yollarına sahip olmalıdır. Daha etkili bir seviyede koruma sunmak için, dernekler veya tüzel kişiler Üye Devletlerin belirlediği şekilde ya mağdur adına ya da ona destek olarak, mahkemeler huzurundaki temsil ve savunmaya ilişkin ulusal usul kurallarına hâlel gelmeksizin yargılama sürecine katılma yetkisine sahip olmalıdır.
- (20) Eşitlik ilkesinin etkili biçimde uygulanması için mağdurlaştırılmaya karşı yeterli yargısal koruma gerekmektedir.
- (21) Ayrımcılığın varlığı ihtimalinin güçlü olduğu vakalar bakımından⁹ ispat yüküne ilişkin kurallar bu durumu gözetir şekilde uyarlanmalıdır, zira eşit mu-

⁸ Burada kast edilen Birlik üyesi devletlerin ülkelerine giriş ve bu ülkelerde ikametidir. – ç.n.

⁹ *Prima facie case of discrimination* ifadesinin karşılığı olarak kullanılmıştır. – ç.n.

amele ilkesinin etkili biçimde uygulanması için ayrımcılığın varlığının güçlü olduğunu ortaya koyan deliller sunulduğunda ispat yükü karşı tarafa geçmektedir.

- (22) Vakaya ilişkin olguları araştırmanın mahkeme veya başka bir yetkili kurumun görevi olduğu hallerde, Üye Devletlerin yargılama usullerinde ispat yükü kurallarını uygulamasına gerek bulunmamaktadır. Burada bahsi geçen usuller, başvurunun olguları ispatlamasına gerek bulunmayan, araştırma görevinin mahkemeye veya yetkili kuruma ait olduğu usullerdir.
- (23) Üye Devletler, farklı ayrımcılık biçimlerinin ele alınması ve bunlarla mücadele edilmesi için sosyal ortaklar arasında ve sivil toplum kuruluşları ile diyalogu artırmalıdır.
- (24) Irk veya etnik kökene dayalı ayrımcılığa karşı koruma, her bir Üye Devlette, mevcut sorunları analiz etme, olası çözümleri araştırma ve mağdurlar için somut destek sunma yetkisine sahip bir kurum veya kurumların varlığıyla güçlendirilecektir.
- (25) İşbu Direktif asgari şartları ortaya koymakta, dolayısıyla Üye Devletlere daha lehte koşullar sunma veya bu koşulları muhafaza etme seçeneği bırakmaktadır. İşbu Direktifin uygulaması, her bir Üye Devlette hâlihazırda var olan durumla ilgili herhangi bir gerilemenin gerekçesi olarak kullanılmamalıdır.
- (26) Üye Devletler işbu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin ihlali halinde, etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar öngörmelidir.
- (27) Üye Devletler, toplu sözleşmelerin kapsamına giren hükümlerle ilgili olarak, ortak talepleri üzerine, işbu Direktifin uygulanmasını işveren ve işçileri temsil eden örgütlere bırakabilir; ancak Üye Devletler işbu Direktif tarafından öngörülen neticeleri her daim güvence altına alabilmeyi sağlayacak gerekli tüm adımları atmalıdır.
- (28) AT Antlaşması'nın 5. maddesinde dile getirilen yetki ikamesi¹⁰ ve orantılılık ilkeleri uyarınca, işbu Direktifin amacına yani tüm Üye Devletlerde ayrımcılığa karşı ortak olarak üst seviyede koruma sağlanması amacına, Üye Devletler tarafından yeterli seviyede ulaşılamayabilir ve dolayısıyla teklif edilen tedbirin boyutu ve etkisi sebebiyle bu amaca Topluluk tarafından daha iyi biçimde erişilebilir. İşbu Direktif bu hedeflere ulaşılması için gerekli olanın ötesine geçmemektedir.

¹⁰ “Yetki ikamesi” kavramı *subsidiarity* kelimesinin karşılığı olarak kullanılmıştır. “Yerindenlik” olarak da kullanılmaktadır. – ç.n.

I. BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Amaç

İşbu Direktifin amacı, ırk veya etnik kökene dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak amacıyla bir çerçeve oluşturmaktır.

Madde 2

Ayrımcılık kavramı

- İşbu Direktifin amaçları bakımından eşit muamele ilkesi, ırk veya etnik kökene dayalı doğrudan veya dolaylı hiçbir ayrımcılık olmayacağı anlamını taşıyacaktır.
1. fıkranın amaçları bakımından:
 - bir kişiye, ırk veya etnik kökene dayalı olarak, karşılaştırılabilir bir durumda, diğer bir kişiye göre daha az tercih edilir şekilde muamele edilmesi, edilmiş olması veya edilebilir olması halinde doğrudan ayrımcılık söz konusudur;
 - görünüşte tarafsız olan bir düzenleme, ölçüt veya uygulama, bir ırk veya etnik kökene mensup kişilere, başka kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir dezavantaj yaratıyorsa ve söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulama meşru bir amaçla haklı kılınmadıkça ve söz konusu amaca ulaşmak için kullanılan araçlar uygun ve gerekli olmadıkça, dolaylı ayrımcılık teşkil eder.
- Bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle ırk veya etnik kökenle bağlantılı olarak istenmeyen bir davranış meydana geldiğinde, taciz 1. fıkra bağlamında ayrımcılık sayılacaktır. Bu bağlamda, taciz kavramı Üye Devletlerin ulusal hukuk ve uygulamaları uyarınca tanımlanabilir.
- İrk veya etnik kökene dayalı olarak kişilere yönelik ayrımcılık yapılması talimatı, 1. fıkranın anlamı dâhilinde ayrımcılık sayılacaktır.

Madde 3

Kapsam

- Topluluk'a bahsedilmiş yetki sınırları dâhilinde, işbu Direktif kamu kurumları da dâhil olmak üzere hem kamu sektöründeki hem de özel sektördeki herkes açısından şu konularda geçerli olacaktır:
 - faaliyet alanına bakılmaksızın ve terfi de dâhil olmak üzere mesleki hiyerarşinin her seviyesinde, seçilme ölçütleri ve işe alım koşulları da dâhil olmak üzere, istihdama, serbest mesleğe ve mesleğe erişim koşulları;

- (b) pratik iş tecrübesi de dâhil olmak üzere, her türlü ve her seviyede mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri seviyede meslek eğitimi ve meslek içi eğitime erişim;
 - (c) işten çıkarma ve ücret de dâhil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları;
 - (d) bir işçi veya işveren örgütüne ya da belirli bir mesleğe mensup olanların üye olduğu herhangi bir örgüte, bu tür örgütler tarafından sağlanan avantajları da içerecek şekilde üye olmak veya böyle bir örgütte faaliyet yürütmek;
 - (e) sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri de dâhil olmak üzere sosyal koruma;
 - (f) sosyal avantajlar;
 - (g) eğitim;
 - (h) barınma da dâhil olmak üzere halka sunulan mal ve hizmetlere erişim ve bunların arzı.
2. İşbu Direktif vatandaşlığa dayalı muamele farklılığını kapsamamaktadır ve üçüncü ülke vatandaşlarının veya vatansız kişilerin Üye Devletlerin topraklarına girmeleri ve orada ikamet etmeleri ve bahsi geçen üçüncü ülke vatandaşlarının veya vatansız kişilerin hukuki statüsünden kaynaklanan herhangi bir muamele ile ilgili düzenleme ve koşullara halel getirmemektedir.

Madde 4

Gerçek ve belirleyici mesleki şartlar

Üye Devletler, ırk veya etnik kökenle ilgili bir özelliğe dayalı bir muamele farklılığının, söz konusu olan belirli mesleki faaliyetlerin veya bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği sebebiyle, güdülen amacın meşru olması ve aranan şartın orantılı olması kaydıyla, böyle bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki şart oluşturduğu hallerde, 2. maddenin 1. ve 2. fıkralarına bakılmaksızın, ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngörebilir.

Madde 5

Olumlu eylem

Eşit muamele ilkesi, uygulamada tam eşitlik sağlanması maksadıyla, herhangi bir Üye Devletin ırk veya etnik kökenle bağlantılı dezavantajları önlemek veya gidermek için aldığı özel tedbirleri muhafaza etmesini veya böyle tedbirler almasını engellemeyecektir.

Madde 6

Asgari şartlar

1. Üye Devletler eşit muamele ilkesinin korunması için işbu Direktifte yazılı hükümlerden daha lehte düzenlemeleri uygulamaya koyabilir veya muhafaza edebilir.
2. İşbu Direktifin uygulanması, hiçbir hal ve şartta, işbu Direktif tarafından kap-

sanılan alanlarda Üye Devletler tarafından hâlihazırda tanınan ayrımcılığa karşı koruma seviyesinde bir azalmaya gidilmesi için zemin oluşturmayacaktır.

II. BÖLÜM GİDERİM VE YÜKÜMLÜLÜKLERİN YERİNE GETİRİLMESİ

Madde 7

Hakların savunulması

1. Üye Devletler işbu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için, eşit muamele ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğradığını düşünen herkesin, gerekli görülen hallerde uzlaştırma usulleri de dâhil olmak üzere, vuku bulduğu iddia edilen ayrımcılığı içeren ilişki sona erdikten sonra dahi, adli ve/veya idari usullere erişebilmesini sağlayacaktır.
2. Üye Devletler, ulusal hukukta ortaya konan ölçütler uyarınca işbu Direktifteki hükümlere uyulmasını sağlamakta meşru bir menfaati bulunan derneklerin, örgütlerin veya diğer tüzel kişilerin, şikâyet sahibi adına veya ona destek olarak, şikâyet sahibinin onayıyla, işbu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için öngörülen her türlü adli ve/veya idari usule katılabilmesini sağlayacaktır.
3. 1. ve 2. fıkralar eşit muamele ilkesine ilişkin başvuru süreleri ile ilgili ulusal kurallara halel getirmemektedir.

Madde 8

İspat yükü

1. Üye Devletler, ulusal yargı sistemleri uyarınca, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğradığını düşünen kişiler bir mahkeme veya başka bir yetkili makam huzurunda, doğrudan veya dolaylı bir ayrımcılık bulunduğu varsayımı yaratabilecek olguları ortaya koyduğunda, eşit muamele ilkesine yönelik bir ihlal bulunmadığını ispatlama yükümlülüğünün karşı tarafa ait olmasını sağlayacak tedbirleri alacaktır.
2. 1. fıkra Üye Devletlerin başvurucular açısından daha elverişli ispat kuralları getirmesini engellemeyecektir.
3. 1. fıkra ceza yargılamasında uygulanmayacaktır.
4. 1., 2. ve 3. fıkralar 7. maddenin 2. fıkrası uyarınca yapılan işlemlere de uygulanacaktır.
5. Üye Devletlerin, davanın olgularını araştırma yükümlülüğünün mahkemeye veya yetkili kuruma ait olduğu durumlarda 1. fıkrayı uygulaması gerekmektedir.

Madde 9

Mağdurlaştırma

Üye Devletler, eşit muamele ilkesine uyumu sağlamak amacıyla yapılan bir şikâ-yete veya başlatılan bir işleme tepki niteliğindeki herhangi bir olumsuz davranış-tan veya olumsuz sonuçtan kişileri korumak için gereken tedbirleri ulusal hukuk sistemlerine dâhil edecektir.

Madde 10

Bilginin yaygınlaştırılması

Üye Devletler işbu Direktif uyarınca kabul edilen hükümlerin, hâlihazırda yürür-lükte olan ilgili düzenlemelerle birlikte, ülkelerinin tamamında tüm uygun araç-larla ilgili kişilerin dikkatine sunulması için gayret gösterecektir.

Madde 11

Sosyal diyalog

1. Üye Devletler, ulusal gelenek ve uygulamalarına uygun olarak, eşit muamele-nin geliştirilmesi amacıyla üretimin iki tarafı¹¹ arasındaki sosyal diyaloğun artırılması için işyeri uygulamalarının izlenmesi, toplu iş sözleşmeleri, etik ku-rallar, tecrübe ve iyi uygulamaların araştırılması veya bu bilginin alışverişi yolları da dâhil olmak üzere uygun tedbirleri alacaktır.
2. Üye Devletler ulusal gelenek ve uygulamalarla bağdaşan hallerde, üretimin iki tarafını özerkliklerine halel gelmeksizin, 3. maddede bahsi geçen ve toplu gö-rüşme kapsamına giren alanlarda ayrımcılık yasağı kuralları getiren sözleşme-ler akdetmeye teşvik edecektir. Bu sözleşmeler işbu Direktifte ve ilgili ulusal uygulama tedbirlerinde yer alan asgari şartlarla uyumlu olacaktır.

Madde 12

Sivil toplum kuruluşlarıyla diyalog

Üye Devletler, ulusal hukuk ve uygulamaları uyarınca, eşit muamele ilkesini gelişt-irmek amacıyla ırk ve etnik köken temelinde ayrımcılıkla mücadeleye katkıda bulunmakta meşru bir menfaati bulunan, uygun sivil toplum kuruluşlarıyla diya-loğu teşvik edecektir.

III. BÖLÜM

EŞİT MUAMELENİN GELİŞTİRİLMESİNE YÖNELİK KURUMLAR

Madde 13

1. Üye Devletler ırk veya etnik köken temelinde ayrımcılık yapılmaksızın herke-se eşit muameleyi teşvik eden bir kurumu veya kurumları görevli kılacaktır.

¹¹ “Üretimin iki tarafı” ile kastedilen işçi ve işverendir – ç.n.

Bu kurumlar ulusal seviyede insan haklarının savunulması veya bireylerin haklarının güvence altına alınmasıyla görevli kuruluşların bir parçasını oluşturabilir.

2. Üye Devletler bu kurumların yetkileri arasında şunların bulunmasını sağlayacaktır:
 - mağdurların ve 7. maddenin 2. fıkrasında bahsi geçen derneklerin, örgütlerin veya diğer tüzel kişilerin haklarına halel gelmeksizin, ayrımcılık mağdurlarına ayrımcılıkla ilgili şikâyetlerinin takibi konusunda bağımsız yardım sunmak,
 - ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yürütmek,
 - ayrımcılıkla ilgili herhangi bir mesele hakkında bağımsız raporlar yayımlamak ve tavsiyelerde bulunmak.

IV. BÖLÜM SON HÜKÜMLER

Madde 14

Uyum

Üye Devletler şu hususları sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır:

- (a) eşit muamele ilkesine aykırı her türlü kanun, yönetmelik ve idari kuralların ilgası;
- (b) bireysel veya toplu sözleşme veya anlaşmalarda, işyerlerinin iç kurallarında, kâr amacı güden veya gütmeyen kuruluşlarda uygulanan kurallarda ve serbest meslek ve işçi ve işveren örgütlerinde uygulanan kurallarda yer alan eşit muamele ilkesine aykırı her türlü düzenlemenin geçersiz ilan edilmesi veya edilebilmesi yahut değiştirilmesi.

Madde 15

Yaptırımlar

Üye Devletler işbu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlerin ihlali açısından geçerli yaptırımlara ilişkin kurallar getirecek ve bu kuralların uygulanmasını sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alacaktır. Mağdura tazminat ödenmesini de içerebilecek bu yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye Devletler bu düzenlemeleri en geç 19 Temmuz 2003 tarihi itibarıyla Komisyon'a bildirecek ve bunlar üzerinde etki doğuran her türlü müteakip değişikliği de gecikmeksizin bildirecektir.

Madde 16

Uygulama

Üye Devletler, işbu Direktife uyum sağlamak için gerekli kanun, yönetmelik ve idari kuralları 19 Temmuz 2003 tarihi itibarıyla kabul edecektir veya işbu Direktifin toplu sözleşmeler kapsamına giren hükümleriyle ilgili olarak, ortak talepleri

üzerine, işveren ve işçileri temsil eden örgütleri yetkilendirebilir. Bu gibi durumlarda Üye Devletler, 19 Temmuz 2003 tarihi itibarıyla, işveren ve işçileri temsil eden örgütlerin gerekli tedbirleri anlaşma yoluyla almasını sağlayacaktır; bu bağlamda Üye Devletlerin, herhangi bir zamanda, işbu Direktif tarafından öngörülen neticelerin ortaya çıkmasını güvence altına alabilecek bir konumda olmak için gerekli her türlü tedbiri alması gerekmektedir. Üye Devletler bu hususta Komisyon'u derhal bilgilendirecektir.

Üye Devletler tarafından kabul edilen bu tedbirlerde, işbu Direktife atıf yapılacak veya bu tedbirler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilecektir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı Üye Devletler tarafından belirlenecektir.

Madde 17

Rapor

1. Üye Devletler, Komisyon'un Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e işbu Direktifin uygulanması ile ilgili bir rapor hazırlayabilmesi için, 19 Temmuz 2005 tarihine kadar ve daha sonra her beş yılda bir gerekli tüm bilgileri sunacaktır.
2. Komisyon'un raporu, uygun hallerde, Avrupa Irkçılık ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi'nin¹² görüşlerini ve yanı sıra sosyal ortakların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının bakış açılarını dikkate alacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine uygun olarak, bu rapor, başka unsurların yanı sıra, alınan tedbirlerin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkisine yönelik bir değerlendirme de sunacaktır. Elde edilen bilgiler ışığında, bu rapor gerekirse, işbu Direktifin gözden geçirilmesi ve güncellenmesi yönünde teklifler de içerecektir.

Madde 18

Yürürlüğe giriş

İşbu Direktif Avrupa Topluluğu Resmi Gazetesi'nde yayımlandığı gün yürürlüğe girecektir.

Madde 19

Muhataplar

İşbu Direktifin muhatabı Üye Devletlerdir.

Lüksemburg'da 29 Temmuz 2000 tarihinde düzenlenmiştir.

Konsey adına
M. ARCANJO
Başkan

¹² Bu kurum, Avrupa Birliği Konseyi'nin 168/2007 sayılı kararı ile 2007 yılında Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı'na dönüşmüştür – ç.n.

EK III. İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi¹

Avrupa Birliği Konseyi,
Avrupa Topluluğu'nu kuran Antlaşma'yı ve bu Antlaşma'nın özellikle 13. maddesini göz önünde tutarak,
Komisyon'un teklifini² göz önünde tutarak,
Avrupa Parlamentosu'nun Görüşünü³ göz önünde tutarak,
[Avrupa] Ekonomik ve Sosyal Komite'nin Görüşünü⁴ göz önünde tutarak,
Bölgeler Komitesi'nin Görüşünü⁵ göz önünde tutarak,
Şu hususlara göre işbu Direktifi kabul etmiştir:

- (1) Avrupa Birliği, Avrupa Birliği Antlaşması'nın 6. maddesi uyarınca, tüm Üye Devletlerin ortak ilkeleri olan özgürlük, demokrasi, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı ve hukukun üstünlüğü ilkesi üzerine inşa edilmiştir ve İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi⁶ tarafından güvence altına alınan ve Topluluk Hukukunun genel ilkeleri olarak Üye Devletlerin ortak anayasal geleneklerinden kaynaklanan temel haklara saygı göstermektedir.
- (2) Kadınlar ile erkekler arasında eşit muamele ilkesi; istihdama erişim, mesleki eğitim ve yükselme ile çalışma şartlarında kadınlar ve erkekler eşit muamele ilkesinin uygulanmasına dair 9 Şubat 1976 tarihli 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi başta olmak üzere, Topluluk hukukunun önemli bir bölümü tarafından tesis edilmiştir⁷.
- (3) Topluluk, eşit muamele ilkesini uygularken, AT Antlaşması'nın 3. maddesinin 2. fıkrası uyarınca eşitsizlikleri ortadan kaldırmayı ve erkekler ile kadınlar arasındaki eşitliği geliştirmeyi amaçlamalıdır, zira kadınlar sıklıkla çoklu ayrımcılık mağduru olmaktadır.
- (4) Herkesin kanun önünde eşitlik ve ayrımcılığa karşı korunma hakkı, tüm Üye Devletlerin imzacı olduğu İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Birleşmiş

1 Bu metnin İngilizceden Türkçeye çevirisi Defne Orhun, Burcu Yeşiladalı ve İdil İşil Gül tarafından yapılmıştır. Resmi çeviri değildir. Direktif metninin İngilizcesi için bkz. <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009).

2 OJ C 177 E, 27.6.2000, s. 42.

3 Görüş 12 Ekim 2000'de açıklanmıştır (Resmi Gazete'de henüz yayımlanmamıştır).

4 OJ C 204, 18.7.2000, s. 82.

5 OJ C 226, 8.8.2000, s. 1.

6 Bahsi geçen Sözleşme, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'dir – ç.n.

7 OJ L 39, 14.2.1976, s. 40.

Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, Birleşmiş Milletler'in Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşmeleri tarafından ve İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Avrupa Sözleşmesi tarafından tanınan evrensel bir hak teşkil etmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 111 No'lu Sözleşmesi istihdam ve meslek alanında ayrımcılığı yasaklamaktadır.

- (5) Bu temel hak ve özgürlüklere saygı gösterilmesi önem taşımaktadır. İşbu Direktif kişilerin kendi menfaatini savunmak için başkalarıyla birlikte sendika kurma ve sendikaya katılma hakkı da dâhil olmak üzere örgütlenme özgürlüğüne halel getirmemektedir.
- (6) İşçilerin Temel Sosyal Haklarına İlişkin Topluluk Şartı, yaşlı ve engelli insanların toplumsal ve ekonomik entegrasyonu için uygun tedbirlerin alınması ihtiyacı da dâhil olmak üzere her türlü ayrımcılık biçimiyle mücadelenin önemini tanımlamaktadır.
- (7) AT Antlaşması'nın amaçları arasında Üye Devletlerin istihdam politikaları arasında koordinasyonun geliştirilmesi de yer almaktadır. Bu amaca ulaşmak için, kalifiye, eğitilmiş ve uyumlu işgücü geliştirmek üzere koordineli bir Avrupa istihdam stratejisi geliştirmenin aracı olarak, AT Antlaşması'na istihdamla ilgili yeni bir bölüm eklenmiştir.
- (8) Avrupa Birliği Konseyi tarafından 10 ve 11 Aralık 1999'da Helsinki'de kabul edilen 2000 Yılı İstihdam Kılavuz İlkeleri, engelli insanlar gibi gruplara karşı ayrımcılıkla mücadele hedefi taşıyan tutarlı bir dizi politika oluşturularak, toplumsal entegrasyon bakımından elverişli bir işgücü piyasası koşullarının geliştirilmesi ihtiyacını vurgulamaktadır. Kılavuz İlkeler ayrıca, yaşlı çalışanların işgücüne katılımını artırmak amacıyla desteklenmesine özel önem atfetme ihtiyacını da vurgulamaktadır.
- (9) İstihdam ve meslek, herkese eşit fırsat güvencesi sağlanmasında önemli unsurlardır ve vatandaşların ekonomik, kültürel ve toplumsal yaşama tam katılımına ve potansiyellerini hayata geçirmelerine kuvvetli bir biçimde katkıda bulunmaktadır.
- (10) Konsey, 29 Haziran 2000 tarihinde ırk veya etnik kökenine bakılmaksızın kişilere eşit muamele edilmesi ilkesinin uygulanmasına dair 2000/43/EC sayılı Direktifi⁸ kabul etmiştir. Söz konusu Direktif istihdam ve meslek alanında bu tür ayrımcılığa karşı hâlihazırda koruma sağlamaktadır.
- (11) Din veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılık, yüksek bir istihdam ve sosyal koruma seviyesine ulaşma, yaşam standardının ve kalitesinin yükseltilmesi, ekonomik ve sosyal uyum ve dayanışma ve insanların serbest dolaşımı başta olmak üzere, AT Antlaşması hedeflerinin gerçekleşmesini zorlaştırabilir.

⁸ OJ L 180, 19.7.2000, s. 22.

- (12) Bu amaçla, işbu Direktifin kapsadığı alanlara ilişkin olarak dine veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı her türlü doğrudan veya dolaylı ayrımcılık Topluluk dâhilinde yasaklanmalıdır. Bu ayrımcılık yasağı üçüncü ülke vatandaşları açısından da geçerli olmalıdır. Ancak, bu ayrımcılık yasağı vatandaşlığa dayalı muamele farklılıklarını kapsamamaktadır ve üçüncü ülke vatandaşlarının giriş ve ikametini⁹ ve istihdama ve mesleğe erişimlerini düzenleyen hükümlere hâlel getirmemektedir.
- (13) İşbu Direktif, sağladığı menfaatler AT Antlaşması'nın 141. maddesinin uygulanması bakımından bu terime yüklenen anlam dâhilinde gelir olarak sayılmayan sosyal güvenlik ve sosyal koruma programları açısından veya Devlet tarafından istihdama erişim sağlama ya da istihdamı sürdürme amacıyla yapılan herhangi bir tür ödeme açısından geçerli değildir.
- (14) İşbu Direktif, emeklilik yaşlarını saptayan ulusal düzenlemelere hâlel getirmeyecektir.
- (15) Doğrudan veya dolaylı ayrımcılık bulunduğu çıkarımına yol açabilecek olguların takdiri, ulusal hukuk kuralları veya uygulamaları uyarınca ulusal yargı organlarına ve diğer yetkili kurumlara ait bir husustur. Bahsi geçen kurallar bilhassa dolaylı ayrımcılığın, istatistikî bulgular da dâhil olmak üzere, herhangi bir araçla ispatlanmasını öngörebilir.
- (16) İşyerinde engellilerin ihtiyaçlarını karşılamak üzere tedbirler alınması, engelliliğe dayalı ayrımcılıkla mücadelede önemli bir rol oynamaktadır.
- (17) İşbu Direktif, engelli kişilere makul uyumlaştırma sağlama yükümlülüğüne hâlel gelmeksizin, ilgili görevin temel işlevlerini yerine getirmek yahut ilgili eğitimden geçmek için yetkin, muktedir veya mevcut olmayan bir kişinin işe alınmasını, terfi ettirilmesini veya istihdam edilmeye devam edilmesini ya da eğitim almasını gerektirmemektedir.
- (18) İşbu Direktif özellikle, silahlı kuvvetlerin ve polis, hapisane veya acil durum hizmetlerinin, bu hizmetlerin işletme kapasitesinin korunmasına yönelik meşru amaca ilişkin olarak gerçekleştirilmesi istenebilecek çeşitli işlevleri yerine getirmek için gerekli olan yeterliliğe sahip olmayan kişilerin işe alınmasını veya istihdam edilmeye devam edilmesini gerektirmemektedir.
- (19) Üye Devletler ayrıca, silahlı kuvvetlerinin mücadele etkinliğini güvence altına almayı sürdürmek amacıyla, işbu Direktifin engellilik ve yaş ile ilgili hükümlerini silahlı kuvvetlerinin tümü veya bir kısmı açısından uygulamamayı tercih edebilir. Bu tercihte bulunan Üye Devletler söz konusu istisnanın kapsamını tanımlamalıdır.
- (20) İşyerini engellilik durumuna uyarlamak üzere, örneğin bina ve ekipmanların, çalışma saati düzenlerinin, görev dağılımının uyumlaştırılması veya eği-

⁹ Burada kast edilen Birlik üyesi devletlerin ülkelerine giriş ve bu ülkelerde ikamet – ç.n.

tim ya da entegrasyona yönelik kaynakların sağlanması gibi etkili ve pratik nitelikte uygun tedbirler alınmalıdır.

- (21) Söz konusu tedbirlerin orantısız bir külfete yol açıp açmadığını tespit etmek için, özellikle yapılan mali giderler ve diğer masraflar, kuruluşun veya işyerinin ölçeği ve mali kaynakları veya kamu kaynakları ya da başka herhangi bir destek alma olasılığı dikkate alınmalıdır.
- (22) İşbu Direktif, medeni hal ve buna bağlı menfaatlere ilişkin ulusal kanunlara hanel getirmez.
- (23) Din veya inanç, engellilik, yaş veya cinsel yönelimle ilgili bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki şart oluşturduğu hallerde, güdülen amaç meşru olduğunda ve aranan şart orantılı nitelik taşıdığına, bir muamele farklılığı çok sınırlı koşullar altında haklı görülebilir. Bu tür şartlar Üye Devletler tarafından Komisyon'a sunulan bilgilere dâhil edilmelidir.
- (24) Avrupa Birliği, Amsterdam Antlaşması Nihai Senedine ekli, kiliselerin ve herhangi bir dine dayanmayan kuruluşların statüsüne ilişkin 11 sayılı Bildirisi'nde, kilise ve dini derneklerin veya toplulukların Üye Devletlerin ulusal hukukları kapsamındaki statüsüne saygı gösterdiğini ve buna hanel getirmediğini ve felsefi veya herhangi bir dine dayanmayan kuruluşların statüsüne de eşit seviyede saygı gösterdiğini açıkça kabul etmiş bulunmaktadır. Bu görüş hatırd tutularak, Üye Devletler bir mesleki faaliyetin yürütülmesi için gerekli olabilecek gerçek, meşru ve haklı mesleki şartlara ilişkin var olan özel düzenlemeleri muhafaza edebilir veya bu tür düzenlemeler kabul edebilir.
- (25) Yaş ayrımcılığı yasağı, İstihdam Kılavuz İlkeleri'nde dile getirilen amaçlara ulaşılması ve işgücü çeşitliliğinin teşvik edilmesi yönündeki esaslı bir unsurdur. Ancak, yaşla bağlantılı muamele farklılıkları belirli koşullar altında haklı görülebilir ve dolayısıyla Üye Devletlerdeki duruma uygun olarak özel hükümler gerektirebilir. Bu nedenle, özellikle meşru bir istihdam politikası, işgücü piyasası ve mesleki eğitim hedefleriyle haklılaşan muamele farklılıkları ile yasaklanması gereken ayrımcılık arasında ayırım yapılması önemlidir.
- (26) Ayrımcılık yasağı belirli bir dine veya inanca mensup, belirli bir engelliliği olan, belirli bir yaştaki veya belirli bir cinsel yönelimi olan bir kişi grubu tarafından yaşanan dezavantajları önlemek veya bunlara karşı tazmin yolları sunmak amacı taşıyan tedbirlerin muhafaza edilmesine veya kabul edilmesine hanel getirmemelidir. Söz konusu tedbirler, temel amacı belirli bir dine veya inanca mensup, belirli bir engelliliği olan, belirli bir yaştaki veya belirli bir cinsel yönelimi olan kişilerin özel ihtiyaçlarının karşılanması olan örgütlere izin verebilir.
- (27) Konsey, Avrupa Topluluğu'nda engelli kişilerin istihdamına dair 24 Temmuz 1986 tarihli ve 86/379/EEC sayılı Tavsiyesi'nde,¹⁰ engelli kişilerin istih-

¹⁰ OJ L 225, 12.8.1986, s. 43.

damının artırılmasına ve eğitimlerinin geliştirilmesine yönelik olumlu eylem örneklerini ortaya koyan bir kılavuz çerçevesi tesis etmiştir ve engelli kişilere yönelik eşit istihdam fırsatlarına dair 17 Haziran 1999 tarihli İlke Kararı'nda¹¹ engelli kişilerin, başka unsurların yanı sıra, işe alınması, istihdamda tutulması, eğitimi ve ömür boyu öğrenimine özel ihtimam gösterilmesinin önemini teyit etmiştir.

- (28) İşbu Direktif asgari şartları ortaya koymakta, dolayısıyla Üye Devletlere daha lehte koşullar sunma veya bu koşulları muhafaza etme seçeneği bırakmaktadır. İşbu Direktifin uygulanması, her bir Üye Devlette hâlihazırda var olan durumla ilgili herhangi bir gerilemenin gerekçesi olarak kullanılmamalıdır.
- (29) Dine veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılığa maruz kalmış kişiler, yeterli hukuki koruma yollarına sahip olmalıdır. Daha etkili bir seviyede koruma sunmak için, dernekler veya tüzel kişiler Üye Devletlerin belirlediği şekilde, ya mağdur adına ya da ona destek olarak, mahkemeler huzurundaki temsil ve savunmaya ilişkin ulusal usul kurallarına hâle gelmeksizin, yargılama sürecine katılma yetkisine sahip olmalıdır.
- (30) Eşitlik ilkesinin etkili biçimde uygulanması için mağdurlaştırılmaya karşı yeterli yargısal koruma gerekmektedir.
- (31) Ayrımcılığın varlığı ihtimalinin güçlü olduğu vakalar bakımından¹², ispat yüküne ilişkin kurallar bu durumu gözetir şekilde uyarlanmalıdır, zira eşit muamele ilkesinin etkili biçimde uygulanması için ayrımcılığın varlığının güçlü olduğunu ortaya koyan deliller sunulduğunda ispat yükü karşı tarafa geçmelidir. Ancak, başvurunun belirli bir dine veya inanca mensup olduğunu, belirli bir engelliliği olduğunu, belirli bir yaşta olduğunu veya belirli bir cinsel yönelimi olduğunu kanıtlama ödevi karşı tarafa düşmemektedir.
- (32) Vakaya ilişkin olguları araştırmanın mahkeme veya başka bir yetkili kurumun görevi olduğu hallerde, Üye Devletlerin yargılama usullerinde ispat yükü kurallarını uygulamasına gerek bulunmamaktadır. Burada bahsi geçen usuller, başvurunun olguları ispatlamasına gerek bulunmayan, araştırma görevinin mahkemeye veya yetkili kuruma ait olduğu usullerdir.
- (33) Üye Devletler, işyerinde farklı ayrımcılık biçimlerinin ele alınması ve bunlarla mücadele edilmesi için sosyal ortaklar arasında ve ulusal uygulama çerçevesinde sivil toplum kuruluşları ile diyalogu artırmalıdır.
- (34) Kuzey İrlanda'daki temel topluluklar arasında barışın ve uzlaşmanın teşvik edilmesine yönelik ihtiyaç, işbu Direktife belirli hükümlerin eklenmesini gerekli kılmaktadır.
- (35) Üye Devletler işbu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin ihlali halinde, etkili, orantılı ve caydırıcı yaptırımlar öngörmelidir.

¹¹ OJ C 186, 2.7.1999, s. 3.

¹² *Prima facie case of discrimination* ifadesinin karşılığı olarak kullanılmıştır – ç.n.

- (36) Üye Devletler, toplu sözleşmelerle ilgili hükümlerle ilgili olarak, ortak talepleri üzerine, işbu Direktifin uygulanmasını sosyal ortaklara bırakabilir; ancak Üye Devletler işbu Direktif tarafından gerekli görülen neticeleri her daim güvence altına alabilmeyi sağlayacak gerekli tüm adımları atmalıdır.
- (37) AT Antlaşması'nın 5. maddesinde dile getirilen yetki ikamesi¹³ ilkesi uyarınca, işbu Direktifin amacına yani Topluluk içerisinde istihdam ve meslekte eşitliğe ilişkin eşit şartlar oluşturulması amacıyla, Üye Devletler tarafından yeterli seviyede ulaşılamayabilir ve dolayısıyla alınan tedbirin boyutu ve etkisi sebebiyle bu amaca Topluluk seviyesinde daha iyi biçimde erişilebilir. Bahsi geçen maddede dile getirilen orantılılık ilkesine uygun olarak, işbu Direktif söz konusu hedefe ulaşılması için gerekli olanın ötesine geçmemektedir.

I. BÖLÜM GENEL HÜKÜMLER

Madde 1

Amaç

İşbu Direktifin amacı, istihdam ve meslek açısından din veya inanca, engelliliğe, yaşa veya cinsel yönelime dayalı ayrımcılıkla mücadele etmek için Üye Devletlerde eşit muamele ilkesini yürürlüğe koymak maksadıyla genel bir çerçeve oluşturmaktır.

Madde 2

Ayrımcılık kavramı

1. İşbu Direktifin amaçları bakımından 'eşit muamele ilkesi', 1. maddede bahsi geçen temellerden herhangi birine dayalı doğrudan veya dolaylı hiçbir ayrımcılık olmayacağı anlamını taşıyacaktır.
2. 1. fıkranın amaçları bakımından:
 - (a) bir kişiye, 1. maddede bahsi geçen temellerden birine dayalı olarak, karşılaştırılabilir bir durumda, diğer bir kişiye göre daha az tercih edilir şekilde muamele edilmesi, edilmiş olması veya edilebilir olması halinde doğrudan ayrımcılık söz konusudur;
 - (b) görünüşte tarafsız olan bir düzenleme, ölçüt veya uygulama, belirli bir dine veya inanca mensup, belirli bir engelliliği olan, belirli bir yaştaki veya belirli bir cinsel yönelimi olan kişilere, başka kişilerle karşılaştırıldığında belirli bir dezavantaj yaratıyorsa, aşağıdaki durumlar geçerli olmadıkça dolaylı ayrımcılık teşkil eder:
 - (i) söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulamanın meşru bir amaçla haklı kılınmış olması ve söz konusu amaca ulaşmak için kullanılan araçların uygun ve gerekli olması durumu veya

13 "Yetki ikamesi" kavramı *subsidiarity* kelimesinin karşılığı olarak kullanılmıştır. "Yerindenlik" olarak da kullanılmaktadır. – ç.n.

- (ii) belirli bir engelliliği olan kişiler açısından, işveren veya işbu Direktifin uygulamasına giren herhangi bir kişi veya kuruluşun, ulusal mevzuat kapsamında, söz konusu düzenleme, ölçüt veya uygulama tarafından getirilen dezavantajları ortadan kaldırmak için 5. maddede yer alan ilkelere aynı doğrultuda olan uygun tedbirleri almakla yükümlü olması durumu.
3. Bir kişinin onurunu zedelemek ve gözdağı veren, düşmanca, aşağılayıcı, küçük düşürücü ya da saldırgan bir ortam yaratmak amacı veya etkisiyle, 1. maddede bahsi geçen temellerden biriyle bağlantılı olarak istenmeyen bir davranış meydana geldiğinde, taciz 1. fıkra bağlamında ayrımcılık sayılacaktır. Bu bağlamda, taciz kavramı Üye Devletlerin ulusal hukuk ve uygulamaları uyarınca tanımlanabilir.
 4. 1. maddede bahsi geçen temellerden birine dayalı olarak kişilere yönelik ayrımcılık yapılması talimatı, 1. fıkranın anlamı dâhilinde ayrımcılık sayılacaktır.
 5. İşbu Direktif, ulusal hukukun koyduğu ve demokratik bir toplumda, kamu güvenliği, kamu düzeninin muhafaza edilmesi ve ceza gerektiren suçların önlenmesi, sağlığın ve başkalarının hak ve özgürlüklerinin korunması için gerekli olan tedbirlere hâlel getirmeyecektir.

Madde 3

Kapsam

1. Topluluk'a bahsedilmiş yetki sınırları dâhilinde, işbu Direktif kamu kurumları da dâhil olmak üzere hem kamu sektöründeki hem de özel sektördeki herkes açısından şu konularda geçerli olacaktır:
 - (a) faaliyet alanına bakılmaksızın ve terfi de dâhil olmak üzere mesleki hiyerarşinin her seviyesinde, seçilme ölçütleri ve işe alım koşulları da dâhil olmak üzere, istihdamda, serbest mesleğe ve mesleğe erişim koşulları;
 - (b) pratik iş tecrübesi de dâhil olmak üzere, her türlü ve her seviyede mesleki rehberlik, mesleki eğitim, ileri seviyede meslek eğitimi ve meslek içi eğitime erişim;
 - (c) işten çıkarma ve ücret de dâhil olmak üzere istihdam ve çalışma koşulları;
 - (d) bir işçi veya işveren örgütüne ya da belirli bir mesleğe mensup olanların üye olduğu herhangi bir örgüte, bu tür örgütler tarafından sağlanan avantajları da içerecek şekilde üye olmak veya böyle bir örgütte faaliyet yürütmek.
2. İşbu Direktif, vatandaşlığa dayalı muamele farklılığını kapsamamaktadır ve üçüncü ülke vatandaşlarının veya vatansız kişilerin Üye Devletlerin topraklarına girmeleri ve orada ikamet etmeleri ve bahsi geçen üçüncü ülke vatandaşlarının veya vatansız kişilerin hukuki statüsünden kaynaklanan herhangi bir muamele ile ilgili düzenleme ve koşullara hâlel getirmemektedir.

3. İşbu Direktif, devlet programları dâhilinde yapılan herhangi bir ödeme veya devletlerin sunduğu sosyal güvenlik veya sosyal koruma programları da dâhil olmak üzere benzeri ödemeler açısından geçerli değildir.
4. Üye Devletler, işbu Direktifin engellilik veya yaşa dayalı ayrımcılıkla ilgili olduğu kadarıyla, silahlı kuvvetler açısından geçerli olmayacağını öngörebilir.

Madde 4

Mesleki şartlar

1. Üye Devletler, 1. maddede bahsi geçen temellerden biriyle ilgili bir özelliğe dayalı bir muamele farklılığının, söz konusu olan belirli mesleki faaliyetlerin veya bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği sebebiyle, güdülen amaçın meşru olması ve aranan şartın orantılı olması kaydıyla böyle bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki şart oluşturduğu hallerde, 2. maddenin 1. ve 2. fıkralarına bakılmaksızın, ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngörebilir.

2. Üye Devletler, kiliseler ve değerler sistemi dine veya inanca dayanan diğer kamu kurumları veya özel kuruluşlar bünyesindeki mesleki faaliyetler açısından, kişinin dinine veya inancına dayalı bir muamele farklılığının, bu faaliyetlerin veya bu faaliyetlerin gerçekleştirildiği bağlamın niteliği sebebiyle kişinin dininin veya inancının söz konusu kuruluşun değerler sistemi bakımından gerçek, meşru ve haklı bir mesleki şart oluşturduğu hallerde ayrımcılık teşkil etmeyeceğini öngören, işbu Direktifin kabul edildiği tarihte yürürlükte olan ulusal mevzuatlarını muhafaza edebilir veya işbu Direktifin kabul edildiği tarihte mevcut olan ulusal uygulamaları da içine alacak şekilde gelecekte bu yönde bir mevzuat çıkartılmasını sağlayabilirler. Bu muamele farklılığı Üye Devletlerin anayasal hüküm ve ilkeleri ve yanı sıra Topluluk hukukunun genel ilkeleri dikkate alınarak uygulanacaktır ve başka bir sebebe dayalı ayrımcılığı haklı kılmamalıdır.

Diğer açılardan uyumlu olmak kaydıyla, işbu Direktif kiliselerin ve değerler sistemi dine veya inanca dayalı olan diğer kamu kurumlarının veya özel kuruluşların, ulusal anayasalara ve yasalara uygun biçimde, bu kuruluşların kendileri için çalışan kişilerin iyi niyetle ve kuruluşun değerler sistemine sadakat içerisinde hareket etmelerini şart koşma hakkına hanel getirmeyecektir.

Madde 5

Engelli kişilere makul uyumlaştırma

Engelli kişilerle ilgili olarak eşit muamele ilkesine uyumun güvence altına alınması amacıyla, makul uyumlaştırma sağlanacaktır. Bu, işverenlerin belirli bir vaka da ihtiyaç duyulduğunda, engelli bir kişinin istihdama erişimini, katılımını veya işte ilerlemesini ya da eğitimden geçmesini sağlamak için, işverene orantısız bir yük getirmedeği müddetçe, uygun tedbirler alması anlamına gelmektedir. Bu yük, ilgili Üye Devletin engellilik politikası çerçevesinde var olan tedbirler tarafından yeterince telafi edildiğinde orantısız sayılmayacaktır.

*Madde 6***Yaşa dayalı muamele farklılıklarının haklılığı**

1. Üye Devletler, 2. maddenin 2. fıkrasına bakılmaksızın, ulusal hukuk bağlamında, meşru bir istihdam politikası, işgücü piyasası ve meslek içi eğitim hedefleri dâhil olmak üzere meşru bir amaçla nesnel ve makul olarak haklı kılınırsa ve bu amaca ulaşma araçları uygun ve gerekli ise, yaşa dayalı muamele farklılıklarının ayrımcılık oluşturmayacağını öngörebilir.
Bu tür muamele farklılıkları arasında, diğerlerinin yanı sıra, şunlar bulunabilir:
 - (a) gençler, yaşlı çalışanlar ve bakım sorumluluğu taşıyan kişilerin mesleki entegrasyonunu artırmak veya korunmalarını güvence altına almak amacıyla, işten çıkarma ve ücret koşulları da dâhil olmak üzere, istihdama erişim ve mesleki eğitim, istihdam ve meslek için özel koşulların oluşturulması;
 - (b) istihdam veya istihdamla bağlantılı çeşitli avantajlara erişim bakımından yaş, profesyonel tecrübe veya hizmette kıdem ile ilgili asgari şartların belirlenmesi;
 - (c) söz konusu göreve ilişkin eğitim şartlarına veya emeklilikten önce makul bir süre istihdam edilme gerekliliğine bağlı olarak işe alım için azami bir yaş belirlenmesi.
2. Üye Devletler, 2. maddenin 2. fıkrasına bakılmaksızın, emeklilik veya maluliyet tazminatı almak için kabul edilmek veya buna hak kazanmak için mesleki sosyal güvenlik programları bakımından yaş sınırları belirlenmesinin, bu programlar kapsamında, çalışanlar veya çalışan grup ya da kategorileri bakımından farklı yaşlar belirlenmesi de dâhil olmak üzere ve bu tür programlar bağlamında sigorta hesaplamalarında yaş ölçütlerinin kullanılmasının, cinsiyete dayalı ayrımcılıkla sonuçlanmaması kaydıyla, yaşa dayalı ayrımcılık oluşturmayacağını öngörebilir.

*Madde 7***Olumlu eylem**

1. Eşit muamele ilkesi, uygulamada tam eşitlik sağlanması amacıyla, herhangi bir Üye Devletin 1. maddede bahsi geçen temellerden biriyle bağlantılı dezavantajları önlemek veya gidermek için aldığı özel tedbirleri muhafaza etmesini veya böyle tedbirler almasını engellemeyecektir.
2. Eşit muamele ilkesi, engelli kişilere ilişkin olarak, Üye Devletlerin işte, sağlık ve güvenliğin korunmasına ilişkin düzenlemeleri muhafaza etmesi veya kabul etmesi hakkına ya da engelli kişilerin çalışma ortamına entegrasyonunun geliştirilmesine veya bunun korunmasına yönelik düzenlemeleri ya da imkânları yaratmayı veya bunları muhafaza etmeyi amaçlayan tedbirlere halel getirmez.

Madde 8

Asgari şartlar

1. Üye Devletler eşit muamele ilkesinin korunması için işbu Direktifte yazılı hükümlerden daha lehte düzenlemeleri uygulamaya koyabilir veya muhafaza edebilir.
2. İşbu Direktifin uygulanması, hiçbir hal ve şartta, işbu Direktif tarafından kapsanan alanlarda Üye Devletler tarafından hâlihazırda tanınan ayrımcılığa karşı koruma seviyesinde bir azalmaya gidilmesi için zemin oluşturmayacaktır.

II. BÖLÜM

GİDERİM VE YÜKÜMLÜLÜKLERİN YERİNE GETİRİLMESİ

Madde 9

Hakların savunulması

1. Üye Devletler işbu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için, eşit muamele ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğradığını düşünen herkesin, gerekli görülen hallerde uzlaştırma usulleri de dâhil olmak üzere, vuku bulduğu iddia edilen ayrımcılığı içeren ilişki sona erdikten sonra dahi, adli ve/veya idari usullere erişebilmesini sağlayacaktır.
2. Üye Devletler, ulusal hukukta ortaya konan ölçütler uyarınca işbu Direktifteki hükümlere uyulmasını sağlamakta meşru bir menfaati bulunan derneklerin, örgütlerin veya diğer tüzel kişilerin, şikâyet sahibi adına veya ona destek olarak, şikâyet sahibinin onayıyla, işbu Direktif kapsamındaki yükümlülüklerin yerine getirilmesi için öngörülen her türlü adli ve/veya idari usule katılabilmesini sağlayacaktır.
3. 1. ve 2. fıkralar eşit muamele ilkesine ilişkin başvuru süreleri ile ilgili ulusal kurallara halel getirmemektedir.

Madde 10

İspat yükü

1. Üye Devletler, ulusal yargı sistemleri uyarınca, kendilerine eşit muamele ilkesinin uygulanmaması sebebiyle haksızlığa uğradığını düşünen kişiler bir mahkeme veya başka bir yetkili makam huzurunda, doğrudan veya dolaylı bir ayrımcılık bulunduğu varsayımı yaratabilecek olguları ortaya koyduğunda, eşit muamele ilkesine yönelik bir ihlal bulunmadığını ispatlama yükümlülüğünün karşı tarafa ait olmasını sağlayacak tedbirleri alacaktır.
2. 1. fıkra Üye Devletlerin başvuruçular açısından daha elverişli ispat kuralları getirmesini engellemeyecektir.
3. 1. fıkra ceza yargılamasında uygulanmayacaktır.
4. 1., 2. ve 3. fıkralar 9. maddenin 2. fıkrası uyarınca başlatılan yargısal işlemlere de uygulanacaktır.

5. Üye Devletlerin, davanın olgularını araştırma yükümlülüğünün mahkemeye veya yetkili kuruma ait olduğu durumlarda 1. fıkrayı uygulaması gerekmektedir.

Madde 11

Mağdurlaştırma

Üye Devletler, eşit muamele ilkesine uyumu sağlamak amacıyla işyeri bünyesinde yapılan bir şikâyete veya yargı yollarına yapılan bir başvuruya tepki niteliğindeki işten çıkartılmaya veya işveren tarafından başkaca olumsuz muameleyle karşı çalışanları korumak için gereken tedbirleri ulusal hukuk sistemlerine dâhil edecektir.

Madde 12

Bilginin yaygınlaştırılması

Üye Devletler işbu Direktif uyarınca kabul edilen hükümlerin, hâlihazırda bu alanda yürürlükte olan ilgili düzenlemelerle birlikte, ülkelerinin tamamında tüm uygun araçlarla örneğin, işyerlerinde ilgili kişilerin dikkatine sunulması için gayret gösterecektir.

Madde 13

Sosyal diyalog

1. Üye Devletler, ulusal gelenek ve uygulamalarına uygun olarak, eşit muamelelerin geliştirilmesi amacıyla sosyal ortaklar arasındaki diyalogun artırılması için işyeri uygulamalarının izlenmesi, toplu iş sözleşmeleri, etik kurallar, tecrübe ve iyi uygulamaların araştırılması veya bu bilginin alışverişi yolları da dâhil olmak üzere uygun tedbirleri alacaktır.
2. Üye Devletler, ulusal gelenek ve uygulamalarla bağdaşan hallerde, sosyal ortakları, özerkliklerine hâle gelmeksizin, 3. maddede bahsi geçen ve toplu görüşme kapsamına giren alanlarda ayrımcılık yasağı kuralları getiren sözleşmeler akdetmeye teşvik edecektir. Bu sözleşmeler işbu Direktifte ve ilgili ulusal uygulama tedbirlerinde yer alan asgari şartlarla uyumlu olacaktır.

Madde 14

Sivil toplum kuruluşlarıyla diyalog

Üye Devletler, ulusal hukuk ve uygulamaları uyarınca, eşit muamele ilkesini geliştirmek amacıyla 1. maddede bahsi geçen temellerden herhangi birine dayalı ayrımcılıkla mücadeleye katkıda bulunmakta meşru bir menfaati bulunan, uygun sivil toplum kuruluşlarıyla diyalogu teşvik edecektir.

III. BÖLÜM ÖZEL HÜKÜMLER

Madde 15

Kuzey İrlanda

1. Kuzey İrlanda'daki polis hizmetlerinde temel dini topluluklardan birinin düşük seviyede temsili meselesini çözmeye çabasıyla, destek personeli de dâhil olmak üzere bu hizmetler için işe alımlardaki muamele farklılıkları, ulusal mevzuat tarafından açıkça izin verilmiş olduğu müddetçe ayrımcılık oluşturmaz.
2. Kuzey İrlanda'da, bir yandan buradaki temel dini topluluklar arasındaki tarihsel bölünmeler bakımından uzlaşmanın ilerletilmesine çalışırken, öğretmen istihdamında bir fırsat dengesi sağlayabilme çabasıyla, işbu Direktifte yer alan din veya inanca ilişkin hükümler, ulusal mevzuat tarafından açıkça izin verilmiş olduğu müddetçe, Kuzey İrlanda'daki okullarda öğretmenlerin işe alınması bakımından geçerli olmayacaktır.

IV. BÖLÜM SON HÜKÜMLER

Madde 16

Uyum

Üye Devletler şu hususları sağlamak için gerekli tedbirleri alacaktır:

- (a) eşit muamele ilkesine aykırı her türlü kanun, yönetmelik ve idari kuralların ilgası;
- (b) sözleşme veya toplu sözleşmelerde, işyerlerinin iç kurallarında veya serbest meslek ve işçi ve işveren örgütlerinde uygulanan kurallarda yer alan eşit muamele ilkesine aykırı her türlü düzenlemenin geçersiz ilan edilmesi veya edilebilmesi yahut değiştirilmesi.

Madde 17

Yaptırımlar

Üye Devletler işbu Direktif uyarınca kabul edilen ulusal hükümlerin ihlali açısından geçerli yaptırımlara ilişkin kurallar getirecek ve bu kuralların uygulanmasını sağlamak için gerekli tüm tedbirleri alacaktır. Mağdura tazminat ödenmesini de içerebilecek bu yaptırımlar etkili, orantılı ve caydırıcı olmalıdır. Üye Devletler bu düzenlemeleri en geç 2 Aralık 2003 tarihi itibarıyla Komisyon'a bildirecek ve bunlar üzerinde etki doğuran her türlü müteakip değişikliği de gecikmeksizin bildirecektir.

*Madde 18***Uygulama**

Üye Devletler, işbu Direktife uyum sağlamak için gerekli kanun, yönetmelik ve idari kuralları en geç 2 Aralık 2003 tarihi itibarıyla kabul edecektir veya işbu Direktifin toplu sözleşmeler hakkındaki hükümleriyle ilgili olarak, ortak talepleri üzerine, sosyal ortakları yetkilendirebilir. Bu gibi durumlarda Üye Devletler, en geç 2 Aralık 2003 tarihi itibarıyla, sosyal ortakların gerekli tedbirleri anlaşma yoluyla almasını sağlayacaktır; bu bağlamda ilgili Üye Devletlerin, herhangi bir zamanda, işbu Direktif tarafından öngörülen neticelerin ortaya çıkmasını güvence altına alabilecek bir konumda olmak için gerekli her türlü tedbiri alması gerekmektedir. Üye Devletler bu hususta Komisyon'u derhal bilgilendirecektir.

Üye Devletler, belirli koşulların dikkate alınması amacıyla, işbu Direktifin yaş ve engellilik ayrımcılığı hakkındaki hükümlerinin uygulamaya konulması için, gerekirse, 2 Aralık 2003'ten itibaren 3 yıllık ek bir süre alabilir yani toplamda 6 yıllık bir süreye sahip olabilir. Üye Devletler bu durumda Komisyon'a derhal bilgi sunacaktır. Bu ek süreyi kullanmayı tercih eden herhangi bir Üye Devlet, yaş ve engellilik ayrımcılığı meselesini çözmek için attığı adımları ve uygulama yönünde katettiği ilerlemeyi Komisyon'a yıllık olarak rapor edecektir. Komisyon yıllık olarak Konsey'e rapor sunacaktır.

Üye Devletler tarafından kabul edilen bu tedbirlerde, işbu Direktife atıf yapılacak veya bu tedbirler resmi olarak yayımlanırken bu yönde bir atfa yer verilecektir. Bu atfın hangi yöntemle yapılacağı Üye Devletler tarafından belirlenecektir.

*Madde 19***Rapor**

1. Üye Devletler, Komisyon'un Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e işbu Direktifin uygulanması ile ilgili bir rapor hazırlayabilmesi için, en geç 2 Aralık 2005 tarihine kadar ve daha sonra her beş yılda bir gerekli tüm bilgileri sunacaktır.
2. Komisyon'un raporu, uygun hallerde, sosyal ortakların ve ilgili sivil toplum kuruluşlarının bakış açılarını da dikkate alacaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliği ilkesine uygun olarak, bu rapor, başka unsurların yanı sıra, alınan tedbirlerin kadınlar ve erkekler üzerindeki etkisine yönelik bir değerlendirme de sunacaktır. Elde edilen bilgiler ışığında, bu rapor gerekirse, işbu Direktifin gözden geçirilmesi ve güncellenmesi yönünde teklifler de içerecektir.

*Madde 20***Yürürlüğe giriş**

İşbu Direktif, Avrupa Topluluğu Resmi Gazetesi'nde yayımlandığı gün yürürlüğe girecektir.

Madde 21

Muhataplar

İşbu Direktifin muhatabı Üye Devletlerdir.

Brüksel'de 27 Kasım 2000 tarihinde düzenlenmiştir.

Konsey adına
É. GUIGOU
Başkan

EK IV. Uluslararası Belgeler

Ayrımcılık Yasağına Yer Veren Uluslararası Sözleşmeler

Birleşmiş Milletler

- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme (*Convention on the Rights of the Child*)
- Eğitimde Ayrımcılığa Karşı UNESCO Sözleşmesi (*Convention against Discrimination in Education*)
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (*International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights*)
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (*Convention on the Rights of Persons with Disabilities*)
- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme (*International Convention on the Elimination of All Forms of Racial Discrimination*)
- Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (*Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*)
- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (*International Covenant on Civil and Political Rights*)
- Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme (*Convention relating to the Status of Refugees*)
- Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme (*International Convention on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families*)

Avrupa Konseyi

- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme) (*Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*)
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi Ek 12 No'lu Protokol (*Protocol No. 12 to the Convention for the Protection of Human Rights and Fundamental Freedoms*)
- Avrupa Sosyal Şartı (*European Social Charter*)
- Bilgisayar Sistemleri Aracılığıyla İşlenen Irkçı ve Yabancı Düşmanlığı Niteliği Taşıyan Eylemlerin Cezalandırılması Hakkında Siber suç Sözleşmesi'ne Ek Protokol (*Additional Protocol to the Convention on Cybercrime, concerning*

the Criminalisation of Acts of a Racist and Xenophobic Nature Committed through Computer Systems)

- Bölgesel Diller veya Azınlık Dilleri Avrupa Şartı (*European Charter for Regional or Minority Languages*)
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (*European Social Charter (revised)*)
- Ulusal Azınlıkların Korunması için Çerçeve Sözleşme (*Framework Convention for the Protection of National Minorities*)

Uluslararası Çalışma Örgütü

- Cebri Çalıştırmanın İlgasına Dair 105 Sayılı Sözleşme (*Convention concerning the Abolition of Forced Labour*)
- Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme (*Convention concerning Equal Remuneration for Men and Women Workers for Work of Equal Value*)
- İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 142 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi (*Convention concerning Vocational Guidance and Vocational Training in the Development of Human Resources*)
- İstihdama Kabulde Asgari Yaşa İlişkin Sözleşme (138 No'lu ILO Sözleşmesi) (*Convention concerning Minimum Age for Admission to Employment*)
- İstihdam Politikasıyla İlgili 122 Sayılı Sözleşme (122 No'lu ILO Sözleşmesi) (*Convention concerning Employment Policy*)
- İş ve Meslek Bakımından Ayrım Hakkında Sözleşme (111 No'lu ILO Sözleşmesi) (*Convention concerning Discrimination in Respect of Employment and Occupation*)
- Kötü Şartlardaki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Önlemler Sözleşmesi (182 No'lu ILO Sözleşmesi) (*Convention concerning the Prohibition and Immediate Action for the Elimination of the Worst Forms of Child Labour*)
- Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması Hakkında Sözleşme (118 No'lu ILO Sözleşmesi) (*Convention concerning Equality of Treatment of Nationals and Non-Nationals in Social Security*)

Avrupa Birliği

- Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Andlaşma (*The Treaty on the Functioning of the European Union*)

Ayrımcılık Yasağına Yer Veren Uluslararası Belgeler

Birleşmiş Milletler

- Din veya İnanca Dayanan Her Türlü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Bildirge
- Engelliler için Fırsat Eşitliği Konusunda Standart Kurallar
- Engellilerin Haklarına Dair Bildirge
- Irk ve Irksal Önyargıya Dair UNESCO Bildirgesi
- İnsan Hakları Dünya Konferansı Viyana Bildirgesi ve Eylem Planı
- Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiye Edilmesine Dair Bildirge
- Kitle İletişim Araçlarının Barışın ve Uluslararası Anlayışın Güçlendirilmesine ve Irkçılık, Apartheid ve Savaş Kışkırtıcılığı ile Mücadele Edilmesine Katkıda Bulunması ile İlgili UNESCO Temel İlkeler Bildirgesi
- Psikiyatrik Rahatsızlığı Olan Kişilerin Korunması ve Ruh Sağlığı Hizmetlerinin İyileştirilmesine İlişkin İlkeler
- Ulusal Kurumların Statüsü ile İlgili İlkeler (Paris İlkeleri)
- Ulusal veya Etnik, Dinsel ve Dilsel Azınlıklara Mensup olan Kişilerin Haklarına Dair Bildirge
- UNESCO Hoşgörüyü Dair İlkeler Bildirgesi
- Yaşlılara Dair İlkeler
- Zihinsel Engelli Bireylerin Haklarına İlişkin Bildirge

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi

- Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Rec(97)20 sayılı ve 30 Ekim 1997 tarihli Nefret Söylemi Konulu Tavsiye Kararı
- Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Rec(97)21 sayılı ve 30 Ekim 1997 tarihli Medya ve Hoşgörü Kültürünün Geliştirilmesi Konulu Tavsiye Kararı
- Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Rec(2001)6 sayılı ve 18 Temmuz 2001 tarihli Sporda Irkçılığın, Yabancı Düşmanlığının ve Irkçı Hoşgörüsüzlüğün Önlenmesi Konulu Tavsiye Kararı
- Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Rec(2006)10 sayılı ve 12 Temmuz 2006 tarihli Avrupa'da Romanlar ve Gezinlerin Sağlık Hizmetlerine Daha İyi Erişimi Konulu Tavsiye Kararı
- Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Rec(2007)2 sayılı ve 31 Ocak 2007 tarihli Medya Çoğulculuğu ve Medyada Çeşitlilik Konulu Tavsiye Kararı
- Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Rec(97)19 sayılı ve 30 Ekim 1997 tarihli Elektronik Medyada Şiddetin Tasviri Konulu Tavsiye Kararı

İrkçilik ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu

- 1 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - İrkçilik, Yabancı Düşmanlığı, Antisemitizm ve Hoşgörüsüzlükle Mücadele
- 2 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - Ulusal Düzeyde İrkçilik, Yabancı düşmanlığı, Antisemitizm ve Hoşgörüsüzlükle Mücadele Konusunda Uzmanlık organları
- 3 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - Romanlar/Çingenelele Yönelik İrkçilik ve Hoşgörüsüzlükle Mücadele
- 4 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - Potansiyel Mağdurların Ayrımcılık ve İrkçilik Konusundaki Deneyim ve Algılamalarına İlişkin Ulusal Anketler
- 5 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - Müslümanlara Yönelik Ayrımcılık ve Hoşgörüsüzlükle Mücadele
- 6 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - İnternet Üzerinden İrkçi, Yabancı Düşmanı, Antisemitist Materyallerin Dağıtılmasıyla Mücadele
- 7 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - İrkçilik ve İrk Ayrımcılığı ile Mücadele Etmeye Yönelik Ulusal Mevzuat
- 8 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - Terörle Mücadele Ederken İrkçilikle Mücadele
- 9 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - Antisemitizmle Mücadele
- 10 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - Okul Eğitimi Yoluyla ve Okul Eğitiminde İrkçilik ve İrk Ayrımcılığı ile Mücadele
- 11 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - Polis Faaliyetlerinde İrkçilik ve İrk Ayrımcılığı ile Mücadele
- 12 No'lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı - Spor Alanında İrkçilik ve İrk Ayrımcılığı ile Mücadele

Uluslararası Çalışma Örgütü

- Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkeler Dair ILO Bildirgesi ve İzlenmesi

Avrupa Birliği

- Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı
- Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yüküne Dair 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı Konsey Direktifi
- Hamile, Yeni Doğum Yapmış veya Emziren Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirmeyi Teşvik Eden Önlemlerin Getirilmesine Dair 19 Ekim 1992 tarihli ve 92/85/EEC sayılı Konsey Direktifi
- İrk veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesi-

nin Uygulanmasına Dair 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi

- İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi
- İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesine Dair 5 Temmuz 2006 tarihli ve 2006/54/EC sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (Değişiklik)
- İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Terfi ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 9 Şubat 1976 tarihli ve 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifi
- İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Terfi ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifini değiştiren 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EC sayılı Konsey Direktifi
- Kadın ve Erkeklerle Eşit Ücret İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Üye Ülke Yasalarının Birbirine Yakınlaştırılmasına Dair 10 Şubat 1975 tarihli ve 75/117/EEC sayılı Konsey Direktifi
- Mal ve Hizmetlere Erişimde ve Bunların Arzında Kadın ve Erkek Arasında Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 13 Aralık 2004 tarihli ve 2004/113/EC sayılı Konsey Direktifi
- Mesleki Sosyal Güvenlik Sistemlerinde Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Yürürlüğe Konulmasına Dair 86/378/EEC sayılı Konsey Direktifini değiştiren 20 Aralık 1996 tarihli ve 96/97/EC sayılı Konsey Direktifi
- Serbest Çalışan Kadınların Annelik ve Hamilelik Süresince Korunmasına ve Tarım Dâhil Serbest Çalışma Kapasitesine Dair bir Faaliyet Yürüten Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 11 Aralık 1986 tarihli ve 86/613/EEC sayılı Konsey Direktifi
- Sosyal Güvenlik Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Aşamalı Olarak Uygulanmasına Dair 19 Aralık 1978 tarihli ve 79/7/EEC sayılı Konsey Direktifi
- UNICE, CEEP ve ETUC Tarafından Akdolunan Ebeveyn İzni Çerçeve Sözleşmesine Dair 3 Haziran 1996 tarihli ve 96/34/EC sayılı Konsey Direktifi

EK V. Başvurulabilecek Kurumlar

Ulusal Başvuru Yolları

Başbakanlık Bilgi Edinme Değerlendirme Kurulu (BEDK)

Adres: Başbakanlık Merkez Bina B-04 Bakanlıklar/Ankara
Telefon: (0312) 419 57 15
Faks: (0312) 419 15 35
Web: <http://www.bedk.gov.tr>
E-posta: bimer@basbakanlik.gov.tr

Başbakanlık İletişim Merkezi (BİMER ALO 150)

Adres: Başbakanlık Halkla İlişkiler Daire Başkanlığı Merkez Bina B Blok
06640 Kızılay/Ankara
Telefon: 150 veya (0312) 424 16 12 - 424 16 13 - 424 16 18
Faks: (0312) 425 13 75
Web: <http://www.basbakanlik.gov.tr/Forms/Bimer/pBimerMain.aspx>
<http://www.basbakanlik.gov.tr/Forms/Bimer/pApplicationEntry.aspx>
(başvuru formu)
E-Posta: bimer@basbakanlik.gov.tr

Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı

Adres: Yüksel Caddesi No: 23 Kat: 3 Yenışehir/ANKARA
Telefon: (0312) 430 72 84 - 430 61 93 - 430 23 78
Faks: (0312) 430 43 97
Web: <http://www.insanhaklari.gov.tr>
<http://www.humanrights.gov.tr>
E-Posta: ihb@basbakanlik.gov.tr

İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu Başkanlığı İnsan Hakları İhlalleri İnceleme Bürosu

Adres: İçişleri Bakanlığı Mülkiye Teftiş Kurulu Başkanlığı İnsan Hakları
İhlalleri İnceleme Bürosu 06100 Bakanlıklar/Ankara
Telefon: (0312) 425 72 14 - 418 14 83-69
Faks: (0312) 418 12 60
Web: http://www.icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?content=187

İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları

Web: <http://www.ihb.gov.tr/KKurullarHakkinda.aspx>, <http://www.ihb.gov.tr/KILKurullari.aspx> (il kurulları), <http://www.ihb.gov.tr/KIliceKurullari.aspx> (ilçe kurulları)

Bulduğunuz il valiliklerine veya bulunduğunuz ilçe kaymakamlığına başvurabilirsiniz.

Jandarma İnsan Hakları İhlallerini İnceleme ve Değerlendirme Merkezi (JİHİDEM)

Adres: JİHİDEM Jandarma Genel Komutanlığı Korg. Hulusi Sayın Kışlası
06500 Beştepe/Ankara

Telefon: 156 veya (0312) 456 11 56

Faks: (0312) 212 84 63 – (0 312) 215 14 17

Web: http://www.jandarma.gov.tr/jihidem/ana_sayfa.htm

Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müdürlüğü Hasta Hakları Şubesi

Adres: Sağlık Bakanlığı Tedavi Hizmetleri Genel Müd.
Hasta Hakları Şubesi B Blok Kat: 2 No: 8 Sıhhiye/Ankara

Telefon: 184 veya (0312) 324 38 07

Web: <http://sbu.saglik.gov.tr/hastahaklari/giris.html>

Türkiye Büyük Millet Meclisi Dilekçe Komisyonu

Adres: Türkiye Büyük Millet Meclisi Dilekçe Komisyonu 06543
Bakanlıklar/Ankara

Telefon: (0312) 420 63 48 – 420 63 49

Faks: (0312) 420 53 65

Web: <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/dilekce/index.htm>

E-Posta: dilekkom@tbmm.gov.tr

Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu

Adres: Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu
06543 Bakanlıklar/Ankara

Telefon: (0312) 420 54 06

Faks: (0312) 420 53 94

Web: <http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/index.htm>

E-Posta: insanhaklari@tbmm.gov.tr

Uluslararası Başvuru Yolları

Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi

Adres: European Court of Human Rights, Council of Europe 67075
Strasbourg-Cedex, Fransa
Telefon: 0033 (0)3 88 41 20 18
Faks: 0033 (0)3 88 41 27 30
Web: <http://www.echr.coe.int>

Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komitesi

Adres: Petitions Team Office of the High Commissioner for Human Rights
United Nations Office at Geneva 1211 Geneva 10, İsviçre
Faks: 0041 22 917 90 22
Web: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/hrc/index.htm>
E-Posta: tb-petitions@ohchr.org

Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi

Adres: Petitions Team Office of the High Commissioner for Human Rights
United Nations Office at Geneva 1211 Geneva 10, İsviçre
Faks: 0041 22 917 90 22
Web: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cedaw/index.htm>
E-Posta: tb-petitions@ohchr.org

EK VI. Bilgi ve Destek Alınabilecek Kurumlar

Barolar

Adana

Adres: Adliye Sarayı Kat:6 Seyhan Adana
Telefon: (0322) 351 21 21 - (0322) 359 49 72 - (0322) 359 48 88
E-posta: adanabarusu@adanabarusu.org.tr
Web: www.adanabarusu.org.tr

Adıyaman

Adres: Atatürk Bulvarı Adıyaman Adliyesi Kat:2 Adıyaman
Telefon: (0416) 216 13 51 - (0416) 216 10 34
E-posta: adiyamanbarosu@hotmail.com
Web: www.adiyamanbarosu.org.tr

Afyonkarahisar

Adres: Adalet Sarayı C Blok Kat:3 Afyonkarahisar
Telefon: (0272) 217 59 69
E-posta: bilgi@afyonbaro.org.tr
Web: www.afyonbaro.org.tr

Ağrı

Adres: Erzurum Cad. Adliye Sarayı Kat:2 Ağrı
Telefon: (0472) 215 17 63
E-posta: bilgi@agribarusu.org.tr
Web: www.agribarusu.org.tr

Aksaray

Adres: Adalet Sarayı Kat:1 Merkez Aksaray
Telefon: (0382) 216 03 31 - (0382) 216 03 32 - (0382) 216 03 33
E-posta: aksaraybarosu@hotmail.com
Web: www.aksaraybarosu.org.tr

Amasya

Adres: Adliye Sarayı Kat:2 Amasya
Telefon: (0358) 218 98 25
E-posta: amasyabarosu@gmail.com
Web: www.amasyabarosu.org.tr

Ankara

Adres: Ankara Adliyesi B Blok Kat:5 Sıhhiye Ankara
Telefon: (0312) 416 72 00
E-posta: ankarabarusu@ankarabarusu.org.tr
Web: www.ankarabarusu.org.tr

Antalya

Adres: Meltem Mah. 3822. Sokak Baro Han Kat:2 Merkez Antalya
Telefon: (0242) 238 61 55 - (0242) 238 61 56 - (0242) 238 61 57
(0242) 238 61 58 - (0242) 238 61 59
E-posta: info@antalyabarusu.org.tr
Web: www.antalyabarusu.org.tr

Artvin

Adres: Miralay Şükrübey Cad. Adliye Sarayı Artvin
Telefon: (0466) 212 14 04
E-posta: artvinbaro@ttmail.com
Web: www.artvinbarosu.org.tr

Aydın

Adres: Adliye Sarayı Kat:2 Aydın
Telefon: (0256) 225 13 47
E-posta: aydinbarosu@aydinbarosu.org.tr
Web: www.aydinbarosu.org.tr

Balıkesir

Adres: Dumlupınar Mah. Kazım Özalp Cad. No:5 Balıkesir
Telefon: (0266) 244 87 33
E-posta: info@balikesirbarosu.org.tr
Web: www.balikesirbarosu.org.tr

Bartın

Adres: Davut Fırıncahoğlu Cad. Adliye Sarayı Bartın
Telefon: (0378) 227 16 94 - (0378) 228 57 95
E-posta: bartinbarosu@yahoo.com.tr
Web: www.bartınbarosu.org.tr

Batman

Adres: Adliye Binası Kat:2 No:26 Batman
Telefon: (0488) 213 95 52
E-posta: bilgi@batmanbarosu.org.tr
Web: www.batmanbarosu.org.tr

Bilecik

Adres: Adalet Sarayı Zemin Kat Merkez Bilecik
Telefon: (0228) 212 70 79
E-posta: bilecik_barosu@hotmail.com

Bingöl

Adres: Adliye Sarayı Kat:1 Bingöl
Telefon: (0426) 214 49 40
E-posta: bingolbarosu@hotmail.com
Web: www.bingolbarosu.org.tr

Bitlis

Adres: Nur Cad. Remcan İş Merkezi Kat:3/12 Bitlis
Telefon: (0434) 226 37 22
E-posta: bitlisbarosu@hotmail.com
Web: www.bitlisbarosu.org.tr

Bolu

Adres: Tabaklar Mah. Hürriyet Cad. Adliye Binası Kat:1 Bolu
Telefon: (0374) 212 85 70
E-posta: barobolu@hotmail.com
Web: www.bolubarosu.org.tr

Burdur

Adres: Konak Mah. Fevzi Paşa Cad. Baro Apt. No:8 Kat:1 Burdur
Telefon: (0248) 233 49 55 - (0248) 232 25 77
E-posta: burdurbarosu@hotmail.com
Web: www.burdurbarosu.org.tr

Bursa

Adres: Ulu Cad. Adalet Sarayı G Blok Kat:1 Osmangazi Bursa
Telefon: (0224) 272 11 94
E-posta: bursa@bursabarosu.org.tr
Web: www.bursabarosu.org.tr

Çanakkale

Adres: Kemalpaşa Mah. Mehmetçik Bulvarı No:9 Çanakkale
Telefon: (0286) 212 71 71
E-posta: canakkalebarosu@hotmail.com
Web: www.canakkalebarosu.org.tr

Çankırı

Adres: Cumhuriyet Mah. Adliye Sarayı Çankırı
Telefon: (0376) 213 40 40 - (0376) 213 61 44
E-posta: cankiribarosu@gmail.com
Web: www.cankiribarosu.org.tr

Çorum

Adres: Ulukavak Mah. Fatih Cad. Adalet Sarayı Kat:3 Çorum
Telefon: (0364) 227 78 19 - (0364) 227 78 20 - (0364) 227 78 22
E-posta: corumbarosu@hotmail.com, info@corumbarosu.org.tr
Web: www.corumbarosu.org.tr

Denizli

Adres: 15 Mayıs Mah. Gazi Bulvarı 559 Sokak İn-Ba İş Merkezi Kat:6
No:31 Denizli
Telefon: (0258) 261 29 48 - (0258) 377 12 99
E-posta: baro@denizlibarosu.org.tr
Web: www.denizlibarosu.org.tr

Diyarbakır

Adres: Lise Cad. 4. Sok. Güneş 2009 Apt. A Blok No:1 Yenişehir Diyarbakır
Telefon: (0412) 228 55 39
E-posta: baro@diyarbakirbarosu.org.tr
Web: www.diyarbakirbarosu.org.tr

Düzce

Adres: Adalet Sarayı Düzce
Telefon: (0380) 523 16 13
E-posta: duzce.barosu@hotmail.com
Web: www.duzcebarosu.org

Edirne

Adres: Adliye Sarayı Kat:2 Edirne
Telefon: (0284) 225 10 55
E-posta: edirnebarosu@hotmail.com
Web: www.edirnebarosu.org.tr

Elazığ

Adres: Üniversite Mah. Emsal Sokak No:8 Adalet Sarayı Kat:5 Elazığ
Telefon: (0424) 248 39 24 - (0424) 248 39 25
E-posta: elazig_barosu@hotmail.com
Web: www.elazigbarosu.org.tr

Erzincan

Adres: Adliye Sarayı Zemin Kat Erzincan
Telefon: (0446) 214 10 42
E-posta: erzincan.barosu@hotmail.com
Web: www.erkincanbarosu.org.tr

Erzurum

Adres: Yönetim Cad. Erzurum Barosu Hizmet Binası Erzurum
Telefon: (0442) 233 10 20 - (0422) 233 03 41
E-posta: erzurumbaro@hotmail.com
Web: www.erzurumbarosu.org.tr

Eskişehir

Adres: Adliye Sarayı Kat:3 No:342 Eskişehir
Telefon: (0222) 240 14 00
E-posta: bilgi@eskisehirbarosu.org.tr
Web: www.eskisehirbarosu.org.tr

Gaziantep

Adres: İstasyon Cad. Ticaret Sarayı Kat:2 Şahinbey Gaziantep
Telefon: (0342) 221 07 89
E-posta: admin@gaziantepbarosu.org.tr
Web: www.gaziantepbarosu.org.tr

Giresun

Adres: Adliye Sarayı Giresun
Telefon: (0454) 215 76 57
E-posta: iletisim@giresunbarosu.org.tr
Web: www.giresunbarosu.org.tr

Gümüşhane Bayburt Bölge Barosu

Adres: Adliye Sarayı Güöüşhane
Telefon: (0456) 213 15 38 - (0456) 213 77 38
E-posta: info@gumushanebarosu.org.tr
Web: www.gumushanebarosu.org.tr

Hakkari

Adres: Cumhuriyet Cad. Konak Civarı Bilgin İşhanı Kat.4 Hakkari
Telefon: (0438) 211 60 80
E-posta: Hakkari_barosu@hotmail.com

Hatay

Adres: Atatürk Cad. Adliye Binası Kat:1 Antakya
Telefon: (0326) 213 40 80 - (0326) 215 18 77
E-posta: info@hataybarosu.org.tr
Web: www.hataybarosu.org.tr

Iğdır

Adres: Adliye Binası Kat:1 Iğdır
Telefon: (0476) 226 03 57
E-posta: igdirbarosu@hotmail.com
Web: www.igdirbarosu.org.tr

Isparta

Adres: Fatih Mah. Adliye Sarayı Kat:3 No:4 Isparta
Telefon: (0246) 228 54 10
E-posta: ispartabarosu@hotmail.com
Web: www.ispartabarosu.org.tr

İstanbul

Adres: Orhan Adli Apaydın Sokak Baro Han K:2 Beyoğlu İstanbul
Telefon: (0212) 251 63 25
E-posta: info@istanbulbarosu.org.tr
Web: www.istanbulbarosu.org.tr

İzmir

Adres: 1456. Sokak No:14 Alsancak İzmir
Telefon: (0232) 463 00 14
E-posta: info@izmirbarosu.org.tr
Web: www.izmirbarosu.org.tr

Kahramanmaraş

Adres: Trabzon Cad. Adliye Binası Kahramanmaraş
Telefon: (0344) 225 63 60
E-posta: kahramanmarasbarosu@hotmail.com
Web: www.kahramanmarasbarosu.org.tr

Karabük

Adres: Ergenekon Mah. Yeni Adalet Sarayı Kat :4 Merkez Karabük
Telefon: (0370) 415 38 88 - (0370) 415 65 85
E-posta: karabukbarosu@hotmail.com
Web: www.karabukbarosu.org.tr

Karaman

Adres: Adalet Sarayı B Blok Kat:2 Karaman
Telefon: (0338) 212 17 53
E-posta: karaman-barosu@hotmail.com
Web: www.karamanbarosu.org

Kars

Adres: Ortakapı Mah. Ordu Cad. No:134 Kars
Telefon: (0474) 212 82 52 - (0474) 212 82 53
E-posta: karsbarosu_36@hotmail.com
Web: www.karsbarosu.org.tr

Kastamonu

Adres: Kuzeykent Adliye Binası Kastamonu
Telefon: (0366) 215 11 44
E-posta: kastamonubarosu@hotmail.com
Web: www.kastamonubarosu.org.tr

Kayseri

Adres: Adliye Sarayı K:1 Kocasinan Kayseri
Telefon: (0352) 222 27 34
E-posta: kayseribarosu@hotmail.com
Web: www.kayseribarosu.org.tr

Kırıkkale

Adres: Adalet Sarayı Kat:4 No:414 Kırıkkale
Telefon: (0318) 224 27 09
Web: www.kirik kalebarosu.org.tr

Kırklareli

Adres: Adliye Sarayı Kırklareli
Telefon: (0288) 214 13 16
E-posta: baro@kirklareli.av.tr
Web: www.kirklareli.av.tr

Kırşehir

Adres: Adliye Sarayı Kat:1 Merkez Kırşehir
Telefon: (0386) 213 12 43 - (0386) 213 33 32 - (0386) 213 33 12
E-posta: ksehirbarosu@hotmail.com

Kocaeli

Adres: Ankara Karayolu No:111 Kocaeli Plaza K:5 İzmit
Telefon: (0262) 321 41 12 - (0262) 324 56 56
E-posta: info@kocaelibarusu.org.tr
Web: www.kocaelibarusu.org.tr

Konya

Adres: Akabe Mah. Cemil Çiçek Cad. Adalet Sarayı A Blok Zemin Kat
Konya
Telefon: (0332) 356 00 18
E-posta: konyabarusu@konyabarusu.org.tr
Web: www.konyabarusu.org.tr

Kütahya

Adres: Adalet Sarayı Ek Bina Zemin Kat Kütahya
Telefon: (0274) 216 15 49
E-posta: kutahyabarusu@windowlive.com
Web: www.kutahyabarusu.org.tr

Malatya

Adres: Adliye Sarayı Malatya
Telefon: (0422) 325 86 85 - (0422) 326 28 70
E-posta: baro@malatyabarusu.org.tr
Web: www.malatyabarusu.org.tr

Manisa

Adres: Uncubozköy Mah. Adalet Sarayı K:2 A Blok Manisa
Telefon: (0236) 233 22 23 - (0236) 233 30 88 - (0236) 233 58 85
E-posta: info@manisabarusu.org.tr
Web: www.manisabarusu.org.tr

Mardin

Adres: Ravza Cad. Yaykent Sitesi E Blok Kat:1 No:1 Yenişehir Mardin
Telefon: (0482) 213 60 43
E-posta: info@mardinbarosu.org.tr
Web: www.mardinbarosu.org.tr

Mersin

Adres: Adliye Sarayı Kat:2 Akdeniz Mersin
Telefon: (0324) 231 31 27 - (0324) 231 19 65
E-posta: mersinbarosu@hotmail.com
Web: www.mersinbarosu.org.tr

Muğla

Adres: Adliye Sarayı Kat:4 Merkez Muğla
Telefon: (0252) 212 96 42 - (0252) 212 36 16
E-posta: muğlabarosu@hotmail.com
Web: www.muğlabarosu.org.tr

Muş

Adres: Adliye Binası Kat:2 Merkez Muş
Telefon: (0436) 212 16 38
E-posta: mus-barosu@hotmail.com
Web: www.musbarosu.org.tr

Nevşehir

Adres: Adliye Sarayı Zemin Kat Nevşehir
Telefon: (0384) 212 50 80
E-posta: nevsehirbarosu@gmail.com

Niğde

Adres: Adliye Sarayı Kat:2 Niğde
Telefon: (0388) 232 33 87
E-posta: nigdebarosu@gmail.com
Web: www.nigdebarosu.org.tr

Ordu

Adres: Şarkiye Mah. Kazım Karabekir Cad. No:11/3 Merkez Ordu
Telefon: (0452) 214 01 37 - (0452) 214 01 38
E-posta: baro@ordubarosu.org.tr
Web: www.ordubarosu.org.tr

Osmaniye

Adres: Adalet Sarayı Osmaniye
Telefon: (0328) 826 15 53 - (0328) 826 15 54 - (0328) 826 15 55
E-posta: osmaniye@barobirlik.org.tr
Web: www.osmaniyebarosu.org.tr

Rize

Adres: Yeni Adliye Sarayı Kat:1 Rize
Telefon: (0464) 217 24 80
E-posta: info@rizebarosu.org
Web: www.rizebarosu.org

Sakarya

Adres: Resmi Daireler Kampusü Adalet Sarayı Zemin Kat Camili 2
Adapazarı Sakarya
Telefon: (0264) 251 37 95 - (0264) 251 37 99
E-posta: sakaryabarosu@hotmail.com
Web: www.sakaryabarosu.org.tr

Samsun

Adres: Zafer Mah. Cumhuriyet Cad. No:33 İlkadım Samsun
Telefon: (0362) 431 15 61 - (0362) 431 39 70
E-posta: samsunbarosu@hotmail.com
Web: www.samsunbarosu.org.tr

Siirt

Adres: Adliye Sarayı No:109 Siirt
Telefon: (0484) 224 31 60
E-posta: siirtbarosu@hotmail.com
Web: www.siirtbarosu.org

Sinop

Adres: Adalet Sarayı Sinop
Telefon: (0368) 261 26 50 - (0368) 231 38 34
E-posta: sinop_barosu@hotmail.com
Web: www.sinopbarosu.org.tr

Sivas

Adres: Adliye Sarayı Kat:3 Sivas
Telefon: (0346) 221 51 78 - (0346) 224 30 44
E-posta: baro@sivasbarosu.org.tr
Web: www.sivasbarosu.org.tr

Şanlıurfa

Adres: Adliye Binası Kat:3 Şanlıurfa
Telefon: (0414) 313 28 28 - (0414) 314 70 01
E-posta: urfabarosu@gmail.com
Web: www.sanliurfabarosu.org.tr

Şırnak

Adres: Adalet Sarayı Merkez Şırnak
Telefon: (0486) 616 14 30
E-posta: sirnakbarosu@mynet.com
Web: www.sirnakbarosu.org.tr

Tekirdağ

Adres: Ertuğrul Mah. Sefa Sokak No:6 Tekirdağ
Telefon: (0282) 261 12 83 - (0282) 261 46 49
E-posta: info@tekirdagbarosu.org.tr
Web: www.tekirdagbarosu.org.tr

Tokat

Adres: Adliye Sarayı Kat:2 Tokat
Telefon: (0356) 213 11 83 - (0356) 214 22 26
E-posta: tokatbarosu@hotmail.com
Web: www.tokatbarosu.org.tr

Trabzon

Adres: 2 Nolu Çömlekçi Mah. Fatih Parkı Karşısı Tanjant Yolu No:24
Trabzon
Telefon: (0462) 322 58 00
E-posta: baro@trabzonbarosu.org
Web: www.trabzonbarosu.org

Tunceli

Adres: Atatürk Mah. Adliye Sarayı Zemin Kat Tunceli
Telefon: (0428) 213 16 23
Web: www.tuncelibarosu.org.tr

Uşak

Adres: Adliye Sarayı Uşak
Telefon: (0276) 215 91 67 - (0276) 224 26 01
E-posta: usakbarosu@hotmail.com
Web: www.usakbarosu.org.tr

Van

Adres: Hastane Caddesi Elit İş Merkezi Kat:4 No:20 Van
Telefon: (0432) 214 58 04 - (0432) 215 59 82
E-posta: vanbarosu@hotmail.com
Web: www.vanbarosu.org.tr

Yalova

Adres: Yalı Cad. No:33/1 Yalova
Telefon: (0226) 812 49 86
E-posta: yalovabarosu@hotmail.com
Web: www.yalovabarosu.org.tr

Yozgat

Adres: Adalet Sarayı Yozgat
Telefon: (0354) 212 27 34
E-posta: yozgatbarosu@hotmail.com
Web: www.yozgatbarosu.org.tr

Zonguldak

Adres: Adliye Sarayı Kat:4 No:416 Zonguldak
Telefon: (0372) 251 37 90 - (0372) 253 31 40
E-posta: bilgi@zonguldakbarosu.org.tr
Web: www.zonguldakbarosu.org.tr

Uluslararası Kurumlar

Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı -

European Union Agency for Fundamental Rights (FRA)

Adres: Schwarzenbergplatz 11, 1040 Wien, Avusturya
Telefon: 00 43 1 580 30 60
Faks: 00 43 1 580 30 699
E-Posta: information@fra.europa.eu
Web: http://www.fra.europa.eu

Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı -

European Network of Equality Bodies (EQUINET)

Adres Rue Royale 138, 1000 Brussels, Belçika
Telefon: 00 32 2 212 3182
Faks: 00 32 2 212 3030
E-Posta: info@equineteurope.org
Web: http://www.equineteurope.org/

Avrupa Ombudsmanı - *European Ombudsman*

Adres: 1 Avenue du Président Robert Schuman, CS 30403, 67001
Strasbourg, Cedex, Fransa
Telefon: 00 33 3 88 17 23 13
Faks: 00 33 3 88 17 90 62
Web: http://www.ombudsman.europa.eu

**Birleşmiş Milletler Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi -
*United Nations Committee on the Elimination of Racial Discrimination
(CERD)***

Adres: Committee on the Elimination of Racial Discrimination (CERD)
Human Rights Treaties Division (HRTD)
Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights
(OHCHR)
Palais Wilson - 52, rue des Pâquis
CH-1201 Geneva, İsviçre

Telefon: 00 41 22 917 94 40
Faks: 00 41 22 917 90 08
E-Posta: cerd@ohchr.org
Web: <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/index.htm>

**İrkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu -
*European Commission against Racism and Intolerance (ECRI)***

Adres: Secretariat of ECRI, Council of Europe
Directorate General of Human Rights and Legal Affairs-DGHL
67075 Strasbourg Cedex, FRANSA

Telefon: 00 33 (0)3 88 41 29 64
Faks: 00 33 (0)3 88 41 39 87
E-Posta: combat.racism@coe.int
Web: http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/default_en.asp

Seçilmiş Kaynakça

Kitap, Makale ve Raporlar

- Ali Erol, *Türkiye’de Eşcinsel Olmak*, Kaos GL Yayınları, Ankara, 2008.
- Ali Erol (hazırlayan), *Anti-Homofobi Kitabı: Uluslararası Homofobi Karştı Buluşma*, Kaos GL Yayınları, Ankara, 2009, <http://www.aciktoplumvakfi.org.tr/pdf/homofobi.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Ali Erol ve Nevin Öztop (hazırlayan), *Homofobi Kimin Meselesi?, Anti-Homofobi Kitabı/2: Uluslararası Homofobi Karştı Buluşma*, Kaos GL Yayınları, Ankara, 2010, <http://www.aciktoplumvakfi.org.tr/pdf/kaos.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Anette Faye Jacobsen (editör), *Human Rights Monitoring: A Field Mission Manual*, Martinus Nijhoff Publishers, Hollanda, 2008.
- Anna-Elina Pohjolainen, *İnsan Hakları Ulusal Kurumlarının Geçirdiği Evrim: Birleşmiş Milletlerin Rolü*, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Ocak 2006, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uhhk/evolution.doc> (erişim: 02.11.2009).
- Ayça Uluseller ve Orçun Ulusoy, *Avrupa ve İnsan Hakları Mekanizmaları*, İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayını, Ankara, 2009, http://www.rightsagenda.org/attachments/206_avrupaveinsanhaklarimekanizmaları.pdf (erişim: 20.02.2011).
- Aykan Erdemir, Cahit Korkmaz, Halil Karaçalı, Muharrem Erdem, Theresa Weitzhofer, Umut Beşpınar (hazırlayanlar), *Alevi Bakış Açısıyla Türkiye’de Ayrımcılık*, Alevi Kültür Dernekleri, Ankara, 2010.
- Aykan Erdemir, Cahit Korkmaz, Halil Karaçalı, Muharrem Erdem, Theresa Weitzhofer, Umut Beşpınar (hazırlayanlar), *Türkiye’de Alevi Olmak*, Alevi Kültür Dernekleri, Ankara, 2010.
- Cahit Korkmaz (derleyen), *Aleviler, Ayrımcılık ve İnsan Hakları: Ayrımcılıkla Mücadelede Bir El Kitabı*, Hacı Bektaş Veli Anadolu Kültür Vakfı, Ankara, 2007.
- Celal Ülgen, *Avrupa İnsan Hakları Mahkemesinde Bireysel Başvuru Yöntemi*, İstanbul Barosu Yayını, İstanbul, 2006.
- Donna Gomien, *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi El Kitabı*, İzmir Barosu Yayınları, İzmir, 2008.
- Ebru Uzpeder, Savelina Danova/Roussinova, Sevgi Özçelik ve Sinan Gökçen, *Biz Buradayız!: Türkiye’de Romanlar, Ayrımcı Uygulamalar ve Hak Mücadelesi*, Edirne Roman Derneği, Helsinki Yurttaşlar Derneği, *European Roma Rights Center* (Avrupa Roman Hakları Merkezi), İstanbul, 2008.
- ECRI, *Üçüncü Türkiye Raporu*, Strasbourg, 15 Şubat 2005, <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Turkey/TUR-CbC-III-2005-5-TUR.pdf> (erişim: 02.11.2009).
- ECRI, *Türkiye Raporu: Dördüncü İzleme Dönemi*, Strasbourg, 8 Şubat 2011, <http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Turkey/TUR-CBC-IV-2011-005-TUR.pdf> (erişim: 01.04.2011)
- European Roma Rights Center (Avrupa Roman Hakları Merkezi), *Haklarımızı Bilmek ve Onlar için Mücadele Etmek: Roman/Çingene Aktivistler için Bir Rehber*, Budapeşte, 2006.

- Feray Salman, *Hep Yenik Başlama Duygusu, Türkiye’de Ayrımcılık Uygulamaları: Mağdurlar ve Uzmanlar Anlatıyor*, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Yayını, Ankara, 2007, <http://panel.stgm.org.tr/vera/app/var/files/h/e/hep-yenik-baslama-duygusu-2.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Gauthier de Beco, “Avrupa’da Ulusal İnsan Hakları Kurumları”, *Human Rights Law Review*, Vol.7-2, Oxford University Press, 2007, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/avrupa.pdf> (erişim: 02.11.2009).
- Gaye Burcu Yıldız, *İşverenin Eşit İşlem Yapma Borcu*, Yetkin Yayınevi, Ankara, 2008.
- Gökçeçişek Ayata, Sevinç Eryılmaz Dilek ve Bertil Emrah Oder (derleyenler), *Kadın Hakları: Uluslararası Hukuk ve Uygulama*, Burcu Yeşiladalı (editör), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2010, <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/source/books/khuku.asp> (erişim: 20.02.2011).
- Hakan Ataman, *LGBTT Hakları İnsan Haklarıdır*, İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayını, Ankara, 2009, http://www.birgenclikhikayesi.com/condocs/lgbtt_haklari_insan_haklaridir.pdf (erişim: 20.02.2011).
- Hakan Ataman ve Hasan Sayım Vural, *Ayrımcılığa Karşı Uluslararası İnsan Hakları Mevzuatı*, İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayını, Ankara, 2007.
- Hakan Ataman ve Orhan Kemal Cengiz, *Türkiye’de Nefret Suçları*, İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayını, Ankara, 2009, http://www.rightsagenda.org/attachments/523_TurkiyedeNefretSuçları.pdf (erişim:20.02.2011).
- HURIDOCs, İHD, MAZLUMDER, *İnsan Hakları İhlallerini İzleme ve İhlallere Müdahale Etme Başvuru Kitabı*, Ankara, http://www.ihd.org.tr/images/pdf/insan_haklari_ihlallerini_izleme_ve_ihlallere_mudahale_etme_basvuru_kitabi.pdf (erişim: 02.11.2009).
- HURIDOCs, İHD, MAZLUMDER, *İnsan Hakları İhlallerini İzleme ve İhlallere Müdahale Etme Üzerine Eğitici El Kitabı*, Ankara, http://www.ihd.org.tr/images/pdf/insan_haklari_ihlallerini_izleme_ve_ihlallere_mudahale_etme_egitici_el_kitabi.pdf (erişim: 02.11.2009).
- Işık Tüzün (derleyen), *Eğitim Hakkı ve Eğitimde Haklar: Uluslararası İnsan Hakları Belgeleri Işığında Ulusal Mevzuatın Değerlendirilmesi*, Eğitim Reformu Girişimi Yayını, İstanbul, 2009, <http://www.egitimdehaklar.org/pdf/2.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- İdil Işıl Gül (çeviren), *Sivil Toplum Kuruluşları için Adım Adım Rapor Hazırlama Kılavuzu: Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi’ne Sunulacak Raporların Hazırlanması ve Sunumu*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2004.
- İdil Işıl Gül, “Ayrımcılık Yasağına İlişkin Bazı Sorunlar”, *Uğur Alacaktan’a Armağan*, Mehmet Murat İnceoğlu (derleyen), Cilt 2, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2008.
- İdil Işıl Gül ve Ulaş Karan, *Ayrımcılık Yasağı Eğitim Rehberi*, Gökçeçişek Ayata ve Burcu Yeşiladalı (editörler), İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2011, <http://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr>.
- İnsan Hakları Ortak Platformu (İHOP), *Türkiye ve BM Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Sözleşmesi*, Ankara, 2009, http://ihop.org.tr/dosya/irk/tr_bmkomite.pdf (erişim: 02.11.2009).
- Kaos GL, *Hukuk ve Ayrımcılık Raporu - Kaos GL*, Ankara, 2008.
- Kaos GL, *Medyada Homofobiye Son*, Ankara, 2009.
- Kaos GL, *Medyada Homofobiye Son*, Ankara, 2010.

- Kerem Altıparmak, “Türkiye’de İnsan haklarında Kurumsallaş(ama)ma”, *Ulusal İnsan Hakları Kurumu: Tarihsel Gelişim, Avrupa Deneyimi, Türkiye’de Durum (derleme)*, http://e-kutuphane.ihop.org.tr/pdf/kutuphane/107_1293624912_2008-01-01.pdf (erişim: 02.11.2009).
- Kerim Yıldız ve Anke Stock, *İnsan Hakları Şikayetlerini B.M. Mekanizmalarına Taşıma Kılavuzu*, Belge Yayınları, İstanbul, 2005.
- Kübra Doğan Yenisey, “İş Kanununda Eşitlik İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Birleşik-Metal İş Sendikası Yayını, 2006/4, Sayı 11, İstanbul, 2006.
- Lambdaistanbul Aile Grubu, *Eşcinsel ve Biseksüel Bireylerin Aileleri ve Arkadaşları için Rehber*, İstanbul, 2009, <http://listag.wordpress.com/dokumanlar> (erişim: 20.02.2011).
- Lambdaistanbul Aile Grubu, *Ben Bir Transseksüel Annesiyim*, İstanbul, 2010, <http://listag.wordpress.com/dokumanlar> (erişim: 20.02.2011).
- Lema Uyar (derleyen ve çeviren), *Birleşmiş Milletler’de İnsan Hakları Yorumları: İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 1981-2006*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006.
- Levent Korkut, *Ayrımcılık Karşıtı Hukuk*, İnsan Hakları Gündemi Derneği Yayını, Ankara, 2009, http://www.rightsagenda.org/attachments/209_ayrimcilikkarsitihukuk.pdf (erişim: 20.02.2011).
- LGBTT Hakları Platformu, *LGBTT Bireylerin İnsan Hakları Raporu 2007*, Ankara, 2008.
- LGBTT Hakları Platformu, *LGBTT Bireylerin İnsan Hakları Raporu 2008*, Ankara, 2009.
- Manuel Guzman ve Bert Verstappen, “Dokümantasyon Nedir?”, *İnsan Hakları İzleme ve Dokümantasyon Dizisi*, Cilt 2, İnsan Hakları Ortak Platformu, Ankara, 2009, <http://ihop.org.tr/dosya/huridocs/dokumantasyonnedir.pdf> (erişim: 02.11.2009).
- Manuel Guzman ve Bert Verstappen, “İzleme Nedir?”, *İnsan Hakları İzleme ve Dokümantasyon Dizisi*, Cilt 1, İnsan Hakları Ortak Platformu, Ankara, 2009, <http://ihop.org.tr/dosya/huridocs/izlemenedir.pdf> (erişim: 02.11.2009).
- Mehmet Akad ve Abdullah Dinçkol, *Gerekçeli İçtihatlı 1982 Anayasası Madde Gereçekleri ve Maddelerle İlgili Anayasa Mahkemesi Kararları*, Alkım Yayınevi, İstanbul, 1998.
- Mehmet Akad ve Abdullah Dinçkol, *1982 Anayasası ve Anayasa Mahkemesi Kararları*, Der Yayınevi, İstanbul, 2007.
- Mehmet Cengiz, *AİHS ve Bireysel Başvuru Hakkı*, Ankara Barosu Yayını, Ankara, 2002.
- Mehmet Semih Gemalmaz, *Ulusalüstü İnsan Hakları Hukukunun Genel Teorisine Giriş*, Legal Yayınevi, İstanbul, 2007.
- Merih Öden, *Türk Anayasa Hukukunda Eşitlik İlkesi*, Yetkin Yayınları, Ankara, 2003.
- Mesut Gülmez, *Belgelerle Yönetim, Yargı ve Memur Sendikaları (1990-1993)*, TODAİE, Ankara, 1993.
- Mesut Gülmez, *Birleşmiş Milletler Sisteminde İnsan Haklarının Korunması*, Türkiye Barolar Birliği Yayınları, Ankara, Mayıs 2004.
- Mesut Gülmez, *İnsan Hakları ve Avrupa Birliği Hukukunda Ayrımcılığın Kaldırılması ve Türkiye*, Belediye-İş Sendikası Yayını, Ankara, 2009.
- Morten Kjærum, “İnsan Hakları Ulusal Kurumları: İnsan Haklarının Uygulanması”, *Human Rights and Criminal Justice for the Downtrodden*, Danimarka İnsan Hakları Enstitüsü, Martinus Nijhoff Publishers, Danimarka, 2003, <http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/insanhaklarininulusalkurumlari.pdf> (erişim: 02.11.2009).

- Müslüm Akıncı, *Bağımsız İdari Otoriteler ve Ombudsman*, Beta Yayınevi, İstanbul, 1999.
- OHCHR, *National Human Rights Institutions: A Handbook on the Establishment and Strengthening of National Institutions for the Promotion and Protection of Human Rights*, United Nations, New York ve Cenevre, 1995, <http://www.unhcr.org/refworld/docid/4ae9acb7289.html> (erişim: 18.01.2011).
- OSCE/ODIHR, *Hate Crimes in the OSCE Region – Incidents and Responses: Annual Report for 2008*, Kasım 2009, Varşova, <http://www.osce.org/odihr/40203> (erişim: 16.12.2009).
- Pir Ali Kaya, *Avrupa Birliği ve Türk İş Hukuku Bağlamında Eşitlik İlkesi*, Dora, Bursa, 2009.
- Raija Hanski ve Martin Scheinin (editörler), *İnsan Hakları Komitesi Emsal Kararları*, İstanbul Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2005.
- Selda Çağlar, *Uluslararası Hukuk ve Türk Hukuk Sisteminde Engellilerin Eğitim Hakkı ve Devlet Yükümlülükleri*, Beta, İstanbul, 2009.
- Sezgin Tanrikulu, *İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi'ne Bireysel Başvuru için El Kitabı*, Seçkin Yayınevi, Ankara, 2007.
- Sibel Inceoğlu, “Türk Anayasa Mahkemesi ve İnsan Hakları Avrupa Mahkemesi Kararlarında Eşitlik ve Ayrımcılık Yasağı”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, Birleşik-Metal İş Sendikası Yayını, 2006/4, Sayı 11, İstanbul, 2006.
- Şahin Antakyalıoğlu, Türkay Asma, Dilek Kumcu, Zeynep Oya Usal, Sevgi Usta Sayita ve Özge Yücel Dericiler, *İlköğretimde Haklarımız Var: İlköğretimde Haklar ve Hak Arama Yolları*, Eğitim Reformu Girişimi Yayını, İstanbul, 2009, <http://www.egitimdehaklar.org/pdf/3.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Şengün Kılıç, *Biz ve Onlar Türkiye’de Etnik Ayrımcılık*, Metis Yayınları, İstanbul, 1992.
- Şennur Ağırbaşı, *Sınırlı Ayrımcılık Yasağından Genel Eşitlik İlkesine*, Seçkin Yayıncılık, Ankara, 2009.
- Tarih Vakfı, *Ders Kitaplarında İnsan Hakları: Tarama Sonuçları*, İstanbul, 2003.
- Tarih Vakfı, *Ders Kitaplarında İnsan Hakları: Tarama Sonuçları II*, İstanbul, 2009.
- TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, 23. Dönem 4. Yasama Yılı Faaliyet Raporu, http://www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/belge/4_Yasama_Yili_Faaliyet_Raporu.pdf (erişim: 01.11.2010).
- Toplum ve Hukuk Araştırmaları Vakfı, *Uluslararası ve Ulusal Hukukta Azınlık Hakları*, İstanbul, 2005.
- Türkiye Devrimci Maden Arama ve İşletme İşçileri Sendikası, *Türkiye Tarafından Onaylanan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Belgeleri*, Ankara, 2004, http://www.devmadensen.org/yayin/ilo/ilo_belgeler.pdf (erişim: 02.11.2009).
- Türkiye Devrimci Maden Arama ve İşletme İşçileri Sendikası, *Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar İzleme ve Belgeleme Rehberi*, Ankara, 2006, <http://www.devmadensen.org/yayin/rehber/rehber.pdf> (erişim: 02.11.2009).
- Türkiye Devrimci Maden Arama ve İşletme İşçileri Sendikası, *Uluslararası Belgelerde Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar*, Ankara, 2006, <http://www.devmadensen.org/yayin/derleme/derleme.pdf> (erişim: 02.11.2009).
- Uğraş Ulaş Tol, *Alevi Olmak: Alevilerin Dilinden Ayrımcılık Hikayeleri*, Pir Sultan Abdal Kültür Derneği Gelin Canlar Bir Olalım Projesi, Ankara, 2005.

Ulaş Karan, “Türk Hukukunda Ayrımcılık Yasağı ve Türk Ceza Kanunu’nun 122. maddesinin Uygulanabilirliği”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, Sayı: 73, Kasım-Aralık 2007, Ankara.

Ulaş Karan, *Avrupa Birliği Ülkelerinde Ayrımcılık Yasağı ve Eşitlik Kurumları*, İnsan Hakları Ortak Platformu Yayını, Ankara, 2009, <http://ihop.org.tr/dosya/ab-kurumlar.pdf> (erişim: 20.02.2011).

Kararlar

- Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 1981/13, K. 1983/8, Karar tarihi: 28.04.1983, *Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi*, Sayı: 20, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara, 1984.
- Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 1986/11, K. 1986/26, Karar tarihi: 04.11.1986, *Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi*, Sayı: 22, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara, 1987.
- Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 1987/3, K. 1987/13, Karar tarihi: 22.05.1987, *Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi*, Sayı: 23, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara, 1988.
- Anayasa Mahkemesi Kararı, E. 1987/16, K. 1988/8, Karar tarihi: 19.04.1988, *Anayasa Mahkemesi Kararlar Dergisi*, Sayı: 24, Anayasa Mahkemesi Yayını, Ankara, 1989.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Anakomba Yula v. Belçika*, Başvuru no: 45413/07, Karar tarihi: 10.03.2009, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *D.H. ve Diğerleri v. Çek Cumhuriyeti*, Başvuru no: 57325/00, Karar tarihi: 13.11.2007, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Dudgeon v. Birleşik Krallık*, Başvuru no: 7525/76, Karar tarihi: 22.10.1981, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Hrant Dink v. Türkiye*, Başvuru no: 2668/07, 6102/08, 30079/08, 7072/09 ve 7124/09, Karar tarihi: 14.09.2010, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009). Kararın Oya Boyar tarafından yapılan Türkçe çevirisi için bakınız, http://www.bianet.org/files/doc_files/000/000/165/original/AIHM_Dink_karari.html (erişim: 06.01.2011).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Klass v. Almanya*, Başvuru no: 5029/71, Karar tarihi: 06.09.1978, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Lithgow ve Diğerleri v. Birleşik Krallık*, Başvuru no: 9006/80; 9262/81; 9263/81; 9265/81; 9266/81; 9313/81; 9405/81, Karar tarihi: 08.07.1986, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Marckx v. Belçika*, Başvuru no: 6833/74, Karar tarihi: 13.06.1979, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Religionsgemeinschaft der Zeugen Jehovas ve Diğerleri v. Avusturya*, Başvuru no: 40825/98, Karar tarihi: 31.07.2008, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Sampanis ve Diğerleri v. Yunanistan*, Başvuru no: 32526/05, Karar tarihi: 05.06.2008, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Sinan Işık v. Türkiye*, Başvuru no: 21924/05, Karar tarihi: 02.02.2010, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).

- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararı, *Timishev v. Rusya*, Başvuru no: 55762/00, Karar tarihi: 13.12.2005, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Kararı, *Mental Disability Advocacy Center (MDAC) v. Bulgaristan*, Başvuru no: 41/2007, Karar tarihi: 03.06.2008, <http://hudoc.esc.coe.int/esc2008/query.asp> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararı, *Bilka Kaufhaus GmbH v. Karin Weber von Hartz*, Başvuru no: 170/84, Karar tarihi: 13.05.1986, <http://eur-lex.europa.eu/JURI-SIndex.do> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararı, *Kalanke v. Freie Hansestadt Bremen*, Başvuru no: C-450/93, Karar tarihi: 17.10.1995, <http://eur-lex.europa.eu/JURISIndex.do> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararı, *Regina v. Secretary of State for Employment, ex parte Nicole Seymour-Smith ve Laura Perez*, Başvuru no: C-167/97, Karar tarihi: 09.02.1999, <http://eur-lex.europa.eu/JURISIndex.do> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararı, *S. Coleman v. Attridge Law ve Steve Law*, C-303/06, <http://eur-lex.europa.eu/JURISIndex.do> (erişim: 02.11.2009).
- Beyoğlu 1. Sulh Ceza Mahkemesi Teslime Taplacı Kararı, 2008/1680 E. Karar tarihi: 05.05.2009.
- İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi, *Stephen Hagan v. Avustralya*, Başvuru no: 26/2002, Karar tarihi: 20.03.2003, CERD/C/62/D/26/2002, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).
- İnsan Hakları Komitesi Kararı, *B. d. B ve Diğerleri v. Hollanda*, Başvuru no: 273/1989, Karar tarihi: 30.03.1989, CCPR/C/35/D/273/1988, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).
- İnsan Hakları Komitesi Kararı, *Gueye v. Fransa*, Başvuru no: 196/1985, Karar tarihi: 06.04.1989, CCPR/C/35/D/196/1985, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).
- İnsan Hakları Komitesi Kararı, *Singh Binher v. Kanada*, Başvuru no: 208/1986, Karar tarihi: 28.11.1989, CCPR/C/37/D/208/1986, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).
- İnsan Hakları Komitesi Kararı, *Toonen v. Avustralya*, Başvuru no: 488/1992, Karar tarihi: 31.03.1994, CCPR/C/50/D/488/1992, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).
- İnsan Hakları Komitesi Kararı, *Zwaan-de Vries v. Hollanda*, Başvuru no: 182/1984, Karar tarihi: 09.04.1987, CCPR/C/29/D/182/1984, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).

Uluslararası belgeler

- Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı Kurulmasına Dair 15 Şubat 2007 tarihli ve (EC) No 168/2007 sayılı Konsey Yönetmeliği, http://fra.europa.eu/fraWebsite/material/pub/FRA/reg_168-2007_en.pdf (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Andlaşma, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2010:083:FULL:EN:PDF> (erişim 04.12.2010).

- Avrupa İrkçilik ve Yabancı Düşmanlığını İzleme Merkezi Kurulmasına Dair 2 Haziran 1997 tarihli ve (EC) No 1035/97 sayılı Konsey Yönetmeliği, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997R1035:EN:HTML> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (İnsan Haklarını ve Ana Hürriyetleri Korumaya Dair Sözleşme), 19 Mart 1954 tarihli ve 8662 sayılı Resmi Gazete, <http://www.inhak-bb.adalet.gov.tr/aihs/aihs.htm> (erişim: 20.02.2011).
- Avrupa Sosyal Şartı, 14 Ekim 1989 tarihli ve 20312 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/20312.pdf> (erişim: 02.02.2011).
- Avrupa Sosyal Şartı'na Değişiklik Getiren Protokol, 15 Şubat 2009 tarihli ve 27142 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/02/20090215.htm> (erişim: 20.02.2011).
- Avrupa Topluluğu Andlaşması, http://eur-lex.europa.eu/en/treaties/dat/12002E/html/C_2002325EN.003301.html (erişim: 02.02.2011).
- Ayrımcılıkla Mücadele İçin Topluluk Eylem Programı Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/750/EC sayılı Konsey Kararı (2001-2006), <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0023:0028:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009).
- Bağımsız Ulusal İnsan Hakları Kurumları Oluşturulmasına Dair R(97)14 sayılı Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesi Tavsiye Kararı, <http://www.nhri.net/pdf/CoeRecommendation1997no14.pdf> (erişim: 02.11.2009).
- Birleşmiş Milletler Şartı, 24 Ağustos 1945 tarihli ve 6092 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/6092.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Cebri Çalıştırmanın İlgasına Dair 105 Sayılı Sözleşme (105 No'lu ILO Sözleşmesi), 21 Aralık 1960 tarihli ve 10686 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10686.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Cinsiyet Temelli Ayrımcılık Vakalarında İspat Yüküne Dair 15 Aralık 1997 tarihli ve 97/80/EC sayılı Konsey Direktifi, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31997L0080:EN:HTML> (erişim: 02.11.2009).
- Çalışmaya İlişkin Temel Haklar ve İlkelere Dair ILO Bildirgesi ve İzlenmesi, http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/ilo_bildirge.htm (erişim: 02.11.2009).
- Çocuk Hakları Komitesi 2 No'lu Genel Yorum, İHOP, <http://www.ihop.org.tr/dosya/CHK/chk1.pdf> (erişim: 02.11.2009).
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme, 27 Ocak 1995 tarihli ve 22184 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/22184.pdf> (erişim: 02.02.2011).
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye Ek Çocuk Satışı, Çocuk Fahişeliği ve Çocuk Pornografisi ile İlgili İhtiyari Protokol, 28 Haziran 2002 tarihli ve 24799 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/06/20020628.htm> (erişim: 20.02.2011).
- Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'ye Ek Çocukların Silahlı Çatışmalara Dahil Olmaları Konusundaki İhtiyari Protokol, 18 Mart 2004 tarihli ve 25406 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/03/20040318.htm> (erişim: 20.02.2011).
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 11 Ağustos 2003 tarihli ve 25196 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/08/20030811.htm> (erişim: 20.02.2011).

- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 5 No'lu Genel Yorum: Engelliler, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/4b0c449a9ab4ff72c12563ed0054f17d](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/4b0c449a9ab4ff72c12563ed0054f17d) (erişim: 26.01.2011).
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 10 No'lu Genel Yorum, Lema Uyar (derleyen ve çeviren), *Birleşmiş Milletler'de İnsan Hakları Yorumları: İnsan Hakları Komitesi ve Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 1981-2006*, Bilgi Üniversitesi Yayınları, İstanbul, 2006 veya <http://ihop.org.tr/dosya/ESKHK/ESKHKGY10.doc> (erişim: 02.11.2009).
- Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi 20 No'lu Genel Yorum, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cescr/docs/E.C.12.GC.20.doc> (erişim: 02.11.2009).
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme, 14 Temmuz 2009 tarihli ve 27288 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2009/07/20090714.htm> (erişim: 02.02.2011).
- Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmeye Dair İhtiyari Protokol, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/CRPD/Pages/OptionalProtocolRightsPersonsWithDisabilities.aspx> (erişim: 02.02.2011).
- Eşit Değerde İş İçin Erkek ve Kadın İşçiler Arasında Ücret Eşitliği Hakkında 100 Sayılı Sözleşme (100 No'lu ILO Sözleşmesi), 13 Haziran 1967 tarihli ve 12620 sayılı Resmi Gazete ile 22 Eylül 1967 ve 12706 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12620.pdf> ve <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12706.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı, 09 Nisan 2007 tarihli ve 26488 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2007/04/20070409.htm> (erişim: 02.02.2011).
- Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, 16 Haziran 2002 tarihli ve 24787 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/06/20020616.htm> (erişim: 20.02.2011).
- Irak Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi 17 No'lu Genel Yorum, İHOP, <http://www.ihop.org.tr/dosya/irk/17.doc> (erişim: 02.11.2009).
- Irak Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılması Komitesi 32 No'lu Genel Yorum, <http://www2.ohchr.org/english/bodies/cerd/docs/GC32.doc> (erişim: 02.11.2009).
- Irak veya Etnik Kökenine Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamele Edilmesi İlkesinin Uygulanmasına Dair 29 Haziran 2000 tarihli ve 2000/43/EC sayılı Konsey Direktifi, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:180:0022:0026:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009).
- İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, 27 Mayıs 1949 tarih ve 7217 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/7217.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- İnsan Hakları Komitesi 18 No'lu Genel Yorum: Ayrımcılık Yasası, [http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/\(Symbol\)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e](http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf/(Symbol)/3888b0541f8501c9c12563ed004b8d0e) (erişim: 02.11.2009).
- İnsan Kaynaklarının Değerlendirilmesinde Mesleki Eğitim ve Yönlendirmenin Yeri Hakkında 142 Sayılı Uluslararası Çalışma Sözleşmesi (142 No'lu ILO Sözleşmesi), 25 Şubat 1993 tarihli ve 21507 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/21507.pdf> (erişim: 20.02.2011).

- İstihdama Erişim, Mesleki Eğitim ve Terfi ve Çalışma Koşullarında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele İlkesinin Uygulanmasına Dair 76/207/EEC sayılı Konsey Direktifini değiştiren 23 Eylül 2002 tarihli ve 2002/73/EC sayılı Konsey Direktifi, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2002:269:0015:0020:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009).
- İstihdam Politikasıyla İlgili 122 Sayılı Sözleşme (122 No'lu ILO Sözleşmesi), 23 Ekim 1977 tarihli ve 16093 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/16093.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- İstihdam ve Meslekte Eşit Muameleye Dair Genel Çerçeve Oluşturan 27 Kasım 2000 tarihli ve 2000/78/EC sayılı Konsey Direktifi, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2000:303:0016:0022:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009).
- İstihdam ve Sosyal Dayanışma İçin Topluluk Programı Oluşturulmasına Dair Avrupa Parlamentosu'nun ve Konsey'in 24 Ekim 2006 tarihli ve 1672/2006/EC sayılı Kararı, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2006:315:0001:0008:EN:PDF> (erişim: 02.11.2009).
- İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi, 10 Ağustos 1988 tarihli ve 19895 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/19895.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- İş ve Meslek Bakımından Ayırım Hakkında Sözleşme (111 No'lu ILO Sözleşmesi), 22 Mayıs 1967 tarihli ve 12602 sayılı Resmi Gazete ile 21 Eylül 1967 ve 12705 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12602.pdf> ve <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/12705.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Komitesi 6 No'lu Genel Tavsiye, <http://www.ihop.org.tr/dosya/CEDAW/CEDAWGT6.doc> (erişim: 02.11.2009).
- Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 14 Ekim 1985 tarihli ve 18898 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/18898.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine İlişkin İhtiyari Protokol, 18 Eylül 2002 tarihli ve 24880 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2002/09/20020918.htm> (erişim: 20.02.2011).
- Kadınlara Yönelik Olumlu Eylemlerin Geliştirilmesine Dair 13 Aralık 1984 tarihli ve 84/635/EEC sayılı Konsey Tavsiyesi, <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=CELEX:31984H0635:EN:HTML> (erişim: 02.11.2009).
- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 21 Temmuz 2003 tarihli ve 25175 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/07/20030721.htm> (erişim: 20.02.2011).
- Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşmeye Ek İhtiyari Protokol, 05 Ağustos 2006 tarihli ve 26250 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2006/08/20060805.htm> (erişim: 20.02.2011).
- Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Protokol, 14 Ekim 1968 tarihli ve 13026 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/13026.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Mültecilerin Hukuki Durumuna Dair Sözleşme, 05 Eylül 1961 tarihli ve 10898 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/10898.pdf> (erişim: 20.02.2011).

- Ölüm Cezasının Kaldırılmasını Amaçlayan, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme'ye Ek İkinci İhtiyari Protokol, 27 Aralık 2005 tarihli ve 26036 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2005/12/20051227.htm> (erişim: 20.02.2011).
- Tüm Göçmen İşçilerin ve Aile Fertlerinin Haklarının Korunmasına Dair Uluslararası Sözleşme, 08 Temmuz 2004 tarihli ve 25516 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2004/07/20040708.htm> (erişim: 02.02.2011).
- Ulusal Kurumların Statüsü ile İlgili İlkeler (Paris İlkeleri), 20 Aralık 1993, <http://www2.ohchr.org/english/law/parisprinciples.htm> (erişim: 24.01.2011). Kerem Altıparmak ve Hasan Sayım Vural tarafından yapılmış olan çevirisi için bkz. http://www.ihop.org.tr/dosya/uihk/paris_ilkeleri.pdf (erişim: 24.01.2011)
- Vatandaşlarla Vatandaş Olmayan Kimselere Sosyal Güvenlik Konusunda Eşit Muamele Yapılması Hakkında Sözleşme (118 No'lu ILO Sözleşmesi), 09 Haziran 1973 tarihli ve 14559 sayılı Resmi Gazete, <http://www.resmigazete.gov.tr/arsiv/14559.pdf> (erişim: 20.02.2011).
- Viyana Bildirgesi ve Eylem Programı, [http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/\(Symbol\)/A.CONF.157.23.En](http://www.unhchr.ch/huridocda/huridoca.nsf/(Symbol)/A.CONF.157.23.En) (erişim: 02.11.2009).

Elektronik kaynaklar ve veri tabanları

- Adalet Bakanlığı, Adli Sicil ve İstatistik Genel Müdürlüğü, <http://www.adlisicil.adalet.gov.tr> (01.04.2011)
- Avrupa Birliği Direktifleri, http://eur-lex.europa.eu/RECH_legislation.do (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa Birliği Temel Haklar Ajansı, <http://fra.europa.eu> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa Birliği Türkiye Delegasyonu, http://www.avrupa.info.tr/Bir_Bakista_AB,Bir_Bakista_Spot.html (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Kararları, <http://echr.coe.int/echr/en/hudoc> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi Yıllık Raporu 2007, http://www.echr.coe.int/NR/rdonlyres/59F27500-FD1B-4FC5-8F3F-F289B4A03008/0/Annual_Report_2007.pdf (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa Ombudsmanı, <http://ombudsman.europa.eu/home/en/default.htm> (erişim: 02.11.2009).
- Avrupa Sosyal Haklar Komitesi Kararları, <http://hudoc.esc.coe.int/esc2008/query.asp> (erişim: 01.04.2011)
- Avrupa Toplulukları Adalet Divanı Kararları, <http://eur-lex.europa.eu/JURISIndex.do> (erişim: 02.11.2009).
- Başbakanlık İnsan Hakları Başkanlığı Raporları, <http://www.ihb.gov.tr/RaporlarIstatistikler.aspx> (erişim: 01.04.2011)
- Birleşmiş Milletler Sözleşme Organları ve Genel Yorumları, <http://www.ohchr.org/EN/HRBodies/Pages/HumanRightsBodies.aspx> (01.04.2011)
- Birleşmiş Milletler Sözleşme Organları Genel Yorumlarının Türkçe çevirileri, İnsan Hakları Ortak Platformu'nun Birleşmiş Milletler Sayfası, http://ihop.org.tr/index.php?option=com_content&task=view&id=33&Itemid=62 (erişim: 02.11.2009).

- Birleşmiş Milletler Sözleşme Organları Kararları, <http://www.unhchr.ch/tbs/doc.nsf> (erişim: 02.11.2009).
- İçişleri Bakanlığı, İnsan Hakları ile İlgili Bilgi Kaynakları, http://www.icisleri.gov.tr/default.icisleri_2.aspx?content=183 (erişim: 01.04.2011)
- ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi Kararları, http://www.oit.org.pe/qvilis_world/index.php (erişim: 02.11.2009).
- İrkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) Genel Politika Tavsiye Kararları, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/activities/GeneralThemes_en.asp, (erişim: 24.01.2011).
- İrkçılık ve Hoşgörüsüzlüğe Karşı Avrupa Komisyonu (ECRI) Türkiye Raporları, http://www.coe.int/t/dghl/monitoring/ecri/Country-by-country/Turkey/Turkey_CBC_en.asp, (erişim: 24.01.2011).
- Jandarma İnsan Hakları İhlallerini İnceleme ve Değerlendirme Merkezi, http://www.jandarma.gov.tr/jihidem/ana_sayfa.htm (erişim: 01.04.2011).
- Sağlık Bakanlığı, Hasta Hakları Şubesi, <http://sbu.saglik.gov.tr/hastahaklari/giris.html> (erişim: 01.04.2011).

Ayrımcılık Yasağı Kavram, Hukuk, İzleme ve Belgeleme

İdil Işıl Gül - Ulaş Karan

Editörler: Burcu Yeşiladalı - Gökçeççek Ayata

Büyük ölçüde II. Dünya Savaşı sonrası dönemde ortaya çıkmış olan ayrımcılık yasağı kavramı, Türkiye’de de giderek daha sık gündeme geliyor. Ancak ayrımcılığın varlığının ortaya konulmasının ve ayrımcılığın konuşulur hale gelmesinin ayrımcılıkla mücadelede tek başına yeterli olamayacağı aşikârdır. Ayrımcılığın yaygınlığının, nedenlerinin, sorumlularının, mağdurlarının, hangi alanlarda ortaya çıktığıının ve bunlara benzer birçok hususun da ortaya konulması gerekir. Zira mücadele edilecek olguyu ve unsurlarını kavramaksızın ona karşı savunu yürütmek mümkün değildir.

Ayrımcılık yasağı günlük yaşamda sıklıkla karşılaşılan bir olgu olarak sistemli bir mücadele gerektiriyor ve bu mücadele de donanımlı olmayı mecbur kılıyor. Ancak insan haklarının önemli bir parçası olan ayrımcılık yasağının içeriği, hukuk kuralları içindeki anlamı ve yeri, ayrımcılıkla mücadelede ayrımcılık vakalarının tespiti, izlenmesi ve raporlanmasının önemi ve yöntemi hakkında özellikle sivil toplum kuruluşları için hazırlanmış Türkçe çok fazla kaynak bulunmuyor. Ayrımcılık yasağı ile ilgili mevcut bilgi eksikliğini bir ölçüde gidermeyi hedefleyen bu kitapta ulusal ve uluslararası hukukta ayrımcılık yasağı ve ilgili kavramlara, ayrımcılık yasağına dair standartlara ve bunların işlerlik kazanmasına yönelik denetim mekanizmalarına, ayrımcılık yasağıyla ilgili izleme ve belgeleme faaliyetlerinin nasıl yürütüleceğine dair bilgi ve önerilere yer verildi.

Bu kitap, İstanbul Bilgi Üniversitesi İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi tarafından Şubat 2009-Mart 2011 arasında yürütölen Belgeleme ve Raporlama Yoluyla Türkiye’de Ayrımcılıkla Mücadele Projesi kapsamında hazırlandı. Proje ile Türkiye’de süregelen ayrımcı uygulamaların ortaya çıkarılmasına katkı sağlanması, ayrımcılıkla mücadeleye yönelik mekanizmaların güçlendirilmesi ve bu sayede ayrımcılığa uğrayan kişilerin ve grupların durumlarının iyileştirilmesine destek olunması amaçlandı. Kitabın bu amaca uygun olarak, ayrımcılıkla mücadele eden sivil toplum kuruluşları, sendikalar, avukatlar ve bu mücadelede yer alan diğer kişi ve gruplar için faydalı olmasını diliyoruz.

ISBN 978-605-399-206-6



www.bilgiyay.com

İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ
"Laureate International Universities Network" üyesidir



Global Dialogue



İSTANBUL BİLGİ ÜNİVERSİTESİ YAYINLARI