

**T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI**

**KAMU YÖNETİMİNDE AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ
AÇISINDAN KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMUNUN ROLÜ**

Oğuzhan AVCI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hale BİRİCİKOĞLU

KASIM - 2022

T.C.
SAKARYA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KAMU YÖNETİMİNDE AYRIMCILIĞIN ÖNLENMESİ
AÇISINDAN KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMUNUN ROLÜ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Oğuzhan AVCI

Enstitü Anabilim Dalı: Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi

“Bu tez 24/11/2022 tarihinde hibrit olarak savunulmuş olup aşağıdaki isimleri bulunan jüri üyeleri tarafından oybirliği ile kabul edilmiştir.”

JÜRİ ÜYESİ	KANAATI
Prof. Dr. Aziz TUNCER	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Hale BİRİCİKOĞLU	Başarılı
Dr. Öğr. Üyesi Abdulkadir AKSOY	Başarılı

ETİK BEYAN FORMU

Enstitünüz tarafından Uygulama Esasları çerçevesinde alınan Benzerlik Raporuna göre yukarıda bilgileri verilen tez çalışmasının benzerlik oranının herhangi bir intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve Etik Kurul Onayı gerektiği takdirde onay belgesini aldığımı beyan ederim.

Etik kurul onay belgesine ihtiyaç var mıdır?

Evet ☐

Hayır ☒

(Etik Kurul izni gerektiren araştırmalar aşağıdaki gibidir:

- Anket, mülakat, odak grup çalışması, gözlem, deney, görüşme teknikleri kullanılarak katılımcılardan veri toplanmasını gerektiren nitel ya da nicel yaklaşımlarla yürütülen her türlü araştırmalar,
- İnsan ve hayvanların (materyal/veriler dahil) deneysel ya da diğer bilimsel amaçlarla kullanılması,
- İnsanlar üzerinde yapılan klinik araştırmalar,
- Hayvanlar üzerinde yapılan araştırmalar,
- Kişisel verilerin korunması kanunu gereğince retrospektif çalışmalar.)

Oğuzhan AVCI

24/11/2022

ÖNSÖZ

Çalışma süresince her türlü yol gösterici olan, olumlu tavrıyla beni cesaretlendiren, bilgi ve birikimiyle çalışmama farklı açılardan bakmamı sağlayan beraber çalışmaktan ve her zaman öğrencisi olmaktan gurur duyduğum değerli danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Hale BİRİCİKOĞLU'na sonsuz teşekkür ederim.

Son olarak tüm hayatım boyunca benim yanımda olan, aldığım kararları her zaman destekleyen ve cesaretlendiren annem Yasemin AVCI'ya, babam Lütfü AVCI'ya ve kardeşim Melike AVCI'ya sonsuz şükranlarımı sunar ve teşekkür ederim.

Oğuzhan AVCI

24/11/2022

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR.....	iv
TABLO LİSTESİ.....	v
ŞEKİL LİSTESİ	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii

GİRİŞ.....	1
------------	---

BÖLÜM 1: EŞİTLİK İLKESİ VE AYRIMCILIK KAVRAMLARININ TEORİK

ARKA PLANI.....	7
-----------------	---

1.1. Eşitlik Kavramı ve Eşitlik İlkesi	7
1.1.1. Farklı Eşitlik Tanımları	7
1.1.1.1. Mutlak Eşitlik – Şekli Eşitlik.....	8
1.1.1.2. Nispi Eşitlik – Maddi Eşitlik	9
1.1.2. Eşitlik Kavramının Diğer Kavramlarla İlişkileri.....	9
1.1.2.1. Özgürlük	9
1.1.2.2. Adalet.....	10
1.1.2.3. Demokrasi	11
1.1.3. Eşitlik İlkesinin Felsefi Kökeni	12
1.1.4. Eşitlik İlkesinin Tarihi Gelişimi	14
1.1.4.1. Eşitlik İlkesinin Batıdaki Gelişimi.....	14
1.1.4.2. Eşitlik İlkesinin Türk-İslam Medeniyetindeki Gelişimi	16
1.2. Ayrımcılık Kavramı	18
1.2.1. Ayrımcılık Nedir?.....	18
1.2.2. Ayrımcılık Türleri	19
1.2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı	19
1.2.2.2. Din Ayrımcılığı.....	20
1.2.2.3. Irk Ayrımcılığı	20
1.2.2.4. Engelli Ayrımcılığı	21
1.2.2.5. Yabancı Ayrımcılığı	22
1.2.2.6. Yaş Ayrımcılığı.....	23

1.2.3. Pozitif Ayrımcılık Kavramı	24
1.3. Eşitliğin Sağlanması ve Ayrımcılığın Önlenmesi ile İlgili Hukuki Düzenlemeler ..	26
1.3.1. Uluslararası Düzenlemeler	26
1.3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi	26
1.3.1.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi.....	27
1.3.1.3. Avrupa Birliği (AB) Temel Haklar Şartı	28
1.3.1.4. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme	28
1.3.1.5. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW).....	29
1.3.1.6. Din veya İnanca Dayanan Her Türlü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri	30
1.3.1.7. BM Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi.....	31
1.3.1.8. Diğer Düzenlemeler.....	31
1.3.2. Ulusal Düzenlemeler	33
1.3.2.1. 1982 Anayasası	33
1.3.2.2. Kanunlar.....	35
BÖLÜM 2: EŞİTLİK İLKESİNİN KORUNMASI VE OMBUDSMANLIK KURUMU.....	37
2.1. Ombudsmanlık Kurumu	37
2.1.1. Ombudsmanlık Kurumunun Tanımı.....	37
2.1.2. Ombudsmanlık Kurumunun Ortaya Çıkışı ve Gelişimi	39
2.1.3. Ombudsmanlık Kurumunun Özellikleri ve Görevleri.....	40
2.1.4. Ombudsmanlık Kurumunun Türleri	47
2.1.4.1. Genel Amaçlı Ombudsman	47
2.1.4.2. Özel Amaçlı Ombudsman	48
2.2. Ombudsmanlık Kurumunun Çeşitli Ülkelerdeki Örnekleri	48
2.2.1. İsveç.....	48
2.2.2. Finlandiya	51
2.2.3. Norveç	55
2.2.4. Danimarka Örneği	58
2.2.5. Avusturya	60
2.3. Türkiye’de Ombudsmanlık: Kamu Denetçiliği Kurumu.....	69

2.3.1. Kamu Denetçiliği Kurumunun Ortaya Çıkışının Önemi ve Tarihi Gelişimi	70
2.3.2. Türkiye’de Ombudsman Kurulmasına Yönelik Yasal Girişimler.....	72
2.3.3. Kamu Denetçiliği Kurumunun Oluşumu ve Kurumsal Yapısı Hakkında Genel Bilgiler.....	75
2.3.4. Kamu Denetçiliği Kurumunun Görev Alanı	76
2.3.5. Kamu Denetçiliği Kurumunun Yetkileri	77
2.3.6. Kamu Denetçiliği Kurumuna Yapılacak Başvurular.....	78
2.3.7. Kamu Denetçiliği Kurumuna Yapılan Başvurunun İncelenmesi, Değerlendirilmesi ve Raporlaştırılması.....	79
2.3.8. Kamu Denetçiliği Kurumunun Kararları Üzerinden Kurumun Etkinliğini Tespit Etmeye Yönelik Yapılmış Çalışmalar	84
BÖLÜM 3: KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMUNUN EŞİTLİK İLKESİ	
DOĞRULTUSUNDA VERMİŞ OLDUĞU KARARLARIN İNCELENMESİ.....	89
3.1. Araştırmanın Metodolojisi.....	89
3.1.1. Araştırmanın Sorusu ve Amacı	89
3.1.2. Araştırmanın Yöntemi	90
3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları	92
3.2. Araştırmanın Bulguları	93
3.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar	93
3.2.2. Din Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar	98
3.2.3. Irk Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar.....	109
3.2.4. Engelli Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar	111
3.2.5. Yabancı Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar	118
3.2.6. Yaş Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar	120
SONUÇ	124
KAYNAKÇA.....	131
EK	144
ÖZGEÇMİŞ	158

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
AYM	: Anayasa Mahkemesi
BDDK	: Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
BM	: Birleşmiş Milletler
KAYA	: Kamu Yönetimi Araştırması
KDK	: Kamu Denetçiliği Kurumu
PO	: Parlamento Ombudsmanı
TBMM	: Türkiye Büyük Millet Meclisi
TODAİE	: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş Adamları Derneği

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: Eşitlik Ombudsmanına Yapılan Başvuruların Yıllara Göre Dağılımı	55
Tablo 2: Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanına Yapılan Başvuruların Yıllara Göre Dağılımı.....	58
Tablo 3: Parlamento Ombudsmanlarının Karşılaştırılması	63
Tablo 4: Eşitlik veya Ayrımcılık Ombudsmanlarının Karşılaştırılması	66
Tablo 5: Farklı Ülkelere Ait Ombudsman Karar Örnekleri	67
Tablo 6: Yıllar İtibariyle KDK'ya Yapılan Başvuru Sayıları ve KDK'nın Vermiş Olduğu Tavsiye Kararlarına Uyum Oranı	81
Tablo 7: 2020 Yılı KDK Kararlarının Türlerine Göre Dağılımı	82
Tablo 8: KDK'nın Cinsiyet Ayrımcılığı K1 Kararı.....	94
Tablo 9: KDK'nın Cinsiyet Ayrımcılığı K2 Kararı.....	95
Tablo 10: KDK'nın Cinsiyet Ayrımcılığı K3 Kararı.....	96
Tablo 11: KDK'nın Din Ayrımcılığı K4 Kararı	98
Tablo 12: KDK'nın 28 Şubat Din Ayrımcılığı Kararları	99
Tablo 13: KDK'nın Din Ayrımcılığı K73 Kararı	106
Tablo 14: KDK'nın Din Ayrımcılığı K74 Kararı	106
Tablo 15: KDK'nın Din Ayrımcılığı K75 Kararı	108
Tablo 16: KDK'nın Irk Ayrımcılığı K76 Kararı	110
Tablo 17: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K77 Kararı	112
Tablo 18: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K78 Kararı	113
Tablo 19: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K79 Kararı	114
Tablo 20: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K80 ve K81 Kararı.....	115
Tablo 21: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K82 Kararı	116
Tablo 22: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K83 Kararı	117
Tablo 23: KDK'nın Yabancı Ayrımcılığı K84 Kararı.....	119
Tablo 24: KDK'nın Yaş Ayrımcılığı K85 Kararı.....	121
Tablo 25: KDK'nın Yaş Ayrımcılığı K86 Kararı.....	122

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Ombudsmannın Görev Şeması	42
--	----



ÖZET	
Başlık: Kamu Yönetiminde Ayrımcılığın Önlenmesi Açısından Kamu Denetçiliği Kurumunun Rolü	
Yazar: Oğuzhan AVCI	
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hale BİRİCİKOĞLU	
Kabul Tarihi: 24/11/2022	Sayfa Sayısı: viii (ön kısım) + 143 (ana kısım) + 15 (ek)
Ayrımcılık, Türkiye için yeni bir kavramdır. Ancak bu kavramla çok yakından ilişkili olan eşitlik kavramının kökeni çok daha eskiye dayanmaktadır. Birçok düşünür eşitlik kavramını farklı yönleriyle ele alırken, bu kavram günümüzde de güncelliğini korumaktadır. Diğer yandan ayrımcılık, zıtlıklar üzerinden tanımlanan diğer kavramlar gibi, eşitlik kavramı üzerinden tanımlanmaktadır. İnsanlar, doğal olarak, kamu yönetiminden hiçbir ayrımcı muamele görmemeyi yani eşitlik ilkesinin uygulanmasını talep etmektedir. Ancak durum her zaman böyle olmamakta kamu yönetimiyle birey arasında sorunlar çıkabilmektedir. Bu tip durumların çözülmesi ve bir daha yaşanmaması amacıyla; “İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu”, “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu” gibi mekanizmalar oluşturulmuştur. Oluşturulan bu mekanizmaların biri de ombudsmanlık kurumudur. Ombudsmanlık İsveç’te orta çıkmış daha sonra dünyaya yayılmıştır. Söz konusu kurumun ülkemizdeki yansıması Kamu Denetçiliği Kurumudur. Çalışma kapsamında öncelikle eşitlik ve ayrımcılık kavramları ele alınmıştır. Sonraki bölümde ombudsmanlık kurumu ve Türkiye’deki Kamu Denetçiliği Kurumu incelenmiştir. Son bölümde ise Kamu Denetçiliği Kurumunun kararları ayrımcılığın önlenmesi bağlamında değerlendirilmiştir. Değerlendirilme yapılırken öncelikle Kamu Denetçiliği Kurumu kararları belli başlı ayrımcılık türlerine göre ayrılmıştır. Daha sonra kurumun kararlarının ayrımcılığın önlenmesi bağlamında katkısı incelenmiştir. Elde edilen veriler ile çalışmanın sınırlılıkları birlikte değerlendirildiğinde, Kamu Denetçiliği Kurumunun ayrımcılığın önlenmesi noktasında faydalı bir kurum olduğu düşünülmüştür. Ayrıca eşitlik ilkesinin korunması ve ayrımcılığın önlenmesine yönelik özel amaçlı bir ombudsmanın kurulması da önerilmiştir.	
Anahtar Kelimeler: Ayrımcılık, Eşitlik İlkesi, Ombudsman, Kamu Denetçiliği Kurumu	

ABSTRACT	
Title of Thesis: The Role of the Turkish Ombudsman Institution in terms of Preventing Discrimination in Public Administration	
Author of Thesis: Oğuzhan AVCI	
Supervisor: Assist. Prof. Hale BİRİCİKOĞLU	
Accepted Date: 24/11/2022	Number of Pages: viii (pre text) + 143 (main body) + 15 (add)
Discrimination is a new concept for Turkey. However, the origin of the concept of equality, which is very closely related to this concept, goes back much further. While many thinkers deal with the concept of equality from different aspects, this concept is still up-to-date today. On the other hand, discrimination is defined through the concept of equality, like other concepts defined through contrasts. People naturally demand that no discriminatory treatment from the public administration, that is, the implementation of the principle of equality. However, this is not always the case, and problems may arise between the public administration and the individual. In order to solve such situations and prevent them from happening again; Mechanisms such as “Human Rights Investigation Commission” and “Human Rights and Equality Institution of Turkey” have been established. One of these mechanisms is the ombudsman institution. The Ombudsman emerged in Sweden and later spread to the world. The reflection of the said institution in our country is the Turkish Ombudsman Institution. Within the scope of the study, primarily the concepts of equality and discrimination were discussed. In the next section, the ombudsman institution and the Ombudsman Institution in Turkey are examined. In the last part, the decisions of the Turkish Ombudsman Institution are evaluated in the context of preventing discrimination. While making the evaluation, first of all, the decisions of the Turkish Ombudsman Institution were separated according to certain types of discrimination. Then, the contribution of the institution's decisions in the context of preventing discrimination was examined. When the data obtained and the limitations of the study are evaluated together, it is thought that the Turkish Ombudsman Institution is a useful institution in preventing discrimination. It has also been proposed to establish a special-purpose ombudsman to protect the principle of equality and prevent discrimination.	
Keywords: Discrimination, Equality Principle, The Ombudsman, The Turkish Ombudsman Institution	

GİRİŞ

İnsanoğlu bir arada yaşamaya başladığı andan itibaren yönetici ve yönetilen olmak üzere iki sınıf ortaya çıkmıştır. Bu sınıfların ortaya çıkışının ardından ideal devlet ve iyi yönetim arayışı kendini göstermeye başlamıştır. Söz konusu arayışlar beraberinde çeşitli yönetim biçimlerini de meydana getirmiştir. Bu farklı yönetim biçimlerini ilk kez Platon'un "Devlet" başta olmak üzere diğer eserlerinde de görmek mümkündür. Platon'un cevap aradığı "ideal bir devlet nasıl olmalı?" sorusuna Sokrates'ten Maverdi'ye Çicero'dan Monstequieu'ya İbn-i Haldun'dan Rousseau'ya pek çok düşünür de cevap aramıştır. Bu düşünürler birçok çözüm önerisi sunmuştur. Ayrıca liberalizm, marksizm, faşizm, nasyonal sosyalizm ve anarşizm gibi farklı düşünce akımları da devleti çeşitli biçimlerde ele almıştır. Liberalizm'de bireyin, hak ve özgürlüklerini kullanabilmesi için devletin sınırlandırılması düşüncesi ön plandayken; marksizmde devlet, belirli bir sınıfın diğer sınıfları baskı altında tutmakta bir araç olarak kullanıldığını savunmaktadır. Diğer yandan faşizm ve nasyonal sosyalizmde devlet tamamen kutsallaştırılmışken, anarşizmde ise devletin yok edilmesi görüşü karşımıza çıkmaktadır.

İdeal devletin başlıca özellikleri konusunda evrensel diye tanımlayabileceğimiz bazı nitelikler, iyi yönetim ilkeleri altında toplandığını söylemek mümkündür. Tarihi süreç içerisinde, Sümerler'de, Eski Mısır'da, Aztekler'de, İnka ve Maya Medeniyetlerinde, Pers İmparatorluğunda, Antik Çin, Hint ve Yunan Medeniyetlerinde iyi yönetime ilişkin belirli ilke ve kurallara rastlamak mümkündür. Türk-İslam medeniyetlerinde de iyi yönetim ilkeleri olarak adlandırılacak birçok eser bulunmaktadır. Bu eserler içerisinde Orhun Yazıtlarının tarihi çok eskiye dayanmaktadır. Sözü edilen yazıtlarda, genel olarak, devletin nasıl iyi bir şekilde yönetileceğine değinilmiştir. Diğer yandan sonraki dönemlerde siyasetnameler, nasihatnameler, mektuplar ve kitaplar gibi pek çok eserde de devletin iyi yönetilmesi hususunda izlenecek adımlar sık sık yöneticilere hatırlatılmıştır.

Dolayısıyla iyi yönetim anlayışı kapsamında ele alınan ilke ve kuralların çoğu modern devlet öncesine yani yukarıda açıklanan dönemlere dayandığı söylenebilmektedir. Bilhassa 20. Yüzyılın sonlarına doğru, kamu yönetimi, siyaset bilimi, işletme ve hukuk gibi birçok disiplinin alanına giren, Birleşmiş Milletler, Dünya Bankası, Avrupa Birliği başta olmak üzere pek çok uluslararası kuruluşun çabalarıyla iyi yönetim kavramı ortaya çıkmıştır. Öte yandan iyi yönetim ilkelerinin, modern devlet tanımı içerisinde, hukuki ve

idari denetim ölçütü olarak kullanılması anayasacılık hareketlerine kadar geri götürülebilir. Fakat iyi yönetim, kavram olarak anayasalarda yer almamaktadır. Diğer yandan anayasalarda belli başlı iyi yönetim ilkelerinin yer aldığı görülmektedir. İyi yönetim, genel olarak, belirli bir faaliyeti yürütmek için öngörülen usul, ilke ve kurallara uyulmasını ifade etmektedir. İyi yönetim kavramı farklı şekillerle tanımlansa da hukuka uygunluk, adalet ve ölçülülük, ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik, usule uyum, tarafsızlık, dürüstlük, nezaket, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi belli başlı ilkeleri de içerisinde barındırmaktadır. Bu iyi yönetim ilkeleri arasında özellikle eşitlik ilkesi ve ayrımcılığın önlenmesi bu çalışmayla yakından ilişkilidir.

Eşitliğin tanımlayıcı ve düzenleyici olmak üzere iki vasfı olduğu söylenebilir. Tanımsal özelliği; birden fazla şeyin nitelik veya nicelik yönünden özdeşliğini ifade etmektedir. Düzenleyici özelliği ise insanların eşit hak ve özgürlüklere sahip olması ve eşit işlem görmesini anlatmaktadır. Sosyal bilimler alanında farklı felsefi yaklaşımlar bulunmaktadır. Bu yaklaşımların her biri eşitliği kendi bakış açılarına göre ele almaktadır. Dolayısıyla eşitliğin ortak bir tanımını yapmak oldukça zordur.

Modern anlamda eşitlik, genellikle köleliğin kaldırılması, demokratik arayışlar ve bireylerin kendi kaderlerini tayin etme arzusuyla başlatılmaktadır. Günümüz dünyasının ekseriyetinde ırk, din, dil ve cinsiyet gibi farklı nedenlere dayalı ayrımcılık devam etmektedir. İnsanlar ayrımcılığın önlenmesi noktasında haklı mücadelesini farklı yollarla sürdürmektedir. Tüm bu arayış, arzu, istek ve mücadele sonucunda farklı eşitlik tanımları ortaya çıkmıştır. Bu tanımlar arasında en önemlileri ahlaki eşitlik, hukuk önünde eşitlik, siyasal eşitlik ve fırsat eşitliği kavramlarıdır. Ahlaki eşitlik, insanın sadece insan olma vasfından hareketle hiçbir ayırım gözetilmemesi gerektiği ve her insanın eşit bir takım hak ve özgürlüklere sahip olduğu değerler kümesini açıklamak için kullanılmaktadır. Bu tanımın temelinde farklı insanların hayatına saygı duyma ve yaşamın başlı başına değerli olması yatmaktadır. Hukuki eşitlik, ahlaki eşitliğin bir sonucu olarak ortaya çıktığı söylenebilir. Hukuki eşitlik, herhangi bir ayırım gözetilmeksizin benzer durumda olan herkesi kapsayacak şekilde eşit kanunların çıkarılması ve yine aynı durumda olan herkes için eşit derecede uygulanmasını anlatan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır.

Ahlaki eşitliğin bir diğer sonucu olan siyasal eşitlik, tüm vatandaşların belirli şartlar altında oy verme hakkının bulunması anlamına gelmektedir. Söz konusu kavramı biraz

açmak gerekirse: kanunlarda sayılan istisnalar dışında herkesin oy hakkının bulunması; seçilmişleri, seçmenlerin çıkarlarını dikkate alacak şekilde hareket etmeye zorlaması ve iktidara ulaşmada her seçmenin eşit değere sahip olmasını açıklamaktadır. Diğer yandan fırsat eşitliği kavramı diğer kavramlara göre oldukça geç bir dönemde ortaya çıkmıştır. Bu kavram hukuki eşitliğin bir sonraki aşaması olarak da tanımlanabilmektedir. İnsanların mutlak olarak eşit olmadığı, eşitliğin nispi olarak var olduğu bu sebeple benzer özellikler taşıyan bireylerin birbirleriyle eşit olduğu düşüncesinden fırsat eşitliğinin ortaya çıktığı söylenebilir. Fırsat eşitliği, bir tür denkleştirici adalet anlayışının bir ürünü olarak, hak ve özgürlüklerin talep edilmesi noktasında her bireyin eşit fırsata sahip olması anlamına gelmektedir. Fırsat eşitliğinin de yeterli olmadığı noktada pozitif ayrımcılık ilkesi devreye girmektedir. Bu ilkeye göre toplumda dezavantaj(lar)ı bulunan grupların, gerçek manada diğerleriyle eşit olma fırsatını yakalayabilmesi amacıyla, fazladan birtakım haklara sahip olmasını ifade etmektedir. Toplum içerisindeki gerek dezavantajlı kesimin gerek ayrımcılığa maruz kalanların tekrar topluma kazandırılması ve sahip oldukları hak ve özgürlükleri tam manada kullanabilmelerini sağlamak adalet ilkesiyle yakından ilişkilidir. Eğer eşit olmayan bireylere eşit davranılırsa hem var olan eşitsizlik devam edecek hem de adalet terazisi bozulacaktır. Dolayısıyla mağdur(lar) lehine uygulanan pozitif ayrımcılık onların hak ve özgürlüklerini kullanmasını temin etme amacı taşımakta ve eşitlik ilkesine herhangi bir aykırılık oluşturmamaktadır.

Eşitlik ilkesiyle doğrudan bağlantılı diğer bir kavram ayrımcılık kavramıdır. Ayrımcılık, genel olarak, benzer durumda olan insanların farklı nedenlerden veya salt bir özelliklerinden dolayı kendisine o işin, işlemin veya eylemin uygulanmaması ya da kötü bir şekilde uygulanması anlamına gelmektedir. İnsanların bu kötü muameleye maruz kalmaması ve insan hakları ile özgürlüklerinin korunması amacıyla ayrımcılık yapmak yasaklanmıştır. Ayrımcılık yasağı genel bir ilke olarak karşımıza çıkmakta ve gerçek eşitliğe ulaşmak amacıyla önemli bir araç olarak görülmektedir. Diğer yandan ayrımcılık bazen bireyler arasındaki ilişkilerde görüldüğü gibi bazen de bireyle devlet arasındaki ilişkilerde de görülmektedir. Ayrımcılık yasağı tüm bu ilişkileri kapsamaktadır.

Kamu yönetimi açısından eşitlik ilkesinin korunması ve ayrımcılığın önlenmesi bağlamında pek çok kurum oluşturulmuştur. Özellikle ombudsmanın görev alanının genişlemesi ve zamanla spesifik ombudsmanların da ortaya çıkmasıyla birlikte; ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması ombudsmanın görev ve sorumluluğu

arasına girmeye başlamıştır. Ombudsmanlık kurumu, ilk kez ortaya çıktığında, devlet görevlilerinin kurallara riayet edip etmediğini denetleme gayesiyle kurulmuştur. Ancak ombudsmanlık kurumu zamanla değişime ve dönüşüme uğramıştır. Bu değişim ve dönüşüm sonucunda kamunun yaptığı iş ve eylemlerden dolayı zarar gören insanların başvurularını yaptığı ve bu başvuru doğrultusunda inceleme yapan ve inceleme neticesinde çıkan sonuçlara göre idareye önerilerde bulunan bir kurum halini almıştır. Ombudsmanlık ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Ombudsmanlar, bazı ülkelerde daha geniş yetkilere sahipken bazı ülkelerde görece daha az yetkiye sahiptir. Ayrıca bazı ülkelerdeki ombudsmanlar genel amaçlı oluşturulmuşken bazı ülkelerde özel amaçlı kurulmuş ombudsmanlar da bulunmaktadır. Hatta kimi ülkelerde hem genel amaçlı hem de özel amaçlı kurulmuş ombudsmanlar bulunmaktadır. Genel amaçlı ombudsmanlar ulusal parlamento tarafından seçilmekte ve belirli bir konu açısından sınırlandırılmamaktadır. Genel amaçlı kurulmuş ombudsmanların aksine özel amaçlı kurulmuş ombudsmanların belirli bir konu veya belirli bir alan gibi sınırlıklara sahiptir. Özel amaçlı ombudsmanlar, iş bölümünün ve uzmanlaşmanın getirdiği faydaları kullanma amacıyla çevre, sağlık, ayrımcılığı önleme ve eşitlik gibi farklı isimlerde kurulmaktadır.

Ülkemizde de ombudsmanlık kurumunun bir benzerinin oluşturulması amacıyla farklı zamanlarda çeşitli türlerde adımlar atılmaya çalışılmıştır. Ombudsmanlığın ülkemizdeki yansıması olan Kamu Denetçiliği Kurumu, 2010 yılındaki anayasa değişikliği ile anayasal bir kurum halini almıştır. 2012 senesindeki 6328 sayılı yasayla kamu hizmetlerinde meydana gelmiş her türlü sorun karşısında bireyin ilgili kurumu şikâyet edebilmesi ve bu başvurunun insan hakları ve özgürlükler kapsamında hukuka ve hakkaniyete uygunluğun yanında iyi yönetim ilkeleri yönünden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmak amacıyla Kamu Denetçiliği Kurumu kurulmuştur.

Kamu Denetçiliği Kurumu, kamu hizmetlerinin kalitesinin artırılması, bağımsız ve etkin bir şikâyet mekanizması oluşturulması, insan haklarının geliştirilmesi, hukukun üstünlüğünün korunması ve iyi yönetim ilkelerinin uygulanması gibi gerekçelerle oluşturulmuştur.

Çalışmanın Önemi

Kamu Denetçiliği Kurumu kurulduktan sonra, (Çalışkan, 2013), (Odyakmaz, 2013), (Atay, 2014), (Özer, 2015), (Önen, 2016), (Sobacı & Köseoğlu, 2016), (Çağdaş, 2017), (Güneş, 2018), (Bahçe & Gümüş, 2019), (Biricikoğlu, 2020) ve (Dursunoğlu, Boyalı, & Gündoğdu, 2021) gibi birçok akademik çalışmaya konu olmuştur. Ancak spesifik olarak Kamu Denetçiliği Kurumu'nun kararlarının doğrudan incelendiği çalışma sayısı oldukça azdır. Yapılan çalışmalar genellikle kurumun yapısı, etkinliği, diğer ülkelerle karşılaştırılması, idare hukuku açısından değerlendirilmesi ile ilgilidir. Diğer yandan literatürde kurumun iyi yönetim ilkeleri kapsamında kararlarını inceleyen bir adet tez bulunmaktadır. Ancak kurumun kararlarını, iyi yönetim ilkelerinden biri olan ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesi bağlamında inceleyen bir çalışmanın olmaması ve nitel yöntem kullanılarak yapılan çalışmaların da azlığı bu tez konusunun özgünlüğünü ve önemini ortaya koymaktadır.

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Kamu Denetçiliği Kurumunun kamu yönetiminin işleyişinde meydana gelen farklı türlerdeki (cinsiyet, din, ırk, engellilik, yaş ve yabancılık gibi) ayrımcılık uygulamalarının önlenmesine ve yine kamu yönetiminin işleyişi ve kamusal hizmetlerden yararlanma bağlamında iyi yönetim ilkelerinden biri olan ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin sağlanmasına nasıl bir katkısı olduğunu değerlendirmektir. Bu amaca yönelik çalışma iki temel soruya cevap vermektedir. Bunlardan birincisi, cinsiyet, din, ırk, engellilik, yaş ve yabancılık gibi ayrımcılık türlerine ilişkin kuruma yapılan başvurular ve kurumun aldığı kararlar nelerdir? İkincisi ise tespit edilen kararlar üzerinden Kamu Denetçiliği Kurumunun kamu yönetiminin işleyişi ve kamusal hizmetlerden yararlanma bağlamında ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesine herhangi bir katkısı var mıdır?

Çalışmanın Yöntemi

Çalışmada, nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Bu çalışmada öncelikle veri toplamak amacıyla birincil veya kurumsal olarak tanımlanan yazılı dokümanların analizi kullanılmıştır. Veri kaynağı olarak birincil veya kurumsal dokümanların tercih edilmesinde tepkiselliğin olmaması, zamana yayılmış analiz yapılabilmesi, örneklemin görece daha büyük olması, özgünlüğün daha yüksek olması, daha düşük maliyetli olması ve zamandan tasarruf sağlaması gibi nedenler bulunmaktadır. Çalışmanın analiz

sürecinde; dokümanlara ulaşma, orijinalliğin kontrol edilmesi, dokümanları anlama, veriyi analiz etme ve veriyi kullanma olarak beş aşamada yapılmıştır. Ardından elde edilen verinin sistemli bir şekilde anlam çıkarma, yorumlanması ve değerlendirilmesi oluşturmaktadır. Diğer yandan çalışmanın yorumlama ve değerlendirme aşamasında betimsel analiz tekniği de kullanılarak daha ayrıntılı ve derinlemesine bir analiz amaçlanmıştır.

Çalışmanın Konusu

Çalışma, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde eşitlik kavramı, eşitlik ilkesi, ayrımcılık kavramı ve pozitif ayrımcılık kavramıyla ilgili teorik açıklamalara yer verilmiştir. Sonrasında bu kavramlarla ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemelerden bahsedilmiştir.

İkinci bölümde genel olarak ombudsmanlık kurumundan bahsedilmektedir. Ombudsmanlığın ne anlama geldiği, nasıl ortaya çıktığı, özelliklerinin ne olduğu ve türlerinin hangileri olduğu sorularına yanıt vermiştir. Diğer yandan bazı ülkelerdeki ombudsmanlık uygulamalarına ve ombudsmanlığın ülkemizdeki yansıması olan Kamu Denetçiliği Kurumu hakkında detaylı bir şekilde yer verilmiştir.

Üçüncü bölümde ise çalışmanın öncelikle metodolojisi açıklanmıştır. Ardından kamu yönetiminde ayrımcılığın önlenmesi bağlamında ulaşılan Kamu Denetçiliği Kurumu kararlarına yer verilmiş ve bu kararların analizi yapılmıştır. Sonuç kısmında çalışmanın genel bir değerlendirilmesi yapıldıktan sonra birtakım önerilerde bulunulmuş ve çalışma nihayete erdirilmiştir.

BÖLÜM 1: EŞİTLİK İLKESİ VE AYRIMCILIK KAVRAMLARININ TEORİK ARKA PLANI

Ayrımcılık kavramının temelini eşitlik ilkesi oluşturmaktadır. Eşitlik ilkesi, ayrımcılık kavramı ile karşılaştırıldığından hem kavramsal çerçeve açısından daha geniş bir tanım içermekte hem de tarihsel olarak daha eskiye dayanmaktadır. Bu nedenlere bağlı olarak birçok uluslararası sözleşme ve ulusal mevzuatta yer alan ayrımcılık kavramının ortaya çıkışına ön ayak olan ilke eşitlik ilkesi olmuştur. Dolayısıyla bu bölümde ayrımcılık kavramından bahsetmeden önce eşitlik ilkesine değinilecektir. Sonrasında ayrımcılık kavramı ve buna bağlı olarak pozitif ayrımcılık kavramı incelenecektir. Ardından da ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesi ile ilgili ulusal ve uluslararası alandaki hukuki düzenlemelere yer verilecektir.

1.1. Eşitlik Kavramı ve Eşitlik İlkesi

Eşitlik kavramsal olarak birden fazla şeyin boyut, değer, nitelik ve nicelik bakımından herhangi bir farkın olmadığını ifade etmek için kullanılmaktadır. Türkçede eşitlik ise; “İki veya daha çok şeyin eşit olması durumu, denklik, müsavilik, müsavat, muadelet” (Türk Dil Kurumu, 2021) anlamına gelmektedir. Eşitlik kavramı pek çok alanda karşımıza çıkmaktadır. Örneğin, sosyal anlamda eşitlik maddi ve manevi imkanlar bakımından ayırım gözetilmemesi; ahlaki anlamda eşitlik, herkese hakkını verme; hukuki anlamda ise kanun önünde tüm vatandaşların hiçbir ayırım gözetilmeksizin eşit olması anlamına gelmektedir.

1.1.1. Farklı Eşitlik Tanımları

Eşitlik düşüncesi ortaya çıktıktan sonra birçok farklı eşitlik tanımı yapılmıştır. İnsanların çoğu eşitliği kabul etmiş olsalar da bunun nasıl olacağı hakkında tam bir uzlaşmaya varamamıştır.

Bir görüşe göre eşitlik, mutlak ve nispi olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Mutlak eşitlik, insanların nitel ve nicel farklılıklarına bakılmaksızın herkesin eşit olması anlamına gelmektedir. Nispi eşitlik kavramı ise eşitliğin olaya veya duruma göre farklılık göstermesi ve böyle bir farklılığın eşitliğe aykırı olmadığını anlatmaktadır (Gören, 2016, s. 3281). Diğer bir tanıma göre şekli ve maddi olmak üzere eşitlik ikiye ayrılmaktadır.

Şekli eşitlik, mutlak eşitlik kavramıyla benzeşmekteyken, maddi eşitlik nispi eşitliğe denk düşmektedir. Dolayısıyla bu kavramlar beraber ele alınacaktır. Eşitlik kavramı, kamu yönetiminde yer alan uygulamalar açısından ele alındığında hem mutlak eşitliği hem de nispi eşitliği kendi içerisinde barındırmaktadır. Ancak her iki kavramda eşitliği tanımlamakta yetersiz kalmaktadır.

1.1.1.1. Mutlak Eşitlik – Şekli Eşitlik

Mutlak eşitlik, gerek sosyo-ekonomik gerekse hukuksal olarak bireyler arasından hiçbir farkın dikkate alınmaksızın eşit olduğu varsayımına dayanan adalet anlayışından uzak bir kavramdır (Topakkaya, 2009, s. 10). *Denkleştirici adalet*¹ algılayışının bir sonucu olan mutlak eşitlik, soyut ve nesnel hukuk kuralların herkese eşit bir şekilde uygulanmasını ifade etmektedir. Mevcut kanunların hiçbir kişiye ayırım yapılmaksızın herkese eşit bir biçimde uygulanması mutlak eşitlikle yakından ilişkilidir. Diğer yandan mutlak eşitlik kavramının hayata geçirilmesi oldukça zordur (Yıldırım & Göçgün, 2016, s. 43). Bunun temel nedeni matematiksel olarak iki tarafın eşit olma durumu sosyal hayatta çoğu zaman kendine yer bulamamaktadır. Mutlak yani şekli eşitlikten bahsedebilmek için tüm bireylerin her yönden eşit olması gerekmektedir. Ancak her birey belli başlı özellikler bakımından benzer olsalar da tümüyle eşit olma durumundan söz edilememektedir. Mutlak eşitliği her zaman ve kesin bir biçimde toplumsal hayata uygulamaya çalışmak, eşitsizliği daha da derinleştirmektedir (Turabi, 2019, s. 6). Aslında mutlak eşitlikten kastedilen şey yasaların genel ve soyut nitelik taşıması ve kapsamı açısından herkese eşit uygulanmasını ifade etmektedir (Özbudun, 2019, s. 155).

Örneğin kişi ayırımı gözetilmeksizin herkesten maktu vergi (katma değer vergisi gibi) alınması mutlak eşitlik anlayışının bir ürünüdür. Bu tip vergilerde kişinin ödeme gücü gibi niteliklerine bakılmaksızın herkes aynı vergi talep edilmektedir. Yani geliri az olan bireylerde geliri daha yüksek olan bireylerde aynı miktarda vergi verecektir.

¹ Aristo'nun adaleti tanımlarken kullandığı kavramlardan biridir. Denkleştirici adalet, kısaca, tarafların hukuki ilişkilerde eşit uygulamalara tabi tutulmasını ifade etmektedir. Tarafların özel durumları dikkate alınmaksızın herkesin eşit olduğunu açıklamaktadır. Ayrıca denkleştirici adalet kanun önünde eşitlik ilkesiyle de yakından ilişkilidir (Küçük, 2008, s. 95).

1.1.1.2. Nispi Eşitlik – Maddi Eşitlik

*Dağıtıcı adaletin*² diğer bir sonucu da nispi eşitlik kavramıdır. Nispi eşitlik, fark gözetmeksizin herkesin eşit olduğu anlayışını kabul etmeyip, bunun yerine hukuki yönden benzer ya da eşit olanlara aynı; farklı olanlara ise farklı davranılmasını temel almaktadır (Yıldırım & Göçgün, 2016, s. 43-44). Nispi eşitliğin, mutlak eşitliğe getirilen eleştirilerin bir sonucu olarak ortaya çıktığı da söylenebilir. Yani mutlak eşitlikteki herkesin her durumda eşit olduğu anlayışı ancak şekli eşitliği sağlamaktadır. Fakat gerçek manada eşitliğin sağlanması için farklılıkları dikkate alan nispi eşitliğin de uygulanması gerekmektedir.

Nispi eşitlik, yasaların genel ve soyut nitelikte olmasının yanında içeriklerinin de önemli olduğuna dikkat çekmektedir. Diğer yandan Anayasa Mahkemesi, eşitliği benzer özelliklere sahip olanların yasalarca aynı işleme tabi tutulması gerektiğini, farklı nitelikte olanlara farklı muamele uygulanmasının eşitliğe aykırılık oluşturmadığını ifade etmiştir. Ayrıca Anayasa Mahkemesinin 1976/23, 1988/27 ve 2006/91 sayılı kararlarında, mutlak eşitliğin her yönüyle aynı olanlar arasında söz konusu olduğunu, farklı durumlarda olanlara farklı kuralların uygulanabileceğini belirtmiştir. Dolayısıyla yüksek mahkemenin nispi eşitlik anlayışını benimsediği söylenebilir (Özbudun, 2019, s. 155).

Nispi eşitliğe örnek olarak artan oranlı gelir vergileri verilebilir. Bu tip vergilerde geliri az olan kişilerden daha az vergi alınırken geliri daha yüksek olan kişilerden daha fazla vergi talep edilmektedir.

1.1.2. Eşitlik Kavramının Diğer Kavramlarla İlişkileri

Eşitlik kavramı özgürlük, adalet ve demokrasi kavramlarıyla da yakından ilişkilidir. Bu sebeple eşitlik kavramını daha iyi anlayabilmek için bu kavramlarla olan ilişkisini de incelemek gereklidir.

1.1.2.1. Özgürlük

Eşitlik kavramı özgürlük ile sıkça bir arada kullanılmaktadır. Özgürlük, herhangi bir şarta, kısıtlamaya, zorlamaya ve baskıya bağlı olmaksızın bireyin istediği şekilde

² Aristo dağıtıcı adaleti, eşitliği bir ölçüt olarak kabul ederek, farklı durumda olanların farklı muamele görmesi olarak açıklamaktadır (Gözler, 2016, s. 390).

düşünme, inanma ve davranma durumunu ifade etmektedir. Tabii olarak bu özgürlüğün de bir sınırı olduğunu belirtmekte fayda vardır. Özgürlükle eşitliğin bir arada kullanılmasının doğal sonucu olarak hangisinin daha önce geldiği sorusu da ortaya çıkmıştır (Bayram, 2017).

Alexis de Tocqueville eşitliği; “İnsanlar özgürlük içinde eşitlik isterler, bunu elde edemedikleri zaman, kölelik içinde eşitliğe razı olurlar” ifadesi ile açıklamaktadır. Diğer taraftan özgür olup eşit olmayan toplumlar da mevcudiyetini devam ettirmektedir. Bazı toplumlar eşitliğe daha fazla önem verilmişken, bazı toplumlarda özgürlük daha ön plandadır. Eşitliğe önem verilen toplumlarda bireyin düşünce ve hareket özgürlüğü son derece kısıtlıdır. Bu sebeple özgürlükle eşitlik arasındaki dengenin iyi sağlanması gerekir (Göze, 2015, s. 397-431). Marksizm’e baktığımız zaman ise her şeyden önce eşitlik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Fakat liberalizmde özgürlük kavramı daha ön planda yer almaktadır. Özellikle liberal demokrasiyi savunanlar, özgürlük yoluyla eşitliğin gelişebileceğini savunmaktadır.

Rawls’ın adalet teorisi ise “Herkesin, başkalarının aynı özgürlüğüyle bağdaşacak şekilde, en kapsamlı temel özgürlüğe sahip olmak hakkı vardır” şeklinde eşit özgürlük kavramı ile açıklamıştır (Erdoğan M. , 2013, s. 148). Ayrıca özgürlüğün (eşitlik de dahil olmak üzere) sadece özgürlük amacıyla kısıtlanabileceğini savunmaktadır. Diğer taraftan Erdoğan, şayet özgürlükle eşitliğin dengeli uyumu sağlanırsa bu uyumun, adaletle sonuçlanacağını ifade etmektedir (2013, s. 147-148).

Diğer yandan liberal teori, eşitliği özgürlüğün bir uzantısı olarak görmektedir. İnsanlığın başlangıcından itibaren bireylerin eşit olduğu varsayımı içerisindedir. Bireyler her ne kadar hukuk önünde eşit olsa da sosyal-ekonomik yönden fırsat ve olanak olarak eşit değildi. Bu eşitsizliği azaltmak için *sosyal devlet*³ anlayışı gelişmiştir (Erdoğan M. , 2018, s. 7-10).

1.1.2.2. Adalet

Eşitlik kavramı ile karşımıza çıkan diğer bir kavram adalettir. Erdoğan, adalet kavramını şöyle ifade etmektedir; “Eğer özgürlük ve eşitliğin uyumlu birlikteliği sağlanabilirse,

³ Dar anlamda sosyal yardım hizmetidir. Geniş anlamda ise devletin toplumun dezavantajlı grupları için ekonomik, sosyal, siyasi ve eğitim gibi yönlerden fırsat ve olanak sağlamasıdır (Güler, 2006, s. 29-30).

bunun doğal sonucu adalettir. Başka bir anlatımla, adalet pozitif bir proje olmayıp, özgür ve eşit insanların toplumsal bağlamında kendiliğinden gerçekleşen bir değerdir” (1994, s. 115). Aristoteles adaleti dağıtıcı ve denkleştirici olarak ikiye ayırmaktadır. Dağıtıcı adalet, herkese hak ettiğini vermek, daha fazla hak edene daha çok vermek demektir. Buradaki hak, zenginlik, şan, şeref ve tüm menfaatleri kapsamaktadır. Denkleştirici adalet ise sözleşmelerde yapılan şartların eşit olmasını anlatmaktadır (Göze, 2015, s. 57). Aristoteles adaleti hem ahlaki hem de siyasi açıdan da önemli bulmaktadır. Ahlaki olarak adalet, tüm erdemleri kendi içinde bulundurmaktadır. Siyasi olarak adalet ise siyasal toplumun merkezinde bulunmaktadır. Ahlaki ve siyasi yönden adalet, eşitlik ile çok yakın ilişki içerisinde. Eğer bir yerde eşitsizlik varsa orada adaletin tam olarak sağlanamadığı anlaşılmaktadır. Ancak tekrar belirtilmelidir ki, kişinin içinde bulunduğu istisnai durum ya da durumlar dikkate alınmadan mutlak eşitlik kapsamında değerlendirilirse, böyle bir durumun adalet terazisinin şaşmasına sebep olacağı açıktır. Adaletin gereği olarak kişinin mevcut durumunu etkileyen şartlar dikkate alınmalıdır (Göze, 2015).

Rawls’a göre adaletin iki amacı vardır. Bu amaçlardan ilki temel hak ve özgürlüklerin adalet terazisi ile korunmasıdır. Adaletin diğer amacı ise, sosyal ve fırsat eşitliği ilkesini demokratik eşitlik anlayışı ile kaynaştırmaktır (2017, s. 14).

“Kısaca, adaletin bir gereği olarak eşitlik dağıtımına ilgili olmaktan çok muamele eşitliğiyle ilgilidir ve siyasi otoritenin kişiler arasında keyfi ayrım yapmasını yasaklar” (Erdoğan M. , 2013, s. 151).

Eğer ortada haklı bir gerekçe yoksa herkes eşit muameleyi hak etmektedir. Eğer birinin sahip olduğu bir hakkı farklı bir kişi kullanamıyorsa bu durum adaletle bağdaşmaz. Dolayısıyla eşit davranma tarafsızlık olarak da ifade edilebilir. Tarafsızlık, kişiler arasında keyfiyete dayalı ayrıma karşı çıkmaktır. Ancak haklı nedenlere göre bireylere farklı davranabilir. Bu haklı nedenlerin meşru sayılabilmesi için ulusal veya uluslararası metinlerde önceden düzenlenmiş olması gerekmektedir (Erdoğan M. , 2013, s. 151-153).

1.1.2.3. Demokrasi

Eşitlik ilkesinin demokrasiler içinde güçlendiği söylenebilir. Bu ilkenin gelişimi milattan önce 5. yüzyıla kadar geriye gitmektedir. Demokrasinin de tarihi eski Yunan dönemine

kadar uzanmaktadır. Demokrasi kelimesi o dönemde halkın yönetimi anlamına gelmekle beraber monarşi, oligarşi ve aristokrasi ile zıtlık içerisindedir. Demokrasi, siyasal iktidarı doğrudan halkın belirlediği yönetim biçimidir. Bu yönetim biçiminde halkın yönetime katılma bağlamında birbirlerine karşı ayrıcalıkları yoktur. Ayrıca siyasi eşitlik bağlamında çoğunluğun seçimle yönetime gelmesi günümüzde sıkça karşımıza çıkmaktadır. Diğer taraftan siyasi eşitliğin sağlanmasında hukuki eşitlik ilkesi de çok önemlidir. Bu ilkeye göre, zenginlik, din, dil, ırk, mezhep, cinsiyet farkı gözetmeksizin herkes eşittir. Ayrıca bu yönetimin temelinde bireyin özgür karar verebilmesi de gereklidir. Sözü edilen bilgilere ilaveten yoksulluğun azaltılması ve refah seviyesinin artırılması için ekonomik eşitliğin de sağlanması gerekir (Ünlü, 2009, s. 8). Görüldüğü üzere eşitliğin pek çok tanımı karşımıza çıkmaktadır. Bazı durumlarda mutlak eşitlik ilkesi uygulanırken bazı durumlarda ise mutlak eşitlik ilkesini uygulamak tam manada adaleti tesis etmemektedir. Bu tip özel durumlarda adaletin tesis edilebilmesi için nispi eşitliğin uygulanması gerekmektedir.

1.1.3. Eşitlik İlkesinin Felsefi Kökeni

Başlangıçta birey doğa karşısında güçsüz bir durumda olmasına karşı insanlar arasında bir tür eşitlik vardır. Bireyin doğa karşısındaki aciz durumundan kurtulmak için insanlar kendi aralarında bir sözleşme yaparak devlet aygıtını ortaya çıkarmıştır. Hukuk ve adaletin de bu sözleşme ile ortaya çıktığı söylenebilir. Devletin ortaya çıkmasıyla beraber devletin nasıl yönetileceği konusu gündeme gelmiştir. Sokrates devletin yönetilmesi için yasaların çok önemli olduğunu belirtse de devletin bilgili azınlık tarafından yönetilmesini tercih etmiştir. Söz konusu ilk sapma ile başta eşit olarak görülen insanlar sınıflara ayrılmış eşitsiz bir siyasi ve sosyal yapı oluşmaya başlamıştır. Platon ile bu durum biraz değişerek devam etmiştir (Göze, 2015, s. 10-19).

Geçmişten günümüze kadar çoğu kez eşitlik ilkesi göz ardı edilmiştir. İnsanların farklı kurallara tabi olması, eşit muamele görmemesi ve genel olarak eşitsizlik/ayrımcılık günlük hayatta normal karşılanmıştır. Eşitlik ilkesi hakkında görüşlerini açıklayan ilk düşünürlerden biri Aristoteles'tir (Ashford, 2011, s. 34).

Eşitliğin günümüz anlamıyla ilk kez Epikürizm Okulu kullanmıştır. Epikürizm okuluna göre; eğer adalet tam anlamıyla tesis edilirse eşitlik de kendiliğinden sağlanacaktır (Göze, 2015, s. 59-65).

Roma dönemine gelindiğinde eşitlik kavramı Hristiyanlığın yayılışı ile farklılaşmıştır. Artık eşitlik kavramı “tanrı önünde herkesin eşit olduğu” inancı şeklinde değişmiştir. İnsanların ne kadar adaletsizlikler ve eşitsizlikler yaşarsa yaşasın ölümden sonra tanrının adaletine güvenmeleri gerektiği inancı yaygınlaşmıştır (Tannenbaum & Schultz, 2006, s. 155-165).

Orta çağ ile batı karanlık bir döneme girmiş bu dönemde feodalite⁴ iyiden iyiye güçlenmiştir. Eşitlik anlayışı bu dönemde geri plana itilmiş üst tabakaya mensup olanlar sayıca fazla olan alt tabakayı baskı altına almıştır (Ülgen, 2010, s. 1-15). Bu baskıya ve eziyete dayanamayan halk Rönesans⁵ ve Reform⁶ hareketlerini başlatmıştır. Bu hareketlerin temelinde eşitlik talebi yatmaktadır. Diğer yandan özgürlük, yasa önünde eşitlik, siyasi eşitlik gibi kavramlarda bu dönemde önem kazanmıştır (Kodaman, 2011, s. 1-4).

18. yüzyılın önemli düşünürlerinden biri Jean Jacques Rousseau’dur. Rousseau’ya göre, tarihin başlangıcından itibaren, insan, doğada özgür ve dağınık bir şekilde yaşayan bir canlıdır. Bu dönemde ayrıcalıklar yoktur herkes eşittir. Bunun temel nedeni bireyin ihtiyaçlarının sınırlı olması ve kötülükten kaçınmasıdır. İnsanlar arasında pek çok farklılıklar vardır ancak bu farklılıklar eşitsizliğe yol açmamaktadır. Rousseau, insanoğlunun toplu bir şekilde yaşamaya başladığı anda eşitsizliklerin ortaya çıktığını savunmaktadır. Özel mülkiyetin ortaya çıkması ve bireyin ihtiyaçlarının değişmesi sonucu eşitsizlik köleliğe varacak şekilde artmıştır. Rousseau’nun düşüncesine göre birey kendi mülkiyet hakkını korumak için özgürlüğünün bir kısmını kaybetme pahasına toplumsal sözleşme⁷ yapmıştır. Bu sözleşme ile ortaya çıkan yönetim şekli, gücünü genel iradede almaktadır. Genel irade sayesinde yasalar yapılacak bu yasalar sayesinde eşitlik

⁴ Kısaca doğu kavimlerin istilasına uğrayan Avrupa’da merkezi yönetimin zayıflaması sonucu soylulardan oluşan toprak sahipleri (senyörler) ortaya çıkmıştır. Toprak sahipleri karmaşa döneminde kısmen de olsa güvenli bir yer sunmaktaydı. Bu topraklar üzerinde yaşayan köylüler çok zor şartlarda köleliğe varan angarya işlerde çalıştırılmaktaydı. Ortaçağda kilise de önemli miktarda toprak sahibiydi. Bu sebeple toplumsal sınıfların varlığı çıkarları ile doğru orantıdaydı.

⁵ Ortaçağ Avrupa’sının en belirgin özelliği Gotik sanat, şövalyelik ve skolastik düşüncedydi. Bu tip özelliklerin kaynağı Fransa’yıydı. Ancak Rönesans, bu özelliklerin geç etki ettiği İtalya’da başlayacaktı. Rönesans, düşüncede, bilimde, sanatta ve toplumda meydana gelen değişme ve gelişme sonucu ortaya çıkmıştı. Kısaca sabit düşünce sistemi yıkılarak eğitim kalitesi yükseltilerek bilim, teknik, sanat ve felsefe gibi alanlardaki gelişimi ifade etmektedir.

⁶ Rönesans ile bağlantılı olan Reform hareketleri, Hristiyanlık dininin (din adamlarının) düzeltilmesi ve yenilenmesi anlamına gelmektedir (Lindberg, 2014, s. 8-9).

⁷ Bu sözleşmenin amacı bireyin mallarını ve haklarını korumak amacıyla ortak bir gücün kurulmasıdır. Birey bu gücü yaratırken özgürlüklerinin bir kısmından vazgeçmiştir.

ve özgürlük amacı gerçekleştirilecektir (Tannenbaum & Schultz, 2006, s. 261-273). Yasalar, çoğunluğun oyu ile kabul edileceğinden azınlıkta kalanlar için pek bir özgürlükten bahsedilmemektedir. Rousseau genel bir eşitlikten bahsetmiştir fakat bu eşitliğin ne anlama geldiğini geniş bir şekilde açıklamamıştır.

Bu yüzyılın sonunda Mary Wollstonecraft kadın-erkek eşitliğinden ve belli başlı medeni haklardan bahsetmesi bakımından önemlidir (Seval, 2000, s. 75-89). 19. yüzyılda John Stuart Mill faydacılığı⁸ eşitlikçi görüşü içerisinde tüm insanların rasyonel ve eşit olduğu düşüncesini dile getirmiştir. Diğer yandan eşitliğin sağlanabilmesinin önkoşulu özgürlüktür. Mill ayrıca fırsat eşitliğini de savunmuştur. Ancak Mill elitist bir tavır da takınmaktadır (Tannenbaum & Schultz, 2006, s. 357-375).

Söz konusu olan düşünceler, modern dönem bağlamında eşitlik ilkesini etkilemiştir. Şu an anladığımız manada eşitlik ilkesinin temeli Fransız İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirisi ve Birleşmiş Milletlerin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile atıldığı söylenebilir. Akademik olarak ortak bir eşitlik ilkesi düşüncesinde belirli oranda ortak görüş bulunmaktadır.

1.1.4. Eşitlik İlkesinin Tarihi Gelişimi

Eşitlik ilkesi Batı Medeniyeti ve Türk-İslam Medeniyetinde farklı gelişmiştir. Bu sebeple eşitlik ilkesinin tarihi gelişimini açıklama amacıyla iki alt başlık oluşturulmuş ve bu alt başlıklarda eşitlik ilkesine iki farklı gelişimi ele alınmıştır.

1.1.4.1. Eşitlik İlkesinin Batıdaki Gelişimi

Eşitlik ilkesinin tarihe bakmadan önce insan hakları kavramının tarihsel gelişimine bakmakta fayda vardır.

1689 yılında İngiltere’de ilan edilen Temel Haklar Bildirisinde vatandaşların birtakım haklara sahip olduğu ve bu haklara kralın keyfi olarak müdahale edemeyeceği düzenlenmiştir. İlk kez insan haklarının belli başlı özelliklerinin yazılı hale dökülmesi bakımından söz konusu bildiri değerlidir. Bu bildiriye 1776 Virginia İnsan Hakları

⁸ Faydacılık, merkezinde haz olan ve bireyin en büyük amacının mutluluğa ulaşmak olduğu felsefedir (Yayla, 2004, s. 82). “Faydacıya göre, zevk iyi, acı kötüdür ve bütün insanlar, zevk peşinde koşan hayvanlardır” (Tannenbaum & Schultz, 2006, s. 359). Diğer bir ifade ile birey, karar alırken faydasına en uygun olanı seçeceği görüşü üzerine kurulmuş düşünce sistemi olarak açıklayabiliriz.

Bildirisi takip etmiş ve bu bildirilerde yer alan hak ve özgürlükler Amerikan Bağımsızlık Bildirisi'nde de kendine yer bulmuştur. Sözü edilen önemli metnin içeriğine bakıldığında zaman bireyin özgür olduğu ve doğuştan birtakım haklara sahip olduğu karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla eski Yunan'da Sofist ve Stoacı düşünürler tarafından ortaya atılan insanın doğuştan bazı haklara sahip olduğu görüşü yüzyıllar sonra ilk kez anayasa özelliği taşıyan metinlerde kendine yer bulmuştur. 1791 A.B.D. Anayasa'sının ilk on maddesinde temel hak ve özgürlükler sayılmıştır. Yine Amerika'da 1865'te kölelik kaldırılmış ve 1870'te ise siyahilere⁹ oy hakkı verilmiştir. Anayasada herkesin hukuk önünde eşit olduğu ve adil yargılanma hakkı olduğu düzenlenmiştir (Ünal Ş. , 1994, s. 51-52).

Eşitlik ilkesi ilk kez Amerika Birleşik Devletleri'nde dile getirilmiştir. Kuzey Amerika'da ortaya çıkan bu gelişme Wolff ve Pufendorf gibi kişilerin katkıları önemlidir. Onlara göre “Bütün insanlar doğuştan eşittirler” (Gören, 2016, s. 3280).

Sonrasında 1789 tarihli İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirisi, sınıfsal farklılıkları ortadan kaldırmaya çalışan ve insanların doğuştan eşit olduğunu ileri sürmektedir. Metin Fransa'da ortaya çıkmasına rağmen sonrasında evrensel bir nitelik kazanmıştır. Bildirinin içeriğine bakıldığında zaman; eşitlik, özgürlük, mülkiyet hakkı, siyasi haklar, kuvvetler ayrılığı, hakların korunması, iktidarın sınırlanması, halkın yönetime katılması, iktidarın keyfiliğine son verilmek istenmesi, basın özgürlüğü, sansür yasağı, kanunilik ilkesi (Civelek, 1989, s. 1-5) gibi önemli maddeler karşımıza çıkmaktadır.

Fransız İnsan ve Vatandaş Hakları Bildirisinden sonraki diğer önemli metin İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'dir. İnsan hakları ve özgürlükleri bağlamında önceki metinler bu kavramları ulusal bir mesele olarak görmekteydi. Bu beyanname ile insan hakları ve özgürlükleri uluslararası bir hal almıştır. Sözü edilen metnin ortaya çıkışında 1945 Birleşmiş Milletler Antlaşması kapsamında kurulan Birleşmiş Milletler Teşkilatının görevleri arasında sayılan insan hak ve özgürlüklerinin geliştirilmesinden kaynaklandığı söylenebilir. Beyannamenin bir yaptırım gücü olmamakla beraber ulaşılması gereken bir hedef olarak görülmektedir (Civelek, 1989, s. 5-7). Beyannamenin¹⁰ içeriğine

⁹ Siyahilerden kasıt siyahi erkeklerdir.

¹⁰ Kölelik yasağı, yaşama hürriyeti, işkence yasağı, kanun önünde eşitlik, tarafsız ve bağımsız yargı yoluna başvurma hakkı, keyfi tutuklama yasağı, suçsuzluk karinesi, özel yaşamına keyfi müdahale yasağı, ulaşım özgürlüğü, sığınma hakkı, aile kurma hakkı, mülkiyet hakkı, dernek kurma hakkı, yönetime katılma hakkı

bakıldığında Fransız bildirisine benzer maddeler karşımıza çıkmaktadır. İlk maddeden itibaren insan sırf insan olmasından dolayı hak ve özgürlüklere sahip olduğu belirtilmiştir. Sonrasında herkesin din, dil, ırk, cinsiyet gibi ayırım gözetmeksizin eşit olduğu ifade edilmiştir (TBMM, 2021, s. 1-2). Eşitlik ilkesinin kendine yer bulduğu diğer önemli metin Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesidir. Bu sözleşmeye göre cinsiyet, ırk, engellilik, renk, din, dil ve siyasi görüş gibi nedenlere dayalı ayrımcılık yasaklanmaktadır. Diğer yandan sözleşme; eşitliğin mutlak olarak uygulanması eşitsizliği beraberinde getireceğini söylemesi bakımından önemlidir. Toplumda var olan eşitsizliği azaltmak için pozitif ayrımcılığa başvurulabilir. Sözleşmenin diğer maddelerinde hukuk önünde herkesin eşit olduğu detaylıca açıklanmıştır (Ünlü, 2009, s. 40-42). Metinlerin daha detaylı hali uluslararası düzenlemeler başlığı altında incelenecektir.

Diğer yandan hukuk önünde herkesin eşit olma anlayışına karşı siyasal eşitlik kavramı daha geç uygulama imkânı bulmuştur. *Siyasal eşitlik*¹¹ kavramı *kısıtlı oy*¹² ilkesinden *genel oy*¹³ ilkesine geçilmesiyle beraber yaygınlaşmıştır. Ancak eşitliğin toplumun her yerinde uygulanıyor oluşu eşitsizliğin bittiği anlamına gelmemektedir. Gelir eşitsizliği ve yabancılara karşı uygulanan politikalar, eşitlik ilkesine aykırılıklar oluşturmaktadır.

1.1.4.2. Eşitlik İlkesinin Türk-İslam Medeniyetindeki Gelişimi

Eşitlik ilkesi İslam medeniyetinde de çok önemli bir yere sahiptir. İnsanlar arasında farklılığı kabul eden İslam, insanlar arasında eşitliğe önem vermiştir. Bunu İslam Peygamberi Veda Haccı'nda "Arabın Arap olmayana bir üstünlüğü yoktur, üstünlük ancak takva ile olur" (Aydın, 2002) şeklinde açıklamıştır. İslam dünyasında hukuki ve ahlaki eşitliğe son derece önem verilmiş bu durumu adalet kavramı ile pekiştirmiştir. İslam dininin kutsal kitabı olan Kur'an-ı Kerim'de; hakimlere, devleti yönetenlere ve bireylere, hangi dinden olursa olsun ister fakir ister zengin ister yakın akraba olsun

(serbest ve düzenli seçimler), sosyal güvenlik hakkı, çalışma hakkı, eğitim hakkı gibi maddelerden oluşmaktadır (TBMM, 2021, s. 2-7).

¹¹ Kısaca; "tek kişi tek oy, her oyun eşit olması" (Yayla, 2004, s. 75). Kavramı açmak gerekirse siyasal gücün dağılımında eşitliği ifade eder. Vatandaşlar arasında ayırım gözetmeksizin herkesin seçme ve seçilme hakkı olduğu anlatılmaktadır. Vatandaşlar bu seçim yaparken tek oy hakkına sahiptir.

¹² "Kısıtlı oy ilkesi, oy hakkının servet, vergi, cinsiyet ve ırk şartına bağlı olarak tanımlanmasıdır" (Aydın Ö., 2020, s. 80).

¹³ Genel oy ilkesi, kısıtlı oy ilkesinin terk edilmesiyle beraber ortaya çıkmıştır. Genel oy ilkesini zedelemeyen ancak seçme hakkı üzerinde belirli şartlar getirilmiştir. Bunlar yurttaşlık, yaş ve kısıtlı olmama gibi kriterlerdir (Dinçkol, 2013, s. 107).

adaletli davranılması gerektiği zikredilmiştir. Peygamber sonrası dört halife döneminde de pek çok adaletle ilgi kavrama rastlanılmaktadır. Adalet mülkün temelidir anlayışı söz konusu kavrama örnek olarak verilebilir.

Türk-İslam devletlerine baktığımız zaman adalet üzerinden bir tartışma olduğunu görüyoruz. Siyasetnameler hükümdarlara ve yöneticilere adaletli olması gerektiği konusunda tavsiyeler vermektedir. Sözü edilen eserlerde zayıfın korunması zalimin cezalandırılmasına çokça değinilmiştir. Diğer yandan Osmanlı Devleti haksızlığa uğrayanın haklarını savunmak gibi bir görev de edinmiştir (Kayaoğlu, 1986, s. 201-206). Nizâmü'l-Mülk Siyasetnamesinde: “Saltanat küfür¹⁴ ile devam bulur; amma zulüm ve gaddarlıkla paydâr kalmaz” (2009, s. 15) demiştir. Bu cümle kafirlikle¹⁵ devletin yönetilebileceğini ancak adalet olmadan yönetilemeyeceği anlamına gelmektedir.

Ayrıca Türk-İslam medeniyeti Aristoteles’in adalet anlayışını kendilerine uyarlayarak “adalet dairesi” kavramını ortaya çıkarmıştır. Osmanlı alimleri tarafından çokça tartışılmış ve üzerine düşünülmüş bir kavramdır. Alimler bu kavram üzerinden devletin eksikliklerinin giderilmesi amacıyla yetkililere gerekli uyarıları yapmıştır. *Adalet dairesi*¹⁶ kavramını Osmanlıda sistematize ederek teorileştiren kişi Kınalızade Ali Efendi olarak kabul edilmektedir. Ali Efendi “Devlet ve Aile Ahlakı” adlı eserinde adalet dairesini sekiz başlık üzerinden incelemiştir. Öncelikle dünyanın kurtuluşu, düzeni ve saadeti ancak adalet ile sağlanmaktadır. Ona göre, dünya bir bahçeye benzemekte ve bu bahçenin duvarını devlet oluşturmaktadır. Devletin düzenini sağlayan ise Allah’ın kanunudur. Allah’ın kanunu ancak saltanatla korunabilir. Saltanat yani devlet sadece ordu ile zapt edilmektedir. Ordu şayet mal varsa ayakta kalabilir. Malı toplayan ise halkın kendisidir. Halkın idare edilebilmesi için padişahın adaletli davranması gerekmektedir. Sonuç olarak adalet adil bir devletle mülk devam edebilir ve mülk devam ettikçe adalet gereklidir. Yöneticilerin adaletsiz davranması veya halkına zulüm yapması halinde adalet dairesi alimler tarafından hatırlatılmıştır. Eğer bu dairelerden biri kırılırsa devletin çöküşle karşı karşıya kalacağını altı çizilmiştir (Okumuş, 2005, s. 45-51).

¹⁴ “Din adına tebliğ ettiği konularda peygamberi tasdik etmemek, onaylamamak anlamında bir terim” (Sinanoğlu, 2021).

¹⁵ Küfrü benimseyen kişi.

¹⁶ Yusuf Has Hacib’in Kutadgu Bilig’inde, İbn-i Haldun’un Mukaddime’sinde, Nizâmü’l-mülk’ün Siyasetname’sinde gibi birçok düşünür ve eserde adalet dairesine değinilmiştir.

Kısaca adalet mülkün temeli oluşturmaktadır ve Türk-İslam medeniyetinde de önemli bir yer kaplamaktadır. Türk- İslam devletlerinde hukuksal eşitlik kavramı adalet üzerinden açıklanmaya çalışılmışken siyasal eşitlik gibi kavramlar ise 19. yüzyılın ikinci yarısında ortaya çıkmaya başlayacaktır.

1.2. Ayrımcılık Kavramı

Eşitlik kavramının ne olduğu sorusuna tarih boyunca pek çok kişi tarafından tartışıldığı görülmektedir. Ancak iş ayrımcılığı gelindiğinde durum eşitlik kavramından çok farklıdır. Ayrımcılık kavramı, belki de tanımı açık olduğu düşünüldüğünden üzerinde pek durulmamıştır. Ayrımcılığın tanımı yapılırken onun ne olduğu herkes tarafından bilindiği ve ahlaken yanlış olduğu savından yararlanılmaktadır. Bu sebeple ayrımcılık kavramı sırf belirli özellikler dolayı bireylere farklı davranılmasını noktasında hemen hemen herkes aynı fikirdedir.

1.2.1. Ayrımcılık Nedir?

Eşitlik ile ayrımcılık kavramları birbiriyle yakından ilişkilidir. Literatürde bu ilişki iki farklı şekilde açıklanmaktadır. İlk görüşe göre bu kavramlar birbirine zıttır. Yani eşitliğin bozulması ayrımcılığın ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Diğer bir deyişle ayrımcılığın olmaması eşitlik ilkesine uygun davranıldığını ifade etmektedir. İkinci görüşe göre, ayrımcılığın olmadığı bir durumda dahi tam manada eşitlik yoktur. Eşitliğin sağlanması amacıyla mutlak eşitlik yerine nispi eşitliğin ve buna bağlı olarak pozitif ayrımcılık gibi olumlu önlemlerin de alınması gerekmektedir. Bu sebeple eşitliğin sağlanması için tek başına ayrımcılığın olmaması yeterli değildir (Turabi, 2019, s. 14).

Ayrımcılık, kısaca, bir kişinin içinde bulunduğu bir gruptan dolayı ya da bu gruba ilişkin önyargıların bulunması neticesinde, diğerlerinden farklı bir muameleye veya işleme maruz kalma durumunu anlatmaktadır. Ayrımcılığın diğer bir tanımına göre ise bir kimsenin, pozitif ayrımcılık gibi, meşru bir amaç olmaksızın salt bir özelliğinden dolayı diğer bireylere uygulanan muamelenin kendisine hiç uygulanmaması ya da daha az uygulanması veya kötü uygulanması durumunu açıklamak için kullanılmaktadır (Otru, 2019, s. 15-17).

Başka bir tanıma göre ayrımcılık, bir kimsenin veya -aynı özellikleri taşıyan- bir grubun aynı durumda olan kimse veya gruplara göre hak ve özgürlükler bakımından eşitlik

ilkesinin ihlal edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Ayrımcılığa maruz kalan kimseler bazen din, dil, ırk, cinsiyet ve yaş gibi sahip oldukları ve değiştiremeyeceği özelliklerinden dolayı ayrımcı muameleyle karşı karşıya kalırken bazen de mutlak eşitliğin yarattığı herkesin her zaman eşit olduğu anlayışından da kaynaklanmaktadır. Sözü edilen durum her zaman açık bir şekilde karşımıza çıkmaz. Ancak mutlak eşitliğin sonuçlarına bakıldığında zaman zaman bu durum anlaşılır olmaktadır. Söz konusu olaya örnek olarak kamu yönetiminin belirli memurluk kadroları için 180 cm gibi bir boy şartı koyması verilebilmektedir. Bu boy şartı mutlak eşitlikle beraber düşünüldüğünde herhangi bir olumsuzluk görülmemektedir. Ancak bir ülkedeki kadınların boy ortalamasının çok daha düşük olduğu bir ortamda kadınların ayrımcılığa uğrama olasılığı oldukça yüksek olacağı düşünülebilir (Turabi, 2019, s. 10-12).

1.2.2. Ayrımcılık Türleri

Ayrımcılığın pek çok türü bulunmaktadır. Bu türlerden bazıları şunlardır; din, dil, cinsiyet, ırk, renk, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, yabancı olma, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaşıdır. Çalışmanın bu kısmında görece diğerlerinden daha fazla karşımıza çıkan cinsiyet, din, ırk, engelli, yabancı ve yaş temelinde yapılan ayrımcılıklar incelenecektir.

1.2.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet kavramı erkekler ile kadınları biyolojik ve fiziksel farklılıklarını açıklanmak için kullanılmaktadır. Ancak bu tanımlama amacı dışına çıkartılarak “erkeklerin daha üstün bir varlık olduğu” savına bir kaynak olarak kullanılmıştır. Belki de en eski ayrımcılık türlerinden biri olan cinsiyete dayalı ayrımcılık; ırk ve din gibi ayrımcılık türleri daha tarih sahnesinde yokken cinsiyete dayalı eşitsiz ilişkilerin tarihçesi çok daha eskiye gitmektedir (Toluay, 2021, s. 6-13).

Cinsiyetlerin farklı olması hakların ve özgürlüklerin kullanımını etkilememektedir. Dolayısıyla cinsiyet ayrımcılığı, salt cinsiyet özellikleri üzerinden yapılan bir ayrımcılığın gerek eşitlik ilkesine gerekse ayrımcılık yapmama gibi hukuki normlara aykırılık oluşturması şeklinde tanımlanabilir. Gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemeler cinsiyet temelinde yapılan her türlü ayrımcılığı ve eşitsizliği yasaklamaktadır.

1.2.2.2. Din Ayrımcılığı

Din, Westermarck' göre; "İnsanın kendisini bağımlı hissettiği ve ibadetinden kendisine başvurduğu doğaüstü bir varlığa karşı saygılı bir davranış" şeklinde tanımlamaktadır (Idinopulos, 1999, s. 156). İnanç ise doğuştan gelen bir duygu olarak kabul edilmektedir. Bununla birlikte her birey kendi istek ve arzusuna göre özgürce farklı inanç, öğreti ve dine yönelebilir. Ayrıca din, safi inanma değildir, aklı ve vicdanı ile inancını seçen bireyler bazı görev ve sorumluluk yerine getirmesi ve yasaklardan kaçınması gerekmektedir. İnsanlar bu noktada inançların getirmiş olduğu buyrukları yerine getirmektedir. Dolayısıyla bir dine veya farklı inanca mensup olan kişiler, inançları nedeniyle hiçbir ayrımcılığa maruz bırakılamazlar. Din ve vicdan özgürlüğü; bireyin istediği inancı benimsemesi, inancının gereklerini yerine getirebilmesini, inancını değiştirebilmesini, inancını diğer kişilere iletebilmesini ve herhangi bir kişi veya idare tarafından inanmaya mecbur bırakılmamasını ifade etmektedir (Köprülü, 2019, s. 82-83).

Din ve vicdan özgürlüğü, "din zor kullanılarak veyahut şiddetle değil, ancak akıl ve inanç yoluyla sağlanır" şeklinde ilk kez 1776'da Virginia Haklar Bildirgesi'nde geçmiştir. Sonrasında 1789 Fransız İnsan ve Yurttaş Hakları Beyannamesinde "hiç kimse dinsel de olsa inançlarından kınanamaz" ibaresi yer almıştır. Din ve vicdan özgürlüğünün bahsedildiği diğer uluslararası sözleşme ve antlaşmalar şunlardır; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme, Din veya İnanca Dayalı Her Türlü Ayrımcılığın Kaldırılmasına İlişkin Sözleşme ve Avrupa Birliği (AB) Temel Haklar Şartıdır. Bu metinlere eşitlik ilkesi, ayrımcılık ve pozitif ayrımcılık ile ilgili metinler başlığı altında değinilecektir.

1.2.2.3. Irk Ayrımcılığı

Irk ayrımcılığı yani ırkçılık; "insanların toplumsal özelliklerini biyolojik, ırksal özelliklerine indirgeyerek bir ırkın başka ırklara üstün olduğunu öne süren öğreti, rasizm" olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2022). J. Reynolds ırkçılığı; "kendi ırkının diğer ırklardan üstün olduğu inancı ve buna eşlik eden davranış kalıpları" şeklinde ifade etmiştir (Çayır & Alan, 2012, s. 72). Irkçılık Batılıların dünya keşiflerine başlamasıyla beraber tanıdığı farklı insan topluluklarını farklı kategorilere ayırmasıyla başlamıştır. Bu kategorileştirmenin tepesinde Batılılar bulunmaktayken tabanda ise sosyo-ekonomik açıdan az gelişmiş insan toplulukları bulunmaktadır. Batılılar -bu tabaka düzeni

içerisinde- kendilerinden az gelişmiş olarak gördüğü insan topluluklarını köleleştirip yeni keşfedilen topraklara zorla götürmüştür. Bu ayırım, ten rengi ile başlamış olsa da daha sonra *farklı şekillere*¹⁷ evrilmiştir (Kaya & Durgun, 2020, s. 84-89).

Diğer taraftan ırkçılığın, geçmiş yüzyıla oranla, epey azaldığı görülmektedir. Ancak tam manada bittiği söylenememektedir. Son zamanlarda ırkçılık, açıktan değil de gizli bir şekilde, kapalı kapılar arkasından devam ettiği söylenmektedir. Söz konusu yeni tür ırkçılığa mikro-saldırganlık da denmektedir. Mikro-saldırganlık, bazen bilinçsiz bazen de isteyerek yapılan; üstü örtülü sözler, bakışlar ve tonlar şeklinde olmaktadır. Bu durum toplumun genelinde gözlenmekle beraber alışageldiğinden dolayı çoğu zaman hissedilmez. Dünyada açık şekilde yapılan ırkçılık azalırken, mikro-saldırganlık tutumu giderek artmaktadır. Sözü edilen davranışlar kişinin ırkına bakarak zekâ düzeyini belirleme, ırkına bakıp suçlu yakıştırmaları yapma, ikinci sınıf vatandaş olarak görme, azınlık kültürünü aşağılama, rencide edici lakap takma ve değersizleştirme yönünde davranışlar da örnek gösterilebilir (Ünal S. , 2018, s. 3288-3299). Son olarak tüm dünyanın ortak sorunu olan ırkçılık, pozitif ayrımcılığın ortaya çıkmasına da zemin hazırladığı söylenebilir (Ünlü, 2009, s. 95).

1.2.2.4. Engelli Ayrımcılığı

Engelli kavramı; “doğuştan veya sonradan herhangi bir nedenle bedensel, zihinsel, ruhsal, duyuşsal veya sosyal yeteneklerini çeşitli derecelerde kaybetmiş, toplumsal yaşama uyum sağlama ve günlük gereksinimlerini karşılama güçlükleri çeken kimse” olarak tanımlanmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2022). Ayrımcılık kavramı söz konusu olduğunda; ırk, din ve cinsiyet ayrımcılığı aklı gelmektedir. Ancak son elli yılda engelli ayrımcılığı da öne çıkmaya başlamıştır (Akbulut, 2012, s. 150). Tarihsel olarak engelli ayrımcılığı hakkında iki farklı görüş bulunmaktadır.

İlk görüşe göre, yiyeceğin ve barınmanın sınırlı olduğu ve sert koşulların hüküm sürdüğü eski çağlarda yaşayan insanlar, engellileri günahların bir sonucu veya tanrının bir cezası, hiçbir katkı sunmaksızın toplumun maddi değerini sömürüp tüketen veya yoksullaştıran bir “asalak” olarak görmekteydi. Toplum bu durumda olan bireylerden kurtulmak istemiş veya dışlamıştır (İçli, 2019, s. 8). İkinci görüşe göre, ırka, dine veya cinsiyete bağlı

¹⁷ Saç dokusu, göz çekikliği, boy, kafatası büyüklüğü vb.

ayrımcılık kendini çoğu zaman şiddetle veya temel hak ve özgürlüklerin ihlali ile sonuçlanmaktayken engele dayalı ayrımcılık *birkaç münferit*¹⁸ uygulama dışında ortaya çıkmamıştır. Bu nedenle tarih boyunca, -acıma ve merhamet duyguları eşliğinde- engellilerin aciz insanlar olduğu düşüncesi dolayısıyla onların korunması ve gözetilmesi gerektiği anlayışı bu durumun ayrımcılık olduğu düşüncesini başta akla getirmemiştir. İlerleyen süreçte bu durum ayrımcılığa evrilmiştir (Akbulut, 2012, s. 150-151). Engelli hakları ilk kez 1948 yılında İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde bahsedilmiştir (Öztürk, 2014, s. 99). Daha sonra ise pek çok metinde engelli haklarına değinilmiştir.

1.2.2.5. Yabancı Ayrımcılığı

Yabancı düşmanlığı (*Xenophobia, Ksenofobi veya Zenofobi*¹⁹) olarak da bilinen, kişilerin ya da devletin yabancı uyruklu kişilere kendi ülke vatandaşlarından farklı muamele yapmasıdır.

Yabancı düşmanlığı genellikle ırkçılık ile karıştırılmaktadır. Ancak yabancı düşmanlığında diğerlerinin sırf yabancı olduğu ön kabulü farklı davranışı ifade ederken; ırkçılık ise ötekilerin fiziksel özelliklerinden kaynaklı ayrımcılık yapma durumunu açıklamaktadır. Diğer yandan yabancı düşmanlığı, ırkçılığın ilk adımları olarak da kabul edilmektedir (Özmete, Yıldırım, & Duru, 2018, s. 193). Yabancı ayrımcılığı tarihte ilk kez savaşta veya başka nedenlerle ele geçirilmiş insanların köleleştirilmesi ve diğer insanların sahip olduğu hak ve özgürlükleri kullanamaması sonucunda ortaya çıktığı söylenebilir. Bu duruma örnek olarak Antik Mısır'ın çevre ülkeleri fethetmesi ve orada yaşayan insanları köle olarak kullanması verilebilir.

Sonrasında eski Yunan dönemine gelindiğinde değişik alanlarda ve değişik amaçlarla kullanılan pek çok kölelik türü bulunmaktadır. Köleler nüfusun %15-35 gibi bir kısmını oluşturmaktaydı. Köleler bazen mülk olarak görülürken bazen de normal bir vatandaştan daha aşağıda bir varlık olarak da görülmekteydi. Atina'da sayıca kölelerden daha az olan *metoikos* statüsünde yaşayan yabancılar bulunmaktaydı. Bu yabancıların ikamet etme izni ve vergi verme zorunluluğu gibi kimi hak ve sorumlulukları bulunmaktaydı. Ancak yabancıların sahip olduğu birtakım hak ve sorumluluklara karşı siyasal hakları

¹⁸ “Antik dönem Sparta toplumunda sakatların öldürülmesi ya da Nazi dönemi Almanya'sında sakatlara evlenme yasağı getirilmesi veya sakatların hadım edilmesi...” (Akbulut, 2012, s. 150).

¹⁹ “Yabancılar karşı duyulan ve hastalık hâline getirilebilen düşmanlık ve korku” halini açıklamakta kullanılmaktadır (Türk Dil Kurumu, 2022).

bulunmamaktaydı (Bakırezer, 2008, s. 18-23). Söz konusu olan durum yabancı ayrımcılığın Batıdaki ilk örneklerinden birini oluşturduğu söylenebilir.

1945'e kadar Avrupa'da nispeten homojen bir yapı olduğundan yabancı düşmanlığı görülmemektedir. Yani farklı ülkelerde yaşıyor olsa da (farklı mezheplere rağmen) Hristiyan Avrupa kültürünü paylaşıyorsa yabancı olarak değerlendirilmemekteydi. İkinci Dünya Savaşı sırasında Yahudi karşıtlığı ile başlayan yabancı karşıtlığı, eski sömürgelerden arta kalan insanların da eklenmesiyle yabancı düşmanlığına dönüşmüştür. Soğuk savaşın bitmesi, Almanya'nın birleşmesi ve SSCB'nin dağılması gibi olaylardan sonra güç dengeleri değişmeye ve dönüşmeye başlamıştır. Bu değişimler sonucunda bir tarafta gelişmiş ülkeler, bir tarafta da gelişmekte olan ve geri kalmış ülkeler olarak iki gruba ayrılmıştır. Yeterli refaha ve güvenliğe sahip olmayan; gelişmekte olan ve geri kalmış ülkelere, gelişmiş ülkelere yasal veya yasal olmayan yollardan göç hareketleri başlamış ve zamanla bu hareket hızlanmıştır. Göç alan ülkeler bu durum için daha sert tedbirler almaya başlamıştır. ABD'ye yapılan 11 Eylül saldırısı, 2009'da Ortadoğu ve Kuzey Afrika'da başlayan Arap Baharı, 2008 Ekonomik Krizi, Avrupa'da yaşanan terör saldırıları ve Avrupa'da aşırı sağın yükselişi yabancı düşmanlığını daha da artırmıştır. Kendi dışındakileri yabancı olarak nitelendirme yani öteki olarak tanımlamanın doğal sonucu yabancıların farklı bir muameleye tabi tutulmasıdır. Bu farklı muamele (ayrımcılık), kimi zaman hukuki ilişkilerde kimi zaman toplumsal kimi zaman ise siyasi ilişkilerde kendini göstermektedir (Bekar, 2018, s. 112-116).

1.2.2.6. Yaş Ayrımcılığı

Yaş ayrımcılığı, yaşlı insanlara yönelik ırk ve cinsiyet ayrımcılığı gibi eyleme dönüşebilen bir terim olarak ilk kez 1969 yılında Amerika Ulusal Yaşlılık Enstitüsü başkanı Robert Butler tarafından kullanılmıştır (Özdemir & Bilgili, 2014, s. 128). Palmore ise yaş ayrımcılığını, ileri yaştaki bireylerin ön yargılı tutum ve davranışlarla ayrımcılığa uğramasını olarak tanımlamış ve bu ayrımcılık türünün ırk ve cinsiyet ayrımcılığından sonra karşılaşılan en yaygın ayrımcılık türlerinden biri olduğunu ileri sürmüştür (2001, s. 572-574). Diğer yandan yaş ayrımcılığı sadece ileri yaştaki kişilere yapılmamaktadır. Yaş olarak daha genç insanların fikirlerinin önemsenmemesi ve tecrübelerinin daha az olması gibi toplumda önyargı kalıplarının bulunduğu da bir gerçektir (Buz, 2015, s. 269). Günümüzde insan ömrü uzamakta ve ortalama yaşam süresi

de artmaktadır. Dolayısıyla nüfusun içindeki yaşlı oranı da giderek büyümektedir. Bu sebeple toplumda artan yaşlı sayısı, önyargıların artmasına ve yaşlıların dışlanması gibi sorunları beraberinde getirmiştir. Yaşlıların (sırf daha yaşlı oldukları için) sistematik bir biçimde ayrımcılığa uğraması ve gençlerin yaşlılara tercih edilmesi gibi davranışlar *yaş ayrımcılığı* olarak sayılmaktadır. Yani iş başvurularında bulunan “30-40 yaşını aşmamış” gibi ifadeler toplumsal ayrımcılığın bir şeklini oluşturmaktadır. Örneğin ABD, İngiltere ve Kanada gibi ülkelerde yaş ayrımcılığına karşı bazı yasal düzenlemeler yapılmıştır. Türkiye’de 2010 yılında yapılan anayasa değişikliği ile yaşlılara yönelik pozitif ayrımcılık uygulaması kabul edilmesine rağmen yaş ayrımcılığına karşı herhangi yasal düzenleme yapılmamıştır. TBMM tarafından yapılacak yasal bir düzenlemeyle, her türlü yaş ayrımcılığı önenebilir ve devletin yaşlılara yönelik hizmet kalitesi de artırılabilir (Müftüler, 2018, s. 185-195).

Diğer taraftan yaşlı çalışanların işgücü piyasasında karşılaştığı sorunlar üzerine yapılan bir araştırmada; yaşlı çalışanların ayrımcılığa maruz kalma oranının %68,4 ve emekli çalışanların ayrımcılığa maruz kalma oranının ise %78,9 olduğu görülmektedir²⁰ (Özgür, 2021, s. 278). Bu sonuca ilave olarak gelişmiş ülkelerle bazı gelişmekte olan ülkelerdeki yaşlı nüfusun giderek arttığı gerçeği eklenince gelecek yıllarda yaş üzerinden yapılan ayrımcılığın daha da artacağı söylenebilir.

1.2.3. Pozitif Ayrımcılık Kavramı

Pozitif ayrımcılık Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre: “toplumdaki diğer kişiler ile eşit koşullarda yaşamadığı düşünülen belli gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanıyarak onları destekleme” (2021) olarak açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile kısa vadede toplumdan dışlanmış grupların sosyal, ekonomik ve siyasi alana dahil etme, uzun dönemde ise bu kesimin uğramış olduğu eşitsizliği ve ayrımcılığı sonlandırma gayesiyle daha fazla hak verme anlamı taşımaktadır. Kısaca ayrımcılığı önleme amacıyla oluşturulmuş eylem ve kurallara pozitif ayrımcılık diyebiliriz. Pozitif ayrımcılığın, cinsiyet, yaş, engellilik, ırk, din, dil ve mezhep gibi alanlarda ortaya çıkmış eşitsizliği azaltma amacı vardır. Siyasal

²⁰ TÜİK verilerine bakıldığında yaşlı nüfusun toplam nüfus içindeki payının %9,5’e yükseldiği görülmektedir. BM yaşlı ölçeğine göre Türkiye yaşlı ülkeler arasındadır (Özütürker, 2021, s. 3046). Bu bilgiler ışığında başta Türkiye olmak üzere nüfusu yaşlanan ülkelerde yaş temelinde ayrımcılığın artacağı söylenebilmektedir.

iktidarlardan bu eşitsizliği azaltmak için gerekli politikaları uygulamaları beklenmektedir.

Pozitif ayrımcılık, sosyal alanda, ekonomik alanda ve kamusal alanda orta çıkan birtakım eşitsizliklerin ortadan kaldırma amacıyla üretilmiş bir kavramdır. Bu kavramın temel amacı toplumun içerisinde bulunan ve eksik temsil edilen kesimin, kullanamadığı haklarını kullanmasını sağlamaktır. Böylelikle fırsat eşitliği de sağlanacağı da söylenebilir.

Partilerin seçimler için belirleyeceği adayların belirli bir kısmının kadınlardan oluşturulma zorunluluğu bulunuyorsa bu uygulama pozitif ayrımcılığın somut bir örneğini oluşturmaktadır (Gözler, 2015, s. 213). Bu gibi kotalar (pozitif ayrımcılık), başlangıçta dezavantajlı grupların düşük temsiliyetini azaltma gayesi içerirken, uzun dönemde ise kota (pozitif ayrımcılık) uygulamasını gereksiz hale getirmektedir (Gören, 2016, s. 3287). Eşitliğin toplumun büyük çoğunluğuna yayıldığı vakit pozitif ayrımcılığın kaldırılması elzemdir. Eğer bu noktada pozitif ayrımcılık kaldırılmaz ise eşitlik ilkesi zarar görmeye başlayacaktır.

Pozitif ayrımcılığın köklerini Uluslararası Kadınlar Birliği Kongresinin²¹ 1920 Cenevre Konferansında kadınların seçme ve seçilme hakkı kazandığı tarihe kadar götürebiliriz (Ulucan, 2013, s. 370-371). Pozitif ayrımcılık konusunun sosyolojinin ve hukukun gündemine gelmesi ise ABD’de 1960’larının sonunu bulmuştur. İlk kez ABD’de ortaya çıkışının temelinde siyahilere yönelik kapsamlı bir ayrımcılığın uygulanmasıdır. Toplumda, iş hayatında ve kamusal alanda bu ten rengine mensup olan kişiler dışlanmaktaydı (Öztan, 2004, s. 206-207). Bu dışlama güneşe indikçe beyazlarla aynı okula gidememe ve aynı restoranda yemek yiyememe gibi ciddi boyutlara ulaşmıştır. Bu ortamda bir siyahinin bırakın üst düzey bir bürokrat olmasını memur olması bile düşünülemezdi. Vietnam Savaşı’nın etkisi, siyahi önderlerin hareketi ile birleşince Amerika’nın ana gündemi “ırkçılık” olmaya başlamıştır (Ünlü, 2009, s. 19).

²¹ Kongre, kadın sorunları kapsamında toplanmıştır. Kongre açılışında başkan; “Kadınların serbestçe ve tam anlamıyla gelişimini istiyoruz. Yeni olsun eski olsun bu gelişime ket vuran geleneklerin engellemelerine karşı savaşacağız. Erkek ve kadınlara serbest ve eşit eğitim olanakları istiyoruz. Yasalar önünde eşit, iş yaşamında ayrım gözetilmeksizin aynı özgürlükleri” istediklerini söylemiştir (Ulucan, 2013, s. 370).

Pozitif ayrımcılığın hukuki kökeni ise 1950’li yıllarda imzalanan ırk ayrımının önüne geçilmesini amaçlayan yönetmeliklerde görmektediriz. Başlangıçta bu metinler bağlayıcı değildi. Başkan Kennedy döneminde ırk ayrımına karşı ilk kez bağlayıcı düzenlemeler yapılmıştır. Başkan Johnson ve sonrasında ise soy ayrımına karşı aktif bir yaklaşım içerisine girilmiş daha somut adımlar atılmaya başlanmıştır. Daha sonra Yüksek Mahkemenin (Supreme Court) yorumlarıyla bu görüş benimsenmeye başlamıştır. Yüksek Mahkeme 1890-1950 arasında *ayrı fakat eşit* içtihadı geçerliken bu tarihten sonra yapılan anayasa değişikliği ile “*yasa karşısında eşit koruma*” maddesi eklenmiş dolayısıyla Yüksek Mahkeme görüşünü değiştirmek durumunda kalmıştır. Anayasa maddesinin değişmesi ile beraber ayrımcılığın azaltılması konusunda ilerleme kaydedilmiş ve pozitif ayrımcılık konusunda yargısal içtihatlar oluşmaya başlamıştır (Öztan, 2004, s. 206-208).

1.3. Eşitliğin Sağlanması ve Ayrımcılığın Önlenmesi ile İlgili Hukuki Düzenlemeler

Çalışmanın bu kısmında eşitlik ilkesinin uygulanması sağlamak ve ayrımcılığı önlemeye yönelik hukuki düzenlemelerden bahsedilecektir. Konu ile ilgili öncelikli olarak uluslararası düzenlemelere bakılacak ardından ulusal mevzuatta yer alan temel düzenlemeler aktarılacaktır.

1.3.1. Uluslararası Düzenlemeler

Ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması Fransız İhtilali ile gündeme gelmeye başlamıştır. Bu konu hakkında pek çok uluslararası düzenleme bulunmaktadır. Ancak burada konumuzla ilgili belli başlı uluslararası düzenlemeler ele alınmıştır. Ayrıca ele alınan düzenlemelerin her biri farklı alanları da kapsadığından bu düzenlemeler ele alınırken çalışmayla doğrudan bağlantılı olan maddelere yer verilmiştir.

1.3.1.1. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi

BM genel kurulu 10 Aralık 1948 tarihinde İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi adı altında özel bir düzenlemeyi karara bağlamak için toplanmıştır. BM genel kurulunun kabul ettiği Beyanname ülkemizde 6 Nisan 1949 tarihinde onaylanmıştır. Bu düzenlemeyle birlikte insan haklarının korunması ve geliştirilmesi amaçlanmıştır. Beyanname aynı zamanda ortak değer olarak kabul edilen insan hakları ilkelerini

açıklaması bakımından önemlidir. Beyanname, tüm insanların hiçbir ayrım gözetilmeksizin yalnızca insan oluşlarından dolayı eşit, özgür ve onurlu yaşama hakkına sahip olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla herkesin, hiçbir ayrım gözetilmeksizin, beyannamede ileri sürülen tüm hak ve özgürlüklerden eşit bir şekilde istifade edeceği düzenlenmiştir.

Beyannamenin içeriğine bakıldığı zaman 1., 2., 7. ve 18. maddelerinin çalışmayla doğrudan ilgili olduğu görülmüştür. Beyanname öncelikle tüm insanların özgürlük, onur ve haklar bakımından eşit doğduğunu ifade etmiştir. Ardından herkesin (vatandaşı olsun olmasın) ırk, cinsiyet, din, dil, siyasal veya herhangi bir fark gözetilmeksizin eşit olduğunu ve ülkenin statüsünün bu durumu değiştirmedeği belirtilmiştir. Sonrasında herkesin hukuk önünde eşit olduğu ve kanunların ayrım gözetmemesinin zorunlu olduğu düzenlenmiştir. Son olarak her şahsın fikir, vicdan ve din konularında özgür olması gerektiğine vurgu yapılmıştır.

1.3.1.2. Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinde bulunan hakları güvence altına alma gayesiyle, 4 Kasım 1950'de Roma'da, Avrupa Konseyi üyelerinin üzerinde anlaştıkları metindir. Sözleşmenin 3 Eylül 1953'te yürürlüğe gireceği düzenlenmiştir. Türkiye bu sözleşmeyi 18 Mayıs 1954'te onaylamıştır. Sözleşme, asgari hak ve özgürlükleri uluslararası düzeyde güvence altına alması ve imzalayan ülkeleri bağlaması bakımından önemlidir. Ayrıca Avrupa Konseyi bünyesinde Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) adı altında uluslararası bir mahkeme kurulmuştur. Böylece ulusal bir sorun olarak kabul edilen insan hakları ve özgürlükleri bundan böyle uluslararası bir sorun olarak görülmeye başlanmıştır. Sözleşmede yer alan hak ve özgürlüklerin devlet tarafından ihlal edildiği gerekçesiyle bireylerin veya sivil toplum kuruluşlarının bu mahkeme başvuru hakkı tanınmıştır.

Sözleşmeyle düşünce, vicdan ve din özgürlüğü ve eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın yasaklanması düzenlemiştir. Bu sözleşmeyle başkalarının hak ve özgürlüğünü ihlal etmeden herkesin düşünce, vicdan ve din konularında bireylerin özgürlüğü tanınmıştır. Ayrıca sözleşmeyle tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma hususunda; cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir

azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmemesi gerektiği belirtilmiştir.

1.3.1.3. Avrupa Birliği (AB) Temel Haklar Şartı

AB başta ekonomik iş birliği amacıyla kurulmuş olsa da artan entegrasyonla birlikte birlik siyasal bir bütünleşmeye doğru ilerlemektedir. Bu bütünleşme AB için ekonomik, siyasal ve anayasal konularını da kapsamaktadır. AB’de bu konuda atılan en önemli adımlarından biri de AB Temel Haklar Şartıdır. Şart, Avrupa Parlamentosu, Konsey ve Komisyon başkanları tarafından 7 Aralık 2000 tarihindeki Nice zirvesinde imzalanmıştır. AB Temel Haklar Şartı, insan hakları ve özgürlüklerini daha kesin bir şekilde düzenlemesi açısından ve birliğin bir anayasaya sahip olabilmesi yönünde önemli bir adım olarak görülmektedir (Metin, 2002, s. 36-37).

Şart ile kurumların insan haklarına saygı duymasını sağlama, temel hak ve özgürlükleri güvence altına almasıyla birlikte bu hak ve özgürlüklerin etkin bir şekilde korunması hedeflenmiştir. Temel Haklar Şartının ayrımcılık ve eşitlik konularına değindiği pek çok madde bulunmaktadır. Bu maddelerin başında herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkına sahip olduğu ve birliğin kültürel, dini ve dilsel çeşitliliğe saygı göstereceğini kabul etmesi gelmektedir. Söz konusu madde ile bireylerin istediği düşünceye ve dini inanca sahip olması ve yaşamlarını buna göre tasarlayabilmesi hüküm altına alınmıştır. Sonrasında herkesin, her zaman ve sürekli bir şekilde eğitim hakkına sahip olduğu düzenlenmiştir. Burada bireyin eğitim hakkına (haklı bir neden olmaksızın) müdahale edilmemesini açıklamaktadır. Şartın eşitlik ve ayrımcılık konusunda, belki de en önemli katkısı, herkesin kanun önünde eşit olduğu ve her türlü ayrımcılığın yasaklandığını belirttiği maddeleri oluşturmaktadır. Diğer yandan sonraki maddelerde kadın ve erkeğin eşit olduğu ve dezavantajlı cinsiyet lehine pozitif ayrımcılığın yapılmasının eşitlik ilkesine zarar vermeyeceği açıklanmıştır. Ardından yaşlılar ve engellilerin topluma kazandırılması yönünde düzenlemelere de yer verilmiştir.

1.3.1.4. Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme

Sözleşme BM Genel Kurulu tarafından 16 Aralık 1966 tarihinde kabul edilmiştir. Sözleşme, İnsan Hakları Komitesine ilişkin maddesi haricinde, 1976 yılında yürürlüğe girmiştir. Türkiye sözleşmeyi 2000 yılında imzalamış ve 4 Haziran 2003 tarihinde etnik,

dinsel ve dil azınlıklarının haklarına ilişkin 27. maddesine çekince koyarak onaylamıştır. (İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2022).

Sözleşmenin ilk maddelerinde taraf devletlerin sözleşmeyle bireye tanınan tüm hak ve özgürlüklerin kullanımında hiçbir ayırım gözetmemekle yükümlü olduğu belirtilmiştir. Ardından tüm medeni ve siyasi hakların kullanımı noktasında erkeklerle kadınların eşit yararlanması güvence altında alınmıştır. Sonrasında herkesin mahkemeler ve yargı organları önünde eşit olduğu düzenlenmiştir. Daha sonra herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğü hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Böylece bireyin özgürce bir dini inanca sahip olma veya olmama hakkı tanınmış ve bu tercihi uygun olarak bireyin yaşama özgürlüğüne devletin saygı göstermesi gerektiği düzenlenmiştir. Sözleşmenin diğer bir maddesinde ulusal, ırksal ya da dinsel nefretin ayrımcılık, düşmanlık ya da şiddete kışkırtma şeklini alacak şekilde savunulmasının yasalarla yasaklanması gerektiği ifade edilmiştir. Sözleşmenin devam eden maddesinde kanun önünde herkesin eşit olduğu ve hiçbir ayırım gözetilmeksizin kanunlarca eşit derece korunması gerektiği belirtilmiştir. Sözleşmeye taraf olan devletlerin çıkaracağı kanunlarla her türlü ayrımcılığı yasaklayacağı ve her türlü ayrımcılığa karşı bireye eşit ve etkili koruma sağlaması gerektiği de düzenlenmiştir.

1.3.1.5. Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

Bu sözleşmeden önceki uluslararası metinlerde kadınlara yönelik ayrımcılık cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi bağlamında ele alınmıştır. 1967 yılı BM Genel Kurulunda, ilk defa Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Önlenmesi Bildirgesiyle beraber, kadınlara uluslararası korunma sağlanması ve kadın haklarının güvence altına alınması gündeme gelmiştir. Bu bildirge devletler açısından bağlayıcı değildir. Bildirge, bağlayıcı uluslararası bir sözleşmeye giden yolda ilk adım olarak görülmektedir. Sözleşmenin hazırlanma aşamasında pek çok tartışmanın olması süreci uzun yıllar geciktirmiştir. Sözleşme 18 Aralık 1979 tarihinde kabul edilmiş, 1 Mart 1980 tarihinde imzaya açılmış ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe girmiştir. CEDAW tüm uluslararası metinler içerisinde kadınların maruz kaldıkları her türlü ayrımcılığı kapsamlı şekilde içermesi bakımından önemli bir belgedir. Ayrıca kadın haklarını temelinde, ayrımcılığa karşı standartlar getiren tek uluslararası metindir (Erşen, 2006, s. 12-15). Türkiye bu sözleşmeyi bazı çekinceler koyarak 11 Haziran 1985 tarihinde onaylamıştır. Türkiye bu

çekincelerin çoğunu zaman içerisinde kaldırmıştır. Mevcut durumda kalan son çekince, taraf devletler arasında bir uyumsuzluk olması halinde sorunun tahkimde çözüleceğini öngören maddedir (İstanbul Bilgi Üniversitesi, 2022).

Sözleşme öncelikle kadınlara karşı ayrımın ne olduğunu tanımlamakla başlamıştır. Sözleşmeye göre, medeni durumuna bakılmaksızın, kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak, politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan ayrımın, mahrumiyet veya kısıtlama anlaşılması gerekmektedir. Sonrasında kadınlara karşı her türlü ayrımı ortadan kaldıracak tedbirler, kadınlara fırsat eşitliği sağlayacak düzenlemeler ve kadınların erkeklerle aynı hak ve özgürlüklerden faydalanması noktasında taraf devletlerin azami hassasiyeti göstermesi gerektiği belirtilmiştir.

1.3.1.6. Din veya İnanca Dayanan Her Türlü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri

Bildiri BM Genel Kurulu tarafından 25 Kasım 1981 tarihinde ilan edilmiştir. Bildiride öncelikle bireyin, yaşam anlayışının temel unsurlarından biri olarak, dinini veya inancını açıklamakta özgür olduğu sayılmıştır. Bireyin sahip olduğu dine veya inanca devlet başta olmak üzere herkesin bütünüyle saygı göstermesi gerektiği belirtilmiştir. Diğer yandan din ve inanç özgürlüğünün devlet tarafından koruma altına alınması gerektiğine dikkat çekmiştir. Ayrıca bildiriyle dünya barışı, sosyal adalet ve haklar arasında dostluk hedeflerine varılmasına ve sömürgecilik ve ırksal ayrımcılıkla ilgili ideolojilerin ve uygulamaların tasfiye edilmesine katkı sağlayacağı belirtilmiştir.

Bu bildiri²² ile belki de düşünce, vicdan ve din özgürlüğünün ve buna bağlı olarak yapılan ayrımcılığın en ayrıntılı tanımı yapılmıştır. Bildiri öncelikle herkesin düşünce, vicdan ve din özgürlüğüne sahip olduğu belirtilmiştir. Söz edilen metinde bireyin bir dine veya dilediği bir inanca sahip olma ve dinini veya inancını kendi başına veya başkalarıyla birlikte toplu olarak ve aleni veya gizli bir biçimde ibadet etme, gereklerine uyma, uygulama ve öğretme yoluyla açığa vurma özgürlüğünü de içermektedir. Diğer yandan

²² Daha detaylı bilgi için: “www.ombudsman.gov.tr/document/mevzuat/750B3--Din-veya-Inanca-Dayanan-Her-Turlu-Hosgorusuzlugun-ve-Ayrimciligin-Tasfiye-Edilmesine-Dair-Bildiri.pdf” adresinden ulaşılabilir.

söz konusu bildiride, hiç kimsenin bir dine veya inanca sahip olma özgürlüğünü zedeleyecek bir zorlamaya maruz bırakılamayacağı da belirtmiştir. Ayrıca bildirinin sonraki maddelerinde, hiç kimsenin dini veya başka bir inancı sebebiyle, bir devlet, kurum, kişi veya kişi grubu tarafından ayrımcılığa maruz bırakılamayacağı da düzenlenmiştir. Daha sonra ise din veya inanca dayanan bir ayrımcılığın temel hak ve özgürlükleri ihlal etmesinden dolayı yasaklanması gerektiği belirtilmiştir.

1.3.1.7. BM Milletler Engelli Hakları Sözleşmesi

BM tarafından sözleşme 2001 yılında hazırlanmaya başlamış ve 2006 yılında tamamlanmıştır. Sözleşme yirmi devletin taraf olmasıyla 3 Mayıs 2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Diğer yandan Türkiye bu sözleşmeyi 18 Aralık 2008 tarihinde onaylamıştır. Sözleşme, 21. yüzyılın ilk insan hakları belgesi olarak görülmektedir. Sözleşme engelli bireylerin toplumsal hayata katılımlarının sağlanması, engelli bireylere yönelik ayrımcılığın önlenmesi ve kamusal hizmetlerin engelliler içinde erişilebilir kılınması bakımından önemli bir metindir.

Bu sözleşmeyle engellilerin diğer bireyler gibi tüm hak ve özgürlüklerden tam ve eşit şekilde yararlanmasının sağlanması amaçlanmıştır. Sonrasında engelli bireylere ayrımcılık yapılmaması, hak ve özgürlüklerine saygı gösterilmesi, fırsat eşitliğinin sağlanması ve erişilebilirliğin²³ uygulanması ifade edilmiştir (Özgül, Polat, & Akbulut, 2012, s. 167-171). Ayrıca bu sözleşme devleti, engelli bireylerin toplumun diğer bireyleri gibi eşit ve eksiksiz bir şekilde eğitim sisteminden faydalanmasını sağlamakla sorumlu tutmaktadır.

1.3.1.8. Diğer Düzenlemeler

Ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin uygulanmasının önemini vurgulayan uluslararası alanda pek çok önemli düzenleme mevcuttur. Ancak bu çalışmanın sınırlılıkları dikkate alındığında önceki bölümde temel düzenlemelere yer verilmişken bu

²³ Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmesi'nde:

“Engellilerin bağımsız yaşayabilmelerini ve yaşamın tüm alanlarına etkin katılımını sağlamak ve engellilerin diğer bireylerle eşit koşullarda fiziki çevreye, ulaşım, bilgi ve iletişim teknolojileri ve sistemleri dahil olacak şekilde bilgi ve iletişim olanaklarına, hem kırsal hem de kentsel alanlarda halka açık diğer tesislere ve hizmetlere erişimini sağlamak için uygun tedbirleri alacaklardır. Erişim önündeki engellerin tespitini ve ortadan kaldırılmasını” anlatmaktadır.

başlık altında temel düzenlemelerle bağlantılı metinler ele alınmıştır. Bu düzenlemeleri şu şekilde sıralayabiliriz;

- İnsan hakları alanından çalışmalar yapan önemli bölgesel organizasyonlardan biri Avrupa Güvenlik ve İş Birliği Konferansı'dır (A.G.İ.K.)²⁴. Konferansın temel amacı barış, güvenlik ve adaletin sağlanmasına yardımcı olmaktır. 1973 yılında ilk kez Helsinki'de toplanan konferansın sonuç kısmında “Katılan devletler, insan hakları ve temel özgürlüklere saygı gösterecek; ırk, cinsiyet, dil ve din ayrımı yapmaksızın herkese düşünce ve din ve vicdan özgürlüğü tanıyacaklardır” ve herkesin kanun önünde eşit olduğu ibareleri geçmektedir (Ünal Ş. , 1994, s. 63-64).
- Yurttaşlık ve Siyasal Haklar Sözleşmesi, cinsiyet ayrımının yasaklanması ve kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına vurgu yapılmıştır. Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nde ise kadınlarla erkekler arasında hiçbir ayrım gözetilmeksizin “eşit işe eşit ücret” vurgusu yapılmıştır.
- Pekin Deklarasyonu ve Eylem Planı'nda kadınların, ekonomik haklarını ve bağımsızlıklarını yaygınlaştırma, mesleki ayrımı ve istihdama ilişkin her türlü ayrımcılığı ortadan kaldırmak ve ayrımcı olmayan eğitim ve öğrenimi geliştirmek amaçlanmış ve amaca yönelik eylemler düzenlenmiştir.
- Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi'nin (İstanbul Sözleşmesi) öncelikle herkesin, özellikle de kadınların gerek kamu gerekse özel alanda şiddete maruz kalmaksızın yaşama hakkını yaygınlaştırmak ve korumak için gerekli olan yasal ve diğer tedbirleri alması için devletleri görevlendirmiştir. Ardından kadınlara karşı her türlü ayrımcılığı kınanması ve ayrımcılığı önlenmesi amacıyla devletlerin ilgili organları tarafından gerekli yasal ve diğer tedbirlerin alınması gerektiği belirtilmiştir. Bu tedbirler alınırken cinsiyet, toplumsal cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya başka tür görüş, ulusal veya sosyal köken, bir ulusal azınlıkla bağlantılı olma, mülk, doğum, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet kimliği, sağlık durumu, engellilik, medeni hal, göçmen veya mülteci statüsü veya başka bir statü gibi, herhangi bir temele dayalı olarak ayrımcılık yapılmaksızın uygulanmasını temin edilmesinin önemi vurgulanmıştır. Son olarak kadınların toplumsal

²⁴ 1 Ocak 1995'den sonra Avrupa Güvenlik ve İş Birliği Teşkilatı (AGİT) olarak anılmaya başlanmıştır.

cinsiyete dayalı şiddete karşı korunması için gerekli olan özel tedbirler, bu sözleşme hükümlerince ayrımcılık olarak sayılamayacağı ifade edilmiştir.

- Avrupa Komisyonun 2 No.lu ECRI Genel Politika Tavsiye Kararı'nda, Avrupa Konseyi Viyana Zirve Beyannamesinde ve Birleşmiş Milletlerin Paris İlkeleri yer alan ırkçılık, yabancı düşmanlığı, antisemitizm ve hoşgörüsüzlükle mücadele gibi konularda ilgili mevzuat ve politikaların eksiksiz olarak uygulanması ve bu doğrultudaki tedbirlere azami hassasiyet gösterilmesine yönelik ifadeler bulunmaktadır.
- Özürlü Hakları Bildirgesi genel olarak engelli kişilerin diğer insanların sahip olduğu medeni ve siyasi hakların kullanımı yönünden eşit olduğu ve engelli bireylerin arasında ırk, renk, cinsiyet, lisan, din, siyasal ve diğer fikirler, milliyet veya sosyal orijin, servet ve doğum gibi nedenlere dayanan her türlü ayrımcılığın yasaklandığını belirtmektedir.

1.3.2. Ulusal Düzenlemeler

Ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin uygulanması sağlama amacıyla uluslararası düzenlemeler olduğu gibi ulusal düzenlemeler de mevcuttur. Bu başlık altında ulusal düzenlemeler arasında görece diğerlerinden daha önemli ve bu çalışmayla bağlantılı olan düzenlemelere yer verilecektir. Bu ulusal düzenlemelerin başında 1982 Anayasası gelmektedir.

1.3.2.1. 1982 Anayasası

Anayasa bu konuda öncelikle başlangıçta belirtilen temel ilkelere dayanan, demokratik, lâik ve sosyal bir hukuk devleti olduğundan bahsedilmiştir. Anayasanın beşinci maddesinde, cumhuriyeti ve demokrasiyi korumak, kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmaya, insanın maddî ve manevî varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışma şeklinde devlete görev ve sorumluluk verilmiştir.

Anayasanın ayrımcılık, eşitlik ilkesi ve pozitif ayrımcılık konusundaki belki de en önemli düzenlemesi onuncu maddede yer almaktadır. Bu maddeye göre herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğuna dikkat çekilmiştir. Sonrasında kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ifade edilmiştir. Daha sonra ise devlete bu eşitliğin

yaşama geçmesini sağlama görevi verilmiş ve bu maksatla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayaacağı açıklanmıştır. Ayrıca çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler de eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayaacağı anlatılmıştır. Diğer yandan hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamayacağı dile getirilmiş ve devlet organlarının ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda olduğu zikredilmiştir.

Anayasasın onun maddesinin ilk halinde pozitif ayrımcılık olarak nitelendirilebilecek bir ifade bulunmamaktaydı. Dolayısıyla yasa koyucu bu eksikliği 2004 ve 2010 yıllarında yaptığı değişikliklerle gidermeye çalışmıştır. 2004 yılındaki anayasa değişikliğinin gerekçesinde CEDAW Antlaşmasının Türkiye’den beklentisine ve Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı’ndaki ilgili maddelerine atıf yapılmıştır. Bu değişiklikte, kadınların erkeklerle aynı hak ve özgürlüklere sahip olduğu ve devletin bu eşitliği sağlamada görevli olduğu düzenlenmiştir. Pozitif ayrımcılık doğrultusundaki ilk anayasal düzenlemede oldukça temkinli ve çekingen bir dil kullanılmıştır. Pozitif ayrımcılık ilkesi daha dar kapsamda anayasaya girmiştir. Pozitif ayrımcılık ilkesinin daha güçlü ve daha kapsamlı bir biçimde anayasaya girmesi ancak 2010 anayasa değişikliği ile mümkün olmuştur. 2010 yılındaki anayasa değişikliğiyle kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması yönünde atılacak adımlarla çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife şehitlerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak önlemlerin eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmayaacağını belirtmek suretiyle pozitif ayrımcılığın kapsamı genişletilmiştir (Akbaş & Şen, 2013, s. 175-176).

Anayasanın sonraki maddelerinde herkesin din, vicdan, kanaat ve düşünce hürriyetine sahip olduğu ve bu özgürlüklerinden dolayı kimsenin kınanamayacağı veya suçlanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Daha sonra herkesin eğitim ve öğrenim hakkına sahip olduğu belirtilmiştir. Ayrıca kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar ifadesine yer verilmiştir. Son olarak her Türk’ün kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğu ve kamu hizmetine girişte görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceği düzenlenmiştir. Bu düzenleme ile kamu hizmetlerine girme konusunda herkesin, mutlak eşit ilkesi kapsamında, aynı haklara sahip olduğu değerlendirilmesi yapılabilir.

1.3.2.2. Kanunlar

Anayasada yer alan düzenlemelerden sonra ayrımcılık ve eşitlik ilkesi ile bağlantılı kanuni düzenlemelere bakmak gerekmektedir. Ulusal mevzuatta, eşitlik ilkesine ve ayrımcılığın önlenmesine vurgu yapan kanunlar şunlardır; 298 sayılı Seçimlerin Temel Hükümleri Ve Seçmen Kütükleri Hakkında Kanun, 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 2918 sayılı Karayolları Trafik Kanunu, 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu, 4857 sayılı İş Kanunu, 4982 sayılı Bilgi Edinme Hakkı Kanunu, 5237 sayılı Türk Ceza Kanunu, 5378 sayılı Engelliler Kanunu, 5809 sayılı Elektronik Haberleşme Kanunu, 5894 sayılı Türkiye Futbol Federasyonu Kuruluş ve Görevleri Hakkında Kanun, 6015 sayılı Devlet Desteklerinin İzlenmesi ve Denetlenmesi Hakkında Kanun, 6112 sayılı Radyo ve Televizyonların Kuruluş ve Yayın Hizmetleri Hakkında Kanun, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun, 6356 Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, 6413 sayılı Türk Silahlı Kuvvetleri Disiplin Kanunu, 6461 sayılı Türkiye Demiryolu Ulaştırmasının Serbestleştirilmesi Hakkında Kanun ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'dur. Bu çalışma kapsamında; 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, 5378 sayılı Engelliler Kanunu, 6284 sayılı Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'na değinilecektir.

- 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda; devletin, kamu hizmetlerine girmeyi, ilerlemeyi ve yükselmeyi veya görevin sonlandırılmasında liyakat ilkelerini esas alarak herkese eşit imkanların uygulanacağı noktasında kamu görevlilerine tam güvence vermesi gerektiği düzenlemiştir. Kanunun devamında memurların eşitlik ilkesini bağlı kalması gerektiği ifade edilmiştir. Ardından amir statüsüne sahip görevlilerin astlarına hakkaniyet ve eşitlik içerisinde davranması gerektiği açıklanmıştır.
- Öte yandan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yüksek öğretim faaliyetleri içerisinde fırsat eşitliğinin gözetileceği düzenlenmiştir.
- Bununla birlikte 4857 sayılı İş Kanunu'nda iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağı ifade edilmiştir.

- Diğer taraftan 5378 sayılı Engelliler Kanunu, engellilerin, onur ve haysiyetinin korunması, özgürlüklerine ve bağımsızlıklarına saygı gösterilmesi, engelliliğe dayalı (doğrudan veya dolaylı) ayrımcılığın yasaklanması ve fırsat eşitliğine azami hassasiyetin gösterilmesi gerektiği belirtilmiştir.
- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları Ve Eşitlik Kurumu Kanunu ayrı bir parantez açmak gerekmektedir. Bu kanunla, insan onurunu temel alarak, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması ve bireylerin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerinden yararlanmasında ayrımcılığın önlenmesi kurumun görev ve sorumluluğu arasında sayılmıştır. Kanunun sonraki maddelerinde kuruma işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevi de verilmiştir. Diğer yandan bu kanunla ilk kez ayrımcılığın somut bir tanımı kanun düzeyinde yapılmıştır. Ayrıca ayrımcılığın doğrudan ve dolaylı bir şekilde de yapılabileceği anlatılmıştır. Kanun doğrudan ayrımcılığı, bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını yine bu kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele olarak tanımlamıştır. Yine kanun dolaylı ayrımcılığı; bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılamayan ve böylece bireyin dezavantajlı olmasına sebep olan tüm uygulamalar şeklinde ifade edilmiştir. Bu sayede somut olmayan ayrımcılıkların da önüne geçilmesi amaçlanmıştır.

Öte yandan bu kanunda, çalışanların eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması ve anayasanın onuncu maddesinde yer verilmiş olan ayrımcılık türlerine ilaveten ayrımcılığın önlenmesi bağlamında “servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temeline dayalı” ayrımcılığında yasak olduğu ifade edilmiştir (Tuncay Senyen Kaplan, 2019, s. 77-87). Gül ve Karan ise ayrımcılık yasağının uluslararası standartları yakalaması bakımında başlı başına bir yasa ile düzenlenmesi de gerektiğini ifade etmektedir (2011, s. 93).

BÖLÜM 2: EŞİTLİK İLKESİNİN KORUNMASI VE OMBUDSMANLIK KURUMU

Ayrımcılığın/eşitsizliğin önlenmesi konusu üzerinde çalışan pek çok ulusal ve uluslararası kurum bulunmaktadır. Dünyada son yıllarda bu konularda öne çıkan kurumlardan biri de ombudsmanlıktır.

Ombudsman, çoğunlukla yasama organı tarafından atanan bir kişi olabileceği gibi bir heyet de olabilmektedir. Ombudsmanın ana işlevi, idarenin haksız bir iş veya işleminden dolayı mağdur olan bireyin haklarını savunmaktır. Ombudsman bu noktada birey ve devlet arasında arabuluculuk yapmaktadır. Ombudsman görev alanına giren her türlü (bazen diğer kanun yollarının tüketilmesi sonucunda) şikayetleri kabul edebilmektedir. Kurum, şikayetleri karar bağlamak için ihtiyaç duyduğu her türlü bilgi ve belgeyi isteme hakkına da sahiptir. Kurum, yaptığı çalışma sonrası (içinde somut önerilerinde bulunduğu) tavsiyeleri ilgililere tebliğ eder (Ünal, Şeref, 2001, s. 29-33). Bu tavsiye kararları kural olarak genellikle bağlayıcı nitelikte değildir. Ancak söz konusu kararlar bazen de bağlayıcı özelliğe de sahip olabilmektedir. Örneğin İngiltere'deki Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonunun kararları, Malta Ombudsmanının (her iki taraf da kabul ederse) kararları ve Litvanya Eşit Fırsatlar Ombudsmanlığının bazı kararları bağlayıcı niteliğe sahiptir (Şeren Kurular, 2018, s. 88-92).

2.1. Ombudsmanlık Kurumu

Bu başlık altında öncelikle kurumun tanımı yapılacak sonra nasıl ortaya çıktığı hakkında bilgilere yer verilecek ardından ombudsmanlık kurumunun özellikleri açıklanarak son olarak ombudsmanlık türlerinden bahsedilecektir.

2.1.1. Ombudsmanlık Kurumunun Tanımı

Ombudsmanlık kavramının kökeni İsveç'e dayanmaktadır. Elçi veya vekil anlamına gelen *Ombud* kelimesi ile kişi manasındaki *man*²⁵ sözcüğünün birleşiminden oluşmuştur. Yönetici ile halk arasında var olan kopukluğun giderilmesi (bir köprü görevi), halkın istek ve şikayetlerinin dinlenmesi, kamunun denetlenmesi ve kamu-birey arasında çıkan

²⁵ Bazı ülkelerde bu kavramın cinsiyetçi bir yanı olmasından dolayı sadece ombud olarak da kullanılmaktadır.

sorunların çözülmesi için kurulan ve genellikle parlamentoya karşı sorumlu olan bağımsız bir kurumdur (Özden, 2010, s. 24-33). Diğer bir ifade ile kamunun yaptığı iş veya eylemden dolayı zarar gören bireyin şikayetlerini kabul eden ve bu doğrultuda araştırma yapan ve çıkan sonuç üzerine yönetime önerilerde bulunan kurumdur (Sezen, 2001, s. 72). Başka bir ifade ile “başkaları için şikâyet yapan kişi” şeklinde tanımlanmıştır (Tortop, 1998, s. 3). Diğer yandan “halkı koruyan kurum” olarak da anlaşılmaktadır (Doğan, 2014, s. 79). Ombudsmanlık kelimesi farklı ülkelerde farklı anlama gelmektedir. Ombudsmanlık kurumu var olduğu ülkenin sosyal, siyasi ve ekonomik yapısına göre şekillenmektedir. Örneğin merkezi yönetim tarzına sahip olan ülkelerde ombudsmanın görev ve sorumlulukları daha dar tutulurken, yerinden yönetim anlayışının geliştiği ülkelerde ombudsmanın görev ve sorumlulukları daha geniş bir şekilde düzenlenmektedir.

Dünyadaki ombudsman örneklerine bakıldığında; Hollanda’da “Ulusal Ombudsman” (Nationale Ombudsman), Fransa’da “Arabulucu” (Le Mediat  ur), Kanada’da “Vatandaş Koruyucusu” (Protecteur Du Citoyen), İspanya’da “Halk Savunucusu” (Defensor Del Pueblo), Avusturya ve Romanya’da “Halkın Avukatı” (Volksanwaltschaft), Portekiz’de “Adalet Temsilcisi” (Provedor De Justiça), İngiltere’de “Yönetim İçin Parlamento Komiseri” (Parliamentary Commissioner for Administration), Polonya’da “Sivil Haklar Savunucusu” (Defenseur Des Droits Civiques), İtalya’da “Sivil Savunucusu” (Difensore Civico) (Tortop, 1998, s. 3-4), Güney Afrika’da “Halkın Koruyucusu” (People Protector), Avrupa Birliğinde “Avrupa Ombudsmanı” (European Ombudsman) (Sezen, 2001, s. 73) şeklinde anıldığı görülmektedir. Türkiye’de ombudsmanlık kavramı Kamu Denetçiliği Kurumu olarak anayasaya girmiştir.

Ayrıca literatürde ombudsmanlık kelimesi yerine “kamu sözcüsü, halk sözcüsü, kamu denetçisi, halk savunmanı, halk koruyucusu, parlamento komiseri, mediatör, arabulucu, kamutay, kamusay” gibi ifadelere de rastlanılmaktadır (Dursun, 2011, s. 378).

Ombudsmanlık kavramı üzerine literatürde pek çok farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu nedenle ortak bir tanıma ihtiyaç vardır. Bu amaç doğrultusunda Uluslararası Barolar Birliği’nin yapmış olduğu tanım kanımızca daha kapsayıcıdır. Çalışmamız bu tanım üzerinden ilerleyecektir.

Birlik, ombudsmanlığı şu şekilde ifade etmektedir; gücünü anayasa veya parlamentodan alan, aynı zamanda parlamentoya karşı sorumlu olan kamu yönetimi hakkında şikayetleri kabul eden ve inceleme yapan, yaptığı inceleme sonucunda birtakım önerilerde bulunan ve rapor hazırlayan, bağımsız, yüksek derecede devlet memurudur (Erhürman, 2000, s. 160).

2.1.2. Ombudsmanlık Kurumunun Ortaya Çıkışı ve Gelişimi

Halkın, yöneticilerin yaptığı davranışlardan şikayetçi olmaları, yöneticilerden bir istekte bulunmaları, bu şikayetlerin ve isteklerin bir devlet görevlisine aktarılması ve çözülmesi mekanizması çok eskiye dayanmaktadır. Kimi kaynaklar bu durumu Çin'deki (M.Ö. 206 – M.S. 220) Yuan Control Kurumuna kimi kaynaklar Roma'daki Halk Tribünlerine, kimi kaynaklar ise Hz. Ömer döneminde (634-644) kurulan Muhtesip'e kadar götürmektedir (Avşar, 2007, s. 35). Ancak modern anlamda ombudsmanlık kurumunun kökeni (18. yy) İsveç'e dayanmaktadır. İsveç kralı 12. Şarl, Ruslara karşı savaşa girişmiş ancak mağlup olmuştur. Ülkesine geri dönemeyen kral, Osmanlı devletine sığınmıştır. Kral ülkesinin durumundan haberdar olabilmek ve devlet görevlilerinin kurallara uyup uymadıklarını denetlemek amacıyla 1713 yılında çıkardığı bir kararnameyle ülkesine “Höste Omdusmannen” adında bir üst düzey memur atamıştır. Bu memur, kral için, denetim ve inceleme yapmaktaydı (Esgün, 1996, s. 254-255). Kral bu atamayı yaparken Osmanlı devletinden etkilendiği ileri sürülmektedir. Çünkü İsveç kralı uzun bir süre Osmanlı devletinin koruması altında kalmıştır. Dolayısıyla Osmanlı'da halkın şikayetlerini inceleyen, çözen ve gerektiği taktirde padişaha ileten kurumları yerinde görme imkânı bulmuştur. Osmanlı'da ombudsman benzeri kurumlar Divan-ı Mezalim, Kazasker, Kadı ve Muhtesip adı altında bulunmaktaydı (Ataman, 1997, s. 780). Ayrıca ombudsmanlığın Osmanlıdaki, denetim yetkisine de sahip olan, Şeyhülislamlik makamından da etkilendiğini ileri sürenler vardır (Aykanat, 2019, s. 102). Diğer taraftan kral, Kadı-ul Kudat olarak bilinen baş hâkimden de etkilenmiştir. Baş hâkimin görevi memurların görevi kötüye kullanmasının engellenmesi ve vatandaşın adalet terazisini korumaktır (Pickl, 1997). İsveç parlamentosunun güç kazanmasıyla beraber ilan edilen 1809 İsveç Anayasası, kralın gücünü azaltıyordu. Sözü edilen anayasaya göre krala bağlı ombudsman artık “Justite Ombudsmannen” adıyla meclise karşı sorumlu olmuştur (Esgün, 1996, s. 255). Böylece idarenin etkin bir şekilde denetlenmesinin önü açılmıştır.

Çünkü hukuk devleti ilkesinin temelinde; görevi kötüye kullanma, yolsuzluk, rüşvet gibi suçların engellenmesinde idarenin etkin denetimi yatmaktadır. Bu denetim mekanizmalarından biri de ombudsmanlıktır.

Ombudsmanlık kurumu İsveç'te geliştikten iki yüzyıl sonra Finlandiya'da (1919) uygulama imkânı bulmuştur. İkinci Dünya Savaşı sonrasında, Norveç (1952), Danimarka (1955) ve Yeni Zelanda (1962) gibi ülkelerde de kurulmaya başlanmıştır. Önce İskandinav topraklarında yayılmış, sonra resmi dili İngilizce olan Yeni Zelanda'nın katılımıyla ombudsmanlık kurumu dünyanın her yanına yayılma imkânı bulmuştur (Sezen, 2001, s. 73). Ombudsmanlık kurumu farklı ülkelerde farklı türde ortaya çıkmıştır. Bu farklılıklar ombudsmanlığa verilen isimler üzerinde de etkili olmuştur. EK 1'de yer alan tabloda görüldüğü üzere ombudsmanlar, özel görevli, ulusal, bölgesel gibi farklı türlerde ve farklı isimlerde karşımıza çıkmaktadır.

1992 tarihinde Maastricht'te imzalan Avrupa Birliği Antlaşması'nda halk tarafından, idare hakkında gelen şikayetlerin alınması konusunda Avrupa Ombudsmanının temeli atılmış ancak kurumun tam manada işlemesi 1995 yılını bulmuştur (Köseoğlu, 2010, s. 37). Türkiye'de akademik olarak ombudsmanlık kurumu 1960'lı yıllarda ilk kez önerilmeye başlanmıştır. Ancak yasal olarak ombudsmanlığın kurulabilmesi 2010 anayasa değişikliği ile mümkün olmuştur.

2.1.3. Ombudsmanlık Kurumunun Özellikleri ve Görevleri

Ombudsmanlık temelde; vatandaşların hak ve özgürlüklerinin korunması, halk-idare arasındaki ilişkinin iyileştirilmesi, idarenin denetlenmesi²⁶, kötü yönetimden kaynaklı sorunların tespiti ve bu sorunlar için çözüm önerilerinin geliştirilmesi gibi görevlere sahiptir (Temizel, 1997, s. 766). Bu görevler ve özellikler ülkeye değişmektedir.

Genel olarak ombudsmanlık kurumundan; kimseden emir ve talimat almadan, hiçbir baskı altında olmadan, bağımsız ve tarafsız bir şekilde görevini yerine getirmesi beklenmektedir. Diğer yandan parlamento ile yakın bir ilişkisi olsa da bu ilişki hiyerarşik

²⁶ İdarenin denetlenmesi hususunda sadece ombudsmanlık kurumu yetkili değildir. Bu konu üzerinden çalışan pek çok devlet organı vardır. Ancak ombudsmanlık kurumu bağımsız ve tarafsız olması, hızlı hareket edebilmesi, objektif olması, çözüm odaklı çalışması, daha az masraflı olması, vatandaşa ve idareye yol gösterici olması, bürokrasinin getirmiş olduğu hantallığın azaltması ve hataların giderilmesi gibi nedenlerden dolayı diğer denetleme mekanizmalarından ayrılmaktadır (Keneş, 1997, s. 794-799).

bir özellik göstermemektedir. Öte yandan bireyin kuruma ulaşmasının önünde engellerin olmaması gerekmektedir. Birey, kolay bir şekilde şikayetini kuruma iletebilmelidir. Kurum gelen şikâyeti kanunun kendine verdiği sınırlar çerçevesinde kabul eder, gerekli incelemeleri yapar ve tavsiye niteliğinde karar verir. Eğer ilgili şikâyet görev alanına girmiyor ise şikâyeti reddeder veya şikayetçiye yol gösterici nitelikte (idareye başvurma, yargı yoluna gitme gibi) tavsiye de verebilir.

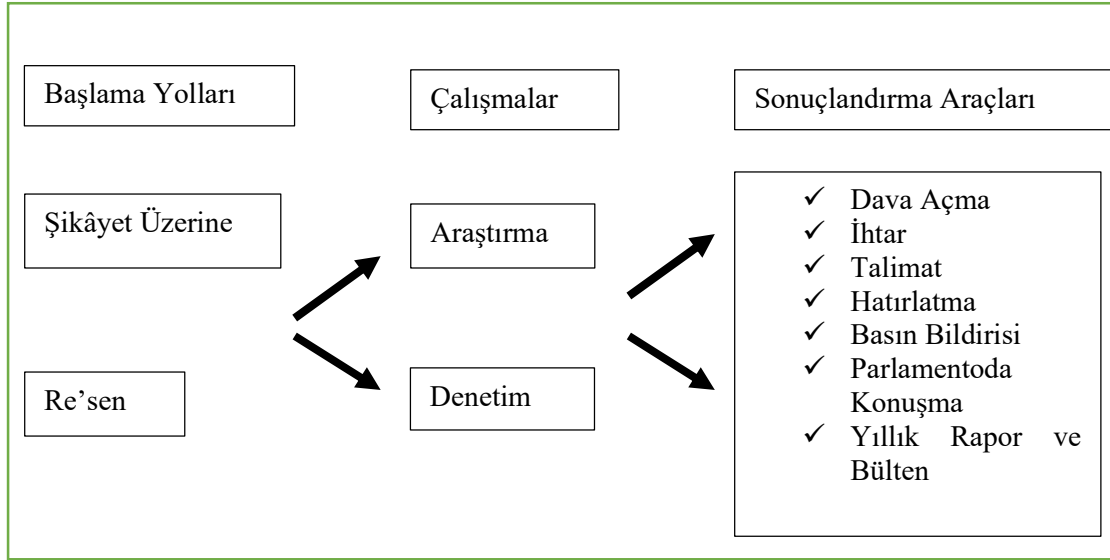
Ombudsmanın görev alanını belirlemek için; görev alanına giren, konular ve kuruluşlar ayrımı yapılmaktadır.

Ombudsmanın görev alanına giren konuların başında, hukukun üstünlüğü ilkesi içerisinde anayasa ve kanunların getirdiği *bireysel hak ve özgürlüklerin* korumak gelmektedir. Bireyin şikâyeti üzerine harekete geçen ombudsman sadece bir hak kaybının ortadan kaldırılmasıyla uğraşmaz aynı zamanda *kötü yönetimin* önlenmesi için de çalışır. Kötü yönetimden önyargılı veya taraflı davranma, ihmal, liyakatsizlik, işi geciktirme, kötü muamele, rüşvet, keyfi tutum gibi kötü davranışlar anlaşılmaktadır. Son olarak ise, *idare-vatandaş arasında hakkaniyetin kollanması ve iyi ilişkilerin geliştirilmesi* görevi vardır. Ombudsman bunu yaparken yargı ile rekabete girmez iki tarafı da memnun edecek kararlar alır. İdari yargılamanın ayrı olarak örgütlendiği hukuk sistemlerinde vatandaş ile idare arasındaki uyuşmazlık hem geç çözümlenmekte hem de vatandaşa ağır bir maddi yük olmaktadır. Sözü edilen sebeplerden dolayı ombudsmanlık kurumu ile hızlı ve ucuz bir şekilde hem bireyin zarara uğramasının önüne geçilebilir hem de eğer birey zarar görmüşse kolay bir şekilde tazmin edilebilmektedir (Avşar, 2007, s. 68-74).

Diğer taraftan bir ombudsmanın görev alanına giren kurum veya kuruluşları tam manada anlamak için o ombudsman hakkında yapılmış hukuki düzenlemeye bakılması gerekmektedir. Batı Avrupa ülkelerindeki ombudsman düzenlemeleri incelendiğinde, ombudsmanın görev alanına giren kuruluşlar teker teker sayılmaktansa tahdit²⁷ usulü izlendiği görülmektedir. Bu usul ile birlikte (güvenlik, kamu düzeni, görev ayrımı gibi) farklı nedenlerden dolayı birtakım kuruluşlar kapsam dışı bırakılarak ombudsmanın yetki alanı son derece geniş bırakılmaktadır. Genel olarak meclis kararları, yargı kararları, ordunun sırf askeri nitelikteki işleri gibi konular kapsam dışı bırakılarak ombudsmanın görev ve yetki alanı geniş tutulmuştur. Dolayısıyla birey, hukuki düzenlemelerde kapsam

²⁷ Sınırlama, çevreleme, çevresini daraltma anlamına gelmektedir (Türk Dil Kurumu, 2021).

dışı bırakılmış kuruluşlar haricinde hangi devlet kurumu veya kuruluşu olursa olsun ombudsman yardımıyla hakkını arayabilmektedir. Ayrıca bazı ülkelerdeki ombudsmanlar kamu sektörü dışında özel sektörde meydana gelmiş haksızlıkları da inceleme yetkisinin olduğu da görülmektedir.



Şekil 1: Ombudsmanın Görev Şeması

Kaynak: (Babüroğlu & Hatiboğlu, 1997).

Klasik bir ombudsmanın görev şemasına bakıldığında şikâyet üzerine ve re'sen olmak üzere iki farklı şekilde harekete geçtiği görülmektedir. Ombudsman harekete geçtikten sonra araştırma veya duruma göre denetim faaliyeti gerçekleştirmektedir. Daha sonra ombudsman yetki ve görevleri kapsamında bir veya birkaç farklı şekilde incelemesini sonuçlandırabilmektedir.

Yukarıda bahsedilenlere dayanarak Ombudsmanın genel özelliklerini şöyle sıralanabilir:

- ✓ Ombudsmanın asıl görevi hiçbir vatandaşın idareden kaynaklı haksızlığa uğramamasını sağlamaktır.
- ✓ Ombudsman genellikle ulusal meclis tarafından seçilir ancak görevini yerine getirirken tam bir bağımsızlık ve tarafsızlık içinde hareket eder. Ombudsmanın arkasında meclis desteği vardır ve bu durum kuruma büyük kolaylık sağlamaktadır. Ancak meclis

ombudsmanın kararlarını etkileyecek şekilde emir veya direktif şeklinde bir baskı yapamamaktadır.

- ✓ Kurumda çalışanların güvenilir, adil, tarafsız, dürüst ve hukuka hâkim kişilerden oluşması büyük önem taşımaktadır (Babüroğlu & Hatiboğlu, 1997, s. 15-16).
- ✓ Vatandaş odaklı olmalı ancak idare karşısı da olmamalıdır.
- ✓ Halk tarafından kolayca ulaşılabilir olmalıdır (Hill, 1974, s. 1077).
- ✓ Genellikle bireylerin başvurusu üzerine hareket ederken bazı ülkelerde resen de hareket ettiği görülmektedir.
- ✓ İlgili devlet kurumları ombudsmanın istediği bilgi ve belgeleri kendisine teslim etmesi gerekmektedir.
- ✓ Kurum, uzmanlık gerektiren konularda, danışmanlık alabilir veya bilirkişi görüşü isteyebilmektedir.
- ✓ Aldığı kararlar *tavsiye*²⁸ niteliğindedir
- ✓ Yapmış olduğu araştırmaları, incelemeleri ve vermiş olduğu tavsiye kararlarını yıllık raporlar şeklinde parlamentoya sunmaktadır. Ayrıca bu raporlar diğer idari kurumlara ve halkın erişebileceği dijital ortama da aktarılmaktadır (Şahin, 2018, s. 60-64).

Ombudsman raporlarını parlamentoya sunmasının üç ana nedeni vardır. İlk olarak yapmış olduğu tüm faaliyetleri ve ulaştığı bilgileri meclisle paylaşmaktadır. Bu bilgiler doğrultusunda ombudsmanın da bir nevi denetimi yapılmaktadır. İkinci olarak hazırladığı raporlarla kamu yönetiminde meydana gelen eksiklik veya aksaklıklar ortaya çıkarılmış olmakta ve bu sorunlar için çözüm önerilerine de yer verilmektedir. Çözüm mercii olan meclis, söz konusu bilgiler ışığında hareket edebilmesi kolaylaşmaktadır. Son olarak ombudsmanla iş birliği yapmayan, sorunların çözülmesi için çalışmayan ve hatasından dönmeyen kurumlar varsa bu kurumlar meclise bildirilmektedir. Sözü edilen bildirimler sonucu meclis şikâyet konusu olan kurumun yöneticisini çağırarak ifadesine başvurur. İdare, meclisten gelecek bir baskıdan kaçındığı için çoğu zaman ombudsman ile ters düşmemeye çalışmaktadır. Söz konusu durum ombudsmanın *yumuşak gücünü* göstermektedir (Şahin, 2018, s. 64-65).

Ayrıca belirtmek gerekir ki Paris İlkeleri ve Venedik İlkeleri ombudsmanların, hukuktan kaçınan görevlilerin uyarılması noktasında, kurumun önemli bir işlevi yerine getirdiğine

²⁸LETOWSKA, ombudsmanın bu durumunu “havlayabilen ancak ısıramayan bekçi köpeğine” benzetmektedir (Şahin, 2018).

dikkat çekmektedir. Diğer yandan bu ilkelere ombudsman hem demokrasi hem de insan hakları açısından bireyin haklarını gözetmesi nedeniyle yargı dışındaki önemli oyuncular arasında sayılmaktadır²⁹.

Paris İlkeleri ombudsmanlara, insan haklarını korunması amacıyla şikayetlerin kabul edilmesi, araştırılması, çözülmesi ve arabuluculuk edilmesinin yanında insan haklarının geliştirilmesi ve bu doğrultuda hükümete danışmanlık yapılması ve gerektiğinde yardımcı olunması gibi bir çerçeve belirlemiştir (The Office of the High Commissioner, 2021).

Venedik İlkelerine³⁰ bakıldığı zaman ombudsmanların etkili bir şekilde çalışabilmesi için 25 maddeden oluşan standartlar belirlemiş ve bu standartları 2019 yılında yayımlanmıştır. Söz konusu standartlar şunlardır:

- ✓ “Ombudsmanlar demokrasinin, hukukun üstünlüğünü, iyi yönetimin geliştirilmesi, insan hakları ve temel özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesinden önemli bir role sahiptir. Ombudsmanlık kurumu devletler tarafından korunmalı, desteklenmeli ve bağımsızlığını zedeleyecek davranışlardan kaçınmalıdır.
- ✓ Yetki alanı anayasal gibi güçlü bir zemine sahip olmalıdır. Kurumun görevleri ve diğer nitelikleri kanun düzeyinde belirlenebilir.
- ✓ Ombudsmanın alacağı ücret ve emeklilik tazminatına uygun bir şekilde kıdem verilmelidir.
- ✓ Tek ve çoklu ombudsmanlık sisteminin seçimi ilgili devletin takdirine bağlı olmalıdır. Devletler ihtiyaçlarına yönelik farklı örgütlenmelere gidebilmelidir.
- ✓ Ombudsman tarafsızlığı, bağımsızlığı ve meşruiyetini sağlama amacıyla tercihen parlamento tarafından seçilmelidir.
- ✓ Ombudsman seçilmek için kişinin yüksek ahlak ve dürüstlük gibi niteliklere sahip olma ayrıca insan hakları ve temel özgürlükler alanında uzmanlığı ve deneyimi olması gerekmektedir.
- ✓ Ombudsman seçilen kişi/kişiler görevi ile bağdaşmayacak, bağımsızlığına ve tarafsızlığına gölge düşürecek faaliyetler içerisinde bulunmamalıdır.
- ✓ Ombudsmanın görev süresi atama yapan organın görev süresinde fazla olmalıdır. Ombudsmanın görev süresi tercihen yedi yıl ve tek dönemle sınırlı olmalı ancak gerektiği durumda bir dönem daha görev yapabilmelidir.

²⁹Hukuk dışındaki denetim yolları; siyasal (parlamento) denetim, genel idari denetim (hiyerarşi ve idari vesayet), özel idari denetim (Sayıştay, kurul denetimleri vb.) ve kamuoyu denetimidir.

³⁰Paris İlkelerine benzemektedir.

- ✓ Ombudsman, sadece yasayla belirtilen, “yetersizlik”, “uygunsuz davranış” veya “suiistimal” gibi temel (somut) kriterlere göre atamayı yapan organ³¹ tarafından doğrudan veya onun talebi üzerine mahkeme tarafından dolaylı bir şekilde açık ve şeffaf bir şekilde görevden alınabilmelidir.
- ✓ Ombudsmanın yetki alanı idarenin hatalı faaliyetlerinin önlenmesi ve düzeltilmesi ile insan haklarının ve temel özgürlüklerin korunması ve geliştirilmesini kapsamalıdır.
- ✓ Ombudsmanın kurumsal yetkinliği tüm düzeydeki kamu yönetimini kapsamalıdır. Kamunun genel menfaatini ilgilendirmesi bağlamında ister devlet organları ister belediyeler isterse özel kurumlar olsun ombudsmanın görev alanına içerisinde olmalıdır. Ombudsmanın yargıya olan yetkisi ise sadece verimliliği artırma ve idari işleyişi sağlamakla sınırlı olmalıdır.
- ✓ Diğer makamlar ombudsmana talimat vermemelidir.
- ✓ STK’lar da dahil olmak üzere herhangi bir gerçek veya tüzel kişi ombudsmanlara özgürce, bir engele takılmaksızın, ücretsiz bir şekilde şikâyetle bulunma hakkına sahip değildir.
- ✓ Ombudsman, resen veya bir şikâyet üzerine mevcut idari çözümleri de dikkate alarak inceleme yapma yetkisine sahip olmalıdır. Ayrıca bu incelemeyi yaparken her türlü bilgi, belge ve materyali ilgililerden talep edebilmelidir. Diğer taraftan şikâyet eden kişi veya kurum gizli tutulmalıdır.
- ✓ Ombudsman, yetkisi dahilinde tavsiyelerde bulunabilmelidir. İlgili makamlardan makul bir süre içerisinde yanıt isteme hakkına sahip olmalıdır.
- ✓ İnsan hakları ve temel özgürlükler kapsamında imzalanmış uluslararası antlaşmalardan kaynaklı ulusal mevzuatta meydana gelen uyumsuzlukların düzeltilmesi için hem meclise hem de yürütmeye tavsiyelerde bulunabilmelidir.
- ✓ Bir inceleme sonucunda kanunda, yönetmelikte veya genel idari işlemlerde ortaya çıkan anayasaya aykırılık durumunda ombudsmanın itiraz etme yetkisi olmalıdır. Ayrıca yargılaması süren bir davada ombudsmanın müdahil olabilme hakkı sağlanmalıdır.
- ✓ Ombudsman yılda en az bir kere olmak üzere faaliyetleri hakkında meclise rapor vermelidir. Bu raporda şikâyet konusu olan kurum ombudsmanın taleplerine olumsuz bir yanıt vermesi durumunda bu olay parlamentoya bildirebilmelidir. Diğer

³¹ Ombudsman çoğunlukla parlamento tarafından atanmaktadır. Dolayısıyla ombudsmanın görevden alınması için tekrar parlamentonun çoğunluk sağlaması hatta tercihen atama çoğunluğundan da fazla olması gerekmektedir.

yandan bu raporlar kamuoyu ile paylaşılması gerekmektedir. Söz konusu olan bu durum yürütme organı tarafından atanan ombudsmanlar içinde geçerlidir.

- ✓ Kurumun bütçesi yeterli ve özerk olması gerekmektedir. Kuruma verilecek bütçe, kurumun işleyişi ile doğru orantılı (tam, bağımsız ve etkili olacak şekilde) olmalıdır. Kurumun bütçesi, ülkenin tüm kurumlarında geçerli bir bütçe indirimi olmadıkça azaltılmamalıdır.
- ✓ Kurum, personel alımında ve kurum içi işleyişinde bağımsız ve özerk olmalıdır.
- ✓ Ombudsman, yardımcıları ve karar verici personeli görev dokunulmazlığına sahip olmalı ve bu dokunulmazlık hakkı görevden ayrıldıktan sonra da geçerliliğini korumalıdır.
- ✓ Devletler, ombudsmana gelebilecek her türlü baskı ve tehdidi engellemeli, bu davranışlardan uzak durmalıdır.
- ✓ Bu ilkeler ombudsmanlık kurumunu sağlamlaştıracak, güçlendirecek şekilde okunmalı, yorumlanmalı ve kullanılmalıdır” (Council Of Europe, 2019).

2005 yılında ombudsmanlığı desteklemek amacıyla kurulmuş uluslararası bir birlik/örgüt olan International Ombudsman Association, ombudsmanın görevi sırasında dikkat etmesi gereken standartları dört ana başlık altında (bağımsızlık, tarafsızlık, gizlilik ve kayıt ve diğer standartlar) yirmi yedi madde şeklinde sıralamıştır. Bu maddelerden göze çarpanlar şu şekildedir:

- ✓ “Ombudsman, diğer kurum ve kuruluşlardan, ekonomik, idari ve personel bakımından bağımsız olması gerekmektedir.
- ✓ Şikâyet üzerine harekete geçebildiği gibi re’sen de harekete geçebilmelidir.
- ✓ Yasaların izin verdiği ölçüde tüm bilgilere ve kişilere erişebilmelidir.
- ✓ Ombudsman tarafsız olmalıdır.
- ✓ Sorunların ele alınmasında tarafsızlık, nesnellik ve adalet ilkesine azami çabayı göstermelidir.
- ✓ Tarafsızlığına gölge düşürecek hiçbir ek görevde yer almamalıdır.
- ✓ Yardım arayan kişilerin tüm bilgileri kurumda gizli tutulur, tarafların açık rızası olmadan kimlik bilgileri yayınlanmaz ve ifşa edilmez. Sadece genel bilgilere (meslek, cinsiyet gibi) yer verilir. Her türlü veri veya rapor gizliliği koruyacak şekilde hazırlanmalıdır.
- ✓ Kurum tarafından toplanan bilgi ve belgeler güvenli bir şekilde saklanmalı ve daha sonra bu belgeler belli başlı standartlara göre imha edilmelidir.

- ✓ Başvurular isteğe bağlıdır. Sorunların çözümü için yeni yollar geliştirilmelidir. Kurum ayrıca bu sorunların çözümünü takip etmelidir.
- ✓ Kurum bağlayıcı kararlar almamalıdır.
- ✓ Ombudsman başvuru sonucunda izlenecek başka bir yol varsa şikâyet sahibini o yönde rehberlik etmelidir.
- ✓ Ombudsman gizlilik ve anonimlik bağlamında başvuruları ele alır ve idareye öneriler sunar.
- ✓ Kurum, Uluslararası Ombudsman Birliği Etik Kuralları ve Standartlarına göre hareket eder. Aynı zamanda personeline sürekli eğitim vererek güncelliğini korumalıdır.
- ✓ Ombudsman, kuruma duyulan güvene layık olmaya çalışmalıdır” (International Ombudsman Association, 2021).

2.1.4. Ombudsmanlık Kurumunun Türleri

Ombudsman sistemi ilk ortaya çıktığında belirli bir alanla sınırlı olmadan faaliyetlerini yerine getirmekteydi. Bu tür ombudsmanlara genel amaçlı ombudsman nitelendirilmesi yapılmaktadır. Zamanla şikâyet sayısının artması kurumun işlevini tam anlamda yerine getirememesine neden olmuştur. Dolayısıyla bazı ülkeler ombudsmanlık kurumunu, belirli bir hizmet alanıyla sınırlandırmak suretiyle iş bölümüne gitmiştir. İş bölümü neticesinde ombudsmanlar farklı alanlarda uzmanlaşmaya başlamıştır. İş bölümü ve uzmanlaşma sonucunda özel amaçlı ombudsmanlar ortaya çıkmıştır. Özel amaçlı kurulan ombudsmanlar, bireyin hak ve özgürlüklerini korunmasına da yardım etmektedir. Dünyadaki ombudsman sistemlerine bakıldığında; bazı ülkelerde genel amaçlı (tek) parlamento ombudsmanı kurulduğu gözlemlenirken bazı ülkelerde ise hem genel amaçlı hem de özel amaçlı olmak üzere birden fazla ombudsman oluşturulduğu görülmektedir.

2.1.4.1. Genel Amaçlı Ombudsman

Genel amaçlı ombudsman ulusal veya bölgesel düzeyde olabilirken kendilerine gelen her türlü şikâyeti incelemekle görevli sayılmaktadır. Şikâyetin türüne bakılmaksızın ombudsman gerekli değerlendirmeleri yapmaktadır. Bir diğer ifadeyle ombudsman konu açısından sınırlanmamıştır. Bu tür ombudsmanlar, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde karşımıza çıkarken genellikle ulusal meclis tarafından seçilmektedir (Çeliksoy & Bayan, 2020, s. 95).

2.1.4.2. Özel Amaçlı Ombudsman

Genel amaçlı kurulmuş ombudsmanların aksine özel amaçlı kurulan ombudsmanların belirli bir konu veya belirli bir alan gibi sınırları vardır. Kurumlar belirlenen sınırlar çerçevesinde bireyin şikayetlerini incelemektedir. Özel amaçlı ombudsmanlarda, iş bölümünün ve uzmanlaşmanın hâkim olduğu görülmektedir. Özel amaçla kurulmuş olan ombudsmanlar, çevre, sağlık, çocuk, azınlıklar, askeri, ayrımcılığı önleme gibi adlarda kurulmaktadır (Sezen, 2001, s. 74). Farklı ülkelerde farklı türde ombudsmanların olduğu görülmektedir. Birçok ombudsman sisteminin ortaya çıkması ve ülkeden ülkeye farklılık göstermesi tesadüfi değildir. Farklılığın iki temel nedeni olduğu söylenebilir. Bunlardan ilki, özel amaçlı ombudsmanlar bir ihtiyaç sonucu kurulmuş olabilir. Yani bir ülkede ayrımcılığa karşı özel amaçlı bir ombudsman kurulmuşsa o ülkede ayrımcılığa maruz kalan kişilerin olduğunu söylenebilir. Bu kişiler haklarını kolay ve hızlı bir şekilde aramak için ombudsmana ihtiyaç duymaktadır. Diğer bir neden ise, bir ülkede spesifik bir konunun önem kazanması sonucu kurulmuş olabilir. Örneğin bir ülkede, çevre kirliliğine karşı bir duruşun ortaya çıkması veya doğanın korunması gerektiği gibi bir anlayışın gündeme gelmesi sonucunda özel amaçlı bir çevre ombudsmanı da kurulabilir (Özden, 2010, s. 69-70).

2.2. Ombudsmanlık Kurumunun Çeşitli Ülkelerdeki Örnekleri

Bu bölümde hemen hemen her çalışmada adı geçen dört İskandinav ülkesindeki ombudsmanlık sistemi incelenecektir. Bahsedilen ülkeler İsveç, Finlandiya, Norveç ve Danimarka'dır. Sonrasında İskandinav ekolünden farklı bir ülke olarak merkez Avrupa'da bulunan Avusturya örneği değerlendirilecektir. Daha sonra ise Türk ombudsmanı olan Kamu Denetçiliği Kurumundan bahsedilecektir. Bu sayede Kamu Denetçiliği Kurumu ile diğer ülkelerin ombudsmanları arasında karşılaştırma yapabilme imkânı sağlanacaktır.

2.2.1. İsveç

Bir İskandinav ülkesi olan İsveç, ombudsmanlık kurumunu ilk kez uygulaması bakımından önemli bir yere sahiptir. 1713 yılında ilk kez İsveç Kralı tarafından ombudsman atanmıştır (Ataman, 1997, s. 780). İsveç Kralı XII. Charles'ın ombudsman kurumunu oluşturmasındaki temel gaye, 13 yıldır yurtdışında olması sonucu İsveç

yönetiminin dağılmış olması ve kamu görevlilerin yasalara uygun hareket etmemesiydi. Ombudsman bu noktada görevlerini ihmal edenlere karşı hukuki işlem başlatma yetkisine sahipti. 1719 yılına gelindiğinde, Yüksek Ombudsmana *Adalet Şansölyesi*³² unvanı verilmiştir. 1809 tarihli Anayasaya göre yürütme ve yasama gücü birbirinden ayrılmıştır. Bu güçler ayrılığı ombudsmanı da etkilemiştir. Bundan sonra Kral, Adalet Şansölyesini atayacak Riksdag (İsveç Parlamentosu), Parlamento Ombudsmanını atayacaktır. Söz konusu ayrımın yapılmasının ana nedeni yürütmeden tamamen bağımsız bir denetleme kurumu oluşturarak vatandaşın haklarının daha iyi korunmasıdır. Oluşturulan bu yeni kurum, şikayetleri inceleme ve soruşturma yetkisine sahiptir (Justitieombudsmannen, 2021). İsveç Parlamentosu, görevleri dört sene olacak şekilde biri Baş Ombudsman, üç tanesi de Parlamento Ombudsmanı olmak üzere dört ombudsmanı seçmektedir. 1974 yılına kadar ombudsman seçilme şartlarından biri hukuk eğitimi almış olmaktı. Fakat seçilme şartı daha sonra değiştirilmiştir. Diğer taraftan atanan ombudsmanlara bakıldığında zaman genellikle yüksek yargı mensubu kişiler veya yüksek bürokratlar olduğu görülmektedir. Parlamento Ombudsmanının en önemli görevi hukukun üstünlüğü ilkesini korumaktır. Sözü edilen ilke ile bağlantılı olarak bireyin hak ve özgürlüklerini hem idare hem de yargı önünde savunma görevi de bulunmaktadır. Bu savunma görevini yaparken her türlü bilgi ve belgeyi talep edebilir. İsveç Parlamento Ombudsmanını (PO) diğer ülkelerden ayıran en büyük fark yargı organını hakkındaki şikayetleri incelemesi ve gerektiği durumlarda hâkimi uyarması veya eleştirmesidir. Belki de dünyadaki en geniş araştırma ve soruşturma yetkilerine sahip olmasına karşı, ombudsmanın kararları bağlayıcı değildir. Ombudsman şikâyet üzerine veya resen harekete geçebilir. Şikâyet için diğer yolların (itiraz ya da temyiz gibi) tüketilmesine gerek yoktur. Eğer yargı veya idari yollara başvurulmuş ise ombudsman şikayetleri ele almamaktadır. Diğer taraftan şikayetler için iki yıllık zaman aşımı uygulanmaktadır. Ombudsman herhangi bir kurumdan emir veya talimat almaz. Sadece parlamentoya karşı sorumludur. Kurumun sorumluluklardan en önemlisi yıllık faaliyet raporlarını meclise sunmasıdır (Gişi, 2017, s. 13-16).

PO, İsveç vatandaşı olmayanlar, anonim kişilerin şikayetleri de dahil olmak üzere her türlü şikâyeti kabul edebilir ve gerekli incelemeleri başlatabilir. Ayrıca bir şikâyet

³² Bu kurum günümüzde hükümete bağlı olarak görevini sürdürmektedir.

olmaksızın da denetleme yapabilmektedir. Bazen bu denetimler periyodik şekilde yapılmakta olup kamu kurumlarını belirli tarihlerde denetlemektedir. Bu denetim sonucunda eksiklikler raporlanır ve yetkili merciler uyarılır (Arı, 2014, s. 21-22).

Ayrıca diğer ülkelerin ombudsmanlarından farklı olarak zimmet, rüşvet ve gizli bilgileri yayma gibi suçların tespiti durumunda özel yetkili savcı sıfatıyla dava açabilmektedir. Bu yetkilerin yanı sıra ombudsman kamu görevlilerine talimatlar, hatırlatmalar ve bildirgeler gönderebilmektedir (Babüroğlu & Hatiboğlu, 1997, s. 41-42).

Diğer yandan PO'nun denetimi dışında bırakılmış kimi kurum ve organlar vardır. Bu kurum ve organlardan; Parlamentonun İdari ve Temyiz üyeleri, Seçim İnceleme Komitesi, Parlamento Genel Sekreterliği, İsveç Merkez Bankası Yönetim Kurumu, Belediye Konsey Üyeleri, Başsavcı ve Bakanlar kapsam dışı bırakılmıştır. Bakanların kapsam dışı bırakılmasındaki ana neden bakanların icrai görevlerinin bulunmamasıdır. Bakanlar daha çok planlama ve düzenleme yapmakla görevlidir (Arı, 2014, s. 21). İsveç Parlamento Ombudsmanı, 2020/21 yılı itibariyle 10.289 başvuru almıştır (Justitieombudsmannen, 2021).

İsveç Parlamento Ombudsmanı yanı sıra Tüketici Kamu Ombudsmanı, Kadın-Erkek Eşitliği Ombudsmanı, Etnik Ayrımcılığın Önlenmesi Ombudsmanı, Çocukların Korunması Ombudsmanı, Eşit Fırsatlar Ombudsmanı, Engelliler Ombudsmanı, Basın Ombudsmanı da bulunmaktadır. Özel amaçlı kurulan ombudsmanlar hükümet tarafından atanmakla beraber PO'nun denetimi altındadır.

Ayrıca 2009 yılında *önceden var olan Ayrımcılık Karşıtı Ombudsmanların*³³ yerine Eşitlik Ombudsmanı kurulmuştur. Eşitlik Ombudsmanın temel amacı Ayrımcılık Yasasına uyumu denetlemektir. Bu amaçla ayrımcılık mağduru olan bireylerin şikayetlerini kabul etmekte ve incelemektedir. Yapılan inceleme sonucunda ilgili birey adına tazminat davası açabilmektedir (EQUINET, 2021). Eşitlik Ombudsmanı Yasasına bakıldığında üç madde gibi kısa bir metin göze çarpmaktadır.

Eşitlik Ombudsmanı Yasasının ilk maddesinde, ayrımcılığın³⁴ toplumun hiçbir alanında olmamasını sağlama ve fırsat eşitliği teşvik etme görevi verilmiştir. İkinci maddede ise

³³ İsveç Fırsat (Cinsiyet) Eşitliği Ombudsmanı, Cinsel Yönelim Temelli Ayrımcılığa Karşı Ombudsman, İsveç Engelli Ombudsmanı ve Etnik Ayrımcılığa Karşı Ombudsman.

³⁴ Cinsiyet, trans kimlik veya ifade, etnik köken, din veya diğer inançlar, engellilik, cinsel yönelim ve yaşla bağlantılı her türlü ayrımcılık.

ayrımcılığa maruz kalmış herkesin haklarını talep etmesine yardımcı olma için destek sağlayacağı belirtilmiştir. Son maddede kendi faaliyet alanı içerisinde; devlet ve özel kurumlar dahil olmak üzere, bireyler ve diğer işletmelerle temas halinde bulunma; uluslararası gelişmeleri takip etme ve uluslararası kuruluşlarla iletişim halinde olma; araştırma ve geliştirme çalışmalarını takip etme, hükümete yasal değişiklikler ve ayrımcılık karşıtı tedbirler önerme görevleri verilmiştir (Act Concerning The Equality Ombudsman, 2021). Diğer yandan ombudsmanın görev alanı sadece kamu sektörünü değil özel sektörü de kapsamaktadır.

2.2.2. Finlandiya

Finlandiya’da eşitlik ilkesi bağlamında üç ombudsman karşımıza çıkmaktadır. Bu üç ombudsmandan ilki genel yetkili Parlamento Ombudsmanıdır. İkincisi özel amaçlı kurulmuş olup Ayrımcılık Karşıtı Ombudsmandır. Söz konusu ombudsman, cinsiyet temelindeki ayrımcılık haricinde yaş, etnik köken, uyruk, dil, din, inanç, görüş, siyasi faaliyet ve sağlık durumu gibi ayrımcılıkları konu almaktadır. Son ombudsman ise özel amaçlı kurulmuş olup kurumun adı Eşitlik Ombudsmanı’dır. Eşitlik Ombudsmanı’nın çalışma alanı cinsiyet temelindeki her türlü ayrımcılığı önlemek ve cinsiyet eşitliğini sağlama ve teşvik etme gibi görevlere sahiptir.

Ombudsmanlık kurumu, ilk kez İsveç’te ortaya çıktıktan iki yüzyıl sonra, 1919 yılında Finlandiya’da kurulmuştur. Kurumun temel işlevi, meclis tarafından belirlenen hukuki düzenlemelerin kamu kurumlarında uygulanışını denetlemektir. Başta görev süresi bir yıl ile sınırlıyken 1955’ten bu yana görev süresi dört yıldır (Babüroğlu & Hatiboğlu, 1997, s. 43). Ombudsman parlamento tarafından seçilmektedir. Ancak parlamentodan bağımsız hareket etmektedir. Diğer taraftan meclis, ombudsmanı görev alamamakta ve onu bağlayacak emir veya talimat da verememektedir. Meclisin ombudsman karşısındaki tek yetkisi hizmetini beğenmediği ombudsmanı tekrar atamama yetkisidir. Ombudsman olarak seçilecek kişilerin hukuk alanında uzman ve tecrübe sahibi olma şartı aranmaktadır. Ayrıca ombudsman seçilen kişi parlamento üyesi olamaz, eğer parlamento üyesiyse üyeliği düşmektedir (Kuruüzüm, 2008, s. 131-132).

Finlandiya ombudsmanı, diğer ülkelerle kıyaslandığında, en geniş yetki alanına sahip olduğu söylenebilir. Neredeyse tüm devlet organları ombudsmanın denetim alanı içerisine girmektedir. Yargıçları, seçimle oluşturulmuş meclisleri, din görevlilerini, kamu

görevlilerini ve dahi kamu hizmeti gören özel şirketleri, başbakanı (Esgün, 1996, s. 257) orduyu, cezaevlerini (Kuruüzüm, 2008, s. 133) cumhurbaşkanı kararları ve eylemlerini denetleme yetkisi vardır.

Finlandiya Ombudsman Kanununa göre; yapılacak başvuru, ad/soyad ve iletişim bilgilerine yer verecek şekilde yazılı olmasını şart koşturmaktadır. Haksızlığa uğradığına inanan gerçek veya tüzel kişiler şikâyetle bulunabilir. Bunun yanı sıra ombudsman, resen soruşturma başlatma yetkisine de sahiptir. Denetim süreci, ilgili kurumdan ivedi biçimde rapor istenmesi ile başlamaktadır. Soruşturma kapsamında diğer kurumlardan yardım alınabilir. İlgili tüm kurumlar ombudsmanın istediği bütün bilgi ve belgeleri vermek zorundadır. Kurum, inceleme sonucunda hukuka aykırılık tespit edilirse ilgili bürokrat hakkında kanuni takip başlatılmaktadır. Eğer yapılan hata küçük boyuttaysa ilgili bürokrata resmi bir hatırlatma verilir. Hatırlatmalar bürokratlara olduğu gibi hükümetlere de verilebilmektedir. Hatırlatmalara uyulma zorunluluğu yoktur. Eğer uyulmadığı durumlar olursa, ombudsman bu durumu parlamentoya rapor etmektedir. Diğer yandan ombudsman ilgili memura, yargı yolu açık olmak üzere, kınama cezası verebilir. Diğer ombudsmanlar gibi tavsiye niteliğinde kararlar da verebilmektedir. Ombudsmanın bütçesi ve tatil dönemi kanunda düzenlenmiştir (Parliamentary Ombudsman Act, 2021). Finlandiya Parlamento Ombudsmanı 2020 yılı itibarıyla 8.985 başvuru almıştır (The Parliamentary Ombudsman of Finland, 2021).

Finlandiya Parlamento Ombudsmanının olayı mahkemeye intikal ettirebilme ve takibini mahkeme ile yapabilme yetkisi de bulunmaktadır. Eğer olay anayasa mahkemesini ilgilendiriyor ise ombudsman kendini savcı olarak atamaktadır. Ombudsman, denetimin yanında, halk toplantıları da düzenleyerek vatandaşların kanunlarla ilgili olan şikayetleri ve yasaların uygulamasında çıkan problemleri dinlemektedir. Ancak soruşturmaların çoğu başvuru üzerine yapıldığı görülmektedir (Kaya E. , 2018, s. 161). Diğer yandan Finlandiya hukuki düzenlemesine göre ombudsman Chancellor of Justice³⁵ (Adalet Şansölyesi) ile idareyi de denetleyebilmektedir.

³⁵Görev ve yetkileri ombudsmanla büyük oranda aynı olmakla beraber yetki yönünden Adalet Şansölyesinin denetim alanına girmeyen organlar bulunmaktadır. Bu organlar; Finlandiya Savunma Kuvveti, Sınır Muhafızları ve Barışı Koruma Birimidir. Bu konularda ombudsman yetkilidir. Diğer konularda birlikte yetkilidir. Kurumlar zaman zaman şikayetleri birbirlerine aktarabilir bu durumda başvuruyu yapan kişi bilgilendirilir. Ayrıca Adalet Şansölyesi, hükümetin faaliyetlerini hukuka uygunluğunu denetleme yetkisine sahiptir. Bu sebeple kabine toplantılarında hazır bulunur ve ilgili

Finlandiya’da genel amaçlı kurulmuş Parlamento Ombudsmanı dışında özel amaçlı oluşturulmuş Ayrımcılık Yasağı Ombudsmanı da bulunmaktadır³⁶. Ayrımcılık yasasının yürürlüğe girmesiyle birlikte 2015 yılında Ayrımcılık Yasağı Ombudsmanı kurulmuştur. Bu yasa yürürlüğe girmeden önce ombudsman yalnızca etnik ayrımcılıkla mücadele etme yetkisine sahipti. (EQUINET, 2021). Ayrımcılık Yasağı Ombudsmanı, Adalet Bakanlığına bağlı olarak eşitliği teşvik etmek ve ayrımcılığı önlemek amacıyla kurulmuştur. Ombudsman tüm faaliyetlerin özerk ve bağımsızdır. Ombudsman üyeleri hükümet tarafından en fazla beş yıl için atanmaktadır. Ombudsman olabilmek için bir yüksek lisans derecesi ve temel insan hakları konusunda tecrübe sahibi olma şartı aranmaktadır. Ombudsmanın görevi, eşitlik yasasına uyumu izlemek, genel olarak eşitliğin uygulanmasını teşvik etmek ve ayrımcılığı önlemektir. Ombudsman ayrıca insan ticareti konusunda ulusal raportörlük görevi de yapmaktadır. Ombudsmanın yetkileri ise şu şekildedir (Fin Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı Yasası, 2021);

- ✓ Çalışmalar yapma, raporlar hazırlama,
- ✓ Tavsiyelerde bulunma,
- ✓ Eğitimi ve öğretimi teşvik etme,
- ✓ Uluslararası iş birliği yapma,
- ✓ Ülkenin uluslararası insan hakları sorumluluklarına olan uyumu ve faaliyet alanındaki ulusal mevzuatın işleyişini izleme,
- ✓ İnsan ticareti ile ilgili olayları izlemektedir.

Ayrıca ombudsman, insan ticareti konusunda ve ayrımcılık yasasında öngörülen konularda ilgili kurum ve görevlilerden bilgi ve belge isteme hakkına sahiptir. Yetki alanına giren konularda ilgili kurumu denetleyebilmektedir³⁷. Kurum, gerektiğinde ayrımcılık mağdurlarının hukuki yardım almasına destek olabilmektedir. Ombudsman, yıllık olarak hükümete ve dört yılda bir olmak üzere de parlamentoya rapor vermektedir. Rapor, eşitlik yasasının uygulanmasına ve insan ticareti konularını kapsamaktadır. Ombudsman, gerekli sayıda personel ile raportör istihdam etme hakkına sahiptir. Diğer

dokümanları önceden inceler. Ombudsman da bu belgeleri inceleme hakkına sahiptir fakat zorunluluk yoktur (The Ombudsman and the Chancellor of Justice, 2021).

³⁶ Ayrımcılık Karşıtı Ombudsmanı veya Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı olarak da geçmektedir.

³⁷ Bu denetleme hizmet ve idari binalarını kapsamaktadır. Daimî ikamet için kullanılan yerlerde denetim yapılamaz.

yandan bilgi alma ya da bir denetim sonucunda ilgililere para cezası uygulayabilmektedir (Fin Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı Yasası, 2021).

Ombudsmanın diğer yetkilerine bakıldığında zaman ilk olarak, ayrımcılık mağduru ile suçlu taraf arasında özür dilemeyi ve parasal tazminatı içeren bir uzlaşma sağlayabilmektedir. İkincisi, ombudsman ayrımcılık konusunu mahkemeye taşıyabilmekte ve bu sayede bağlayıcı kararlar alabilmektedir. Ombudsmanın yapamayacakları ise şu şekildedir;

- ✓ Ombudsman, başka bir makama belirli bir eylemi gerçekleştirmesi doğrultusunda bir talimat verememektedir.
- ✓ Başka bir makam tarafından alınan kararı değiştirememektedir.
- ✓ Yasal olarak bağlayıcı karar verememektedir.
- ✓ İşe alımlarda meydana gelen bireysel ayrımcılık vakalarına yanıt verme yetkisine sahip değildir.
- ✓ Ombudsmana başvurmak yargıya başvurma süresini durdurmamaktadır.
- ✓ Ombudsman başka bir kurumun güncel olarak ilgilendiği sorunları ele almamaktadır (The Non-Discrimination Ombudsman, 2021).

Finlandiya’da ayrıca Adalet Bakanlığına bağlı olarak kurulmuş Eşitlik Ombudsmanı da bulunmaktadır. Eşitlik ombudsmanının temel işlevi *Kadın ve Erkek Eşitliği Yasasına*³⁸ uyumu denetlemektir. Ombudsman; cinsiyet, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi ile ilgili konularda yetkilidir. Ayrıca kurum, ayrımcılıkla mücadelede ve eşitliği teşvik etmede de yetkilidir. Bu görevlerin yanı sıra tavsiye verme ve rehberlik etme işlevlerine de sahiptir (Ombudsman for Equality, 2021). Eşitlik Ombudsmanının görev ve yetkilerini beş ana başlık altında incelenebilir. İlk olarak ombudsman, ayrımcılığa maruz kaldıklarından şüphelenen bir kişinin başvurusu üzerine inceleme yapmaktadır. Eğer bir ayrımcılık durumu var ise ombudsman rehberlik ve tavsiye kararları ile bunu önlemeye çalışmaktadır. Eğer bu önlemler işe yaramıyorsa, ombudsman durumu Ulusal Ayrımcılık Karşıtlığı ve Eşitlik Mahkemesine götürebilir. İkinci olarak bir işveren veya eğitim kurumu ombudsmanının rehberlik ve tavsiye kararını aldığı halde cinsiyet eşitliği planını

³⁸ Yasanın temel amacı, cinsiyete dayalı ayrımcılığı her alanda (iş, eğitim, toplumsal hayat gibi) önlemek, kadın-erkek eşitliğini teşvik etmek, kadının iş hayatından statüsünü geliştirmek, cinsiyet kimliği veya cinsiyet ifadesine dayalı ayrımcılığı önlemek, hamilelik, doğum, ebeveynlik veya aile yükümlülükleri bağlamında ayrımcılığı yasaklamaktır. Genel olarak yasada eşitliği teşvik eden hükümler, ayrımcılık yasağı, kanunun uygulanması ve izlenmesine yönelik hükümler içermektedir (The Equality Act in a nutshell, 2021).

hazırlamadıysa ve hazırlamamakta ısrar ediyorsa ombudsmanın önerisi üzerine mahkeme kararı ile cinsiyet eşitliği planı hazırlatabilir ve söz konusu karara ek olarak mahkeme ilgili kuruma para cezası verebilir. Üçüncü olarak Eşitlik Ombudsmanı ister gizli olsun ister olmasın gereken tüm bilgi ve belgeleri, ücretsiz ve makul bir süre içinde talep etme hakkına sahiptir. Dördüncü olarak ombudsman, gerektiği durumlarda, yasada belirtilen tüm kurumları teftiş etme hakkına da sahiptir. Sözü edilen teftişler sayesinde yasalara uyulup uyulmadığı denetlenmektedir. Son olarak ombudsman, ayrımcılığa uğrayan bir kişiye yasanın uygulanması bağlamında önemli olması kaydıyla tazminat gibi yasal işlemlerde yardımcı olabilmektedir (Monitoring the Equality Act, 2021).

Tablo 1’de Finlandiya Eşitlik Ombudsmanına yapılan başvuruların konu ve yıl dağılımını gösterilmektedir. Ayrıca söz konusu tabloda, 2016-2020 yılları arasında, hamilelik ve aile izinleri kapsamında yapılan başvuruların diğer başvurularla kıyaslandığında daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 1: Eşitlik Ombudsmanına Yapılan Başvuruların Yıllara Göre Dağılımı

Vaka grubu	2016	2017	2018	2019	2020
Hamilelik ve aile izinlerine dayalı ayrımcılık	63	87	143	132	142
Genel ayrımcılık yasağı	47	57	102	57	80
Mal ve hizmetlere erişimde ve fiyatlandırmada ayrımcılık	33	58	73	36	50
İşe alımlarda ayrımcılık	34	54	68	43	62
Ücret ayrımcılığı	24	42	58	54	29
İş hayatında, çalışma koşullarında vb. ayrımcılık	14	15	46	34	16
İşe son verilmesi	21	30	21	26	7
İş yerlerinde taciz	10	11	13	4	10
Ayrımcı reklam	9	16	15	5	7
Eğitim kurumlarında ayrımcılık	7	18	16	12	14
İşgücü piyasası kuruluşlarında ayrımcılık	0	0	3	1	1

Kaynak: (Statistics, 2021).

2.2.3. Norveç

Norveç’te de önceki İskandinav ülkelerinde olduğu gibi hem genel görevli “Parlamento Ombudsmanı” bulunmakta hem de özel amaçlı kurulmuş “Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı” bulunmaktadır.

Stortinget³⁹, Parlamento Ombudsmanını bireyin haklarını kamu idaresi karşısında korumak için görevlendirmiştir. Ombudsman; idarenin, faaliyetlerini iyileştirmeye çalışmakta ve insan haklarına gerekli özeni göstermesini sağlamaya da yardımcı olmaktadır. Ombudsmanın iki ana görevi vardır. Sözü edilen görevlerden ilki bireylerin idare hakkındaki şikâyetlerini ücretsiz bir şekilde ombudsmana iletebilmesidir. Bu başvuru doğrultusunda gerekli incelemelerin yapılması eğer bir hata varsa ilgili mercilerin uyarılması, eksikliklerin belirtilmesi ve bu eksikliklerin nasıl düzeltileceği konusunda rehberlik edilmesi gibi özelliklere sahiptir. Ombudsmanın diğer önemli görevi ise özgürlükten yoksun bırakma ile bağlantılı olarak işkence ve insanlık dışı muamelenin önlenmesidir. Ombudsman bu kapsamda polis nezarethanelerini, cezaevlerini, psikiyatri kurumlarını, çocuk esirgeme kurumları gibi bireylerin özgürlüklerinin kısıtlandığı yerleri ziyaret ederek elde ettiği bulguları ve riskleri açıklayan bir rapor hazırlamaktadır (Sivilombudet, 2021). Parlamento Ombudsmanı, ulusal meclis tarafından dört yıllık bir süre için atanır ve atanan kişi yalnızca bir kez yeniden seçilebilir. Ombudsman şikâyet üzerine harekete geçebildiği gibi resen de harekete geçebilmektedir. Ombudsmanın görev alanı birkaç istisna dışında kamu yönetimini ve kamu hizmetinde bulunan herkesi kapsamaktadır. Sözü edilen istisnalar şunlardır; parlamento tarafından ele alınan konular, parlamentonun dış organlarının faaliyetleri, bakanlar kurulu kararları, mahkemelerin faaliyetleri ve belediye meclisi tarafından alınabilecek kararlar ombudsmanın görev alanı dışında bırakılmıştır. Ombudsman hem meclisten hem de idareden bağımsız olarak görevlerini yerine getirmektedir. Ombudsmanın parlamentoya olan tek sorumluluğu yıllık raporları zamanında teslim etmektir. Ombudsmana yapılacak şikâyetlerin incelenmesi belirli kurallara tabidir. Söz konusu kurallar şu şekildedir;

- ✓ Şikâyetler, isim/soy isim ve şikâyet konusu içerek şekilde yazılı olmalıdır.
- ✓ Şikâyet sahibi idari başvuru yollarını kullanmış olması gerekmektedir. Eğer tüm idari yollar kullanılmamışsa başvuru gerekli mercie iletilmektedir.
- ✓ Ombudsmana başvuru yapabilmek için olay üzerinden bir yıl geçmemesi gereklidir. Ombudsman inceleme yaparken gereken her türlü bilgi ve belgeyi isteme hakkına sahiptir. Gerektiği durumlarda mahkemelerden ve uzmanlardan yardım alabilmektedir. Ombudsman seçilebilecek kişi, hukuk alanında lisans veya yüksek lisans derecesine sahip

³⁹ Norveç'in tek parlamentolu ulusal meclisidir.

olmalıdır. Ayrıca bu şartları sağlayan kişilerden görevin gerektirdiği mesleki ve bireysel tecrübeye de sahip olması beklenmektedir. Ombudsmanlık ofisi kendi personelinin işe almada ve yönetmekte genel olarak bağımsızdır. Gerektiği durumlarda meclis müdahale edebilmektedir (Sivil Ombudsman Yasası, 2021). Norveç Parlamento Ombudsmanı, 2020 yılı itibarıyla 4.009 başvuru almıştır (Sivilombudet, 2021).

Diğer yandan 2006 yılında Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanı ile Etnik Ayrımcılıkla Mücadele Merkezinin birleşmesiyle Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı kurulmuştur. Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı, ayrımcılığa karşı tek ve güçlü bir şekilde mücadele etme amacıyla oluşturulmuştur (EQUINET, 2021). Ombudsman; Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele, Çalışma, Mülkiyet, Muhasebe, Konut Yapı Kooperatifleri ve Gemi İş Yasalarında da yetkili ve görevlidir. Ombudsman, kral tarafından -yeniden seçilme olasılığı olmaksızın- altı yıllık bir süre için atanmaktadır. Ombudsman, idari olarak kral ve bakanlığa bağlı bağımsız bir kurumdur. Ne kral ne de bakanlık ombudsmana emir ve talimat veremez. Ombudsman, cinsiyet, etnik köken, din, inanç, engellilik, yaş, hamilelik, doğum veya evlat edinme ile bağlantılı izin ve cinsel kimlik temelinde gerçek eşitliği teşvik etmek ve ayrımcılığı önlemek için çalışmaktadır. Diğer yandan siyasi görüş ve işçi sendika üyeliğinden bağımsız olarak istihdam alanında da eşitliği teşvik etmek için çalışmaktadır. Ayrıca Ombudsmana, BM Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlemesi Uluslararası Sözleşmesini, BM Irk Ayrımcılığının Kaldırılmasına İlişkin Sözleşmesini ve BM Engelli Hakları Sözleşmesini Norveç hukukunun ve idari uygulamalarının bu sözleşmelerdeki yükümlülüklerle uygun olup olmadığı hakkında rehberlik sağlama görevi de verilmiştir (LOVDATA, 2021).

Norveç Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı, ayrımcılığın her türü için mücadele etmekte ve önlemeye çalışmaktadır. Ombudsman genel olarak mağdur bireye rehberlik yani yol gösterme hizmeti vermekte ve ülkenin ilgili uluslararası sözleşmelerdeki yükümlülüklerini uymasını sağlamakla görevlidir. Bireyin ayrımcılık ve eşitlik konuları hakkında kesin sözü Ayrımcılık Mahkemeleri söylemektedir (The Equality and Anti-Discrimination Ombud, 2021).

Ombudsman; rehberlik, danışma ve öneri sunma yetkisine sahiptir. Norveç Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı, önceki özel görevli ombudsmanlardan farklı olarak hem kapsam hem yaptırım gücü bakımından daha zayıf bir görüntü vermektedir.

Ombudsmannın yetki, görev ve sorumluluklarına bakıldığında uyarma yetkisi, tavsiye niteliğinde karar yetkisi, soruşturma yapma yetkisi ve mağdur bireyin davasına müdahil olma yetkisi gibi güçlerden mahrum olduğu görülmektedir.

Tablo 2’de Norveç Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanına yapılan başvuruların konu ve yıl dağılımını göstermektedir. Bu tabloda görüldüğü üzere ayrımcılık türleri bazında dalgalı bir başvuru sayısı olsa da toplam başvuru sayısının birbirine çok yakın olması dikkat çekicidir.

Tablo 2: Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanına Yapılan Başvuruların Yıllara Göre Dağılımı

Ayrımcılık Türü/ Yıl	2017	2018	2019	2020
Yaş	79	86	108	95
Etnik köken vb.	187	205	170	258
Çeşitli gerekçelerle ayrımcılığa uğradıklarını hissedenler	181	154	131	178
Hamilelik ve ebeveynlik izni	-	338	256	213
Cinsiyet Ayrımcılığı	703	378	346	342
Cinsiyet kimliği / ifadesi	38	23	31	29
Engellilik	403	379	472	399
Bakım görevleri	-	21	28	33
Din	142	62	37	41
Cinsel yönelim	15	18	18	22
Dil	30	38	26	37
Annelik	232	330	365	319
Toplam	2010	2032	1988	1966

Kaynak: (The Equality and Anti-Discrimination Ombud, 2021).

2.2.4. Danimarka Örneği

İkinci dünya savaşı sırasında kamu yönetiminin gittikçe merkezileşmesi sonucu idari yargının yetersiz kaldığı görülmüştür. Danimarka Parlamentosu bu konuyu tartışmış ve Parlamentoda İsveç ombudsman sisteminin incelenmesi önerilmiştir. Bu öneriye karşı muhalefet, memur sendikaları ve kamu örgütleri karşı çıksa da 1953 yılında anayasada yapılan bir değişiklikle ombudsmanlık kurumu oluşturulmuştur. Danimarka Parlamento Ombudsmanı 1954 yılında faaliyete geçmiştir (Kaya E. , 2018, s. 62).

Ombudsman, her genel seçim sonrası parlamento tarafından seçilmektedir. Ombudsmanın toplam görev süresi on yıl ile sınırlandırılmıştır. Ombudsman seçilecek kişi hukuk mezunu olması gerekmektedir. Ayrıca seçilecek bu kişi ulusal, bölgesel ve yerel meclis üyesi olamamaktadır. Parlamento, ombudsmana olan güvenini yitirirse onu görevden alabilme yetkisine sahiptir. Ombudsmanın denetim yetkisi tüm kamu yönetimini kapsamaktadır. Çocuklarla ilgili kurulmuş özel kurumlar dahil olmak üzere şirket, kurum, dernek gibi yasal veya idari olarak kamu idaresine uygulanan kural ve ilkelere tabi olan kuruluşlar, *belediyeler ve bölgeler*⁴⁰ ve *kilise*⁴¹ de ombudsmanın yetki alanına girmektedir. Diğer taraftan mahkemeler, ombudsmanın denetim alanına girmemektedir. Ombudsman tüm faaliyetlerinde bağımsızdır. Ombudsman parlamentoya yıllık rapor vermekle görevlidir. Ombudsman mevcut yasalar veya düzenlemelerde bir eksiklik görürse parlamentoya ve ilgili bakana, yerel düzeyde bir eksiklik varsa bölge veya belediye meclislerine durumu bildirmektedir. Zarar gören herhangi bir kişi isim bilgisi içerecek şekilde ombudsmana başvuru yapabilmektedir. Ancak ilgili olay üzerinden *on iki ay*⁴² geçmiş olduğu durumlarda veya başka bir *idari makamı*⁴³ ilgilendiren itirazlarda ombudsmana başvuru yapılamamaktadır. Danimarka Parlamento Ombudsmanı resen de inceleme yapma yetkisine sahiptir. Ombudsman yaptığı incelemeler doğrultusunda yetki alanına giren her konuda bilgi ve belge talep edebilmektedir. Hatta gerektiğinde ilgili tesisi bizzat veya polis yardımıyla denetleyebilmektedir. Ombudsman, ilgili kurumdan veya kişiden savunma almaksızın eleştiri yapamaz veya tavsiyede bulunamaz. İnceleme süreci bittiğinde tavsiyede bulunabilmekte, şikâyet sahibine hukuksal destek verebilmekte veya dosyanın takibini yapabilmektedir. Ombudsmanın bütçesi ve personeli parlamento usul kurallarına göre belirlenmektedir. Yapılan harcamalar parlamento bütçesinden karşılanmaktadır (Folketingets Ombudsmand, 2021).

Ombudsmanın 2020 yılı faaliyetine bakıldığı zaman 5.912 vakanın 5.707'si bir şikâyet üzerine, 165'i resen kalan 40'ı ise periyodik izleme sonucu ortaya çıkan vakalar oluşturmaktadır. Ombudsmana yapılan başvuruların 2.142'si idari başvuru yolları

⁴⁰ Ombudsman bu kurumları değerlendirirken özel koşulları dikkate almaktadır.

⁴¹ Kilisenin ilkelerini veya doktrinlerini doğrudan veya dolaylı olarak ilgilendiren konular ombudsmanın denetim alanı dışında kalmaktadır.

⁴² Ombudsman, özel durumlarda bu süreyi artırmaya yetkilidir.

⁴³ Bu makam konuyla ilgili bir karar verene kadar ombudsmana başvuru yapılamamaktadır.

tüketilmeksizin yapılmıştır. Diğer yandan başvuruların 1.162'si ise farklı *resmi nedenlerden*⁴⁴ dolayı reddedilmiştir. Ombudsman, 528 vakada sorulara cevap vermiş ya da rehberlik hizmeti sağlamıştır. Ombudsman 1.090 vakanın 836'sında kısaltılmış soruşturma yürütmüş, kalan 254 vakada ise tam soruşturma yapmıştır. Bu tam soruşturma yapılan vakaların 138'inde ise resmi eleştiri ya da tavsiye kararı çıkmıştır (Danish Parliamentary Ombudsman , 2021, s. 74). Dolayısıyla bu kadar az tavsiye kararın çıktığı 2020 yılı faaliyet raporunda yeterli örnek vakaya rastlanılmamıştır. Öte yandan Danimarka'da Tüketici Ombudsmanı adında özel görevli ombudsman da bulunmaktadır. Ancak eşitlik veya ayrımcılık adı altında özel görevli bir ombudsman bulunmamaktadır.

2.2.5. Avusturya

Avusturya'da da hem genel görevli Parlamento Ombudsmanı/Kamu Denetçiliği Kurumu (Volksanwaltschaft) hem de özel görevli Eşit Muamele Ombudsmanı (Gleichbehandlungsanwaltschaft) bulunmaktadır.

1977 yılında kurulmuş olan Avusturya Kamu Denetçiliği Kurumu, çoğu zaman bir şikâyet üzerine harekete geçmektedir. Ancak kurum, idarenin işleyişinde bir hata veya eksiklik olması durumunda kendiliğinden harekete geçebilme yetkisine de sahiptir. Kurumun asıl görevi, idarenin yasalara uygun hareket edip etmediğini kontrol etmektir. Bu görevin yanı sıra Kamu Denetçiliği Kurumu, Avusturya'nın taraf olduğu belli başlı uluslararası sözleşmelerin idare tarafından uyulması yönünde önleyici denetim yetkisine de sahiptir. Kurum sadece hukukun uygulanması denetlemekle kalmayıp idarenin vatandaşla olan ilişkilerini de gözden geçirmektedir. Ayrıca hukukun icra edilmesi sırasında ortaya çıkan eksiklikler hakkında hem ulusal meclise hem de eyalet meclislerine tavsiyeler vermektedir. Kamu Denetçiliğine seçilecek üyeler altı yıllık bir süre için parlamento tarafından belirlenmekte olup cumhurbaşkanı tarafından atanmaktadır. Üyeler bir kez daha yeniden seçilebilmektedir. Ombudsmanlar bağımsız olup, azledilememekte ve işten el çektirilememektedir. Üyeler kendi aralarında iş bölümü yapmaktadır. Söz konusu üyelere yaklaşık otuz kadar hukukçu da destek vermektedir. Ombudsmana herkes başvuru yapabilmektedir. Sözü edilen başvurularda yaş, milliyet, kişilik, vatandaşlık veya ikametgâh gibi kriterler aranmamaktadır. Ombudsman dokuz

⁴⁴ Ombudsmanın yetki alanı dışında kalan konular ve süresi içinde yapılmayan şikayetler gibi.

eyaletin yedisinde yetkili iken, Tirol ve Vorarlberg eyaletlerinin kendine özel eyalet ombudsmanı bulunmaktadır. Yetkili olduğu eyaletlerde yerel yönetimleri denetleme yetkisi de bulunmaktadır. Kurum; özel kişiler arasında çıkan anlaşmazlıklarda, halk ile özel şirketler arasında çıkan sorunlarda, şirketler arasında çıkan sorunlarda, mahkemeleri ilgilendiren konularda görevli değildir. Kısaca kurum kamu yönetimi dışında kalan konularda yetkili değildir. Kuruma yapılacak bir şikâyet başvurusu için zamanaşımı belirtilmemiştir. Ombudsmana yapılacak başvurular; telefonla, posta yoluyla, faksla, e-postayla, kuruma bizzat giderek veya e-şikâyet formu üzerinden ücretsiz bir şekilde yapılabilmektedir. Şikâyet dilekçesinde; başvuru yapanın isim ve iletişim bilgileri ile şikâyetin konusu ve şikâyet edilen kurumun bilgilerinin de bulunması gerekmektedir. Ombudsman bu bilgileri gizli tutarak incelemeye başlamaktadır (Volksanwaltschaft, 2021).

Avusturya Ombudsmanının 2020 yılı faaliyet raporu incelendiğinde, kuruma 17.914 kişinin başvuru yaptığı görülmektedir. Sözü edilen başvuruların 5.199'u yetki alanı dışında olup 3.938 başvurunun incelenmesi halen devam etmektedir. Kurum kalan 8.777 dava ile ilgili soruşturma başlatmıştır. Bu soruşturmaların 5.937'si federal hükümet ile ilgili iken 2.840 tanesi eyalet ve belediye yönetimlerini ilgilendirmektedir (The Austrian Ombudsman Board, 2021, s. 12-13).

Avusturya'da parlamento ombudsmanının yanında özel görevli bir ombudsman da bulunmaktadır. Söz konusu olan kurumun adı Eşit Muamele Ombudsmanıdır. Bu özel görevli Ombudsman, 1990 yılında meclisten çıkan Eşit Muamele Yasası ile kurulmuştur. Ombudsman 1991 yılında faaliyete geçmiştir (EQUINET, 2021). Eşit Muamele Ombudsmanlığı Federal Başbakanlığa bağlı olarak kurulmuştur. Kurumun teşkilat yapısına bakıldığında zaman bir başkan, bir yardımcısı, çok sayıda bölge avukatları ve pek çok çalışan göze çarpmaktadır. Ombudsman üyeleri çalışmalarında bağımsız ve tarafsız şekilde hareket etmektedir. Kurumun koordinasyonunu sağlayacak baş ombudsman, Federal Başbakan tarafından atanmaktadır. Ombudsman üyelikleri bazı durumlarda *askıya*⁴⁵ alınabildiği gibi bazı durumlarda ise görevlerine tamamen *son*

⁴⁵ Üye hakkında disiplin kovuşturmasına başlanması (bitene kadar), üyenin başka bir işle meşgul olması, uzaklaştırma, ebeveynlik veya üç aydan fazla süreli izin hallerinde biri varsa görevleri askıya alınmaktadır (Rechtsinformationssystem Des Bundes, 2021).

verilebilmektedir⁴⁶. Eşitlik Ombudsmanı, ayrımcılığa uğradığını hisseden kişilere tavsiye vermekten veya desteklemekten sorumludur. Bu amaçla ombudsmanlar halktan gelebilecek şikayetleri doğrudan dinlemek amacıyla belirli saat ve günlerde toplantılar düzenleyebilmektedir. Ombudsman soruşturmalarını bağımsız olarak yürütebilir, bağımsız raporlar yayınlatabilir ve ayrımcılıkla ilgili konularda tavsiyelerde bulunabilmektedir. Ombudsman soruşturma kapsamında ilgililerden her türlü bilgi ve belgeyi talep etme hakkına da sahiptir (Rechtsinformationssystem Des Bundes, 2021).

Eşit Muamele Ombudsmanına başvuru yapabilmek için şikâyetin belirli konularda olması gerekmektedir. Bunlardan ilki istihdam ve meslek konusu ile alakalı olarak; cinsiyet, etnik köken, din veya inanç, yaş ve cinsel yönelim gibi konularda ombudsmana başvuru yapılabilmektedir. İkincisi yaşamın diğer alanlarında etnik köken ve cinsiyet konusunda ombudsmandan yardım alınabilmektedir. Son olarak, kişi eğer taciz mağduruyorsa ombudsmana başvuru yapabilmektedir. Ombudsman bu konularda mağdurlara tavsiye, destek ve bilgi sağlamakla görevlidir. Kurumun vermiş olduğu tüm danışma ve başvuru hizmetleri ücretsiz ve tamamen gizlidir (Ombud for Equal Treatment, 2021). Ombudsman ayrıca mahkeme dışı anlaşmayı müzakere etme, ayrımcılığa uğrayan kişinin talebi üzerine Eşit Muamele Komisyonu nezdinde dava açma, yorum ve tavsiyelerde bulunma ve çalıştay, konferans, eğitim programları ve paneller düzenleyerek bilgi ve deneyim alışverişinde bulunma görevlerine de sahiptir (Ombud for Equal Treatment, 2021).

Eşit Muamele Ombudsmanı her iki yılda bir ulusal parlamento için bir faaliyet raporu yayınlamaktadır (Ombud for Equal Treatment, 2021). Ombudsman kendi vizyonunu şu şekilde tanımlamaktadır; “herkesin katılabileceği, ayrımcı olmayan ve kapsayıcı bir toplum için çaba göstermektir” (Ombud for Equal Treatment, 2021).

Eşit Muamele Ombudsmanının 2021 yılı faaliyet raporunda 4,017 başvuruyu karara bağlamıştır. Ombudsman ayrımcılıkla ilgili tavsiyelerde bulunmuş, (yasal) destek sağlamış ve eşit muamele hakkında genel bilgiler vermiştir. Bu rapordaki diğer önemli bir bilgi ise ayrımcılığın dağılımında karşımıza çıkmaktadır. Başvurulardaki ayrımcılık konularına bakıldığında zaman; %52’si cinsiyet, %24’ü etnik köken, %12’si yaş, %8’i din ve

⁴⁶ Disiplin cezasının kesinleşmesi, yurtdışına transfer, başka bir kuruma nakil, istifa ve 36 ayı aşan ebeveynlik izni ile üyelik son bulmaktadır. Ayrıca Federal Başbakan, artan sağlık sorunları nedeniyle veya kendisine verilen görevleri ihmal ettiği gerekçesiyle ilgili üyeyi görevden alabilmektedir. (Rechtsinformationssystem Des Bundes, 2021).

kalan %4 ise cinsel yönelim ve dünya görüşü oluşturmaktadır. Din konusundaki ayrımcılığın %75'ini İslam dinine, %19'u Yahudilik dinine ve %6'sı Hristiyanlık dinine yapılmıştır.

Tablo 3'te şu ana kadar incelenmiş olan İsveç, Finlandiya, Norveç, Danimarka ve Avusturya ombudsmanlarının; nasıl seçildiği, görev süresi, seçilme şartları, denetim alanı ve kararlarının bağlayıcılığı gibi konuların karşılaştırması yapılmıştır. Bu tablo sayesinde elde edilen bilgilerin daha kolay anlaşılabilirliği düşünülmüştür. Öncelikle söz konusu ülkelere ait parlamento ombudsmanları karşılaştırılmıştır. Ardından Tablo 4'te eşitlik veya ayrımcılık adı altında kurulmuş özel görevli ombudsmanların mukayesesi yapılmıştır.

Tablo 3: Parlamento Ombudsmanlarının Karşılaştırılması

	İsveç	Finlandiya	Norveç	Danimarka	Avusturya
Kim Seçer?	Ulusal Parlamento	Ulusal Parlamento	Ulusal Parlamento	Ulusal Parlamento	Ulusal Parlamento
Görev Süresi	4	4	4	5	6
Görevli Ombudsman Sayısı	4	3	2	1	3
Aranan Vasıflar	Başta hukuk eğitimi alma şartı bulunsa da bu şart daha sonra esnetilmiştir. Ancak seçilen kişiler çoğunlukla yüksek yargı mensubudur.	Hukuk eğitimi alma ve bu alanda tecrübe sahibi olmalıdır.	Hukuk diploması veya hukuk alanında yüksek lisans derecesine sahip olmalı, mesleki ve kişisel nitelikleri karşılamalı ve yüksek tecrübe sahibi olmalıdır.	Hukuk mezunu olma şartı vardır.	-
Denetim Alanı	Yasama, Yürütme ve Yargı organları da dahil tüm kamu	Yargıçları, seçimle oluşturulmuş meclisleri, din görevlilerini,	Kamu yönetimini ve hizmetinde bulunan herkesi	Tüm kamu yönetimini, Çocuklarla ilgili kurulmuş özel	Tüm kamu yönetimi

	sektörünü kapsamaktadır.	kamu görevlilerini ve dahi kamu hizmeti gören özel şirketleri, başbakanı orduyu, cezaevlerini cumhurbaşkanı kararları ve eylemlerini denetleme yetkisi vardır.	kapsar. Ayrıca, bir kişinin özgürlüğünde en alenen yoksun bırakılmasına maruz kalabileceği tüm durumları da içermektedir.	kurumlar dahil olmak üzere şirket, kurum, dernek gibi yasal veya idari olarak kamu idaresine uygulanan kural ve ilkelere tabi olan kuruluşlar, belediyeler ve bölgeler ve kilise de ombudsmanın yetki alanına girmektedir.	
Denetim Alanı Dışındakiler	Parlamentonun İdari ve Temyiz üyeleri, Seçim İnceleme Komitesi, Parlamento Genel Sekreterliği, İsveç Merkez Bankası Yönetim Kurumu, Belediye Konsey Üyeleri, Başsavcı ve Bakanlar	Özel kurumlar ve kamu görevleri ile görevlendirilmiş kişiler, Parlamentonun yasama çalışmalarını, Parlamento Üyelerinin faaliyetlerini veya Adalet Şansölyesinin resmi görevlerini denetleyemez	Adil ücretlendirme için parlamento komitesi tarafından ele alınan davalar da dahil olmak üzere, parlamentonun pozisyon aldığı konular, parlamentonun dış organlarının faaliyetleri ve bunların kapsamına giren itirazlar, Bakanlar Kurulu'nda alınan kararlar, mahkemelerin işleri ve belediye meclisi veya il meclisi	Mahkemeler	Özel kişiler arasında çıkan anlaşmazlıklarda, halk ile özel şirketler arasında çıkan sorunlarda, şirketler arasında çıkan sorunlarda, mahkemeleri ilgilendiren konularda

			tarafından alınan ve kanunen ancak bu organlar tarafından alınabilecek kararlar.		
Nasıl Harekete Geçer?	Başvuru üzerine veya Re'sen	Başvuru üzerine veya Re'sen	Başvuru üzerine veya Re'sen	Başvuru üzerine veya Re'sen	Başvuru üzerine veya Re'sen
Denetim Metotları	Araştırma ve Soruşturma	Soruşturma ve Periyodik teftişler	Araştırma ve Soruşturma	Araştırma ve Soruşturma	Araştırma ve Soruşturma
Denetim Sonucu Verilen Yapılan İşlemler	Tavsiye niteliğinde karar verebilir.	Tavsiye niteliğinde karar verebilir, hatırlatma yapabilir, ilgili memurlara kınama cezası verebilir, olayı mahkemeye taşıyabilir.	Tavsiye niteliğinde karar verebilir	Tavsiye niteliğinde karar verebilir ve şikâyet sahibine hukuksal destek verebilir.	Tavsiye niteliğinde karar verebilir.
Kararlarını Kim Etkileyebilir ?	Bağımsızdır	Bağımsızdır	Bağımsızdır	Bağımsızdır	Bağımsızdır
Kim Görevden Alabilir?	-	-	Parlamento	Parlamento	Bir kere seçildikten sonra görev süresi bitene kadar kimse görevden alamaz.
Ombudsmanı Kim Denetler?	Parlamentoya karşı sorumludur.	Parlamentoya karşı sorumludur.	Parlamentoya karşı sorumludur.	Parlamentoya karşı sorumludur.	Parlamentoya karşı sorumludur.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 4: Eşitlik veya Ayrımcılık Ombudsmanlarının Karşılaştırılması

	İsveç	Finlandiya		Norveç	Avusturya
Adı	Eşitlik Ombudsman 1	Ayrımcılık Yasağı Ombudsman 1	Eşitlik Ombudsman 1	Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı	Eşit Muamele Ombudsmanı
Görev Alanını	Kamu ve Özel Sektör	Kamu ve Özel Sektör	Kamu ve Özel Sektör	Kamu ve Özel Sektör	Kamu ve Özel Sektör
Görevleri	Ayrımcılıkla mücadele konusundaki tüm sorunlar hakkında şikayetleri kabul etme ve sonucu bağlama	Eşitlik yasasına uyumu izlemek, genel olarak eşitliğin uygulanmasını teşvik etmek ve ayrımcılığı önlemek, insan ticareti konusunda ulusal raportörlük görevi	Cinsiyet, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi ile ilgili konularda şikayetleri kabul etme ve sonuca bağlama	Cinsiyet, etnik köken, din, inanç, engellilik, yaş, hamilelik, doğum veya evlat edinme ile bağlantılı izin ve cinsel kimlik temelinde gerçek eşitliği teşvik etmek ve ayrımcılığı önlemek	Kendi alanına giren konularda ayrımcılığa uğradığını hisseden kişilere tavsiye vermekten veya desteklemekte görevlidir.
Yetkileri	Bağımsız denetim, Yasaların uygulanmasını teşvik etme, Dava açabilme, Para cezası kesebilme	Raporlar hazırlama, Tavsiyelerde bulunma, Eğitimi ve öğretimi teşvik etme, Avrupa ve uluslararası iş birliği yapma, Ülkenin uluslararası insan hakları sorumluluklarına olan uyumu ve faaliyet alanındaki ulusal mevzuatın işleyişini izleme,	Cinsiyet, cinsiyet kimliği ve cinsiyet ifadesi ile ilgili konularda ve ayrımcılıkla mücadelede ve eşitliği teşvik etme, tavsiye verme ve rehberlik etme, gerektiğinde ombudsman durumu Ulusal Ayrımcılık Karşıtlığı ve Eşitlik Mahkemesine götürebilir, para cezası	Rehberlik, danışma ve öneri hizmeti yetkisi bulunmaktadır . Ancak uyarma yetkisi, tavsiye niteliğinde karar yetkisi, soruşturma yapma yetkisi ve mağdur bireyin davasına müdahil olma yetkisine sahip değildir.	Mağdurlara tavsiye, destek ve bilgi sağlamak, mahkeme dışı anlaşmayı müzakere etme, ayrımcılığa uğrayan kişinin talebi üzerine Eşit Muamele Komisyonu nezdinde dava açma, yorum ve tavsiyelerde bulunma ve çalıştay, konferans, eğitim programları ve paneller

		İnsan ticareti ile ilgili olayları izlemek, para cezası kesmek	kesme ve teftiş yapma		düzenleyerek bilgi ve deneyim alışverişinde bulunma
Görev süresi	4	5	5	6	-

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 5’te farklı ülkelere ait ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin korunmasına yönelik bazı örnek kararlara yer verilmiştir. Bu tabloyla farklı ülkelerdeki ombudsmanlık kurumlarının işleyişi ve sözü edilen ombudsmanların nasıl kararlar aldığı hakkında fikir sahibi olunması bakımından fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

Tablo 5: Farklı Ülkelere Ait Ombudsman Karar Örnekleri

Ülke	Ombudsmanlık Türü	Karar
İsveç	Eşitlik Ombudsmanı	2019/221 kayıt numaralı kararında bir başörtülü kadının bir şirkette depo görevlisi olarak çalışmak için başvuru yaptığı ancak şirketin başta olumlu tutum sergilemesine karşın daha sonra (dini inançlarından dolayı giymiş olduğu) başörtüsü sebep gösterilerek iş teklifi geri çekilmiştir. Şirket, teklifi geri çekmesinin sebebi olarak iş yerinde kıyafet yönetmeliğinin olduğu ve güvenlik nedeniyle depoda çalışamayacağını belirtmiştir. Eşitlik Ombudsmanı yapmış olduğu inceleme neticesinde şirketin başörtüsünden dolayı bir kişiyi işe kabul etmemesinin din ve diğer inançlarla ilgili olarak dolaylı bir şekilde ayrımcılık yasasını ihlal ettiğini tespit etmiştir. Ayrıca ombudsman, şirketin güvenliği gerekçe göstererek işe alımdan vazgeçmesine rağmen yurtiçindeki diğer depolarında başörtülü kişilerin çalıştığı bilgisine de ulaşmıştır. Ombudsman güvenlik veya haklı bir amaç doğrultusunda belirli kıyafetlerin giyilmesi istenebileceğini belirtmiştir. Ancak mevcut durumda başörtüsü yasağının güvenliği sağlamak için uygun veya gerekli görülemeyeceği belirtilmiştir. Diğer taraftan ayrımcılık yasası, iş verenin ayrımcılık yapma yasağının hem çalışanları hem de işe alınacak kişileri kapsadığını ifade etmiştir (Diskriminerings Ombudsmannen, 2021).
İsveç	Eşitlik Ombudsmanı	2017/1260 kayıt numaralı diğer bir kararında ise Stockholm Havaalanında etnik kimliğinden dolayı X adlı kişinin kapsamlı güvenlik taramasından geçirilmiş ve sonrasında da kişinin uçağa binmesi engellenmiştir. Bu durumda şikâyetçi olan X adlı kişisi mağduriyetinin giderilmesi amacıyla Eşitlik Ombudsmanına başvuru yapmıştır. Eşitlik Ombudsmanı yapmış olduğu inceleme sonucunda X adlı kişinin etnik kökene dayalı bir ayrımcılığa maruz kaldığını

		tespit etmiş ve bu yönde karar almıştır. Ombudsman bu kararına ilave olarak, öncelikle bölge mahkemesine dava açma yetkisini kullanarak ilgili havayolunun X adlı kişiye 10 bin kron ayrımcılık tazminatı ödemesini talep etmiştir. Mahkeme yapmış olduğu değerlendirme neticesinde havayolunun tazminat ödemesine hükmetmiştir. Fakat havayolu tazminatı ödemiş olsa da ayrımcılık yaptığını kabul etmemiştir. Ombudsman kararı temyize götürse de sonuç değişmemiştir. Ombudsman bu sefer de Avrupa Adalet Divanı'na başvurmuştur. Avrupa Adalet Divanı'nın ön kararında haksızlığa uğrayan bireyin, diğer tarafın ayrımcılığı inkâr etmesi durumunda, yüksek mahkemeye çıkma hakkının bulunduğu hükmetmiştir (Diskriminierungs Ombudsmannen, 2021).
Finlandiya	Ayrımcılık Yasağı Ombudsmanı	X adlı sığınmacının bir restoran tarafından iş teklifinde bulunulmuştur. Ancak daha sonra restoran X kişinin sığınmacı olduğunu ve oturma izni olmadığından dolayı işe alamayacağını bildirmiştir. Bunun üzerine ilgili kişi Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanına başvurmuştur. Ombudsman şikâyeti bölge İş Sağlığı ve Güvenliği kurumu tarafından değerlendirilmek üzere devretmiştir. Kurumun hazırladığı raporda; işverenin, iş arayan kişinin sırf sığınmacı olduğundan dolayı işe almamasının ayrımcılık için zemin oluşturduğunu dolayısıyla işverenin ayrımcılık suçunu işlediği belirtmiştir. Bu rapor üzerine ombudsman iş arayan kişi ile işveren arasında uzlaşmaya gitmiştir. Uzlaşma sonucunda işveren ayrımcılık yasasını ihlal etmekten dolayı 7,500 Euro ödemeyi kabul etmiş ve iş arayan kişiyi işe almayı taahhüt etmiştir. Ayrıca işveren, ayrımcılık yasasına uymayı, işe alımlarda eşitliğin sağlanacağı ve ayrımcılığın yapılmamasına özen göstereceğini ve yöneticilerin ve işe alımdan sorumlu kişilerin eğitimden geçirileceğini taahhüt etmiştir (The Non-Discrimination Ombudsman, 2021).
Finlandiya	Eşitlik Ombudsmanı	357/2020 sayılı kararında bir restoranın her ayın dördüncü cumartesinde kadınlara yönelik içecek fiyatında indirim yapmasını konu almaktadır. Ombudsman bu indirimi sadece seyrek olarak uygulanması ve parasal değerinin nispeten az olması durumunda izin verilebileceğini belirtmiştir. Ancak restoran kampanyayı hem aylık bazda tekrarlanmakta hem de parasal büyüklüğü fazla olan bir eşitsizliğe/ayrımcılığa neden olmaktadır. Eşitlik yasası uyarınca müşteri sayısını artırmak başlı başına kabul edilebilir bir hedef olsa da içeceklerin farklı cinsiyetlere farklı fiyatlandırılması bunu başarmak için uygun ve gerekli bir yol olarak kabul edilemez. Sonuç olarak ombudsman, restoranı cinsiyet temelinde ayrımcılık yapmaktan suçlu bulmuştur (Ombudsman for Equality, 2021).
Avusturya	Eşit Muamele Ombudsmanı	Bir işletmede tüm işler toplu iş sözleşmesine göre yeniden sınıflandırılmış ve ücretler yeniden belirlenmiştir. Bayan E, bu yeniden sınıflandırılmaya göre aynı işi yaptığı veya eşit görevleri yerine getirdiği erkek meslektaşlarına göre

		karşılaştırılabilir işlerinden daha düşük bir sınıflandırma düzeyine atandığının farkına varmıştır. Bu sebeple bayan E, farklı bir maaş grubuna atandığından dolayı daha düşük ücret almakta yani eşit işe eşit ücret alamamaktadır. Bayan E, Eşit Muamele Ombudsmanı ile temasa geçmiş ve davanın gerçekleri hakkında yazılı bir hukuki görüş için iş konseyine dosyası sunulmuştur. Mağdur, iş konseyinin desteği ile işvereniyle yaptığı görüşmelerin ardından, ayırım gözetmeksizin yeniden sınıflandırılmıştır. Böylece mağdurun uğradığı haksızlık giderilmiştir (Ombud for Equal Treatment, 2021).
Avusturya	Eşit Muamele Ombudsmanı	56 yaşında olan bir kadın, kendisinden sonra işe başlamış bir kişinin mağdur kişiden daha yüksek ücret almasından dolayı terfi etmek için işyerinin personel bölümüne başvuru yapmıştır. Ancak terfi talebi “emekliliğe yakın” olma ve “yeniden sınıflandırmama” ilkesine olan bağlılık bahaneleriyle reddedilmiştir. Bunun üzerine mağdur Eşit Muamele Ombudsmanlığı ile temasa geçmiş durumu anlatmıştır. Ombudsmanlık sonrasında durumu Eşit Muamele Komisyonuna aktarmıştır. Komisyon, kadının yaş nedeniyle ayrımcılığa uğradığı sonucuna varmış ve kadının işinin yeniden sınıflandırılması gerektiğini şiddetle önermiştir (Ombud for Equal Treatment, 2021).
Avusturya	Eşit Muamele Ombudsmanı	Türk asıllı bir kadın, temizlik şirketinin özel bir hastanede çalıştırılmak üzere çıktığı alım ilanına başvuru yapmıştır. Ancak şirket, kadının başörtülü olduğunu bu durumun özel hastane tarafından kabul edilmediğini söylemiş ve başvuruyu reddetmiştir. Bunun üzerine kadın Eşit Muamele Ombudsmanlığına durumu iletmıştır. Ombudsman, kadının başörtülü olması inancının temel bir unsuru olduğuna dikkat çekerek şirketin dine dayalı olarak kabul edilemez bir ayrımcılık yaptığını ifade etmiştir. Şirket daha sonra ombudsmanla temasa geçerek başka bir iş bulan kadına farklı bir görev teklif etmiştir (Ombud for Equal Treatment, 2021).

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

2.3. Türkiye’de Ombudsmanlık: Kamu Denetçiliği Kurumu

Türkiye’de ombudsmanlığın dünyanın diğer ülkelerine göre oldukça yakın sayılabilecek bir tarihte kurulduğu söylenebilir. Bu başlık altında Kamu Denetçiliği Kurumunun nasıl ortaya çıktığı, yasal girişimlerin neler olduğu, nasıl oluştuğu ve kurumun yapısının ne olduğu, kurumun görev alanının neleri kapsadığı, yetkilerinin ne olduğu, başvuruların nasıl yapılacağı, yapılan başvuruların incelenmesi ve sonuçlandırılması süreçleriyle beraber yayınladığı raporlardan bahsedilecektir.

2.3.1. Kamu Denetçiliği Kurumunun Ortaya Çıkışının Önemi ve Tarihi Gelişimi

Zamanla devletin büyümesi ve yükünün artmasıyla beraber kamu yönetimi daha önemli hale gelmiştir. Kamu yönetimi, devletin sevk ve idaresi anlamına geldiğinden vatandaş ile devlet arasında bir köprü vazifesi görmektedir. Bu köprüyü sağlayan görevliler, ellerinde bulundurdıkları kamu gücünü zaman zaman yanlış amaçlar için kullanabilmektedir. Söz konusu kamu gücünü elinde tutan çalışanların asıl vazifesi, hak ve hukuk çerçevesince vazifelerini yerine getirmektir. Kamu yönetimi altında çalışanların bireyin hak ve özgürlüklerini ihlal etmemesi gerekmektedir. Dolayısıyla bireylerin yapacağı tüm iş ve eylemlerde hukuka uygun, adil, tarafsız ve eşit muamele görme hakkı vardır. Eğer idarenin yapmış olduğu iş ve eylemlerde ayrımcı, taraflı veya hukuka aykırı bir durum var ise bireyin bu duruma karşı dava açabilme hakkı olması gerekmektedir. Ayrıca kamu yönetiminde yaşanan aksaklık, eksiklik veya genel olarak haksızlık karşısında bireyin *bağımsız ve tarafsız organlara*⁴⁷ da başvurabilme imkanının bulunması gerekmektedir (Eryılmaz, 2017, s. 357-358).

Yukarıda da bahsedildiği üzere her ülke fark tip ve şekillerde vatandaşlarına hizmet götürmektedir. Devlet, vatandaşına hizmet götürme işlemini merkezi yönetim ve yerinden yönetim olmak üzere iki şekilde yerine getirmektedir. Merkezi yönetim, kısaca, kamu yönetimi ile ilgili kararların, politikaların ve işlemlerin bir merkezde yürütülmesi ve yine merkeze bağlı bir hiyerarşi içerisinde hayata geçirilmesi anlamına gelmektedir. Yerinden yönetim ise devlet tarafından sunulacak hizmetlerin vatandaşın en yakın birim tarafından üstlenilmesi anlamına gelmektedir. Bu tanımlar doğrultusunda Türkiye'nin yönetsel sistemin merkeziyetçi bir yapıya daha yakın olduğu söylenebilir.

Bu durum ülkede esnek bir yönetim anlayışının gelişmemesine de etki etmiştir. Ülkede esnek bir yapının olmayışı da bürokrasiden kaynaklı şikayetleri gittikçe artırmıştır. Bireyler bu şikayetlerin çözümü için genellikle yargı yoluna gitmiştir (Erdoğan N. , 2021, s. 52). Peki bireyler neden yargı yoluna gitmektedir? Anayasanın ikinci maddesine göre Türkiye Cumhuriyeti bir hukuk devletidir ibaresi yer almaktadır. Yine anayasanın beşinci maddesinde devletin temel görevleri sayılırken temel hak ve özgürlüklerin korunması ve devletin adalet ilkesi ile bağdaşmayacak işlere girmemesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca

⁴⁷ Ombudsman vb. kurumlara.

devletin insan hakları ve özgürlüklerine saygı göstermesi ve yaptığı tüm iş ve işlemlerde hukuka riayet etmesi gerektiği yerleşmiş bir içtihat halini almıştır. Dolayısıyla idarenin her türlü eylem ve işlemlerine karşı yargı yolunun açık olduğu da anayasanın 125. maddesinde düzenlenmiştir. Ancak unutulmamalıdır ki bu yargı denetimi, sadece hukuka uygunluk denetimi ile sınırlıdır⁴⁸ (Tutal, 2014, s. 165-166). Fakat yargının ağır işlemesi, aşırı şekilci oluşu ve pahalı olması gibi nedenler; bireyin hakkını aramasının önünde bir engel teşkil etmektedir. Söz konusu sebeplerden dolayı Türkiye’de bireyin idare karşısında hızlı, kolay ve ucuz bir hak arama yöntemi olarak Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK) karşımıza çıkmaktadır. KDK’nın Türkiye’de gerekliliği maddeler halinde şöyle sıralanabilir⁴⁹.

- ✓ Parlatentonun yaptığı denetimin hükümetlerin çoğu zaman parlatentoda çoğunluğa sahip olması sebebiyle etkili olmaması.
- ✓ Yargılama sürecinin uzun sürmesi ve pahalı olması.
- ✓ İdarenin kendini denetlerken kendi lehine taraflı davranması.
- ✓ Kamuoyunca verilen tepkilerin yönetim tarafından fazla ciddiye alınmaması.
- ✓ Uygulanmakta olan denetim hizmetlerinin daha çok şekli unsurları öne çıkarması.
- ✓ Denetim mekanizmalarının kalabalık ve yüksek ücret alan kadroları ile büyük bir mali yük getirmesi.
- ✓ Kamu yönetimi ile vatandaş arasında sağlıklı bir ilişki olması.
- ✓ Bireyi koruyacak bir mekanizmaya ihtiyaç duyulması.
- ✓ Adı konulmamış bir kayırma sisteminin olması (Arklan, 2013, s. 94-95).

Literatürde KDK, ombudsman veya ombudsmanlık ile veya birbirleri yerine kullanılmaktadır⁵⁰. Ombudsman kelimesi dilimize Kamu Denetçisi olarak yerleşmiş ve

⁴⁸ Diğer taraftan yargı sadece hukukilik denetimi ile sınırlı kalırken KDK, idarenin her türlü iş ve eylemlerinin yanı sıra tutum ve davranışları ile ilgili şikayetleri incelemekle görevlidir. Kısaca KDK yerindelik denetimi yapabilmektedir (Tutal, 2014, s. 185).

⁴⁹ Burhan Kuzu, Türkiye’de ombudsmanlık kurumunun oluşturulması konusunda dikkatli davranılması gerektiğini şöyle anlatmaktadır: “Ne var ki, Ombudsman ve benzeri kurumlar daha çok yargı sistemi iyi işleyen ülkelerde, sorunların çoğunun yargıda çözüldüğü devletlerde, geriye kalan işleri çözmek noktasında işleyebilmektedir. Bizim gibi yasama, yürütme ve yargı sistemi işlemeyen ülkelerde Ombudsman kurumundan yeterli bir netice alınabileceği kuşkuludur. Fakat yine de yolsuzlukla mücadelede yurt dışında etkili gözüken bu yolun da düşünülmesinde yarar görülebilir” (Kuzu, 2001, s. 8-9).

⁵⁰ Ancak kamu denetçiliği kavramı ile ombudsmanlık kavramının aynı olmadığı yönünde düşünceler de bulunmaktadır. Bu düşünceye göre ombudsmanlık sadece kamu yönetimini değil özel sektörü de kapsayacak şekilde inceleme alanı geniş olan bir denetim mekanizması olarak görülmektedir. Ancak

Türk Dil Kurumu da bu karşılığı önermiştir (Tutal, 2014, s. 165). Türkiye’de KDK kurulmadan önce de bu kurumun kurulması yönünde bazı çalışmalar yapılmıştır. Söz konusu çalışmaların bazıları özel sektör bazıları ise kamu kurumları tarafından yapılmıştır. Türkiye’de akademik alanda yapılmış çalışmalar 1970’li yıllara kadar geri götürülebilmektedir. Devlet Planlama Teşkilatının hazırladığı Beş Yıllık Kalkınma Planlarında, Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi ve Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyelerinin hazırlamış olduğu Gerekçeli Anayasa Önerisinde, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) tarafından hazırlanan Kamu Yönetimi Araştırması (KAYA) Genel Raporunda ve Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) tarafından yayınlanmış olan Ombudsman (Kamu Hakemi) Kurumu İncelemesi: Devlette Bir Toplam Kalite Mekanizması Örneği araştırması gibi adımlar KDK’nın Türkiye’de altyapısını oluşturan önemli gelişmeler arasında yer almaktadır (Arı, 2014, s. 63-64).

2.3.2. Türkiye’de Ombudsman Kurulmasına Yönelik Yasal Girişimler

Özellikle son yıllarda gerek ülke içinde gerek Avrupa Birliği (AB) ilerleme raporlarında gerek kalkınma planlarında Türkiye’de bir ombudsmanlık kurumunun oluşturulması gerektiği dile getirilmiştir. Bu tip söylemlerin zamanla artması meclisin de dikkatini çekmiş ve ombudsmanlığın Türkiye’de kurulmasına yönelik birtakım yasal çalışmalar yapılmıştır.

Sözü edilen yasal düzenlemelerin ilki Adalet Bakanlığınca hazırlanan ve Bakanlar Kurulu’nca 14.09.2000 tarihli kararı ile Türkiye Büyük Millet Meclisine (TBMM) gönderilen “Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu Tasarısı”dır. Kanun tasarısının içeriğine bakıldığı zaman, 7. ve 8. Kalkın Planlarına atıf yapıldığı, 36 madde halinde KDK’nın kurulmasının gerekçelendirildiği, yapısı, işleyişi, görev ve yetkilerinin düzenlendiği görülmektedir. Kanun tasarısında dikkati çeken bazı maddeler bulunmaktadır. Bu maddelerden en göze çarpanı, KDK’nın istediği bir bilgi veya belgeyi bir ay içerisinde vermeyen kamu görevlisi hakkında disiplin soruşturmasının açılmasıdır. Dolayısıyla bilgi ve belgenin verilmek istenmemesi bir disiplin suçu olarak görülmüştür. Yasa koyucu söz

ombudsmanlığın ülkemizdeki uygulaması olan kamu denetçiliği sadece kamu yönetimini denetlemekle görevli olması bu düşünceyi doğrular niteliktedir (Erdoğan, 2012, s. 151-152). Bir başka düşünceye göre: “Kamu denetçisi terimi benimsemekle daha işin başında kurumun faaliyet alanı daraltılmakta ayrıca kamu denetçisi sözcüğü halkı, vatandaşları idare karşısında korumayı da temsil etmemektedir” (Demir, 2002, s. 311).

konusu madde ile KDK'nın istediği bilge ve belgeye kolayca erişebilmesinin önünü açmak istemiştir. Diğer taraftan başka bir maddede; bir başvuruyu altı ay içerisinde sonuçlandırma zorunluluğu, kurumun işlevselliği azaltacağı açıklanmıştır (TBMM, 2000). Buradaki temel sebep henüz kurumsallaşmasını tamamlayamayan bir kurumdan kısa sürede bireylerin sorunlarını çözmesini beklemek yanlış olacaktır. Dolayısıyla bu duruma özel olarak ilgili kanuna geçiş maddesi eklenerek ortaya çıkabilecek sorunlar en aza indirilebileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak bu kanun tasarısı komisyondan öteye geçememiş hükümsüz kalmıştır

KDK ile ilgili yasal anlamda ortaya çıkan bir diğer girişim 5227 sayılı Kamu Yönetimi Temel Kanun Tasarısıdır. Bu tasarıyla “Mahalli İdareler Halk Denetçisi” adı altında bir ombudsman kurulması öngörülmektedir. Tasarıya göre, bu denetçi mahalli idareler ve bunlara bağlı kuruluşlar ile bu idareler tarafından birlikler ve işletmelerin, gerçek veya tüzel kişilerle ilgili yaşadığı anlaşmazlıkların çözümüne yardımcı olma görevlerine sahipti (Karcı, 2018, s. 184-187). Diğer yandan sözü edilen ombudsmanın özel görevli bir ombudsman olması ve Türkiye’de ilk kez bu tür bir ombudsmanın kurulmaya çalışılması bakımından da önemlidir.

2005 yılına gelindiğinde ise, siyasal alanda birçok değişim ve dönüşüm yaşanmıştır. Ancak bu değişim ve dönüşüm Türkiye’de ombudsmanlık kurumunun oluşturma çabasını sekteye uğratmamıştır. Yeni hükümet 14.12.2005 tarihinde meclis başkanlığına 5521 sayılı “Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu Tasarısı” sunmuştur. 5521 sayılı kanun tasarısı önceki hükümetin vermiş olduğu kanun tasarısı temel alınarak şekillendirilmiş ancak üstünde birkaç değişiklik yapılmıştır. Tasarılar arasında fazla bir fark olmamakla birlikte bu tasarı 15.06.2006 tarihinde meclis tarafından kabul edilmiş ve Cumhurbaşkanlığı’na gönderilmiştir (TBMM, 2006). Ancak Cumhurbaşkanı tasarının “3., 4., 9., 11., 13., 15., 22., 26., 30., 33., geçici 1. ve 41.” maddelerinin anayasanın 6., 7., 128. ve 87. maddeleri ile çeliştiği bu sebeple bir kez daha görüşülmesi için, anayasanın değişik 89. ve 104. maddeleri uyarınca TBMM Başkanlığı’na geri göndermiştir (T.C. Cumhurbaşkanlığı, 2006).

Meclise iade edilen 5521 sayılı kanun tasarısı, 5548 sayılı kanun olarak 28.09.2006 tarihince mecliste aynen kabul edilip tekrar Cumhurbaşkanının onayına sunulmuştur. Cumhurbaşkanı önce kanunu 13.10.2006 tarihinde onaylamış ardından da Anayasa

Mahkemesi'ne (AYM) söz konusu kanunun yürürlüğün durdurulması ve iptal edilmesi yönünde dava açmıştır. AYM, 27.10.2006 tarihinde “Geçici 1. maddesinin, Anayasa’ya aykırılığı konusunda güçlü belirtiler bulunduğu ve uygulanması halinde sonradan giderilmesi güç veya olanaksız durum ve zararların doğabileceği gözetilerek...” yürürlüğün durdurulmasına karar vermiştir. Sonrasında AYM, iptal davasını esastan incelemiş ve 28.09.2008 tarihinde 5548 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun tümünün Anayasa'ya aykırı olduğuna istinaden oybirliği ile iptaline karar vermiştir (Anayasa Mahkemesi, 2008). Bu iptal kararı ile Türkiye’de ombudsmanlık kurumu oluşturma girişimi bir kez daha sonuçsuz kalmıştır.

AYM’nin iptal kararı doğrultusunda bir anayasa değişikliği yapılmadan ombudsmanlık kurumunun Türkiye’de kurulamayacağı anlaşılmıştır. Diğer ülkelerdeki ombudsmanlık kurumu incelendiğinde: İsveç, Finlandiya ve Danimarka gibi ülkelerdeki ombudsmanlar, gücünü anayasadan alırken; Norveç, İngiltere, İtalya gibi ülkelerdeki ombudsmanlar gücünü kanunlardan almaktadır (Tutal, 2014, s. 182). 2010 yılına gelindiğinde 5982 sayılı anayasa değişikliği kanunun sekizinci maddesinde ombudsmanlığın kurulmasının önü açılmak istenmiştir. Bu maddeye göre;

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 74 üncü maddesinin kenar başlığı “VII. Dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkı” şeklinde değiştirilmiş, maddenin üçüncü fıkrası yürürlükten kaldırılmış ve maddeye aşağıdaki fıkralar eklenmiştir (TBMM, 2010);

“Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir.

Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına bağlı olarak kurulan Kamu Denetçiliği Kurumu idarenin işleyişiyle ilgili şikâyetleri inceler.

Kamu Başdenetçisi Türkiye Büyük Millet Meclisi tarafından gizli oyla dört yıl için seçilir. İlk iki oylamada üye tamsayısının üçte iki ve üçüncü oylamada üye tamsayısının salt çoğunluğu aranır. Üçüncü oylamada salt çoğunluk sağlanamazsa, bu oylamada en çok oy alan iki aday için dördüncü oylama yapılır; dördüncü oylamada en fazla oy alan aday seçilmiş olur.

Bu maddede sayılan hakların kullanılma biçimi, Kamu Denetçiliği Kurumunun kuruluşu, görevi, çalışması, inceleme sonucunda yapacağı işlemler ile Kamu Başdenetçisi ve kamu denetçilerinin nitelikleri, seçimi ve özlük haklarına ilişkin usul ve esaslar kanunla düzenlenir.”

Mecliste kabul edilen anayasa değişikliği sonrasında Cumhurbaşkanı tarafından halkoylamasına sunulmuştur. 12.09.2010 Pazar günü yapılan halkoylamasında %57,88 “Evet” oyu çıkmış ve anayasa değişikliği kabul edilmiştir (YSK, 2010). Bu anayasa değişikliği ile Türkiye’de ombudsmanlığın kurulmasının önünde bir engel kalmamıştır.

Anayasa değişikliği sonrasında yasa koyucu 14.06.2012 tarihinde 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu çıkarmıştır. Kanunun gerekçeleri önceki tasarılarla benzer nitelikte olup, AYM’nin 2008’deki iptal kararı dikkate alınarak hazırlandığı belirtilmiştir.

Kanun tasarısının görüşölmeye başladığında söz alan vekillerin düşüncelerini incelemek bu çalışmaya pozitif etki yaratacaktır. Öncelikle yapılan görüşmelerde dikkati çeken ilk husus, ulusal yani tek bir ombudsmanın yerine farklı konularda (ayrımcılıkla mücadele, askeri, çalışma ve iş hayatı, yerel yönetimler gibi alanlarda) uzmanlaşmış özel görevli ombudsmanlığın kurulmasının gerektiği belirtilmiştir. Diğer önemli bir konu, kamu denetçisine idari dava yoluna başvuru yapma hakkının verilmesiyle ilgilidir. Yani ombudsman, bireyin haklı bir başvurusunda onun kamu avukatı gibi davranabilmelidir. Başka bir önemli konu ise, ombudsmanın görev alanı ve yetkilerinin geçtiği kısımlarda bazı muğlaklıklar bulunmaktadır. Örneğin ombudsman ordunun sırf askeri nitelikteki işlerini denetleyememektedir. Ancak sırf askeri nitelikten kastın ne olduğu eleştiri konusu olmuştur (TBMM, 2012). Ancak tüm bu tartışmaların KDK Kanununda bir karşılığı olmamıştır.

2.3.3. Kamu Denetçiliği Kurumunun Oluşumu ve Kurumsal Yapısı Hakkında Genel Bilgiler

6328 sayılı Kanun’un ilk maddesinin gerekçesinde “Kamu hizmetlerinde kalitenin artırılmasına yönelik bağımsız ve etkin şikâyet mekanizması oluşturmak suretiyle, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışları; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmak” amacıyla KDK’nın kurulduğu açıklanmaktadır. Yani idari yargı yoluna başvurulmadan bireyle idare arasında meydana gelmiş olumsuzlukların çözülebilmesi amacıyla KDK oluşturulmuştur.

KDK, TBMM’ye bağılı, kamu tüzel kişiliğine haiz, özel bütçeli ve merkezi Ankara’da bulunan bir kurumdur. Kurumda bir başdenetçi⁵¹, beş denetçi, genel sekreter ve diğere personeller görev yapmaktadır. Ayrıca kurum gerekli gördüğü yerlere de büro açabilmektedir⁵².

Başdenetçi veya denetçi seçilebilmek için; Türk vatandaşı olma, başdenetçi için “50” ve denetçiler için “40” yaşını doldurma, tercihen hukuk, siyasal, iktisadi ve idari bilimler, iktisat veya işletme fakültelerin birinden mezun olma, kamu veya özel sektörde on yıl çalışmış olma, kamu haklarından yasaklı olmama, siyasi parti üyesi olmama ve kanunda yazılı suçlardan mahkûm olmama şartı aranmaktadır (KDK, 2018).

Gerekli şartları sağlayan adaylar, meclis başkanlığına başvuruda bulunmaktadır. Başdenetçiyi, meclis genel kurulu önce nitelikli çoğunlukla seçmeye çalışmaktadır. Ancak dördüncü tura kadar Başdenetçi seçilemezse meclis, salt çoğunlukla seçimini yapmaktadır. Diğere denetçiler ise TBMM Dilekçe Komisyonu ve İnsan Hakları Komisyonu üyelerinden oluşan karma komisyondan tarafından seçilmektedir (KDK, 2018).

KDK’ya hiçbir organ, makam veya kişi emir, talimat ve genelge veremez ve tavsiye ile telkinde bulunamaz. KDK, görevlerini yerine getirirken tarafsız ve bağımsızdır⁵³. Başdenetçi ve denetçilerin görev süresi dört yıldır. Yalnız bu görev(ler) için iki kez seçilebilmektedir (KDK, 2018).

2.3.4. Kamu Denetçiliği Kurumunun Görev Alanı

Kurum, idarenin işleyişi hakkında şikâyet üzerine incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla görevlidir. Ancak yasama yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemler, yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin kararlar ve ordunun sırf askeri⁵⁴ nitelikteki faaliyetleri KDK’nın görev alanı dışında bırakılmıştır (KDK, 2018). 2017 anayasa değişikliği ile Türkiye’nin hükümet sistemi değiştirilmiştir. Bu anayasa değişikliği ile paralel olarak ilgili kanunlarda da düzenlemeler yapılmıştır. Söz konusu

⁵¹ Kurum, başdenetçi tarafından yönetilir ve temsil edilir. Ayrıca başdenetçi, denetçiler arasında iş birliği sağlar ve bu denetçilerin uyumunu gözetir (KDK, 2018).

⁵² 2015 yılında KDK’nın İstanbul bürosu faaliyete geçmiştir.

⁵³ Kurumun bağımlı olduğu tek konu vardır o da bütçesidir. KDK kendi bütçesini yapamadığından kurumun harcamaları TBMM bütçesinden karşılanmaktadır.

⁵⁴ Bu durum, Avrupa Komisyonu Tarafından Hazırlanan, 2013 Yılı Türkiye İlerleme Raporunda da eleştirilmiştir.

düzenlemelerden KDK Kanunu da etkilenmiştir. KDK Kanunun ilk halinde cumhurbaşkanının tek başına yaptığı işlemler kurumun görev alanı dışında bırakılmışken, 2018 yılında yapılan değişiklikle sözü edilen işlemler kurumun görev alanı içerisinde sayılmıştır.

Diğer ülkelerdeki gibi Türk ombudsmanı da yasama faaliyetlerini denetleyememektedir. Ancak yargı kararlarının denetimi konusuna gelindiğinde İsveç ve Finlandiya ombudsmanının yargı kararlarını denetleme yetkisi verildiği görülmekteyken, KDK'ya bu yetki verilmemiştir. Bu yetkilerin verilmeyişinin temel nedeni KDK'nın "idareyi" denetleme amacıyla kurulmuş olmasıdır. Yasama ve *yargı kurumları*⁵⁵ bu kapsama girmemektedir. Diğer taraftan askeri nitelikteki faaliyetleri, Avrupa'da bulunan çoğu ombudsman denetleyebilirken Türkiye'de bu faaliyetler kapsam dışı bırakılmıştır.

2.3.5. Kamu Denetçiliği Kurumunun Yetkileri

KDK'nın yetkilerini dört ana başlık altında toplayabiliriz. Bunlar başvuru üzerine inceleme ve araştırma yapma; bilgi ve belge toplama, bilirkişi görevlendirilmesi ve tanık dinlenmesi ve açıklama yapma yetkisidir.

KDK kanunun 17. maddesinde, KDK'nın sadece başvuru üzerine inceleme ve araştırma yapmaya yetkili olduğu belirtilmiştir. Bir başka ifade ile, kurum re'sen harekete geçememektedir. Ancak Avrupa'daki çoğu parlamento ombudsmanına bakıldığında zaman kendi kendine harekete geçebilme yetkisi göze çarpmaktadır.

KDK kanunun 18. maddesinde, kurumun talep ettiği tüm bilgi ve belgelerin *30 gün*⁵⁶ içerisinde teslim edilme zorunluluğu düzenlenmiştir. Bu bilgi ve belgeleri vermeyenler hakkında ilgili mercii, başdenetçi veya denetçinin talebi üzerine soruşturma açabilmektedir⁵⁷. Söz konusu kuralın bir istisnası vardır o da *devlet sırrı*⁵⁸ veya ticari sır

⁵⁵ AYM tarafından iptal edilen 5548 sayılı KDK kanununda "yargı faaliyetlerine ilişkin işlemler ile yargı mensuplarının işlem ve eylemleri" kapsam dışı bırakılmıştır. Kanunun bu haliyle yargının hem yargısal faaliyetleri hem de yargının idari faaliyetleri ombudsmanın denetim alanında bırakılmıştır. 6328 sayılı kanunda sadece "yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin kararlar" denilmek suretiyle yargının idari faaliyetleri ombudsmanın denetim alanına dahil edilmiştir (Tutal, 2014, s. 202-203).

⁵⁶ Belki de bu sürenin konulmasındaki temel gaye KDK'nın yapacağı incelemeyi 6 ay içerisinde bitirme zorunluluğundan kaynaklanmaktadır. KDK, bilgi ve belgeleri hızlı bir şekilde temin ederse incelemeyi bir o kadar hızlı bitirebilecektir.

⁵⁷ İsveç ombudsmanı bilgi ve belgeleri zamanında yerine teslim etmeyen kişilere cüz'i bir miktar para cezası talep edebilmektedir (Tutal, 2014, s. 209). Böyle bir düzenleme KDK içinde de düşünülebilir.

⁵⁸ Devlet sırrı gereksiz yere geniş tutulduğu vakit bireyin hak ve özgürlükleri kısıtlanmaktadır. Bu sebeple devlet sırrı kavramının somut bir şekilde tanımlanmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

kapsamındaki bilgi ve belgelerdir. Sözü edilen bilgi ve belgeler, ilgili en üst makam veya kurulca gerekçesi belirtilmek suretiyle verilmeyebilir. Ancak devlet sırrı niteliğindeki bilgi veya belgeler başdenetçi veya denetçi tarafından yerinde incelenebilmektedir.

KDK Kanunun 19. maddesinde ise inceleme ve araştırma konusu ile ilgili olarak başdenetçi veya denetçiler bilirkişi görevlendirebilmektedir. Ayrıca denetçiler, uzmanları, tanıkları ya da ilgili kişileri de dinleyebilmektedir.

KDK kanunun 23. maddesi ise başdenetçi veya görevlendireceği denetçinin açıklama yapma yetkisini düzenlemiştir. Kurum, açıklamasında fayda gördüğü hususları yıllık raporu beklemeksizin her zaman kamuoyuna duyurabilmektedir.

2.3.6. Kamu Denetçiliği Kurumuna Yapılacak Başvurular

6328 sayılı KDK Kanunun 17. maddesinde, başvurunun şartları ve şekilleri düzenlenmiştir. Kuruma gerçek veya tüzel kişiler başvurabilmektedir. Başvuru sahibinin Türk vatandaşı olma zorunluluğu yoktur. KDK'ya yapılacak başvuru dilekçesinde şu bilgilerin yer alması gerekmektedir; dilekçe sahibinin adı ve soyadı, imzası, adresi, Türk vatandaşı ise kimlik numarası, *yabancıysa pasaport numarası*⁵⁹ eğer tüzel kişiye kendi bilgilerine yer vermelidir. Eğer bu bilgilere yer verilmezse başvuru geçersiz sayılmaktadır.

Diğer taraftan belli bir konuyu içermeyen dilekçeler, yargı organlarınca incelenen konular veya yargı organlarında sonuçlandırılmış uyuşmazlıklar ve daha önce KDK'nın sonuçlandığı dosyalar hakkında yapılan başvurular da KDK tarafından incelenmemektedir. Kuruma başvuru yapabilmek için zorunlu idari başvuru yollarının tüketilmesi de gerekmektedir. Fakat telafisi güç veya imkânsız olan konularda KDK, idari başvuru yolları tüketilmeden de başvuruları kabul edebilmektedir.

Kuruma, valilik ve kaymakamlık aracılığıyla başvuru yapıldığı gibi elektronik ortamda da başvuru yapılabilir. Ayrıca kuruma kanunla verilen gerekli yerlere büro açma yetkisi, bireylerin KDK'ya doğrudan başvuru yapma imkânı tanımaktadır. Bu

⁵⁹ Anayasa tarafından iptal edilen 5548 sayılı KDK kanununda yabancılar ancak karşılıklılık esasına göre KDK'ya başvuru yapabilmekteydi. Yani ilgili ülke Türk vatandaşlarına kendi ülkelerinde ombudsmana başvuru hakkı tanıyorsa o ülkenin vatandaşı KDK'ya başvuru yapabilecektir. Eğer tanıımıyorsa başvuru yapamayacaktır.

başvurulardan herhangi bir ücret alınmamaktadır⁶⁰. KDK'ya yapılacak başvurular, süresi içinde yapıldığı vakit dava açma süresini durdurmaktadır.

2.3.7. Kamu Denetçiliği Kurumuna Yapılan Başvurunun İncelenmesi, Değerlendirilmesi ve Raporlaştırılması

Dünyadaki birçok ombudsmanda bulunan resen harekete geçebilme yetkisi KDK'ya verilmemiştir. Diğer yandan KDK'nın periyodik denetim yetkisi de bulunmamaktadır. Kurum sadece şikâyet üzerine harekete geçebilmektedir.

KDK'nın Türkiye'de idarenin işleyişinden kaynaklı sorunları çözebileceği inancı, kurumdan beklentileri daha da artırmaktadır. Ancak bireyler, idareyi şikâyet etmede bazen tereddüt yaşamaktadır. Bu gibi durumlarda, KDK'ya re'sen harekete geçebilme yetkisinin verilmesi, kurumun etkinliğinin artmasına yardımcı olacağı düşünülmektedir. Diğer yandan kurumun re'sen harekete geçebilme yetkisinin sadece önemli olaylarla sınırlı kalmasını savunanlar da vardır (Tutal, 2014, s. 216-217).

Kuruma yapılan başvurular önce usul ve şekil şartlarına göre ön incelemeye tabi tutulmaktadır. Bu ön inceleme sırasında, dilekçede bulunması gereken bilgilerin onaylanması, idari başvuru yolların tüketilip tüketilmediği, zamanaşımı⁶¹ ve konu ile ilgili dava açılıp açılmadığına bakılmaktadır. Ön inceleme sırasında idari başvuru yolu tüketilmediyse gönderme kararı, eğer başvuruda zorunlu unsurların eksiliği mevcutsa “incelenemezlik kararı” verilmektedir. Ayrıca şikâyetin konusu insan hakları, temel hak ve özgürlükler, kadın hakları, çocuk hakları ve kamuyu ilgilendiren genel konulara yönelik olması hâlinde menfaat ihlali aranmamaktadır. Ön incelemeyi geçen başvurular, her biri alanında uzmanlaşmış denetçiler ve personeller tarafından -esasa ilişkin- incelenmeye başlanmaktadır. İncelenmeye başlayan dosya hakkında hem ilgili idareden bilgi ve belge talep edilebilmektedir hem de başvuru sahibinden ek bilgi ve belge istenebilmektedir. KDK, inceleme sırasında, bilirkişilerden veya uzmanlardan destek alabilmektedir. KDK denetçileri, insan hakları ve özgürlükleri, kadın ve çocuk hakları

⁶⁰ Yargının yolunun uzun ve masraflı oluşu nedeniyle birey hakkını çoğu zaman arayamamaktadır. KDK'ya yapılacak başvuruların ücretsiz ve kolay olması bireye daha cazip gelmektedir.

⁶¹ KDK kanunu 17. madde: “Kuruma, dördüncü fıkra uyarınca yapılacak başvuruya idare tarafından verilecek cevabın tebliği tarihinden, idare başvuruya altmış gün içinde cevap vermediği takdirde bu sürenin bitmesinden itibaren altı ay içinde başvurulabilir”. Birey hak ve özgürlüklerin korunması açısından bu sürenin mümkün olduğu kadar uzun tutulmasında fayda vardır.

konusunda yerinde de inceleme yapabilmektedir. Yetkililer bu inceleme sırasında denetçilere gerekli kolaylığı sağlamakla yükümlüdür. KDK, idarenin iş ve eylemlerini, tutum ve davranışlarını değerlendirirken salt hukuka uygunluk denetimi yapmamaktadır. Sözü edilen değerlendirme sürecinde hakkaniyete uygunluk ve insan haklarına dayalı adalet anlayışı içerisinde iyi yönetim ilkelerini esas alarak da denetim yapmaktadır (KDK, 2020). Şikâyet başvuruları, “Kamu Denetçilerinin İş Bölümüne İlişkin Yönerge” kapsamında Kamu Denetçileri arasında yapılan konu/alan dağılımına göre incelenmektedir. Çalışmanın ekler kısmında denetçilerin iş bölümü hakkında detaylı bilgiye yer verilmiştir.

KDK tarafından yapılan inceleme ve araştırma sonucunda aşağıda yer alan kararlar verilmektedir.

- Başvurunun geçersiz sayılması: yapılan başvuruda olması gereken bilgilerin eksik veya hatalı olması ya da yanlış beyan edilmesi durumunda verilmektedir.
- Birleştirme kararı: aynı konu hakkında yapılan birden fazla şikâyetin tek dosyada incelenmesine yönelik alınan karar türüdür.
- Ayırma kararı: bir başvuruda birden fazla konu veya kurum hakkında şikâyet yapılmışsa kurum ayırma kararı vererek ilgili dosyayı daha doğru bir şekilde incelemeyi amaçlamaktadır.
- Gönderme kararı: zorunlu idari başvuru yollarının tüketilmemesinden kaynaklı olarak verilmekte ve şikâyet sahibi adına KDK başvuruyu ilgili kuruma gönderilmektedir.
- İncelenemezlik kararı: KDK’nın görev alanına girmeyen, şikâyet başvurusunda bulunması gereken kanunun öngördüğü zorunlu hususların bulunmayan, belli bir konuyu içermeyen, yargı organlarında görülmekte olan veya yargı organlarınca karara bağlanmış uyuşmazlıklara ilişkin olan, sebepleri, konusu ve tarafları aynı olanlar ile daha önce sonuçlandırılan başvurular için verilmektedir.
- Karar verilmesine yer olmadığına dair karar: herhangi bir sebeple şikâyetten vazgeçilmesi, şikâyet sahibinin ölümü, tüzel kişiliğin sonu veya inceleme devam ederken dava açılması sonucunda verilmektedir.
- Dostane çözüm kararı: kurumun kuruluş amacı ve var olma sebebi dostane çözümü aramak ve bulmaktır. Bu kapsamda KDK tarafları öncelikli olarak dostane çözüme davet

eder eğer taraflar arasında uzlaşma sağlanır ve ilgili sorun çözülürse bu karar türü verilmektedir.

- Ret kararı: inceleme ve araştırma sonucunda şikayetçinin herhangi bir haksızlığa uğramadığının tespiti halinde kurum tarafından verilmektedir. KDK'nın vermiş olduğu ret kararı sonucunda başvuru sahibinin yargı yoluna başvurma süresi kaldığı yerden devam etmektedir.
- Tavsiye kararı: KDK yapmış olduğu inceleme ve araştırma sonucunda başvuru sahibinin haklı olduğunu ve idarenin kusurlu olduğu durumlarda idareye, hatalı davranışların kabulü, zararın tazmini, mevzuat değişikliği, şikâyet konusu işlemin düzeltilmesi amacıyla verilmektedir.

İdarenin tavsiye kararına uyması halinde bu amaca yönelik hangi iş ve eylemlerin yapıldığına dair bilgilerin kuruma bildirilmesi gerekmektedir. Diğer yandan idarenin bu karara uymaması halinde ise gerekçesini otuz gün içerisinde KDK'ya yazılı olarak bildirmek zorundadır. Gerekçesi yeterli görülmeyen yöneticiler, TBMM Karma Komisyonuna davet edilerek izahat istenmekte ve sonrasında kararları takip edilmektedir (KDK, 2020).

Tablo 6: Yıllar İtibariyle KDK'ya Yapılan Başvuru Sayıları ve KDK'nın Vermiş Olduğu Tavsiye Kararlarına Uyum Oranı

Yıl	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	Toplam
Toplam Şikâyet Sayısı	7.638	5.639	6.055	5.519	17.131	17.585	20.968	90.209*	170.744
**Artış - Azalış Oranı	-	%-26	%7	%-9	%210	%3	%19	%330	-
Uyum Oranı	%20	%39	%37	%42	%65	%70	%75	%76,38	-

Kaynak: (KDK, 2021, s. 66).

*KDK'ya yapılan 2020 yılındaki şikâyetlerin %76'lık (68.720) oranını banka ve finans kuruluşları oluşturmaktadır⁶² (KDK, 2021, s. 71). Ayrıca 2020 yılında yapılan başvuruların kabul edilebilirlik oranı ise %79,74 olmuştur (KDK, 2021, s. 100).

**Bir önceki yıla göre.

⁶² KDK daha önce bankacılık işlemlerini incelememekteydi. Koronavirüs salgınının getirmiş olduğu ekonomik sıkıntılar idareyi bir takım ekonomik destekler, tedbirler ve düzenlemeler yapmaya itmiştir. Bu tedbirler ve kolaylıklarla ilgili olarak kamu bankaları kullanılmaya başlanmıştır. Kamu bankaların vermiş olduğu “temel destek kredisi” kamusal bir amaç taşıdığından dolayı KDK bu işlemlerle ilgili şikâyetleri kabul etmeye başlamıştır (KDK, 2021, s. 93-95).

Tablo 7: 2020 Yılı KDK Kararlarının Türlerine Göre Dağılımı

Karar Türleri	2020	Yüzde %
Gönderme Kararı	8.555	9,51%
İncelenemezlik Kararı	9.254	10,29%
Başvurunun Geçersiz Sayılması	164	0,18%
Birleştirme Kararı	87	0,10%
Ayrırma Kararı	20	0,02%
Dostane Çözüm Kararı	1.808	2,01%
KVYO	284	0,32%
Tavsiye Kararı	68.128	75,74%
Ret Kararı	941	1,05%
K.Tavsiye K. Ret Kararı	704	0,78%
Karar Toplamı	89.945	%100
Birleştirme Kararı ile Sonuçlanan Dosya Sayısı (+)	1155	
Sonuçlanan Toplam Dosya Sayısı	91.100	

Kaynak: (KDK, 2021, s. 79).

Tablo 6’da görüldüğü üzere, önceki yıllarla kıyaslandığında hem başvuru sayısında hem de karar sayısında ciddi bir artış bulunduğu görülmektedir. Sözü edilen ciddi artışın bir diğer nedeni yargının iş yükünün çok fazla olması ve yavaş işlemesi de gösterilmektedir. Öte yandan KDK bu dosyaların çoğunu karara bağlamıştır⁶³. KDK’nın almış olduğu tavsiye kararları bağlayıcı nitelikte değildir. Ancak kurumun kararlarının kamuoyu tarafından yakından takip edilmesi, meclisin destek olması ve kurumun kendi kararlarının takip etmesi gibi nedenlerden dolayı idarenin bu tavsiye kararlarına uyum oranı son altı yıldır aralıksız arttığı kurum tarafından ifade edilmektedir. KDK kararlarına uyum oranı 2015 yılında %37’lik bir düzeydeyken, bu oran 2020 yılına gelindiğinde %76 olmuştur.

⁶³ İncelemesi süren 2.939 adet daha başvuru bulunmaktadır (KDK, 2021, s. 15).

Yani altı yıl gibi kısa bir sürede KDK'nın vermiş olduğu tavsiye kararlarına idarelerin uyum oranının iki katından da fazla arttığı söylenebilir (KDK, 2021, s. 16).

Tablo 7'e bakıldığında, sonuçlandırılan başvuruların %75'lik gibi büyük bir bölümünü tavsiye kararları oluşturmaktadır⁶⁴. Bu durumun iki ana sebebi bulunmaktadır. Bu sebeplerden ilki kurumun bilinirliğinin artmış olmasıdır. Diğer sebebi ise kuruma yapılan başvuruların niteliğinin giderek artması söylenebilir (KDK, 2021, s. 15-16).

Diğer yandan KDK Kanunun 22. maddesine göre; KDK, her yılın sonunda vermiş olduğu karar örneklerini de içeren, tüm faaliyetlerini⁶⁵ ve önerilerini kapsayan bir rapor hazırlamakta ve bu raporu komisyona sunmaktadır. Komisyon kendi görüş ve önerilerini de içerecek şekilde raporu özetlemekte ve meclis genel kuruluna göndermektedir. Genel kurulda görüşülen rapor, "Resmî Gazetede" yayımlanarak halka duyurulmaktadır.

KDK, bağlayıcı bir karar alamamasından dolayı kurumun herhangi bir yaptırım gücü de bulunmamaktadır. Öte yandan KDK, hazırlamış olduğu raporları gerek meclise sunabilmesi gerekse kamuoyuna açıklayabilmesi kurumun yumuşak gücünü oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile KDK, sözü edilen "yumuşak gücü" kullanarak idarenin iş ve eylemlerinin düzelmesini hedeflemektedir.

KDK, 2013 yılından itibaren yıllık rapor ve 2017 yılından itibaren de 6 aylık faaliyet raporu yayımlamaktadır. Söz konusu raporların dışında, Adalet Sistemimizin Sorunları, İyileştirilmesi ve Güvenirliliğin Artırılması, Kömür Madenciliğinde İş Sağlığı ve Güvenliği, Türkiye'deki Suriyeliler, Çocuk Tesliminde Hak İhlallerine ve Yoksulluk Nafakasına İlişkin, Türkiye'nin Koronavirüs Hastalığı ile Mücadelesi ve Azerbaycan-Ermenistan Savaşında Ermenistan Silahlı Kuvvetleri Tarafından Gerçekleştirilen İnsan Hakları İhlallerine İlişkin özel raporları da mevcuttur (KDK, 2021).

⁶⁴ "En köklü ombudsmanlık kurumlarında bu oranın %80 olduğu bilinirse genç KDK'nın nasıl bir başarı elde ettiğini daha iyi anlaşılabilecektir" (KDK, 2021, s. 32).

⁶⁵ KDK tarafından verilen kararlar; Kişisel Verilerin Korunması Kanunu hükümleri çerçevesinde, şikayetçi ve muhataplara ait kişisel bilgiler ile bu bilgilere ulaşılmasına imkân verecek diğer kayıtlar da silinerek yayımlanmaktadır.

2.3.8. Kamu Denetçiliği Kurumunun Kararları Üzerinden Kurumun Etkinliğini Tespit Etmeye Yönelik Yapılmış Çalışmalar

Ombudsmanlık kurumuna dair pek çok çalışma bulunduğu gibi Kamu Denetçiliği Kurumu özelinde de birçok çalışma mevcuttur. Bu çalışmaların genel itibariyle ombudsmanlık kurumunun kuruluş nedenleri, özellikleri, türleri, görevleri ve yetkilerine odaklandığı görülmektedir (Sobacı & Köseoğlu, 2016, s. 109-110). Ancak literatürde spesifik olarak KDK'nın kararları üzerinden kurumun etkinliğine değinilen çalışma sayısı oldukça az olduğu görülmektedir. Farklı dizinlerde yapılan araştırmalar neticesinde on üç adet çalışma tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmaların (Biricikoğlu ile Çılgın ve Özkara'ın çalışması dışında) çoğunda, yazarlar hangi araştırma yöntemi veya yöntemleri kullandığını açıkça belirtmemiştir. Ancak çalışmaların genel yapısı değerlendirildiğinde, sözü edilen çalışmalarda nitel araştırma yöntemlerinden literatür tarama yöntemi kullanılarak yapıldığı söylenebilir. Tespit edilen bu çalışmalar şunlardır:

Erdem'in çalışmasında, KDK'nın faaliyet raporları ve kararları ışığında idarenin işleyişinden kaynaklanan vergi ihtilaf ve sorunlarının çözümünde kurumun herhangi bir etkisi var mı? Eğer varsa KDK'nın vergi uyuşmazlıklarının çözümünde alternatif bir kurum niteliği taşımakta mı? Çalışma, söz konusu sorulara cevap aramaktadır. Erdem'in değerlendirmesi göre KDK kararlarının vergi hukuku alanına etkileri bulunacağını öngörmüş olsa da bu etkilerin boyutu ve uyuşmazlıkların çözümünü hususunu "tartışmaya açık" olduğunu ifade edilmiştir. Diğer yandan kurumun vermiş olduğu tavsiye kararlarının iyi yönetim anlayışına katkı sağladığının değerlendirilmesi yapılmıştır (Erdem, 2014).

Karcı'nın eserinde, KDK'nın vermiş olduğu tavsiye kararlarının hayata geçirilmesine yönelik idarenin veya idarecilerinin göstermiş oldukları uyum sorunu ele alınmıştır. Bu uyum sorununun hangi yasal ve yönetsel sebeplere dayandığı incelenmiştir. Karcı, ombudsmanın kurumsallaşma düzeyinin az olması, ülkenin yönetsel – siyasal özellikleri, mevzuattaki eksiklikler, toplumun bilinçlilik düzeyi, vatandaşın hukukun üstünlüğüne olan inancı ve aktif katılımının yanında merkeziyetçilik, gizlilik, tutuculuk, kuralcılık ve sorumluluktan kaçınma gibi bürokratik faktörlere bağlı olarak KDK'nın tavsiye kararlarına uyum sorunun yaşandığını açıklamaktadır. Sözü edilen uyum sorunun çözümüne yönelik, idari usul yasasının tek bir çatı altında toplanması ve bu çatı altında

KDK'nın konumunu net bir şekilde tanımlanması gerektiği belirtilmiştir. Diğer yandan kurumun yönetsel sisteme adaptasyonu sağlaması, tanınırlığı ve kurumsallaşma düzeyinin artması halinde kurumun etkinliğinin zamanla artacağı da öngörülmektedir (Karcı, 2015).

Değirmenci'nin çalışmasında hem soyut bir kavram olan hem de iyi yönetim ilkelerinden biri olan ölçülülük ilkesi bağlamında KDK'nın toplantı ve gösteri yürüyüşü hakkında vermiş olduğu tavsiye kararlarını somutlaştırması açısından kurumun etkinliği incelenmiştir. Söz konusu inceleme neticesinde kurumun vermiş olduğu tavsiye kararlarında AİHM içtihatları çerçevesinde idarenin toplumsal olaylara müdahalesinin sınırlarının soyut bir tasavvurdan çıkarılarak somut bir norma dönüşmesi noktasında çaba gösterdiğine değinilmiştir (Değirmenci, 2015).

Derin ve Çoşkun'un çalışmasında KDK'nın vermiş olduğu tavsiye kararı sonucunda idarenin vermiş olduğu disiplin cezasının geri alınması yönelik etkisi değerlendirilmiştir. Yapılan değerlendirmeye göre 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre süresi içerisinde itiraz edilmeyen disiplin cezalarının kesinleşeceği yasa koyucu tarafından düzenlenmiştir. Ancak hukuka aykırı olarak verilen disiplin cezalarının idareler tarafından her zaman geri alınabileceği ve KDK'nın vermiş olduğu tavsiye kararlarının disiplin cezalarının ortadan kaldırmada somut bir sebep olarak sayılması gerektiğinin tespitine yer verilmiştir (Derin & Çoşkun, 2017).

Şahin ve Güneş'in çalışmasında, iyi yönetim ilkelerinin hayata geçirilmesine yönelik KDK kararlarının etkisi değerlendirilmiştir. Söz konusu değerlendirmeye göre kurum hem katılımcılık ilkesinin hayata geçirilmesini sağlamakta hem de bireylerin sahip olduğu hakların korunması noktasında farkındalık düzeyini artırdığı öne sürülmektedir. Bu değerlendirmenin yanı sıra kamu politikalarının daha etkili ve tutarlı olmasına katkı sağladığı da ifade edilmektedir (Şahin & Güneş, 2017).

Kağıtçıoğlu'nun çalışmasında, KDK'nın fonksiyonlarını etkin bir şekilde kullanamaması ve halihazırda parçalı olan Türk idari sistemine KDK'nın da eklenmesiyle iyice karmaşık bir hal aldığı belirtilmiştir. Ayrıca karar verenlerin sözü edilen dağınık yapıdan vazgeçmemesi KDK'yı da olumsuz etkilemektedir. Dolayısıyla kurumun yapısının yeniden tasarlanması gerektiğine yönelik bir değerlendirme yapılmıştır. Sözü edilen değerlendirme yapılırken KDK'nın kararlarına da yer verilmesinin yanında çeşitli

tespitler ve öneriler getirilmeye çalışılmıştır. Söz konusu önerilerin başında kurumun yapısı, Paris Prensiplerine uygun olacak şekilde yeniden tasarlanması ve düzenlenmesi gelmektedir. Bu sayede kurumun etkinliğinin artacağı görüşü üzerine durulmuştur (Kağıtçıoğlu, 2018).

Biricikoğlu, KDK'nın toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı politikalar üretilmesine ne gibi katkılar sağladığına yönelik içerik analizi yöntemi kullanılarak bir inceleme yapılmıştır. Çalışmada, kadın hakları bağlamında kuruma yapılan başvuruların sayısının oldukça az olduğu ifade edilmiştir. Ancak kurumun kadın hakları kapsamında vermiş olduğu kararların cinsiyet eşitliğine duyarlı politikalar üretilmesine katkı sağladığının tespitine yer verilmiştir (Biricikoğlu, 2020).

Kahraman ve Balkan'ın çalışmasında, iyi yönetim ilkeleri bağlamında KDK kararları incelenmiştir. Böylece iyi yönetim ilkelerinin idarenin yargı dışı denetiminde, denetim ölçütü olarak nasıl bir işlevinin olduğu ve nasıl geliştirilebileceğinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Çalışmanın sonuç kısmında iyi yönetim ilkelerinin etkili olması ve kurumsallaşmasının sağlanması amacıyla KDK'nın temel bir denetim türü olarak düzenlenmesi gerektiği, vermiş olduğu tavsiye kararlarına idarenin uymaması halinde gerekçe bildirmesinin zorunlu hale getirilmesi, idarelere yönelik eğitim ve yayın faaliyetlerinin artırılması, idareler hakkında performans raporlarının hazırlanması ve iyi yönetim ilkelerini en çok ihlal eden kurumlara yönelik ziyaretler gerçekleştirilmesi gibi önerilerin, kurumun etkinliğini daha da artıracığı savunulmaktadır (Kahraman & Balkan, 2020).

Kaplan'ın çalışmasında, KDK'nın tavsiye kararlarının idarenin iyi işleyişini sağlamaya yönelik katkısının olup olmadığı ve yargısal denetime olan etkisi değerlendirilmiştir. Bu değerlendirmeye göre kurumun hukuka aykırılıkların önüne geçilmesinde, kamu yönetiminde meydana gelmiş aksaklıkların ve hizmet kusurlarının önlenmesi hususunda önemli katkısı olduğunu yorumlanmıştır (Kaplan, 2020).

Yılmaz ve Akdemir'in çalışmasında, KDK tarafından verilen kararlar dikkate alınarak; kurumun yaptırım gücü, uzmanlaşma alanı, arabuluculuk rolü, adaleti tesis etme, kamuyu koruma gibi kriterler bağlamında kurumsal etkinliği ele alınmıştır. Kuruma yapılan başvurularda toplumsal bakımdan daha hassas olan grupların desteklenmesi ve teşvik edilmesi gerektiği belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada, gerekli yasal ve idari düzenlemelerin

yapılmasını; toplumda hak arama bilincinin artırılmasına yönelik farkındalık ve bilinçlendirici çalışmaların yürütülmesi ve eğitici çalışmaların düzenlenmesi önerilmektedir. Diğer yandan kurumun kararlarına uyum oranı ve tanınırlığı arttıkça etkinliğinin de artacağını ifade edilmiştir (Yılmaz & Akdemir, 2020).

Çılgın ve Özkara'ın çalışmasında, KDK'nın kurumsal rolüyle Türkiye'de kamu yönetimi sistemine etik ilkelerin yerleşmesine sunduğu katkıyı ölçebilmek için öncelikle tavsiye kararlar incelenmiş, kararlara ilişkin yayımlanan raporların özet verileri aktarılmış ve Kurum uzmanlarıyla konuya ilişkin görüşmeler yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; Türkiye'de kolay erişilebilir, hızlı karar veren, başarılı, etik ilkelere sahip, şeffaf ve katılımcı bir kamu yönetiminin tesis edilmesi ve vatandaşı da sürece dahil ederek geleneksel yönetimden katılımcı yönetişime geçiş aşamasının sağlanması açısından mesafe kat edilmesine KDK'nın katkı sağladığı belirtilmiştir (Çılgın & Özkara, 2020).

Özlü'nün çalışmasında bilgi edinme hakkı kapsamında KDK'ya yapılan başvurular neticesinde kurum tarafından verilen kararlar incelenmiş ve yorumlanmıştır. Ardından KDK'nın idarenin bilgi verme sorumluluğunu yeniden tanımladığının tespitine yer verilmiştir. Ayrıca sözü edilen eserde kurumun, bilgi edinme hakkına getirilecek sınırlamaların sadece Bilgi Edinme Hakkı Kanunu bağlamında, net bir şekilde ve somut olaya uyarlayarak açıklanması gerektiğine dikkat çekilmiştir. Diğer yandan kurumun bireylerin bilgi edinme hakkının kullanımına katkı sağladığının tespiti yapılmıştır. Ancak KDK'nın iki benzer kararda farklı yaklaşım izlemesi de eleştirilmiştir (Özlü, 2020).

Atatanır'ın eserinde, emeklilik hakkı kapsamında KDK'nın vermiş olduğu tavsiye kararlarına Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) Başkanlığının uymaması ele alınmıştır. SGK Başkanlığı, KDK'nın tavsiye kararlarına uyması halinde bireyin emeklilik haklarının korunacağı, insan odaklı ve hak temelli bir sosyal politika anlayışına katkı sağlayacağını değerlendirilmesi yapılmıştır. Ancak çalışma kapsamında incelenen tavsiye kararlarının SGK Başkanlığının uyma oranı %41 olduğuna değinilmiştir. Dolayısıyla kurum her ne kadar hukuku ve hakkaniyeti gözetmiş olsa da idare bu kararların çoğuna olumlu yaklaşmamıştır. İdarelerin kurumun vermiş olduğu kararlara uyması halinde insan haklarına ve fırsat eşitliğine katkı sağlayacağı ifade edilmiştir. Ayrıca bu katkının artırılması yönelik bazı yasal düzenlemelerin yapılması önerilmiştir (Atatanır, 2021).

Söz konusu tüm çalışmalar birlikte değerlendirildiğinde; KDK'nın vermiş olduğu tavsiye kararlarıyla insan hakları ve özgürlükler ile fırsat eşitliği gibi alanlara olumlu katkı sağladığına yer verilmiştir. Fakat bu katkının boyutu oldukça tartışmalıdır. KDK kararlarının etkinliğinin önündeki en önemli faktörün, kurumun vermiş olduğu tavsiye kararlarına idarelerin uyum sağlayamaması gösterilmektedir. Eğer sözü edilen uyum oranı artarsa kurumun etkinliği de artacağı beklenmektedir. Ayrıca kurumun tanınırlığının ve kurumsallaşma düzeyinin artması da KDK'nın etkinliğini artıracığı öngörülmektedir.

KDK, kolay erişilebilir, hızlı karar veren, etik ilkelere sahip, şeffaf ve katılımcı bir kamu yönetiminin tesis edilmesine de katkı sağlamıştır. Diğer yandan çalışmalarda, geleneksel yönetimden (vatandaş da sürece dahil ederek) katılımcı yönetime geçişin sağlanmasına da olumlu katkı sağladığı ifade edilmiştir. Öte yandan kurumun bilgi edinme hakkı kapsamında da önemli katkıları olduğuna yer verilmiş ancak benzer konularda farklı karar vermesi eleştirilmiştir.

Sonuç olarak KDK iyi yönetim ilkeleri başta olmak üzere hukuka uygunluk ve hakkaniyet yönünden önemli etkilerinin bulunduğu pek çok çalışmada ifade edilmiştir. Kurumun etkinliğinin artırılması için başta yasal düzenlemeler olmak üzere birçok öneri geliştirilmiştir.

BÖLÜM 3: KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMUNUN EŞİTLİK İLKESİ DOĞRULTUSUNDA VERMİŞ OLDUĞU KARARLARIN İNCELENMESİ

Bu bölümde eşitlik ilkesi bağlamında KDK'nın vermiş olduğu kararlar incelenecektir. Söz konusu inceleme yapılırken cinsiyet, din, ırk, engellilik, yabancı ve yaş gibi eşitliğe aykırılık teşkil eden şikayetler ve bu şikayetler sonucunda verilen dostane çözüm, tavsiye, kısmen tavsiye kısmen ret ve gönderme kararları üzerinde durulacaktır.

3.1. Araştırmanın Metodolojisi

3.1.1. Araştırmanın Sorusu ve Amacı

Günümüzde bireylere tanınan haklardan biri de ayrımcılığa uğramama hakkıdır. Gerek Türkiye'deki hukuki düzenlemelerde gerek uluslararası sözleşmelerde bireyin ayrımcılığa uğramaması yönünde pek çok kural bulunmaktadır. Bireyin ayrımcılığa uğramaması amacıyla; TBMM bünyesinde İnsan Hakları İnceleme Komisyonu, Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu ve Dilekçe Komisyonu kurulmuş bu organlar dışında ayrı kamu tüzel kişiliği bulunan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu da oluşturulmuştur. Diğer yandan iyi yönetim ilkelerinden biri olan ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi bakımından, Türkiye'de yeni kurulan bir kurum olan Kamu Denetçiliği Kurumu'nun da oldukça önemli bir yeri olduğu söylenebilir. Yukarıda da ifade edildiği gibi, Kamu Denetçiliği Kurumunun temel amacı, idare karşısında bireyi korumak ve idarenin iyi bir şekilde işlemesi için idareye birtakım tavsiyeler vermektir. Böylelikle hem bireyin hakları korunmuş olacak hem de idarenin yanlışlıkları düzeltilecektir.

Bu çalışma, Kamu Denetçiliği Kurumunun kamu yönetiminin işleyişi açısından ortaya çıkan farklı türlerdeki (cinsiyet, din, ırk, engellilik, yaş ve yabancılık gibi) ayrımcılık uygulamalarının önlenmesine ve yine kurumun, kamu yönetiminin işleyişi ve kamusal hizmetlerden yararlanma bağlamında iyi yönetim ilkelerinden biri olan eşitlik ilkesinin sağlanmasına nasıl bir katkısı olduğunu değerlendirme amacını taşımaktadır. Söz konusu amaca yönelik çalışma iki temel soruya cevap vermektedir. Bunlardan birincisi, cinsiyet, din, ırk, engellilik, yaş ve yabancılık gibi ayrımcılık türlerine ilişkin kuruma yapılan başvurular ve kurumun aldığı kararlar nelerdir? İkincisi ise bu kararlar üzerinden Kamu

Denetçiliği Kurumunun, kamu yönetiminin işleyişi ve kamusal hizmetlerden yararlanma bağlamında ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesine herhangi bir katkısı var mı?

Bu sorulara cevap bulmak için kadın, din, ırk, engelli, yabancı ve yaş gibi ayrımcılık türleriyle bağlantılı KDK'nın vermiş olduğu kararlar incelenmiştir. Sözü edilen ayrımcılık türleri bağlamında KDK'nın kamu yönetiminde ayrımcılığın önlenmesine ve eşitlik ilkesine olan katkısı tespit edilmeye çalışılmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırma, "...gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi nitel veri toplama yöntemlerinin kullanıldığı, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve bütüncül bir biçimde ortaya konmasına yönelik nitel bir sürecin izlendiği araştırma..." olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 41).

Nitel araştırmada olmuş bitmiş bir olgu söz konusu değildir. İnsan, bilgisini her defasında yeniden yapılandırır. Değişkenlerin sürekli farklılaştığı ortamda elde edilen bilgi de göreceli ve geçici olacaktır. Dolayısıyla "...olgular arasında değişmez ve evrensel ilişkiler de yoktur" (Sönmez & Alacapınar, 2016, s. 73). Bu tür yöntemi kullanan araştırmalarda incelenen olay veya olgu hakkında derin bir algıya ulaşma gayreti söz konusudur.

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden biri olan doküman analizi yöntemi kullanılmıştır. Doküman analizi, yazılı belgelerin dikkatli ve sistematik olarak incelenmesi için kullanılan bir yöntemdir. Söz konusu analizde basılı ve elektronik materyaller olmak üzere tüm belgelerin analiz edilmesi, yorumlanması ve değerlendirilmesi yapmak suretiyle sistemli anlam çıkarma biçimidir. Belgeler⁶⁶, araştırmacının müdahalesi olmadan oluşturulmuş metinler veya resimlerden oluşmaktadır. Dokümanları farklı yazarlar farklı şekilde sınıflandırmıştır. Geray, niteliklerine ve bulundukları ortama göre dokümanları sınıflandırırken, Balcı, birincil ve

⁶⁶ "...reklamlar, ajandalar, katılım kayıtları, davetiyeler, toplantı tutanakları, kılavuzlar, notlar, kitap ve broşürler, günlükler, dergiler, program kayıtları, mektuplar, muhtıralar, haritalar, çizelgeler, gazeteler, sanat eserleri, program detayları, radyo TV program senaryoları, örgütsel raporlar, anket verileri, çeşitli kamu kayıtları, not defterleri, fotoğraf albümleri..." oluşmaktadır (Kıral, 2020, s. 74).

ikincil dokümanlar olarak sınıflandırmıştır ve Corbetta ise kişisel⁶⁷ ve kurumsal⁶⁸ dokümanlar göre sınıflandırmaya gitmiştir (Kıral, 2020, s. 73-75). Bu çalışmanın Corbetta'nın yapmış olduğu sınıflandırmaya göre kurumsal dokümanlara denk düştüğü söylenebilir.

Doküman analizi, dokümanlara ulaşma, orijinalliğin kontrol edilmesi, dokümanları anlama, veriyi analiz etme ve veriyi kullanma olarak beş aşamada yapılmaktadır. Dokümanlara ulaşma aşamasında araştırmanın konusu ve içeriğine göre ilgili dokümanlar üzerinde sınırlandırmaya gidilmektedir. Özgünlüğün kontrol edilmesinde incelecek dokümanların orijinal⁶⁹ olup olmadığı kontrol edilmektedir. Dokümanları anlama aşamasında elde edilen orijinal dokümanlar araştırmacı tarafından içselleştirilmekte ve çözümlenmektedir. Veriyi analiz etme adımıda çalışmanın amacına göre veri setindeki ilgili bölümler seçilmektedir. Sözü edilen bölümlerden kategoriler veya temalar oluşturulmaktadır. Son olarak veriyi kullanma aşamasında ilgili dokümanların araştırmada kısmen veya tamamen kullanılıp kullanılmayacağına karar verilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 194-200).

Araştırma kapsamında doküman incelemesi ile elde edilen verilerin analizinde, betimsel analiz tekniği de kullanılmıştır. Betimsel analiz, çeşitli süreçlerden geçerek toplanmış verilerin daha önceden belirlenmiş temalara göre sınıflandırılmasından, özetlenmesinden ve yorumlanmasından oluşmaktadır (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu, & Yıldırım, 2015, s. 324). Betimsel analizde amaç, elde edilen bulguları tasnif edilmiş ve yorumlanmış bir şekilde okuyucuya sunmaktır. Sonrasında okuyucuya sunulan bulguların neden-sonuç ilişkileri açıklanmakta ve bazı sonuçlara ulaşılmaktadır. Söz konusu sonuçlarla temalar arasındaki bağlantı ele alınarak çalışma nihayete erdirilmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2016, s. 239-240).

Veri kaynağı olarak kurumsal dokümanların tercih edilmesinde; tepkiselliğin olmaması, zamana yayılmış analiz yapılabilmesi, örneklemin görece daha büyük olması, özgünlüğün daha yüksek olması, düşük maliyetli olması ve zamandan tasarruf sağlaması

⁶⁷ Mektuplar, günlükler, anılar, yaşam öyküleri, fotoğraflar, filmler, videolar kişisel dokümanlara örnek verilebilir.

⁶⁸ Kanunlar, yönetmelikler, kimlik kartları, faturalar, e-okul gibi okula ilişkin doküman ve defterler, sağlık kayıtları, adli kayıtlar, trafik cezaları, gazeteler örnek olarak gösterilebilir.

⁶⁹ Bu çalışmada resmi dokümanlar kullanıldığından orijinallik ve güvenilirlik konusunda herhangi bir olumsuzluk çıkmayacağı düşünülmektedir.

gibi nedenler yatmaktadır. Bu bağlamda çalışmada veri kaynağı olarak KDK'nın *resmi internet sayfasında*⁷⁰ yer alan karar örnekleri ile *yıllık raporlardaki*⁷¹ örnek kararlar kullanılmıştır. Literatürde yer alan tartışmalar göz önünde bulundurulduğunda cinsiyet, din, ırk, engelli, yabancı ve yaş gibi ayrımcılık türlerine ait olan KDK'nın farklı türdeki kararları ele alınmıştır. Yani kurumun tavsiye, gönderme, kısmen tavsiye ve kısmen ret ve ret kararları seçilmiştir. Çünkü kurum tavsiye kararı vermediği durumlarda da şikâyet edilen kuruma ayrımcılık yapmaması yönünde ulusal ve uluslararası mevzuatı hatırlatmaktadır. Ayrımcılığın ilk türü olarak kadınlara yönelik yapılan cinsiyet ayrımcılığı ele alınacaktır. İlgili dokümanlarda, bu ayrımcılığa yönelik üç örnek karar incelenecektir. İkinci olarak din temelli yapılan ayrımcılık konusunda 72 adet örnek tespit edilmiştir. Üçüncü olarak ırk temelli ayrımcılık konusunda bir adet karar bulunmuştur. Dördüncü olarak engellilere yönelik yapılan ayrımcılık hususunda yedi adet karar incelenecektir. Beşinci olarak yabancı ayrımcılığına yönelik bir adet karar analiz edilecektir. Son olarak yaş ayrımcılığı hususunda iki adet karar değerlendirilecektir.

Sözü edilen KDK kararları incelenirken, herhangi bir yıl veya herhangi bir karar türü (tavsiye, ret, dostane çözüm vb.) sınırlamasına gidilmemiştir. Kurumun örnek kararlarının incelenmesi ciddi teknik bilgi gerektirdiğinden, bu değerlendirme sürecinde olabildiğince hassas davranılmıştır.

3.1.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın temel inceleme alanı, Kamu Denetçiliği Kurumunun kararlarıdır. Ancak kurumunun bugüne kadar aldığı karar sayısının yüzbinlerce olduğu düşünüldüğünde tüm kararlarının incelenmesi zaman ve çalışmanın hacmi açısından mümkün değildir. Kuruma, (2019 yılında 20.968, 2020 yılında 90.209 ve 2021 yılında 18.843 olmak üzere) 2013 yılından 2022 yılına kadar toplam 189.587 şikâyet başvurusu yapılmıştır. Ancak tüm bu başvurulara ait belgelerin hepsi kamuoyu ile paylaşılmamaktadır. KDK, sadece belirli kararları web sayfasında ya da yıllık raporlarda yayımlamaktadır.

Kurumun verdiği tüm kararlara ulaşamaması bu çalışmanın en önemli sınırlılığını oluşturmaktadır. Yani kurumun 2013 yılından 2021 yılının son ayına kadar 189.587 karar

⁷⁰ 17 Aralık 2021 tarihinde resmi sayfasından bulunan 5.512 karar indirilmiştir. Bu kararlardan içinden ayrımcılık ibaresi geçen 459 karar tespit edilmiştir. Bu 459 karar içinden doğrudan ayrımcılık konusu hakkında 80 adet karar bulunmuştur.

⁷¹ 2013-2021 arasında yayımlanmış yıllık raporlardan 6 adet karar örneği çıkarılmıştır.

vermiş olmasına rağmen söz konusu kararların (KDK'nın internet sitesinde) sadece 5.512'si (21.12.2021 itibariyle) erişime açılmıştır. Ayrıca internet sitesinde bulunmayan bazı kararlar yıllık raporlarda bulunmaktadır. Bu durum araştırmayı daha da zorlaştırmaktadır. Sözü edilen bilgilere ilaveten kurumun internet sitesinde bulunan kararlar, 2016 yılında yapılmış başvuruların 2017 yılında verilmiş kararlarından itibaren paylaşılmaya başlamaktadır. Yani kurum, 2013 yılında faaliyete geçmiş olmasına rağmen 2017 yılına kadar olan hiçbir kararı internet sitesinde paylaşmamıştır. Dolayısıyla 2013-2017 arasındaki dönem, ancak yıllık raporlardan üzerinden takip edilebilmiştir. Öte yandan kuruma, internet sitesinde paylaşılmayan 2013-2017 arasındaki dönem hakkında, Bilgi Edinme Hakkı kapsamında başvuru yapılmış fakat olumlu bir dönüş alınamamıştır. Özetle kurumun tüm kararlarına erişim sağlanamamıştır. Bu doğrultuda gerekli veriyi elde edebilmek için öncelikle kurumun vermiş olduğu tüm karar örneklerinin tek tek incelenmesi ardından çalışmayla bağlantılı olan kararların bulunması sonrasında söz konusu kararların temalara ayrılarak değerlendirilmesi çalışmayı oldukça zorlaştırmıştır.

3.2. Araştırmanın Bulguları

3.2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar

KDK, cinsiyet ayrımcılığına dikkat çektiği bir adet tavsiye kararı ve bir adet gönderme kararı bulunmaktadır. Bu kararların yanı sıra kadınlara yapılan pozitif ayrımcılığın eşitlik ilkesine aykırılık oluşturmadığını belirttiği bir adet ret kararı bulunmaktadır. Söz konusu karar şunlardır:

Tablo 8: KDK'nın Cinsiyet Ayrımcılığı K1 Kararı

Karar Örnek No	K1
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No	2014/5855
Karar Tarihi	25.06.2015
Şikâyet Konusu	Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğünün (DHMI) Havaalanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) memuru alımında uyguladığı “erkek olmak” kriteri ile ilgili başvuru yapılmıştır
KDK Kararı	Bu alım şartı kimi durumlarda haksızlığa sebep olmakta ve kadın-erkek eşitliğini bozmaktadır. Diğer bir ifade ile bu durum cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. KDK yaptığı değerlendirmeye göre, şikayet konusunun anayasasının eşitlik ilkesine, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine, Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşmesine ve İş Kanununun 5 inci maddesinde de belirtildiği üzere iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayrımın yapılamayacağını hüküm altına alındığından bahisle DHMI'nin yayınladığı ilgili ilanda yer olan “erkek olmak” şartının ilgili hukuk normlarına aykırı olduğunun tespiti yapılmıştır. Ayrıca KDK, psikolojik ve bedensel yeterlilik kriterlerini sağlayan kadınların ilgili ilana başvuru yapamamasının makul ve geçerli bir sebebin bulunmamasından dolayı ilgili ilanda yer alan “erkek” olma şartının kaldırılması hususunda DHMI'ye tavsiyede bulunmuştur (KDK, 2016, s. 139-142).

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 9: KDK'nın Cinsiyet Ayrımcılığı K2 Kararı

Karar Örnek No:	K2
Karar Türü	Gönderme
Şikâyet Başvuru No:	2018/8996
Karar Tarihi	25.09.2018
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvuran; lise ve ön lisans eğitimini itfaiyecilik ve yangın güvenliği alanında tamamlamıştır. Ancak İstanbul Büyükşehir Belediyesinin ve Van Büyükşehir Belediyesinin itfaiye personeli alım ilanlarında iki idarenin de “erkek” olma şartı aradığını fark etmiş dolayısıyla şikâyet sahibi bu ilanlara başvuru yapamamıştır. Her iki belediyede hem ayrımcı bir tutum sergilemiş hem de eşitlik ilkesini zedelemişlerdir. Bundan dolayı başvuran, eşitsizliğin ve ayrımcılığın son bulması amacıyla KDK'ya başvuru yapmıştır. Kısaca personel alımlarında “erkek” olma şartının bulunması nedeniyle itfaiyecilik ve yangın güvenliği bölümü mezunu kadınların ayrımcılığa maruz kaldığını anlatmaktadır
KDK Kararı	KDK, yaptığı inceleme sonucunda, kanunla sınırlandırılmayan ⁷² iş alanları haricinde her türlü <i>cinsiyetçi</i> ⁷³ yaklaşımın ayrımcılık teşkil edeceği belirtilmiştir. Kurum, gerek uluslararası ⁷⁴ gerek ulusal mevzuat dikkate alınarak ilgili ilanların cinsiyet ayrımına sebebiyet vermeyecek şekilde yeniden düzenlenmesi hususunda hem İstanbul Büyükşehir Belediyesine hem de Van Büyükşehir Belediyesine başvurunun gönderilmesine karar vermiştir (KDK, 2019, s. 369).

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

⁷² Ancak, bir işin yerine getirilmesi belli bir cinsiyete kanunen yasaklanmış ise, bu durumda da 5. maddeye aykırılıktan söz edilemeyecektir. Örneğin, 4857 sayılı İş Kanunun 72. maddesinde; maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında ve su altında çalışacak işlerde on sekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasının yasak olduğu hususları açıkça düzenlenmiştir. Dolayısıyla yukarıda yer verilen yasal düzenlemeler uyarınca kanunla düzenlenmeyen her tür cinsiyetçi uygulamanın ayrımcılık teşkil edeceği muhakkaktır.

⁷³ Belirli bir iş için sadece kadınların ya da erkeklerin aranıyor olması veya işverenin başvuranlar arasında sadece kadınları ya da sadece erkekleri (**haklı bir gerekçe olmaksızın**) işe uygun bulması doğrudan ayrımcılığın örneklerini oluşturacağı 4857 sayılı İş Kanunu'nda düzenlenmiştir.

⁷⁴ KDK ilaveten, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme, Uluslararası Çalışma Örgütü 111 No.lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi başta olmak üzere diğer antlaşma ve sözleşmelerin de kamu yönetimi tarafından dikkate alınması gerektiğini belirtmiştir.

Tablo 10: KDK'nın Cinsiyet Ayrımcılığı K3 Kararı

Karar Örnek No:	K3
Karar Türü	Ret
Şikâyet Başvuru No:	2017/16167
Karar Tarihi	24.07.2018
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvuran özetle; sadece kadınlara tahsisli toplu taşıma uygulamasının ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini, kadın-erkek eşitliğini sağlama noktasında bir fayda getirmeyeceği aksine eşitsizliği daha da artıracığı, kadınların daha öncelikli sorunları olduğu ve bu özel tahsisli otobüslere binemeyen kadınların töhmet altında kalacağı gerekçesiyle Malatya Belediyesinin söz konusu işlemi bir an önce kaldırması talebi hakkındadır (K3).
KDK Kararı	Kamu denetçisi tarafından yapılan inceleme ve araştırma neticesinde ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemelerle yargı kararları çerçevesinde somut olayda belediyenin yapmış olduğu işlemin herkes için erişilebilir olmaması, belediyenin bu işlemi pozitif ayrımcılık bağlamında değerlendirmiş olmasının hukuki dayanaktan yoksun olduğu, ayrımcılık yasağına karşı farklı çözümlerin üretilmesi gerektiği, bu tip işlemlerin istenmeyen tutum ve davranışları ortandan kaldırmadığı gibi bu tür davranış kalıplarının toplumda kabul görmesi ve normalleştirilmesi gibi bazı riskleri bulunduğundan dolayı şikayete konu olan uygulamanın kadınların toplu ulaşımda güvenliğini sağlanmasına yönelik gerekli tedbirlerin alınması ve ilgili işlemin kaldırılması yönünde Malatya Belediyesi'ne tavsiyede bulunulması yönünde hazırlanan öneri Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur. Kamu Başdenetçisi ise İstanbul Sözleşmesinde “kadınların toplumsal cinsiyete dayalı şiddete karşı korunması için gerekli olan özel tedbirler, bu sözleşme hükümlerince ayrımcılık olarak sayılmayacaktır.” düzenlemesine yer verildiğini ifade edilmiştir. Anayasa Mahkemesi'nin vermiş olduğu bir kararda yasa önünde eşitliğin, herkesin her yönden aynı kurallara bağlı tutulacağı anlamına gelmediği (olaylara özgü farklı uygulamaların yapılabileceği) kimi kişiler ya da topluluklar için değişik kuralları ve uygulamaları gerektirebildiği, aynı hukuksal durumlar aynı, ayrı hukuksal durumlar farklı kurallara bağlı tutulursa Anayasa'da öngörülen eşitlik ilkesi zedelenmeyeceği, haklı kılınan farklı muamelenin olup olmadığının, gözden geçirilmekte olan tedbirin amacı ve etkisi ile bağlantılı olarak değerlendirilmesi, demokratik toplumlarda genellikle geçerli olan ilkelerin göz önünde tutulması gerektiği değerlendirmelerine yer vermiştir. Ayrıca Japonya başta olmak üzere Mısır, Çin, Brezilya, Meksika, Hindistan ve Fransa'da da benzer uygulamaların bulunduğu açıklanmıştır. Bu nedenlerle KDK Başdenetçisi, kadınlara özel tahsis edilen toplu taşıma aracının hizmete sunulması uygulamasının pozitif ayrımcılık kapsamında değerlendirilmesi gerektiğini ve sözü edilen uygulamanın hukuka ve hakkaniyete aykırılık içermediği kanaat ve sonucuna vardığından ilgili başvuruyu reddetmiştir (K3).

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

KDK, kararlarından (K1)'de idarenin, ilgili kamu kurumunun yayınladığı memur alım ilanında “**erkek olma**” şartının hem uluslararası hem de ulusal hukuka aykırılık tespit ettiği anlaşılmaktadır. Zira kamu yönetimi yapacağı her türlü iş, eylem, tutum ve davranışlarında kanunlara ve diğer düzenlemelere uygun hareket etmesi gerekmektedir. Ayrıca her kamu kurumu tüm iş ve eylemlerinde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yapmama ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır. Bu örnek olayda (K1) idarenin hatalı, yanlış, eşitsiz ve ayrımcı işlemi vatandaşın mağduriyetine yol açmıştır. Diğer yandan söz konusu olaylar, vatandaşların kamu yönetimine olan güvenini de azaltacağı bilinmektedir.

KDK, kararlarından (K2)'de (K1) kararı ile benzer niteliktedir. (K2) kararında idarenin kanun ile sınırlandırılmayan bir alanda eşitlik ilkesine aykırı olarak memur alım ilanında “**erkek olma**” şartına yer vermesi bireyin hak ve özgürlüğünü daraltacağı dolayısıyla ilgili işlemin ayrımcılıkla sonuçlanacağına vurgu yapılmıştır.

(K1) ve (K2) şikayetlerinde çözüm mercii olarak KDK görülmüştür. KDK bireylerin mağduriyetlerinin giderilmesi ve idarenin hukuka ve hakkaniyete uygun hareket etmesini sağlamak amacıyla tavsiye kararı vermiştir. KDK bu tip şikayetlerin çözümünde önemli bir rol almaktadır. Önceki bölümlerde de bahsedildiği üzere KDK kararlarının uyum oranı her geçen yıl artmaktadır. Dolayısıyla KDK'nın üstüne düşen görev ve sorumlulukta buna paralel olarak arttığı söylenebilir.

KDK, kararlarından (K3)'de önceki kararlardan farklı olarak kadınlara yapılan pozitif ayrımcılığın da bir tür ayrımcı tutum olduğu yönündeki şikâyeti değerlendirmiştir. KDK ilgili şikâyeti değerlendirirken kadınların ve erkeklerin eşit haklara sahip olduğu ve hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınmaması gerektiğini açıklamıştır. Ancak hem anayasa hem de uluslararası düzenlemeler gereği devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla görevli olduğunu da belirtmektedir. Dolayısıyla bu amaçla alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamayacağı ifade edilmiştir. Diğer yandan kurum bu kararı verirken nispi eşitliği esas aldığı da söylenebilir. KDK sonuç olarak ilgili idarenin yapmış olduğu işlemde hukuka ve hakkaniyete aykırılık tespit edilemediğinden başvuru reddetmiştir.

3.2.2. Din Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar

KDK, din ayrımcılığına dikkat çektiği 71 adet tavsiye kararı ve bir adet ret kararı bulunmaktadır. Bu 71 tavsiye kararının 68'i "28 Şubat dönemi başörtüsü mağdurları" hakkında verdiği tavsiye kararlarından oluşmaktadır. Diğer tavsiye kararlarının ikisi de "başörtüsü" konusu ile ilgilidir. Din ayrımcılığı konusundaki son tavsiye kararı ise, Müslüman din adamları ile Kilisede çalışan din görevlileri arasındaki, maaşlarının karşılanması noktasında yaşanan şikâyet hakkındadır. Bu kararlardan öncelikle KDK'nın ilk "Başörtüsü" kararından (K4) bahsedilecektir. Sonrasında "28 Şubat Dönemi" hakkında vermiş olduğu *68 adet tavsiye kararı*⁷⁵ ele alınacaktır. Daha sonra ise birer adet "Başörtüsü" ve "Kilisede Görevli Din Adamları" hakkında vermiş olduğu tavsiye kararından bahsedilecektir. Son olarak "Sakallı" olması sebebiyle kamu görevlisi olamayan bir kişinin ret kararı da ele alınacaktır.

Tablo 11: KDK'nın Din Ayrımcılığı K4 Kararı

Karar Örnek No:	K4
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2013/2
Karar Tarihi	-
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvuran, özetle; İlçe Emniyet Müdürlüğünde görevli olarak çalışan kadın memurun mesai saatleri içerisinde başörtüsü takması sebebiyle Kılık Kıyafet Yönetmeliğine uygun hareket etmediği gerekçesiyle söz konusu Emniyet Müdürlüğü tarafından yazılı olarak ikaz edilmesine dair idari işlemin iptali için idareye tavsiyede bulunulması istemine ilişkindir (K4).
KDK Kararı	KDK'nın incelemesi sonucunda temel hak ve özgürlüklerden düşünce, vicdan ve din özgürlüğü açısından, çalışma hakkına müdahale bağlamında ve ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediği konusunda değerlendirilmiştir. Başörtüsü yasağının kadınların çalışma hayatını olumsuz etkilediği bu durumun sadece kamuda yaşanmadığı özel sektörde de benzer bir durum olduğu tespit edilmiştir. AİHM kararı her ne kadar başörtüsü konusunda olumsuz bir tutum izlediyse de AYM özgürlükleri genişletici bir düşünce izleyerek başörtüsünün anayasanın laiklik ölçütüne aykırı olmadığını belirtmiştir. Ayrıca KDK'nın yapmış olduğu diğer bir

⁷⁵ (K5), (K6), (K7), (K8), (K9), (K10), (K11), (K12), (K13), (K14), (K15), (K16), (K17), (K18), (K19), (K20), (K21), (K22), (K23), (K24), (K25), (K26), (K27), (K28), (K29), (K30), (K31), (K32), (K33), (K34), (K35), (K36), (K37), (K38), (K39), (K40), (K41), (K42), (K43), (K44), (K45), (K46), (K47), (K48), (K49), (K50), (K51), (K52), (K53), (K54), (K55), (K56), (K57), (K58), (K59), (K60), (K61), (K62), (K63), (K64), (K65), (K66), (K67), (K68), (K69), (K70), (K71) ve (K72).

	tespite göre kadın-erkek arasında bir cinsiyet eşitsizliğinin olduğu gibi kadınlar arasında da bir ayrımcılığın vuku bulunduğunu belirtmiştir. Sonuç olarak; • KDK kamuda başörtüsü yasağının anayasanın ilgili maddelerinde geçen; din ve vicdan özgürlüğüne, çalışma hak ve ödevlerine ve ayrımcılık yapmama yasağına aykırı olduğunu belirtmiştir. Diğer yandan anayasanın 38. maddesinde “kanunsuz suç ve ceza olmaz” ilkesi uyarınca bir eylemin suç sayılabilmesi için ilgili yasada hiçbir şüpheye yer vermeyecek şekilde düzenlenmesi gerektiği ve yine anayasanın ölçülülük ilkesine riayet edilmesi gerektiği söylenmiştir. • Türkiye’nin taraf olduğu uluslararası antlaşma ve sözleşmelere göre de aykırılıklar mevcuttur. BM Evrensel Bildirgesi (madde 7), AİHS (madde 9, 14, 17), Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme (madde 18,19), Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin Maddi Hükümleri (madde 2, 11), Avrupa Sosyal Şartı (Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi) (bölüm I) Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi (madde 1, 2), Din veya İnanca Dayanan Her Türlü Hoşgörüsüzlüğün ve Ayrımcılığın Tasfiye Edilmesine Dair Bildiri (madde 1, 2, 3, 4, 5, 7) Kadınlara Karşı Şiddetin Tasfiyesine Dair Bildiri vb. gibi uluslararası metinlere aykırıdır. • Ayrıca, AİHM’nin kararlarında temel hak ve özgürlükler bakımından “Hukukilik” “Meşru Amaç”, “Demokratik Toplumda Gereklilik” ölçütlerine dayanarak yaptığı yorumlara, “Avrupa Konsensüsü” ve kamu yararı ile bireysel yarar arasındaki dengenin gözetilmesi gerekliliğine de uygun olmadığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan normlar hiyerarşisinde anayasanın ve uluslararası sözleşmelerin bağlayıcı ve üstün olduğu dolayısıyla Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Çalışan Personelin Kılık ve Kıyafetine Dair Yönetmeliğin bu üstün normlara aykırı bir şekilde aşırılığa kaçacak şekilde düzenlendiğinin tespiti yapılmıştır. Bu tespite yönelik KDK, sade bir kılık ve kıyafet yönetmeliğin çıkarılması konusunda tavsiye verilmesine eğer yeni bir yönetmelik çıkarılamıyorsa ilgili maddelerin yürürlükten kaldırılması konusunda Başbakanlığa ve yazılı uyarının geri alınması hususunda da İçişleri Bakanlığına tavsiyede bulunulmasına karar vermiştir (KDK, 2014, s. 124-132).
--	--

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 12: KDK’nın 28 Şubat Din Ayrımcılığı Kararları

K5	Tavsiye	2017/12659	20.10.2017
K6	Tavsiye	2017/3840	07.05.2018
K7	Tavsiye	2017/3846	07.05.2018
K8	Tavsiye	2017/3913	07.05.2018
K9	Tavsiye	2017/13490	18.05.2018
K10	Tavsiye	2017/8438	29.05.2018
K11	Tavsiye	2018/3552	29.05.2018
K12	Tavsiye	2018/3587	29.05.2018

K13	Tavsiye	2018/3311	13.06.2018
K14	Tavsiye	2018/4239	13.06.2018
K15	Tavsiye	2018/3548	22.06.2018
K16	Tavsiye	2018/3566	22.06.2018
K17	Tavsiye	2018/4022	22.06.2018
K18	Tavsiye	2018/4036	22.06.2018
K19	Tavsiye	2018/4122	22.06.2018
K20	Tavsiye	2018/1174	28.06.2018
K21	Tavsiye	2018/3583	03.09.2018
K22	Tavsiye	2018/3591	25.09.2018
K23	Tavsiye	2018/6817	08.10.2018
K24	Tavsiye	2018/6597	10.10.2018
K25	Tavsiye	2018/6652	10.10.2018
K26	Tavsiye	2018/6773	16.10.2018
K27	Tavsiye	2018/6816	01.11.2018
K28	Tavsiye	2018/6756	05.11.2018
K29	Tavsiye	2018/8282	05.11.2018
K30	Tavsiye	2018/6768	13.11.2018
K31	Tavsiye	2018/7560	14.11.2018
K32	Tavsiye	2018/12572	26.11.2018
K33	Tavsiye	2018/6714	26.11.2018
K34	Tavsiye	2018/13043	30.11.2018
K35	Tavsiye	2018/3567	30.11.2018
K36	Tavsiye	2018/6805	30.11.2018
K37	Tavsiye	2018/7101	30.11.2018
K38	Tavsiye	2018/7409	30.11.2018
K39	Tavsiye	2018/7492	30.11.2018
K40	Tavsiye	2018/7558	30.11.2018
K41	Tavsiye	2018/7624	30.11.2018
K42	Tavsiye	2018/8072	30.11.2018
K43	Tavsiye	2018/9285	30.11.2018
K44	Tavsiye	2018/9649	30.11.2018
K45	Tavsiye	2018/9660	30.11.2018
K46	Tavsiye	2018/7540	05.12.2018
K47	Tavsiye	2018/13003	13.12.2018
K48	Tavsiye	2018/13507	13.12.2018
K49	Tavsiye	2018/17267	20.12.2018
K50	Tavsiye	2018/17403	23.12.2018
K51	Tavsiye	2018/17406	23.12.2018
K52	Tavsiye	2018/17586	26.12.2018

K53	Tavsiye	2018/17681	27.12.2018
K54	Tavsiye	2018/17854	28.12.2018
K55	Tavsiye	2018/17907	28.12.2018
K56	Tavsiye	2018/14138	29.01.2019
K57	Tavsiye	2018/14866	29.01.2019
K58	Tavsiye	2018/11824	30.01.2019
K59	Tavsiye	2018/13584	21.02.2019
K60	Tavsiye	2018/11705	11.03.2019
K61	Tavsiye	2018/11723	11.03.2019
K62	Tavsiye	2018/11938	11.03.2019
K63	Tavsiye	2018/12962	11.03.2019
K64	Tavsiye	2019/2928	18.04.2019
K65	Tavsiye	2019/1102	10.05.2019
K66	Tavsiye	2019/2164	10.05.2019
K67	Tavsiye	2019/2167	10.05.2019
K68	Tavsiye	2019/6110	24.05.2019
K69	Tavsiye	2019/9	28.06.2019
K70	Tavsiye	2019/7853	01.07.2019
K71	Tavsiye	2019/11073	27.09.2019
K72	Tavsiye	2019/22792	27.01.2020
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvurular özetle; 28 Şubat döneminde dini vecibeleri yerine getirmek amacıyla başörtüsü taktıklarını ancak ilgili kamu kurumlarının haksız ve hukuksuz olarak eğitim ve öğrenim haklarının engellendiğini, kendilerinin de başkaları gibi kamu hizmetlerine girme hakkının ve özgürlüğünün ellerinden alındığını, idare tarafından ayrımcılığa uğradıklarını ve mağduriyetlerinin giderilmesini talep etmektedir.		
KDK Kararı	“Türkiye’de Sosyal, Ekonomik ve Politik Hayatta kadınların Rolüne İlişkin Avrupa Parlamentosu Önergesinde kılık ve kıyafet ayrımcılığının çalışma hayatında mağduriyetlere yol açtığı tespit edilmiştir” ve Kadınlara Karşı Ayrımcılığın Kaldırılması Komitesi (CEDAW), 32. Oturumunda ise “okullar ve üniversitelerdeki başörtüsü yasağının kız çocukları ve kadınlar üzerindeki etkilerini dikkate almak gerektiği” vurgulandığı belirtilmiştir. Daha sonra ilgili mevzuat hatırlatılmıştır. İlk olarak “Kanun önünde eşitlik başlıklı” 10. maddesinde; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. “Temel hak ve hürriyetlerin korunması” başlıklı 40. maddesinin son fıkrasında; “Kişinin, resmî görevliler tarafından vâki haksız işlemler sonucu uğradığı zarar da, kanuna göre, Devletçe tazmin edilir.” “Çalışma ve sözleşme hürriyeti” başlıklı 48. maddesinin birinci fıkrasında; “Herkes, dilediği alanda çalışma ve sözleşme hürriyetlerine sahiptir.” “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49. maddesinin birinci fıkrasında; “Çalışma, herkesin hakkı ve		

	ödevidir.” “Hizmete girme başlıklı” 70. maddesinin birinci fıkrasında; “Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir”. Anayasamızın 2. maddesinde devletimizin nitelikleri sayılmış ve sosyal bir hukuk Devleti olduğu vurgulanmış; 5. maddesinde Devletin temel amaç ve görevleri sayılarak; kişilerin ve toplumun refah, huzur ve mutluluğunu sağlamak; kişinin temel hak ve hürriyetlerini, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak; insanın maddi ve manevi varlığının gelişmesi için gerekli şartları hazırlamaya çalışmak görevlerine yer verilmiştir. Ayrıca 2011 tarihli 6111 sayılı Kanun ve 2013 tarihli 6495 sayılı Kanun ile bu kişilere okullarına dönüş, eğitimlerini tamamlama ve kamu görevlerine girişte yaş şartı aranmayacağı belirtilmiştir. Bu çerçevede KDK, sosyal hukuk devleti ve hakkaniyet ilkeleri gereğince 28 Şubat sürecinin başörtüsü mağdurlarının önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik, başörtüsü yasağının tamamen kalktığı 04/10/2013 tarihi dikkate alınarak kamu hizmetine girebilme adına KPSS den taban puan almak kaydıyla yaş ve kontenjan sınırı gözetilmeden o anki öğrenim durumlarına uygun unvanlara yerleştirilmek üzere mülakat hakkı verilmesi için bir kanun tasarısı hazırlaması konusunda ilgili idarelere tavsiyede bulunulması gerektiği sonuç ve kanaatine varmıştır⁷⁶.
--	--

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

28 Şubat süreci ve sonrasında ortaya çıkan mağduriyetlere ilişkin KDK’ya yapılmış ve geniş kitleleri etkileyen başvuruların birçok idarenin de bir arada çalışmasını gerektirecek nitelikte olması ve bu konuda kapsamlı bir çalışmanın yapılmasını teminen KDK çatısı altında devletin ilgili kurumları ile bireylerin temsilcisi olan sivil toplum kuruluşları arasında sorunların birlikte değerlendirilmesi ve çözülmesine katkıda bulunulması amacıyla 12 Mart 2018 tarihinde “**28 Şubat Sürecinde Yaşanan Mağduriyetler ve Çözüm Arayışları**” konulu bir çalıştay düzenlenmiştir. Söz konusu çalıştay neticesinde şikayetlerin çözümüne yönelik olarak (KDK, 2019, s. 190-192);

✓ Kamu sektöründe istihdamı için gerekli eğitim şartlarını taşımasına rağmen kamuda başörtülü olarak çalışabilme imkânı olmaması nedeniyle çalışma hakkını kullanamayan

⁷⁶ Öte yandan Türkiye Büyük Millet Meclisi; 1997 yılında başlayan 28 Şubat sürecinin ortaya çıkardığı hukuka aykırı yaptırım ve uygulamalar nedeniyle öğrencilikten kaydı silinenlerin mağdur olduğu kanaatine vararak, 2547 sayılı Kanuna 2005 yılında 5316 sayılı Kanunla, 2008 yılında 5806 sayılı Kanunla ve 2011 yılında 6111 sayılı Kanunla eklenen hükümlerle başörtülü öğrenciler dâhil, her ne sebeple olursa olsun yükseköğrenimle ilişkisi kesilenlere eğitimlerine devam edebilme ve eğitimlerini tamamlama imkânı sağlamıştır. Ayrıca, 2013 yılında 6495 sayılı Kanunla 5525 sayılı Kanunda yapılan değişiklikle de, af kanunları kapsamında öğrenimini 02/08/2013 tarihinden önce tamamlayanların bu tarihten itibaren iki yıl süreyle, 31/12/2015 tarihine kadar tamamlayacak olanların ise öğrenimlerini tamamladıkları tarihten itibaren iki yıl süreyle, kamu görevlerine girişte yaş şartı aranmayacağı düzenlenerek, 2011-2017 yılları arasında mezun olmuş veya olabilecekler için kamu görevine girişte yaş şartı sınırlaması ortadan kaldırılmıştır (KDK, 2019, s. 186).

ve bu sebeple zamanında kamu hizmetine giremeyenler için, Kamu Personeli Seçme Sınavında öngörülen taban puanının alınması kaydıyla, bir defaya mahsus olmak üzere, herhangi bir yaş veya kontenjan sınırlaması yapılmaksızın sözlü sınavlara katılma hakkının verilmesi hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması için Milli Eğitim Bakanlığına,

✓ Yükseköğretim kurumlarının Eğitim Fakülteleri ile Fen-Edebiyat Fakülteleri dışındaki fakültelerinden mezun olanlar için ise, Kamu Personeli Seçme Sınavına katılmış olmaları kaydıyla, taban puan şartı aranmaksızın Devlet Personel Başkanlığının uygun göreceği kurumlardaki kadrolar için yapılacak sözlü sınavlara katılma hakkının verilmesi yönünde düzenlemeler yapılması için Devlet Personel Başkanlığına,

✓ Sosyal hukuk devleti ve hakkaniyet ilkeleri gereğince başvuru sahiplerinin ve aynı durumda olanların geçmişe dönük özlük haklarının verilmesi için kanun tasarısı hazırlaması yönünde Aile Çalışma ve Sosyal Politikalar Bakanlığına, Enerji ve Tabi Kaynaklar Bakanlığına,

✓ Eşinin kılık kıyafetinden veya dini inançlarından dolayı, TSK tarafından, hakkında ayırma işlemi uygulanan ve hakkında ayırma işlemi uygulanmasını gerektirecek başkaca bir disiplin cezası bulunmadığı belirlenenlerin mağduriyetinin tespit edilmesine ve giderilmesine yönelik olarak, haklarının iade edilmesine ve göreve iadesine karar verilmesi yönünde Millî Savunma Bakanlığına,

Tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir. Tüm bu kararlarla, 28 Şubat sürecinde mağdur olan bireylerin sorunlarının çözümüne yönelik daha önce yapılan hukuki düzenlemelerde noksan kalan ya da öngörülemeyen dolayısıyla mağduriyetin devam etmesine yol açan konuların çözümü amaçlanmıştır.

KDK'nın vermiş olduğu tavsiye kararları sonucunda; ilgili idarelerin nasıl bir işlem tesis ettiğini kuruma, süresi içerisinde, bildirilmek zorunda olduğu düzenlenmiştir. Dolayısıyla bu bilgileri öğrenmek amacıyla, KDK'ya (bilgi edinme hakkı kapsamında) başvuru yapılmıştır. KDK'nın cevabi yazısı özetle şu şekildedir (EK 5);

Öncelikle kuruma yapılan başvuruların yaşadıkları mağduriyetlerin özellikleri ve mevcut hukuki düzenlemelerle birlikte değerlendirilerek başvuruların durumlarına özgü bazı düzenlemelerin yapılması gerektiğinin ortaya çıktığı, bu durumun çözümüne yönelik ilgili idarelere tavsiyelerde bulunulması uygun olacağı değerlendirilmiştir.

Kurum, sözü edilen amaca yönelik olarak toplamda **184 adet tavsiye kararı ve 24 adet ise kısmen tavsiye kısmen ret kararı**⁷⁷ verdiğini belirtmiştir. Tavsiye kararlarında; 28 Şubat sürecinin etkisiyle mağdur olan bireylerin, sorunlarını çözümüne yönelik daha önce yapılan yasal düzenlemelerde eksik kalan ya da ön görülemeyen ve bu nedenle mağduriyete yol açan hususların, çözüme kavuşmasının amaçlandığı belirtilmiştir. Ardından tavsiye kararları sonucunda; Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'nın, Eti Maden İşletmeleri'nin Genel Müdürlüğü'nün, Millî Eğitim Bakanlığı'nın, Devlet Personel Başkanlığı'nın, Millî Savunma Bakanlığı'nın ve Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı'nın nasıl bir yol izlediği hakkında bilgiler verilmiştir.

- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

28 Şubat sürecinde görevine son verilenlerin çalışmadığı sürelerle ilişkin özlük haklarının geçmişe yönelik olarak geri verilmesi hakkında; KDK, Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı'na (sosyal hukuk devleti ve hakkaniyet ilkesi gereğince) kanun tasarısı hazırlaması yönünde tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir. Tavsiye kararı üzerine anılan bakanlık tarafından üç maddelik mevzuat değişikliğini içeren bir çalışmanın yapıldığı bilgisi verilmiştir.

- Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü

28 Şubat süreci hakkında verilen tavsiye kararı üzerine başvuranların mağduriyetlerinin giderilerek geçmişe dönük haklarının düzeltilmesi için mevzuat değişikliği gerektirdiği ve bunun için ilgili kurumlar nezdinde gerekli girişimlerde bulunacağı bildirilmiştir.

- Millî Eğitim Bakanlığı

KDK, 28 Şubat sürecinde kılık kıyafeti veya dini inancı nedeniyle öğretmen olarak kamu hizmetine giremeyen şikayetler hakkında Millî Eğitim Bakanlığı'na tavsiyede bulunmuştur. Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından, 28/01/2015 tarihli ve 29250 sayılı Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren, öğretmenlerinin atama ve yer değiştirme yönetmeliğinde değişiklik yapılarak öğretmen alımlarında yaş sınırlaması kaldırılmıştır.

Diğer yandan Kamu Personel Seçme Sınavında (KPSS) MEB'in belirlediği taban puan üzerinde puan almak şartıyla bir defaya mahsus olmak üzere kontenjan sınırlaması olmaksızın MEB'in ilan edeceği sözlü sınavlara katılma hakkının verilmesi hususunda

⁷⁷ Ancak bu tavsiye kararlarının sadece 68 adeti erişime açık olduğunda kalan 116 adet tavsiye kararına ve 24 adet kısmen tavsiye kısmen ret kararına ulaşılamamıştır.

ise konunun devlet personel rejimi bütünlüğü çerçevesinde ilgili kurumlarla koordine ve iş birliği yapılarak mevzuat değişikliği yapılması gerektirdiği bildirilmiştir.

- Devlet Personel Başkanlığı

28 Şubat sürecinde kılık kıyafeti veya dini inancı nedeniyle memur olarak kamu hizmetine giremeyenlerin sorunlarını çözmek amacıyla Devlet Personel Başkanlığı (DPB) tarafından bir yönetmelik değişikliği taslağı hazırlanmıştır. Hazırlanan taslakta mağdurların, KPSS'ye katılmış olmak ve aranılan genel nitelikte taşımak şartıyla ilgili mevzuattaki taban puan ve puan sıralamasına yönelik sınırlayıcı hükümlere tabi olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarınca KPSS'den sonra yazılı veya sözlü sınav yapmak suretiyle gerçekleştirilen personel alımlarına başvuruda bulunabilmeleri içermektedir. Bu yönetmelik değişikliği taslağı DPB tarafından Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na (YÖK) sunulmuştur. YÖK'ün görüşü ve ilgili kurumların da desteğiyle mevzuat değişikliği yapılacağı tahmin edildiğinin bilgisi verilmiştir.

- Milli Savunma Bakanlığı

KDK, dini inançları sebebiyle Türk Silahlı kuvvetlerinden ikili ya da üçlü kararnameler veya bakan onayı gibi idari işlemler ile ilişkisi kesildiği tespit edilenlerin 926 sayılı TSK Personel Kanununa eklenen geçici madde 32 hükümlerinden yararlandırılmasının sağlanması yönünde mevzuat değişikliği çalışması yapılması için Milli Savunma Bakanlığı'na tavsiyede bulunulmuştur. Bakanlığın cevabi yazısında; bu tavsiye kararının uygulanabilmesi ancak TBMM tarafından ilgili kanunda yapılacak bir değişiklikle mümkün olacağı bildirilmiştir.

- Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

KDK, 28 Şubat süresince Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tarafından atamaları gerçekleştirildikten sonra sınavlarının iptal edilmesi nedeniyle görevlerine son verilenlere yeniden görevlerine dönme hakkı verilmesiyle birlikte yoksun kalınan geriye dönük tüm haklarının iadesi talebi hakkında, idareye tavsiyede bulunmuştur. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı, tavsiye kararı sonucunda kanun taslağı hazırlamaya başladığını KDK'ya bildirmiştir.

Tablo 13: KDK’nın Din Ayrımcılığı K73 Kararı

Karar Örnek No:	K73
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2018/3221
Karar Tarihi	31.10.2018
Şikâyet Konusu	KDK’ya, başvuran, özetle; Türk Silahlı Kuvvetlerinden (TSK) görevli personel olarak çalışmaktayken dini inançları sebebiyle ve eşinin kılık ve kıyafetinden dolayı TSK tarafından ilgili personelin ilişkisi kesilmiştir.
KDK Kararı	KDK yapmış olduğu inceleme sonucunda söz konusu durumun eşitlik ilkesine aykırı olduğu ve idarenin ayrımcı bir tavır takındığı dolayısıyla şikâyetçinin mağdur olduğu sonuç ve kanaatine vararak mağduriyetin giderilmesine yönelik hakların iadesi edilmesi ve göreve iadesi için Millî Savunma Bakanlığına tavsiye bulunulmuştur (KDK, 2019, s. 123-124).

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 14: KDK’nın Din Ayrımcılığı K74 Kararı

Karar Örnek No:	K74
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2013/300473
Karar Tarihi	30.12.2015
Şikâyet Konusu	KDK’ya, başvuran, özetle; Müslüman din adamlarının maaşları devlet tarafından karşılanırken Kiliselerde çalışan din görevlilerinin ücretleri devlet tarafından karşılanmaması dolayısıyla anayasanın eşitlik ilkesinin ihlali ve buna bağlı olarak ayrımcılığın yaşandığı ve dini vecibelerin yerine getirilmesinin noktasında zorluk yaşandığını belirtmektedir. Ayrıca Kilise vakfı başkanı, kilisenin tek gelir kaynağının cenazelerde yapılan bağışlar olduğunu açıklamış ve 2012 yılında sadece 4.550 TL bağışın yapıldığını eklemiştir. Başvuru sahibi Diyanet İşleri Başkanlığı’na başvuru yapsa da yasal olarak bu durumun imkânsız olduğu tarafına bildirilmiştir. Diğer taraftan şikâyetçi Diyanet İşleri Başkanlığı’nın ülkede yaşayan ve dini ne olursa olsun tüm vatandaşların kurumu olduğu Anayasa’da “bu ülkenin dini Müslümandır, dini kurumlardan ve hizmetlerden sadece Müslümanlar yararlanır” diye açık bir madde ve ifadenin olmadığını, kaldı ki; Anayasa’nın 10 uncu maddesinde, “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” hükmüne yer verildiğini bu bağlamda dini vecibelerin yerine getirilebilmesi için Diyanet İşleri Başkanlığı’nın kiliselerin de ihtiyaçlarını karşılamasını talep etmektedir.
KDK Kararı	KDK’nın yapmış olduğu inceleme sonucunda gerek Lozan Antlaşmasının 39. maddesine kadar olan bölümde Müslüman olmayan azınlıklara mensup Türk uyruklarının Müslümanların yararlandıkları aynı medeni

	haklardan yararlanacakları gerek anayasanın 5., 10., 24., ve 128. maddelerinde devlet organları ve idari makamların eşitlik ilkesine göre hareket edeceği, herkesin din ve vicdan özgürlüğüne sahip olduğu dolayısıyla hiçbir suretle ayırım gözetilmeyeceği belirtilmiştir. Diğer yandan Ermeni Patrikliği; “din adamlarının maaşını karşılanması noktasında kadim geleneği sürdürmeyi uygun bulmuştur” bu görüş şikâyet konusu ile taban tabana bir zıtlık ifade etmektedir. Ancak KDK konuyu laiklik⁷⁸, düşünce, vicdan ve din özgürlüğü ilkeleri kapsamında hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönünden değerlendirmiştir. Bu değerlendirmeye göre makul sürede mevzuat değişikliğinin yapılması, azınlıkta bulunun tüm din adamlarının kamu personel rejime girmek istemedikleri, şikâyetçin başkanlığını yürüttüğü vakıf kilisesinde görevlendirilen din adamının maaşının Diyanet İşleri Başkanlığı tarafından karşılanma talebinin, demokratik toplumun ayrılmaz unsurları olan kanun önünde eşitlik, çoğulculuk ve hoşgörü kavramları kapsamında değerlendirilmesi gerektiği açıklanmıştır. Ayrıca KDK, AYM’nin 05/07/1989 tarih ve E.1989/1, K. 1989/12 sayılı kararını referans olarak göstermiştir. Bu karara göre; “kamu düzeninin ve haklarının koruyucusu sıfatıyla, dinsel hak ve özgürlükler konusunda devlete denetim, yetkisi tanınması, lâiklik ilkesinin gereği olarak anlaşılmaktadır. Modern devlet, değişik din ve mezheplere inananlara, bunlara ilişkin kuruluşlara yapısı içinde yer vermekte, bireyler arasında inançlarına göre ayırım gözetmemektedir. Herkes dinini seçmekte, inançlarını açıklamakta, tanınmış olan din ve vicdan özgürlüğü sınırları içerisinde serbesttir. Lâik bir toplumda bireyin istediği dine ve inanca sahip olması, yasa koyucunun her türlü etki ve el atmasının dışındadır. Devletin dinlerden birini tercih fikri, ayrı dinlere bağlı yurttaşların yasa önünde eşitliğine de aykırı düşeceğini” ifade etmiştir (KDK, 2016, s. 333-351). Sonuç olarak; • Şikâyetçinin mezkur talebinin reddine ilişkin idari işlemin, ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşme ve antlaşmalar ile yüksek mahkeme kararları dikkate alındığında üst hukuk normlarına ve hakkaniyete aykırı olduğu, AİHS’in 9. maddesinde korunan hakları zedelediği değerlendirilmiş olup, tüm bu nedenlerle ve mezkur talepten hareketle, Lozan Antlaşması kapsamında azınlık kabul edilen vatandaşlarımızın sosyal ihtiyaçlarını karşılanmasına yönelik olarak mümkün bulunması halinde meri mevzuatın işlerliğinin sağlanması, bunun mümkün olmaması halinde ise mevzuat değişikliğiyle şikâyet konusu talebin yeterli oranda karşılanması gerektiği, kanaat ve sonucuna varmıştır. • Dini vecibelerini yerine getirmelerini sınırlayan maddi engellerin ortadan kaldırılmasına ilişkin pozitif yükümlülüklerin uygulanması kapsamında yeterli bir maddi yardıma bulunulmasının, uluslararası antlaşmalara ve eşitlik kuralına uygun olacağı sonucuna varmıştır. KDK gereğinin takdir ve ifası için T.C. Başbakanlığına tavsiyede bulunulmasına karar vermiştir.
--	---

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

⁷⁸ “Laiklik ilkesinin kabul edildiği devlet sistemlerinin temelinde din, inanç ve ibadet hürriyetini tüm yurttaşlara, aralarında ayırım gözetmeksizin eşit biçimde tanıyan ve taraf tutmayan bir anlayışın olması esastır” (KDK, 2016, s. 343).

Tablo 15: KDK’nın Din Ayrımcılığı K75 Kararı

Karar Örnek No:	K75
Karar Türü	Ret
Şikâyet Başvuru No:	2017/16060
Karar Tarihi	18.07.2018
Şikâyet Konusu	KDK’ya, başvuran, özetle; 1997-1999 yıllarında Spor Kulübünde tekvando sporcusuyken Yıldırım Belediyesinin Spor Kulübünü bünyesine katarak 14 arkadaşını belediyenin çeşitli birimlerinde kadroya aldığını, kendisinin ise 28/02/1999 tarihinde sakallı olmasından dolayı kadroya alınmayarak mağdur edildiğini belirterek elinden alınan haklarının geri verilmesini talep etmektedir.
KDK Kararı	KDK öncelikle ilgili mevzuat hükümlerini; T.C. Anayasasının “Kanun önünde eşitlik” başlıklı 10. maddesinde, “Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar” ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun “Temel ilkeler” başlıklı 3. maddesinde, “devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkânlarla uygulanmasında devlet memurlarını güvenliğe sahip kılmaktır” hatırlatmaktadır. Sonrasında ilgili kurumlardan bilgi ve belge talebinde bulunmuştur. Bu bilgi ve belgeler doğrultusunda Kamu Denetçisi tarafından yapılan inceleme ve araştırma neticesinde; başvuranın Belediye bünyesinde istihdam edilmeyerek mağdur edilmesi işleminde hukuka ve hakkaniyet ilkelerine aykırılık bulunduğu sonuç ve kanaatine varılarak Tavsiye Karar Önerisini Kamu Başdenetçisi’ne sunmuştur. Kamu Başdenetçisi, şikâyet konusu hakkında ilgili dönemde pek çok hukuksuzlukların vuku bulduğunu belirtmiştir. Ancak başvuranın talebine konu olan sakallı olduğu gerekçesiyle Belediye bünyesinde kadroya alınmaması iddiası ile ilgili olarak bilgi ve belgeler baz alındığında başvuranın işe başvurduğuna ve başvurusunun reddedildiğine dair bir tespit yapılamadığı, başvuranın da buna ilişkin somut bilge ve belge sunamadığı hususu dikkate alındığında başvuranın talebinin idarece yerine getirilmemesinde idareye isnat edilebilecek herhangi bir kusur tespit edilemediği, idarece tesis edilen işlemde hukuka aykırılık bulunmadığı sonuç ve kanaatine varmış ve başvuruyu reddetmiştir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

KDK, kararlarından (K4), (K5) ... (K72) ve (K73) ilgili idareler tarafından (dini inançları gereği olarak) “başörtüsü” takması sebebiyle haklarında yapılan idari işlemin hem uluslararası hem de ulusal hukuka aykırı olduğunu tespit etmiştir. Zira kamu yönetimi yapacağı her türlü iş, eylem, tutum ve davranışlarında kanunlara ve diğer düzenlemelere uygun hareket etmesi beklenmektedir. Ayrıca her kamu kurumu tüm iş ve eylemlerinde eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yapmama ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadır. Sözü edilen örnek olaylarda birey sırf dini inançları gereği olarak başörtüsü takması

sonucunda kamu yönetimi tarafından cezalandırılmıştır. Bu cezalandırma işlemi bireyin din, vicdan ve düşünce özgürlüğünü ortadan kaldırmış ve bireyin mağduriyetiyle sonuçlanmıştır. KDK söz konusu mağduriyetin çözülmesi amacıyla ilgili kurumlara tavsiye kararı vermiştir. Diğer yandan benzer şikâyetlere sahip kişilerin sayısının bu kadar fazla olması KDK'ya olan güvenin bir işareti olarak da değerlendirilebilir.

KDK, kararlarından (K74)'te ise Müslüman din adamları ile Kilise görevlilerinin maaşlarında farklı muamele görmesi sonucu eşitlik ilkesinin zedelendiği ve ayrımcılığa maruz kaldıkları hakkındadır. KDK gerek ulusal düzenlemelerde gerekse uluslararası antlaşma ve sözleşmelerde bahsedilen herkesin din ve vicdan özgürlüğüne sahip olduğu dolayısıyla hiçbir suretle ayırım gözetilmeyeceğini vurgulamıştır. Ayrıca idare laiklik ilkesi gereği her dine eşit mesafeli olmak zorundadır. KDK, tüm bu bilgiler ışığında Kilise görevlilerine yapılan ayrımcı tutumun ve davranışın sonlandırılması, taleplerinin karşılanması, yeterli bir maddi yardımda bulunulmasının, uluslararası anlaşmalara ve eşitlik kuralına uygun olacağı sonucuna varmış ve Başbakanlığa tavsiye kararı vermiştir.

KDK, kararlarından (K75)'te başvuran dini gerekçelerle sakallı olmasından dolayı işe alınmadığını hakkındadır. İlgili KDK denetçisi değerlendirmesinde “Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar” hükmüne vurgu yaparak her ne kadar tavsiye kararı önerisinde bulunmuş olsa da KDK Başdenetçisi başvuranın iddialarını somutlaştıramaması ve ilgili kurumlardan alınan bilgi ve belgelerin de başvuruyu doğrulamaması sonucunda ret kararı vermiştir.

3.2.3. Irk Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar

Ayrımcılık türleri açısından, incelenen yıllık raporlar ve örnek kararlar sonucunda, konusu ırk ayrımcılığı olan sadece bir başvuru karşımıza çıkmaktadır. Dolayısıyla ırk ayrımcılığı diğer ayrımcılık türleri ile karşılaştırıldığında başvuru sayının oldukça az olması dikkat çekicidir. KDK'ya yapılan başvuruda mağdur, kendisine “ırk ayrımcılığı” yapıldığını ifade etmektedir.

Tablo 16: KDK'nın Irk Ayrımcılığı K76 Kararı

Karar Örnek No:	K76
Karar Türü	Ret
Şikâyet Başvuru No:	2018/9859
Karar Tarihi	18.01.2019
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvuran, özetle; Milli Eğitim Bakanlığının Yurtdışı Okutman Alım ilanına yaptığı müracaat sonrası yazılı sınavı geçtiğini ardından yapılan mülakat sınavında ise bilgi ölçmeyen ırkçı soruların (Kürt müsün? Çiğ köfte yapmayı biliyor musun? Kürtçe konuşabiliyor musun vb.) sorulduğu ve puanının düşük verildiği iddiası hakkında gereğinin yapılmasını istemektedir.
KDK Kararı	KDK'nın incelemesi sonucunda; İlgili kurumdan öncelikle bilgi ve belge talebinde bulunmuştur. Sonrasında adayın yazılı sınavı kazandığı, sözlü mülakat sınavında ise komisyon üyeleri tarafından ayrı ayrı verilen puanların aritmetik ortalaması alındığı, soru, cevap ve puanlamaların tutanak altına alındığını ve sonuç olarak başvuranın mülakatta 61 puan aldığı bu puanın önceden belirlenmiş asgari sınır olan 70 puandan az olması sebebiyle başarısız sayıldığı anlaşılmıştır. İlgili kurumun ayrımcılık yasağının ihlal edip etmediği noktasında ise başvuranın iddialarının somutlaştıramaması (ispat edememesi⁷⁹), sözlü mülakat komisyon üyelerinin alanlarında uzman ve yetkin kişilerden olduğu, sözlü mülakatta adaya sorulan sorunun sınav stresi ve heyecanından dolayı yanlış algılanmış olabileceği, adayların heyecanını azaltmak ve kendisini tanıma amacıyla sorulan soruların aynı zamanda adayın kendini ifade edebilme yeteneğinin değerlendirilmesinin yapılabildiğini; adayların dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu ilkesiyle değerlendirme yapılmış olup kazanan adayların bu tip aidiyetlerinin değerlendirme sürecinde dikkate alınmasının söz konusu olmadığını sonuç ve kanaatine varmış ve başvuruyu reddetmiştir. Diğer taraftan her ne kadar idare adaylara sorulacak soruları ve cevapları önceden hazırlamış olsa da sözlü sınavda adaya yöneltilecek soruların adaylar tarafından gerçekleştirilecek kura yöntemiyle belirlenmediği ve komisyon üyelerinin başvuranla ilgili tuttuğu sınava ilişkin tutanaklar dışında başkaca bir kayıt sisteminin (kamera gibi) olmadığı anlaşılmaktadır. İdare bundan sonra yapacağı sözlü sınavlarda nesnellik, tarafsızlık, şeffaflık ve hesap verebilirlik gibi iyi yönetim ilkelerine tam uyum sağlaması adına bu hususlara da dikkat etmesinin, ileride ortaya çıkabilecek benzer sınav itirazlarının önlenmesi bakımından faydalı olacağı tavsiyesinde bulunmuştur.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

⁷⁹ “4857 sayılı İş Kanunu’nda düzenlenen eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasaklarında kaynak norm olarak kullanılan Avrupa Birliği mevzuatı ile Avrupa Topluluğu Adalet Divanı içtihadı önem arz etmektedir” (Aydınöz, 2009, s. 164). Birkaç istisna dışında iş ilişkisinde ayrımcılığın ispatı şikayetçiye aittir (Aydınöz, 2009).

KDK'nın K76 numaralı kararının eleştirilmesi gereken en temel nokta; kurumun önceki ret kararlarında ilgili ulusal ve uluslararası düzenlemelerle yargı kararlarını mutlaka hatırlatmasına rağmen K76 numaralı kararında eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yapmama ilkesi ile bağlantılı gerek ulusal gerekse uluslararası düzenlemelere yer vermemesi büyük bir eksiklik olarak görülmektedir. Dolayısıyla KDK'nın bu başvuruyu tüm yönleri ile değerlendirdiğini söylemek mümkün olmamaktadır. Diğer yandan toplanan bilgi ve belgeler ışığında başvuru değerlendirildiğinde; başvuranın sözlü sınavında sorulan iki soruya cevap veremediği bir soruya ise genel cevap verdiği bu sebeple ilgili alandan düşük not aldığı anlaşılmaktadır. Öte yandan şikayetçinin ulusal veya uluslararası yayını olmamasına rağmen tezini kitaplaştırmış olması nedeniyle yüksek puan aldığı görülmüştür. Sayılan bu sebeplerden dolayı adayın sözlü mülakatta başarısız sayılma işleminin hukuka aykırı olmadığı şeklinde yorumlanmıştır.

3.2.4. Engelli Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar

Dünya Sağlık Örgütü, dünya üzerindeki engelli sayısının bir milyardan fazla olduğu ve her beş engelliden dördünün gelişmekte olan ülkelerde bulunduğunu bildirmiştir (Anadolu Ajansı, 2021). Her insanın potansiyel bir engelli adayı olduğu dünyada, engellilerin haklarının ve özgürlüklerinin korunması hususunda yasal düzenlemelerin gerekli olduğu açıktır. Ancak sadece yasal düzenlemelerin mevcut olması tek başına yeterli olmamaktadır. Dolayısıyla bu konu hakkında da KDK'ya pek çok şikâyet yapılmıştır. Söz konusu başvurular içerisinden ayrımcılık konusu hakkında; beşi Tavsiye, biri Karar Verilmesine Yer Olmadığı ve biri Ret Kararı olmak üzere toplam yedi örnek karar tespit edilmiştir. KDK kararları incelenirken öncelikle tavsiye kararları değerlendirilecek, daha sonra ise sırasıyla karar verilmesine yer olmadığı ve ret kararları ele alınacaktır.

Tablo 17: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K77 Kararı

Karar Örnek No:	K77
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2013/1064
Karar Tarihi	06.06.2014
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvuran, özetle; engelli öğrencilere Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı okullarda kontenjan ayrılmaması hususunda yapılmıştır. Bu husustan dolayı engelli öğrencinin ayrımcılığa maruz kaldığı, eğitim hakkının engellendiği ve kendini geliştirme olanaklarından faydalanamadığı belirtilmiştir.
KDK Kararı	KDK'nın yapmış olduğu inceleme sonucunda anayasanın ayrımcılık yapmama, eşitlik ve sosyal adalet gereklerince yararlanacağı; kişinin temel hak ve özgürlüklerinin, sosyal hukuk devleti ve adalet ilkeleriyle bağdaşmayacak surette sınırlayan siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmanın devletin temel amaç ve görevleri arasında olduğu; kimsenin eğitim hakkından yoksun bırakılamayacağı ve engelliler için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olmayacağı, BM Engelli Hakları Sözleşmesinin 1., 2., 3., 5., 24. ve 26. maddelerinde düzenlenen engelli kişilerin bütün hak ve temel özgürlüklerden tam ve eşit olarak yararlanmalarının teşvik edilmesi, korunması ve sağlanması gerektiği, taraf devletlerin eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önüne geçilmesi için gerekli tüm tedbirleri alması ve sağlaması ve engellilere kişilikleri, becerileri, yaratıcılıkları, zihinsel ve fiziksel kabiliyetlerinin gelişmesi açısından eğitim hakkı tanınması gerektiği, BM Çocuk Hakları Sözleşmesi, 5378 Sayılı Özürlüler ve Bazı Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanunu ve Millî Eğitim Temel Kanunun belirtildiği üzere hiçbir gerekçeyle engellilerin eğitim almasının engellenemeyeceği açıkça belirtilmiştir. Söz konusu nedenlere dayanarak KDK, engelli bireylerin özel durumlarına uygun eğitim ve sınav imkânı sağlayacak şekilde gerekli değişikliklerin yapılması hususunda Millî Eğitim Bakanlığına tavsiyede bulunmuştur (KDK, 2015, s. 132-133).

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 18: KDK’nın Engelli Ayrımcılığı K78 Kararı

Karar Örnek No:	K78
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2016/4990
Karar Tarihi	31.07.2017
Şikâyet Konusu	KDK’ya, başvuran, özetle; İstanbul Üniversitesi Açık ve Uzaktan Eğitim Fakültesinin, uzaktan eğitim ders içeriklerinin işitme engellilere uygun hale getirilmesi talebi hakkındadır.
KDK Kararı	KDK bu konu hakkında öncelikle uluslararası düzenlemeleri ardından da ulusal düzenlemeleri hatırlatmıştır. Sonrasında KDK başvuru hakkında ilgili kurumdan bilgi ve belge talep etmiştir. KDK bu bilgi ve belgelere ilaveten gerekli kurumlardan uzman görüşü de alınmıştır. Söz konusu bilgiler doğrultusunda uzaktan öğretim linkinin işitme engellilere uygun olmadığı, engelli öğrencilerle ilgili mevzuatın uygulanmasından sorumlu olan üniversite yönetiminin başvuranın süregelen şikayetlerine rağmen 2016 yılından bu yana etkin ve kalıcı bir çözüm geliştirmedeği, işitme engelli öğrencilerin sorunlarına gerekli özeni göstermediği tespit edildiğinden idarenin işitme engelli öğrencinin uzaktan eğitimle ilgili taleplerine yönelik geçen süre zarfında herhangi bir tedbir almamasının ve iyileştirme yapmamasının hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu sonuç ve kanaatine vararak İstanbul Üniversitesi Rektörlüğüne tavsiyede bulunmuştur.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 19: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K79 Kararı

Karar Örnek No:	K79
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2017/8459
Karar Tarihi	29.12.2017
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvuran, özetle; Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları İşletmesi Genel Müdürlüğünün 25/04/2017 tarihinde İŞKUR'da yayınlanan ilanında demiryolu hattı bakım onarımcısı olarak işe alınacak bir engelli personel kadrosu için başvuru yapmak istediğini ancak, yük ve yolcu taşımacılığının birlikte yapıldığı raylı sistemlerde yol bakım onarım işlerinde en az bir yıl çalışmış olma şartının aranması sebebiyle başvuramadığını, bu tecrübe şartının eski hükümlüler için aranmadığını, engellilerin söz konusu alanda tecrübe kazanmış olmasının mümkün olmadığını, dolayısıyla başvurabilmelerinin imkânsız hale geldiğini belirterek söz konusu alım için istenen tecrübe şartının iptal edilmesini talep etmektedir.
KDK Kararı	KDK gerek mevzuat gerekse bilgi ve belgeler uyarınca; TCDD tarafından yapılan demiryolu hattı bakım onarımcısı alımına ilişkin ilanda engelli olan ve engelli olmayan adaylar arasında ayırım yapılarak engellilere tecrübe şartının getirilmesi hukuka aykırı olduğu sonuç ve kanaatine varmıştır. Açıklanan gerekçelerle demiryolu hattı bakım ve onarımcısı alımında yer alan en az bir yıl çalışmış olma şartının kaldırılması yönünde TCDD'ye tavsiye bulunulmasına karar vermiştir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 20: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K80 ve K81 Kararı

Karar Örnek No:	K80
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2018/12500
Karar Tarihi	18.04.2019
Şikâyet Konusu	Bu tavsiye kararlarından ilkinin şikâyet konusu özetle; engelli çocuğun okul öncesi eğitim döneminde olduğu ve kaynaştırma öğrencisi olarak anasınıfına kayıt yaptırıldığı ancak anasınıfı öğretmeni tarafından hem çocuğa hem ailesine karşı ayrımcı bir tutum ve davranış sergilediği dolayısıyla bu durumun düzeltilmesi amacıyla başvuru yapılmıştır.
Karar Örnek No:	K81
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2018/12566
Karar Tarihi	03.05.2019
Şikâyet Konusu	Diğer tavsiye kararının şikâyet konusu özetle; başvuran, oğlunun engelli olması sebebiyle öğretmenin ve okul müdürünün çocuğa karşı ayrımcı tutum sergilediğini ve psikolojik baskı kurduğunu iddiasıyla konunun incelenerek çözülmesini, soruşturma sonucunun tebliğini ve tespit edilecek hususlarda idare aleyhine tavsiye niteliğinde karar verilmesini talep etmektedir.
KDK Kararı	KDK bu iki tavsiye kararında yapmış olduğu inceleme sonucunda öncelikle uluslararası sözleşmeler, anayasa ve diğer kanunlarda belirtilen engellilerin hak ve özgürlükleri hatırlatılmış ve engellilere yönelik ayrımcılık yapmama ilkesine değinilmiştir. KDK yapmış olduğu inceleme sonucunda şikâyet konu döneminde çocuğun ihtiyacına uygun eğitimi alamadığı, fırsat eşitliği temelinde ayrımcılık yapılmaması gerektiğine vurgu yapmıştır. KDK, ulusal mevzuatımız ile tarafı olduğumuz uluslararası sözleşmelerde engeli olan çocuklara yönelik hizmetlerde <i>çocuğun üstün yararının</i> gözetilmesinin esas olduğu dikkate alarak; şikâyet konuları hakkında çocuğun ve ailesinin ihtiyaç duydukları eğitim ve danışmanlık hizmetlerini alamadığını tespit etmiştir. KDK söz konusu gerekçelere dayanarak Millî Eğitim Bakanlığı'na tavsiyede bulunulmasını karar vermiştir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 21: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K82 Kararı

Karar Örnek No:	K82
Karar Türü	Karar Verilmesine Yer Olmadığı
Şikâyet Başvuru No:	2014/1663
Karar Tarihi	08.07.2014
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvuran, özetle; görme engelli bireylerin bankacılık işlemleri için imza atmaları sırasında yaşanan standart dışı uygulamalara maruz kalarak dolaylı ayrımcılığa uğraması hakkındadır.
KDK Kararı	KDK konu hakkında BDDK'dan bilgi ve belge talep etmiştir. BDDK'nın cevabi yazısında ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda görme engellilerin de imza atma ehliyetine sahip olduğuna değinilmiştir. BDDK mevzuata aykırı uygulamaların giderilmesi noktasında Türkiye Bankalar Birliği ve Türkiye Katılım Bankaları Birliğine talimat verdiğini bildirmiştir. Bunların dışında engelli bireylerin bankacılık hizmetlerine erişimini kolaylaştırmayı amaçlayan Bankacılık Hizmetlerinin Erişilebilirliğine Dair Tebliğ Taslağı'nın hazırlandığı ve en kısa zamanda yürürlüğe gireceğini belirtmektedir. KDK bu sorunun en kısa zamanda çözüleceği ve gerekli yasal düzenlemenin de hazırlanıyor olmasından dolayı karar verilmesine yer olmadığı kararı vermiştir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 22: KDK'nın Engelli Ayrımcılığı K83 Kararı

Karar Örnek No:	K83
Karar Türü	Ret
Şikâyet Başvuru No:	2017/2141
Karar Tarihi	11.09.2017
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvuran, özetle; Türkiye Petrolleri Anonim Ortaklığı Genel Müdürlüğünün daimî işçi statüsünde engelli uzman yardımcısı alımında EKPSS puanı yerine KPSS puanı istenmesine itirazı ve A Grubu kadrolara personel alımında engellilere negatif ayrımcılık yapıldığı iddiası hakkındadır.
KDK Kararı	KDK ilgili mevzuat hükümlerini belirtmiştir. Sonrasında topladığı bilgi ve belgelere dayanarak işçi alımında EKPSS sonuçlarının kullanılması gerekirken kariyer mesleklerine ilişkin (uzman yardımcılığı gibi) A grubu kadrolara ilk defa atanacakların KPSS'ye girmeleri ve gereken puanı almalarının zorunlu olduğunu belirtmiştir. Bu nedenlerden dolayı engellilerin pozitif ayrımcılık yoluyla fırsat eşitliğinin sağlandığı ve KPSS'ye girmeleri durumunda gerekli desteklerin de sağlandığından hareketle, engellilerin KPSS'ye girerek diğer adaylarla yarışmaları ve bilgi düzeylerini göstermeleri konusunda hem mevzuat açısından hem de uygulamada herhangi bir engel bulunmadığı ifade edilmiştir. Ayrıca, kariyer meslekleri, diğer memurluklara kıyasla farklı alanlarda bilgi sahibi olunmasını gerektirmektedir. Sayılan söz konusu gerekçelerle KDK, idarenin EKPSS puanı yerine KPSS puanı istemesinde hukuka aykırı bir durumun bulunmadığını ve ayrımcılığın meydana gelmediğini değerlendirmiş ve başvuruyu reddetmiştir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

KDK diğer konularda olduğu gibi engelli bireylerin de haklarını savunmada akla gelen ilk kurum olmuştur. (K77), (K80) ve (K81) örneklerinde Millî Eğitim Bakanlığı'na bağlı kurumlardaki engelli öğrencilerin uğradığı ayrımcılık konusunu ele almıştır. Sözü edilen kararlarda engelli öğrencilerin idare tarafında haksızlığa uğradığını tespit etmiştir. Diğer yandan (K78) örneğinde ise, yüksek öğrenim gören işitme engelli öğrencinin şikâyeti uzaktan eğitim içeriklerinin kendisiyle aynı durumda olanlar için uygun hale getirilmesini içermektedir. KDK tıpkı diğer bireyler gibi engelli bireylerin de eğitim hakkının hiçbir suretle engellenmemesi gerektiğini, aksine idarenin engelli bireylerin eğitim almasının kolaylaştırılmasını hususunda gerekli hassasiyetin gösterilmesini istemiştir. (K79)'da TCDD bünyesinde çalıştırılmak üzere alınacak engelli personel ilanında en az bir yıl çalışma şartının; kendisi gibi diğer engellilerinde bu tecrübeyi kazanma imkânı olmamasından dolayı ilandaki ayrımcı şartın kaldırılmasını talep etmiştir. KDK diğer örneklerde olduğu gibi şikâyeti dikkatlice incelemiş, ilgili şartın hem ulusal hem

uluslararası mevzuata aykırı olması sebebiyle bu şartın ivedi bir şekilde kaldırılmasını önermiştir. Diğer yandan (K82) örneğinde görme engelli bireylerin bankacılık işlemlerinde standart dışı uygulamalara yani bir tür ayrımcılığa maruz kalmasını konu almaktadır. Söz konusu farklı uygulamalardan şikayetçi olan başvuran konunun çözümü için KDK'ya başvurmuştur. Başvuru yapıldıktan kısa bir süre sonra ilgili kurumlar BDDK tarafından uyarılmıştır. Bunun yanı sıra KDK, sorunun düzeltilmesi için gerekli yasal düzenlemenin üzerinde çalışıldığı bilgisini almış ve şikâyetin yakın tarihte çözüleceğinden karar verilmesine yer olmadığı kararı vermiştir. KDK'nın engelli ayrımcılığı hakkında verdiği son kararda (K83) engelli bireylerin A grubu memurluğa girişinde uygulanan KPSS puanı şartının negatif ayrımcılık olduğu engelliler için EKPSS puanının uzmanlık kadrolarında da geçerli olmasını istemektedir. Ancak idarenin uzmanlık kadroların istediği KPSS şartının ayrımcılık yapmama ve eşitlik ilkesi bakımından hukuka aykırı bir durumun olmadığı ve ilgili yasal düzenlemelerde de belirtildiği üzere EKPSS puanının uzmanlık kadrolarına girişte kullanılamayacağı görülmektedir. Dolayısıyla KDK'nın bu konuda ret kararı vermesi hukuka ve hakkaniyete uygun olduğu söylenebilir.

3.2.5. Yabancı Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar

Günümüz önemli konularından biri olan yabancı ayrımcılığını KDK'nın ilgili kararında görmek mümkündür. Aynı ırk ayrımcılığında olduğu gibi yabancı ayrımcılığı konusunda da bir başvuru tespit edilmiştir. KDK, bu başvuruyla ilgili olarak, tavsiye kararı vermiştir.

Tablo 23: KDK'nın Yabancı Ayrımcılığı K84 Kararı

Karar Örnek No:	K84
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2020/65924
Karar Tarihi	06.06.2020
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvuran, özetle; 06/06/2005 tarihinde Gebze Teknik Üniversitesinde yabancı uyruklu öğretim elemanı olarak sözleşmeli statüde çalışmaya başladığını, o tarihten bu yana her dönem sözleşmesi yenilenirken 31/12/2019 tarihinde biten sözleşmesi yenilenmeyerek işine son verildiğini, Üniversiteye ve bilim dünyasına çok sayıda proje gerçekleştirip pek çok öğrenci yetiştirdiğini, gösterdiği akademik performansla zaman zaman çeşitli ödüllerle taltif edildiğini, doçentlik unvanını aldığını, akademik olarak en verimli çağındayken ilişik kesme işlemi ile işe yaramaz duruma getirildiğini, hiçbir ekonomik ve sosyal imkânı kalmadığını, birikmiş olan ikramiye ve ihbar-kıdem (iş sonu) tazminatlarının ödenmesi talebinin Rektörlük Makamının 13/03/2020 tarihli cevabi yazısıyla reddedildiğini belirterek demokratik hukuk devletinin bir gereği olarak açıklık, öngörülebilirlik, hakkaniyet ve adalet, iyi yönetim hakkı değerlerine tamamen aykırı olan ve ayrımcılık içeren ret işleminin iptaline karar verilerek emeğinin maddi karşılığının tarafına ödenmesini talep etmektedir.
KDK Kararı	KDK ilgili mevzuatı hatırlatırken T.C. Anayasası'nın "Sosyal güvenlik hakkı" başlıklı 60. maddesinde "Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar" ibaresine ve diğer yasal düzenlemelere vurgu yapmıştır. KDK, konuya ilişkin 83/7148 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı'na baktığında 2005 yılından beri sözleşmeli yabancı uyruklu öğretim elemanı olarak çalışmaktayken sözleşmesi yenilenmemiş olan başvurana ve benzer durumda olanlara ihbar/kıdem/iş sonu tazminatı ödemesi yapılabileceğı ya da yapılamayacağı hususunda herhangi bir düzenlemeye yer vermediğini tespit etmiştir. Ayrıca KDK, Anayasanın 60. maddesinde yer alan, herkesin sosyal güvenlik hakkına sahip olduğu düzenlemesiyle çalışanların sosyal güvenlik hakkı güvence altına alınmış olup başvuranın çalışmış olduğu sürelerle ilişkin ilgili ödemelerin yapılmasını engelleyici bir mevzuat hükmü bulunmadığını ifade etmiştir. KDK, başvurana, çalışmış olduğu sürelerle ilişkin hak ettiği ödemenin yapılması yönünde Gebze Teknik Üniversitesi Rektörlüğü'ne tavsiyede bulunulmasına ve Sözleşmeli yabancı uyruklu öğretim elemanı olarak çalışmaktayken sözleşmesi yenilenmemiş olan ilgililere ihbar/kıdem/iş sonu tazminatı ödemesi yapılabilmesine dair açık düzenleme hususunda çalışma yapılması yönünde Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına tavsiyede bulunulmasına karar vermiştir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

(K84) örneğinde başvuranın kendisine yapılan hukuka aykırı işlemin çözülmesi amacıyla ilgili kurumlara tavsiye kararı vermesi yabancı ayrımcılığı noktasında olumlu bir gelişme

olarak değerdendirilebilir. Ancak başvuranın kendisine idare tarafında ayrımcılık yapıldığı iddiası KDK tarafından değerdendirilmemiştir veya değerdendirmekten kaçınılmıştır. İlgili mevzuat açıklanırken başta Anayasasının 10. maddesindeki “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir” gibi ifadelere yer vermemiştir. Bununla beraber Anayasanın 60. maddesinde geçen “Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir. Devlet, bu güvenliğı sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatı kurar” ibaresindeki herkes kelimesi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin anlamı da çıkmaktadır. Dolayısıyla devlet kurumlarında veya özel sektörde çalışanlar arasında vatandaş-yabancı ayırımı yapılmamıştır. Bu sebeple Türkiye Cumhuriyeti vatandaşların sahip olduğu haklara yabancı durumunda olanların da kullanabileceğı aşıkardır. Sözü edilen gerekçelerde KDK idareye sorunun çözümü amacıyla tavsiye kararı vermiştir.

3.2.6. Yaş Ayrımcılığı ile İlgili Kararlar

Eğitim, sağlık ve teknoloji alanındaki gelişmeler insan ömrünü giderek artırmaktadır. İnsan ömrünün uzaması beraberinde yaşlı bireylere yönelik gerek özel hayatta gerekse kamu alanında, yaş ayrımcılığın ortaya çıkmasına neden olmuştur. Diğer yandan yaş ayrımcılığı sadece yaşlı bireylere yapılmamaktadır. Bazı durumlarda genç bireylerde yaş ayrımcılığına uğramaktadır. Çünkü yaşça büyük olanlar, gençlerin bilgisiz ve tecrübesiz olduğunu düşünmekte ve onlara da ayrımcılık yapmaktadır.

KDK’nın yaş ayrımcılığı ile bağlantılı iki örnek kararı tespit edilmiştir. KDK bu iki örnekte de tavsiye kararı vermiştir.

Tablo 24: KDK'nın Yaş Ayrımcılığı K85 Kararı

Karar Örnek No:	K85
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2017/8349
Karar Tarihi	25.12.2017
Şikâyet Konusu	KDK'ya, başvuran, özetle; ODTÜ'de öğrenci olduğunu, ODTÜ yurtlarında kalmak için 11/12/2015 tarihinde başvuru yaptığını, 15/06/2016 tarihinde adı geçen idare tarafından Yurtlar Yönetmeliğindeki 30 yaş sınırını sağlamadığı gerekçesiyle talebinin reddedildiğini, bununla birlikte ODTÜ Geliştirme Vakfı Öğrenci Konukevi'nde kalabileceğinin belirtildiğini, ancak konukevi ücretlerinin fazla olmasından dolayı sürekli kalabilmesinin maddi açıdan imkânsız olduğunu, 25/07/2016 tarihinde bahsedilen idareye tekrar başvuru yaparak Yönetmelikteki 30 yaş sınırının eğitimde fırsat eşitliği ilkesiyle bağdaşmadığı, yasalara aykırı olduğu ve öğrenciler arasında ayrımcılığa neden olduğu gerekçesiyle kaldırılmasını talep ettiğini, 20/12/2016 tarihinde bu isteminin de reddedildiğini, 07/03/2017 tarihinde BİMER vasıtasıyla Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'na başvurduğunu, üniversiteye havale edilen talebinin 10/04/2017 tarihinde tekrar reddedildiğini, 12/04/2017 tarihinde bizzat YÖK'ün 30 yaş sınırı ile ilgili olarak düzenleme yapması istemiyle başvurduğunu, yeniden üniversiteye havale edilmesiyle 31/05/2017 tarihinde isteminin tekraren reddedildiğini belirterek, söz konusu yönetmelikteki 30 yaş sınırının tekrar düzenlenme talebi hakkındadır.
KDK Kararı	KDK değerlendirmesini yapmadan önce yasal düzenlemeleri açıklamıştır. Ardından, KDK yapmış olduğu inceleme neticesinde; üniversite eğitimi için herhangi bir yaş sınırı kriterinin bulunmadığını ve bununla birlikte eşitlik ilkesi bağlamında aynı hukuki statüde bulunan kişilerin aynı kurallara tabi olacağı hususu göz önünde bulundurulduğunda yurt başvurusunda bulunan kişilerin öğrenci olduğu, dolayısıyla hukuki statülerinin aynı olduğu ve aynı kurallara tabi olmaları gerektiği, eşitlik ilkesi gereğince yaş sebebiyle bu kişiler arasında ayırım yapılamayacağı, kişilerin eğitim ve öğrenim haklarını yasalar ve kurallar çerçevesinde her daim kullanabileceğini, ODTÜ Yurtlar Yönetmeliğinde düzenlenmiş olan "30 yaş sınırının" normlar hiyerarşisine aykırı olduğu, kişinin hak ve özgürlüklerini kısıtladığı ve başvuranın talebinin idare tarafından reddedilme işleminin de hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu sonuç ve kanaatine varmıştır.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

Tablo 25: KDK’nın Yaş Ayrımcılığı K86 Kararı

Karar Örnek No:	K86
Karar Türü	Tavsiye
Şikâyet Başvuru No:	2020/63944
Karar Tarihi	18.09.2020
Şikâyet Konusu	KDK’ya, başvuran, özetle; 65 yaş ve üstündeki kişilerin Manisa Büyükşehir Belediye Başkanlığından alınan Manisa Kart’la şehir içi toplu taşıma hizmetlerinden ücretsiz olarak faydalanabildiğini, 04/03/2020 tarihinde bahsi geçen kartını göstererek otobüse binmek istediğinde "Kartını vize ettirmesi gerektiği yoksa otobüse binemeyeceğinin" söylendiğini, vize için ilgili idareye başvurduğunda kendisinden “10 TL” ücret istendiğini, ilgili idarece kendisinden vize ücreti istemesinin; ilgili mevzuat hükümlerine ve ayrıca Anayasa Mahkemesi, Danıştay ve Kamu Denetçiliği Kurumu kararlarına aykırı olduğunu iddia ederek, şehir içi toplu ulaşım araçlarıyla ücretsiz seyahat etmek için daha önceden aldığı Manisa Kart’ı, 2020 yılında vize ettirmemesi ve bu işlem için tarafından ücret istenmemesi yönünde tavsiye kararı verilmesini talep etmektedir.
KDK Kararı	KDK yapmış olduğu inceleme neticesinde; ilgili idare tarafından öngörülen ancak konuya ilişkin mevzuat hükümlerinde öngörülmemiş bu uygulamaların, belirli bir yaş üzerindeki kimselere tanınan pozitif ayrımcılığa yönelik ücretsiz toplu taşıma hakkını zorlaştıracak niteliğe sahip olduğu hususunda kuşku bulunmadığını belirtmiş ve mevzuatta açıkça belirtilmeyen bir takım farklı işlemlerin yapıldığını tespit etmiştir. KDK, 65 yaş ve üzeri tüm vatandaşların şehir içi toplu taşıma hizmetinden pozitif ayrımcılığın amacı doğrultusunda herhangi bir külfete katlanmaksızın ücretsiz olarak yararlanmasını sağlayacak niteliğe sahip bulunmayan nüfus cüzdanı dışında ayrıca bir belge ibraz edilmesi gerekliliği ve ilave koşullar öngörülmesi yönünde tezahür eden idarenin işlemlerinde hukuka uygunluk bulunmadığı sonucuna varmıştır. Sonuç olarak Manisa ilinde şehir içi toplu taşıma hizmetini kullanan/kullanacak olan 65 yaş ve üzeri tüm vatandaşların, pozitif ayrımcılığın amacı doğrultusunda herhangi bir (Manisa kart temini, söz konusu kartın her yıl vize ettirilmesi, kart ve vize ücreti ödenmesi vb.) külfete katlanmaksızın toplu taşıma hizmetinden ücretsiz olarak yararlandırılmasının sağlanması ve mağduriyetlerinin giderilmesi için sadece nüfus cüzdanının yeterli olacağı bir uygulamaya geçilmesi ve bu yönde gerekli düzenlemelerin veya iş ve işlemlerin makul sürede yapılması/yaptırılması hususunda Manisa Büyükşehir Belediye Başkanlığına tavsiyede bulunulmasına karar vermiştir.

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.

(K85) örneğinde, idarenin yurt hizmetlerinden faydalanacak kişilerin “30” yaşından küçük olma şartı hukuka ve hakkaniyete aykırı olduğu belirtmektedir. Sırf bir öğrenci “30” yaşından büyük olması sebebiyle eğitim-öğretim ve barınma gibi kamu hizmetlerinden faydalandırılmaması yaş ayrımcılığına iyi bir örnek olarak

verilebilmektedir. Gerek anayasa gerek uluslararası düzenlemelere göre bireyin eğitim ve öğretim hakkının hiçbir nedenle engellenemeyeceği ifade edilmektedir. Diğer yandan nedeni ne olursa olsun -ayırım gözetilmeksizin- herkesin kanun önünde eşit olduğu da belirtilmiştir. KDK, sözü edilen kararında mutlak eşitlik ilkesini baz aldığı da söylenebilir. KDK'nın (K86) kararında ise Türkiye'nin sosyal hukuk devleti olması ve yaşlılar gibi dezavantajlı gruplar için alınacak tedbirlerin eşitlik ilkesine aykırı olarak sayılamayacağı hükümlerine vurgu yapılmıştır. Öte yandan KDK, 8/1/2002 tarihli ve 4736 sayılı Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet Tarifeleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun kapsamında çıkarılan Ücretsiz veya İndirimli Seyahat Kartları Yönetmeliğinde, 65 yaş ve üzeri kişilerin şehir içi ulaşım için herhangi bir bedel ödemeksizin kullanabileceğinin düzenlendiğini hatırlatmıştır. Ancak Manisa Büyükşehir Belediyesinin, 65 yaş üzeri kişilerin şehir içi toplu taşıma sistemlerinden ücretsiz olarak faydalanma hizmeti bazı bedeller karşılığında verileceği ön görülmektedir. KDK, belediyenin yapmış olduğu işlemin (başta anayasa tarafından güvence altına alınan) pozitif ayrımcılık ilkesi olmak üzere birçok düzenlemeyi ihlal ettiğini belirtmiştir. Dolayısıyla KDK, Manisa Büyükşehir Belediyesine (yönetmelikle düzenlenen kişilerin) toplu taşıma hizmetlerinden herhangi bir külfete katlanmaksızın faydalanmasının sağlanmasına yönünde tavsiye kararı vermiştir. KDK bu tavsiye kararları ile kamu yönetiminde var olan veya var olacak olan yaş ayrımcılıklarını frenlemede önemli bir rol almış ve almaya devam edeceği öngörülmektedir.

SONUÇ

Eğer bir devlet demokratik, sosyal bir hukuk devleti olduğunu iddia ediyorsa kendisinden eşitlik ve ayrımcılık yapmama ilkelerine de riayet etmesi beklenmektedir. Hukuk devleti kavramı; devletin her eylem ve işleminde insan haklarına saygı göstermesi, hukuki normlara aykırı davranmaması ve toplumsal hayatta adalete ve eşitlik ilkesine azami özen göstermesi anlamına gelmektedir. Eşitliğin ve adaletin sağlanılamadığı bir ortamda hukuk devletinin varlığından söz edilemez. Diğer yandan eşitlik ilkesiyle sosyal devlet ilkesi birbirleriyle yakından bağlantılıdır. Sosyal devlet ilkesinin liberal hukuk devletinden farkı eşitlik ilkesine yükledikleri farklı anlamlardan kaynaklanmaktadır. Liberal hukuk devletinde eşitlik sadece mutlak eşitlikten ibarettir. Yani hukukun uygulanması sırasında hiçbir kimseye herhangi bir nedenle farklı muamele yapılmamasıdır. Ancak insanlar belli başlı özellikler bakımında birbirine benzese de tümüyle eşit değildir. İnsanların tümüyle eşit olmama durumu sosyal açıdan zayıf olanların, sosyal açıdan güçlü olanlara oranla, hak ve özgürlükleri daha az kullanmasına ve hukuktan da daha az yararlanmasına sebep olmaktadır. Sosyal açıdan zayıf olanların korunması ile gözetilmesi ve gerçek eşitliğin sağlanması amacıyla sosyal devlet ilkesi ortaya çıkmıştır. Gerçek demokrasilerde vatandaşlar arasında ayrım olmayacağına göre; eşitlik, demokratik yönetimlerin de vazgeçilmez ilkelerinden biridir.

Eşitlik ilkesi; din, dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce gibi nedenlere dayalı ayrımı yasaklamakta, hukuk önünde herkesin eşit olduğunu ve hiçbir sınıfa, gruba ya da zümreye imtiyaz tanınamayacağını ifade etmektedir. Eşitlik ilkesi çoğulcu demokrasilerde hukuki eşitlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Fakat buradaki eşitlik şekli bir eşitlikten ziyade gerçek eşitliktir. Gerçek eşitlik herhangi bir ayrım gözetilmeksizin benzer durumda olan herkesi kapsayacak şekilde eşit yasaların çıkarılması ve yine aynı durumda olan herkes için eşit derecede uygulanmasını anlatmaktadır. Ancak tüm bu uygulamalar ne kadar iyi olursa olsun hâlen birtakım olumsuzluklar süregelmektedir. Bu olumsuzlukların giderilmesi amacıyla fırsat eşitliği ve pozitif ayrımcılık gibi kavramlar da önem kazanmaya başlamıştır. Fırsat eşitliği; bireylerin hak ve özgürlüklerini eksiksiz kullanabilmesi amacıyla başlangıç şanslarının eşitlenmesi anlamına gelmektedir. Pozitif ayrımcılık ise toplumun bir parçası olan dezavantajlı gruplar ile ayrımcılığa uğrayan grupların, tekrar topluma kazandırılması, hak ve özgürlüklerini tam anlamıyla kullanabilmesi ve diğerleriyle eşit olma fırsatını yakalayabilmesi için fazladan birtakım

haklara sahip olmasıdır. Söz konusu özellikleri taşıyan bireylere fazladan verilen haklar temelde adalet terazisinin hassas dengesini sağlama kaygısı taşımaktadır. Hassas dengeyi pozitif ayrımcılıkla korumanın eşitlik ilkesine herhangi bir aykırılık oluşturmadığı da kabul edilmektedir.

Eşitlik ilkesiyle bağlantılı diğer bir kavram ayrımcılıktır. Ayrımcılık, kısaca, hukuki olarak eşit olan bireylerin farklı muamele görmesi anlamına gelmektedir. Sözü edilen farklı muamele genellikle din, dil, ırk, cinsiyet, düşünce, yaş, engellilik gibi nedenlere dayanmaktadır. Bu durum genellikle bireyler arasındaki ilişkilerde ortaya çıksa da kamu hizmetlerinin sunumu noktasında da görülmektedir. Eşitlik ilkesine aykırı olan her türlü olayın yasaklanması; demokratik, sosyal ve hukuk devleti vasıflarını taşıyan her devletin temel görevleri arasında yer almaktadır. Devlet, bireyin hak ve özgürlüklerinin korunması bağlamında başta yargı olmak üzere (Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu gibi) pek çok kurumu görevlendirmiştir. Bu kurumlardan biri de çalışmamızın konusu olan ombudsmanlıktır.

Ombudsmanlık, gücünü anayasa veya yasadan alan, genellikle şikâyet üzerine harekete geçen, görev alanına giren konularda; idarenin her türlü iş ve eylemini hem denetleme hem de düzeltme rolü olan ve çoğunlukla parlamentoya karşı sorumlu olan bir kurum olarak da tanımlanabilir.

Ombudsmanlık anayasal bir kurum olarak 19. yüzyılda İsveç'te oluşturulmuş daha sonra çeşitli ülkelere yayılmıştır. Ombudsmanlığın görece iyi uygulamaları genellikle İskandinav ülkelerinde karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada da İsveç, Finlandiya, Norveç ve Danimarka gibi İskandinav ülkeleri ile kıta Avrupası ülkelerinde Avusturya ombudsmanları incelenmiştir.

Söz konusu ombudsmanlar ile ülkemizdeki Kamu Denetçiliği Kurumu (KDK) karşılaştırıldığında aralarında pek çok farkın olduğu görülmektedir. Öncelikle örnek ülkelerin hepsinde, ombudsmanların resen harekete geçebilme yetkisinin bulunduğu görülmektedir. Sözü edilen yetkinin KDK'ya verilmemesi, en temel eleştiri noktalarından birini oluşturmaktadır. KDK'nın bireyin hak ve özgürlüklerin korunması, kamu yönetiminin iş ve eylemlerinin hukuka uygun olmasının sağlanması eğer hukuka uygun değilse düzeltilmesi gibi hususlarda herhangi bir şikâyet olmaksızın kendiliğinden harekete geçebilmesinin son derece önemli olduğu düşünülmektedir. İkincisi, örnek

lkelerde, ombudsman başkanı olarak seçilecek kişilerden; üst düzey yargıç olma ya da hukuk eēitimi alma şartlarından birini saēladığı görülmektedir. Bu seçilme şartının KDK içinde öngörülmesi halinde kurumun kararlarının hukuk ve hakkaniyet yönünden olumlu katkı saēlayacağı dşnlmektedir. nc olarak KDK'ya yapılan bir başvuru sonucunda kurumun harekete geçebilmesi için öncelikle idari başvuru yollarının tüketilmesi gerekmektedir. Kurum sadece “telafisi g veya imkânsız zararların doēması ihtimali bulunan hllerde” idari başvuru yollarını tüketilmeden harekete geçebilmektedir. Söz konusu durum hem zaman hem de hak kaybına sebep olmaktadır. İsveç, Finlandiya ve Avusturya parlamento ombudsmanlıkları idari başvuru yollarını tüketilmeden de şikayetleri inceleyebilmektedir. TBMM tarafından yapılacak KDK kanundaki bir deēiřikle bu durum kolay bir şekilde aşılabilir. Dördüncü olarak 2020 yılı özelinde (diēer ülkelerin) ombudsmanların başvuru sayıları karşılaştırıldığında; KDK'nın en yakın rakibinden beş kat daha fazla başvuru almıştır. Bu durum gelecek yıllardaki başvuruların kısa sürede adaletli bir şekilde çözülmesini olumsuz yönde etkileyeceēi dşnlmektedir. Beşinci olarak KDK denetçilerinin tekrar seçilmesinin önlenmesi ve görev sürelerinin diēer ülkelerdeki ombudsmanlar seviyesine göre belirlenmesi kurumun baēımsızlığını, tarafsızlığını ve güvenirliliğini kuvvetlendireceēi dşnlmektedir. Altıncı olarak KDK'ya yapılacak başvuru sresinin diēer ülkelerle kıyaslandığında çok kısa tutulduēu görülmektedir. Söz konusu sürenin başvuru yapanlar açısından en az bir yıl olması daha yararlı olacaktır. Son olarak önemli olaylarla sınırlı olmak üzere, (Finlandiya Parlamento Ombudsmanlığının da sahip olduēu gibi) bazı şikayetleri yargıya taşıma yetkisinin olması başvuruların kesin bir şekilde çözülmesine katkı saēlayacaktır.

Kamu Denetiliēi Kurumu'nun temel özellikleri; diēer denetim yollarına kıyasla daha az şekil şartlarına baēlı olması, başvuruların masrafsızlık, kolaylık ve esneklik yönünden bireyler için daha tercih edilebilir olması, vermiş olduēu kararların baēlayıcı olmamasına raēmen uyum oranının son derece yüksek olması, hukukilik denetiminin yanında yerindelik denetimi de yapabilmesi ve kamu yönetimiyle birey arasında hakem görevi görmesidir.

Hukuk devletinin ve oēulcu demokrasilerin bir zorunluluēu olarak eēitlik ilkesinin saēlanması ve ayrımcılıēın önlenmesi gerekmektedir. Kamu Denetiliēi Kurumu da eēitlik ilkesinin korunması ve ayrımcılıēın önlenmesi baēlamında önemli bir yere sahiptir. Kurumun tavsiye kararlarında söz konusu ilkeler gözetilmekte ve kamu

yönetiminin de bu ilkelerin dikkate almasını önermektedir. Öte yandan idarenin haklı konumda olduğu (ret kararı vb.) durumlarda dahi KDK eşitlik ilkesini korunması gerektiğini ve ayrımcılık yapılmamasını önermektedir. Diğer yandan tespit edilen kararlarda nispi eşitlik, hukuki eşitlik, fırsat eşitliği ve pozitif ayrımcılık gibi önemli kavramlara da vurgu yapılmasının önemli olduğu düşünülmektedir.

Ayrıca KDK'nın vermiş olduğu her türlü kararında kamu yönetiminin sunduğu hizmetlerin kalitesini arttırma kaygısı taşımaktadır. Kalitenin artması beraberinde vatandaşla kamu yönetimi arasındaki sorunları azaltacağı düşünülmektedir. Diğer yandan adaletin sağlanması vatandaşın kamu yönetimine olan güvenini daha da artıracığından böylece yargının iş yükünü de bir o kadar azaltacağı beklenebilir. Öte yandan KDK'ya yapılan başvuru sayının bu kadar çok olmasının bir diğer nedeni de yargının iş yükünün fazla olması ve çok ağır işlemesi gösterilmektedir.

Bu çalışmanın amacı, kamu yönetiminde ayrımcılığın önlenmesi bağlamında KDK'nın nasıl bir katkısı olduğunu değerlendirmektir. Sözü edilen amaca yönelik, çalışmanın giriş bölümünde de belirtildiği üzere, iki temel soruya cevap vermektedir. Bunlardan birincisi, yapılan inceleme ve araştırma sonucunda kamu yönetiminde ayrımcılık hususunda 86 adet KDK kararı tespit edilmiştir. Bu kararların 80'i kurumun web sitesinde yayımlanmış başvurular oluşturmaktadır. Kalan altı karar ise 2013-2021 arasında yayımlanmış yıllık raporlarda tespit edilmiştir. İkinci olarak, KDK'nın kamu yönetiminin işleyişi ve kamusal hizmetlerden yararlanma bağlamında ayrımcılığın önlenmesi ve eşitlik ilkesinin hayata geçirilmesi amacıyla vermiş olduğu kararların çoğunluğunu (80 adetini) tavsiye niteliğindeki kararlar oluşturmaktadır. Sözü edilen tavsiye kararlarına idarelerin %76,38'lik bir uyum oranı gösterdiği belirtilmektedir. Dolayısıyla bu bilgiler beraber düşünüldüğünde:

Kurumun vermiş olduğu kararlarda birçok ulusal ve uluslararası düzenlemeye yer verdiği görülmektedir. Söz konu olan kararlarda sadece mutlak eşitliğin değil aynı zamanda fırsat eşitliğinin ve pozitif ayrımcılığın da önemli olduğuna vurgu yapılmaktadır. Diğer yandan bireylerin, her türlü ayrımcılığa uğramasının önlenmesi, kamu hizmetlerinden eşit olarak faydalanmasının sağlanması ve kamu hizmetlerine girişte eşit muamele görmesine yönelik kurum kararlarıyla önemli katkılar sağladığı söylenebilir. Ancak sözü edilen katkı elde edilen veriler ışığında söylenebilmektedir. Çünkü kurumun hangi kararı, hangi somut

nedene bağılı olarak paylaştığı bilinmemektedir. Bu nedenle değerlendirme yapılırken çalışmanın sınırlılıkları göz önünde bulundurulmalıdır.

Ayrıca KDK'nın vermiş olduğu tavsiye kararlarına idarenin giderek daha fazla uyum sağladığı görölmektedir. Böylece bireyin uğramış olduğu haksızlıklar diğer çözüm yollarına nazaran daha hızlı özöme kavuşturulmaktadır. Öte yandan KDK'ya yapılan başvuru sayısının giderek artması sonucunda; kurumun bireyin sorunlarını hızlı bir şekilde özöme kavuşturma kapasitesini olumsuz yönde etkileyeceği düşünölmektedir.

Bununla birlikte kurumun rehberlik ve yol gösterme görevi tavsiye kararlarında olduğu gibi diğer kararlarında da karşımıza çıkmaktadır. Diğer yandan kurum; cinsiyet, din, ırk, engelli, yabancı ve yaş gibi spesifik ayrımcılık türleri bağlamında birçok karar vermiştir. Böylece başvuruların büyük bir kısmı özöme kavuşturulmuştur. Aynı zamanda kamu yönetiminde ayrımcılığın önlenmesi noktasında da KDK'nın pozitif bir katkı sağladığı iddia edilebilir. Bireylerinin sorunlarının özölmesinin yanında kamu yönetiminin hukuka ve hakkaniyete uygun iş ve işlem yapmasında da kurumun pay sahibi olduğu söylenebilir. Ancak kurumun etkinliği ve verimliliği daha da artırmanın mümkün olduğu düşünölmektedir.

Öncelikle, KDK kararlarının yayınlandığı kurum sayfasının mutlaka elden geçirilmesi gerekmektedir. Zira anahtar kelimeler girilerek yapılan sorgulamalarda ilgili kararlar karşımıza çıkmamaktadır. Kamu yönetiminin daha adil ve düröst işlemesi, demokratik kontrolün sağlanması, yetki suistimallerinin önüne geçilmesinin yanında hukuka uygunluğun, tarafsızlığın, şeffaflığın, hesap verebilirliğin sağlanması açısından ve kanun önünde eşitliğin ve ayrımcılığın önlenmesi bağlamında da kararlara göz atmak isteyenlerin tüm kararlara ulaşılabilmesi önemlidir. Öte yandan tüm kararların erişime aılmaması akıllarda soru işareti de oluşturmaktadır. Yani kurumun vermiş olduğu yüzbinlerce karara karşın sadece birkaç bininin ulaşılabilir olması akıllarda şöphe uyandırmaktadır. Söz konusu şöphenin azaltılması veya tamamen ortadan kaldırılmasının en basit yolu tüm kararların (kişisel veriler gizlenerek) erişime aılmasıdır. Böylece kuruma olan güven daha da artıracak ve akıllarda soru işareti kalmayacaktır.

Diğer yandan kurumun faaliyete geçtiği 2013 yılından 2017 yılına kadar olan süre içerisinde verilen kararlar web sayfasında bulunmamaktadır. Bu durum da büyük bir eksiklik olarak görölmektedir. Ayrıca belirtmek gerekir ki kurumdan ilgili yıllara ait

kararlar, bilgi edinme hakkı kapsamında, elektronik ortamda istenmiştir. Ancak KDK'nın söz konusu başvuruya olumlu bir şekilde dönmemesi büyük bir eksiklik olarak görülmektedir. Sözü edilen durum, KDK'nın kuruluş nosyonuna da ters düşmektedir.

Kurumun yayınlandığı yıllık raporlarda eşitlik ilkesi ve ayrımcılık başlığı adı altında örnek kararlara yer verilmesi gerek kamu yönetimi gerekse vatandaşların bilinçlendirilmesi açısından büyük önem arz etmektedir. Çünkü kurumun web sayfası bu konuyla ilgilenenler tarafından incelenirken yıllık raporlar gerek TBMM gerekse medya tarafından yakından takip edilmektedir. Sözü edilen durum idare üzerinde kamuoyu baskısı oluşturacağından yapacağı iş ve işlemlerde daha dikkatli olmasıyla sonuçlanacağı düşünülmektedir.

Öte yandan KDK'nın TBMM komisyonuna sunduğu yıllık raporun önemli başlıkları görüşülüp tartışıldıktan sonra; meclis genel kurulunda ilgili sorunların çözümüne yönelik söz konusu başlıkların öncelikli olarak ele alınması hususunda yasal bir düzenleme de yapılabilir.

Daha önce bahsedildiği gibi çoğulcu ve demokratik bir hukuk devletinin gereği olarak devlet, vatandaşların hak ve özgürlüklerinin korunması amacıyla tüm önlemleri alma zorunluluğu bulunmaktadır. Danimarka dışındaki örnek ülkelerde genel amaçlı parlamento ombudsmanının yanında eşitlik veya ayrımcılık adı altında özel amaçlı ombudsmanların da kurulduğu gözlemlenmiştir. Ülkemizdeki kamu yönetiminde yaşanan ayrımcılık sorununu çözme/azaltma amacıyla benzer bir özel amaçlı eşitlik veya spesifik olarak ayrımcılıkla mücadele ombudsmanının kurulmasına ihtiyaç duyulduğu düşünülmektedir. Ayrıca iş bölümü ile kurum belirli bir alanda uzmanlaşmış olacağından daha doğru kararlar verebilecektir. Daha doğru kararların verilmesi vatandaşların memnuniyetini ve idareye olan güvenini de yükseltecektir.

Bu doğrultuda Türkiye'de kurulacak özel amaçlı ombudsmanının aşağıda yer alan belli başlı özelliklere sahip olmasının kurumun daha etkin çalışmasına yarar sağlayacağı düşünülmektedir. Kurulması önerilen özel amaçlı ombudsmanının sahip olması gereken özellikleri şunlardır;

✓ Kurum, ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanması bağlamında cinsiyet, etnik köken, din, inanç, engellilik, yaş, hamilelik ve doğum izni gibi konularda sınırlı kalmak üzere şikayetleri kabul etmelidir.

- ✓ Kurumun görev ve sorumlulukları belirlenirken KDK ile olan ilişkilerinin de düzenlenmesi gerekmektedir. Örneğin KDK'ya doğrudan ayrımcılıkla ilgili bir başvuru yapıldığında bu başvurunun (özel amaçlı kurulacak olan) *Eşitlik ve Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanına* gönderilmesi yasal olarak düzenlenmelidir.
- ✓ Kamuda yaşanan olumsuzluklar özel sektörde de karşımıza çıktığından kurumun görev ve sorumluluğu devleti ve özel sektörü içerecek şekilde belirlenmelidir.
- ✓ Ayrımcılığa maruz kalan kişilerin kolay bir şekilde kuruma başvuru yapabilmesi için uygun zemin hazırlanmalıdır. Ayrıca idari başvuru yolların tüketilmesine gerek duyulmamalıdır.
- ✓ Kurum, başvuru yapan kişilere hukuki destekte bulunabilmelidir. Diğer yandan ombudsman önemli görülen başvuruları mahkemeye taşıyabilmelidir. Böylece ilgili kurumları bağlayacak kararlar mahkeme tarafından alınabilir.
- ✓ Eşitliğin sağlanması ve ayrımcılığın önlenmesi bağlamında gerekli tedbirlerin alınması için hem hükümete hem de meclise önerilerde bulunabilmelidir.
- ✓ Ombudsman resen hakarete geçebilmeli ve bazı kamu kurumları belirli periyotlarla denetleyebilmelidir.
- ✓ Kurum, kendi alanıyla ilgili olmak üzere uluslararası iş birliği yapabilmelidir.
- ✓ Ombudsman taraflar arasında uzlaşma sağlama yetkisine de sahip olmalı ve gerektiği durumlarda cüzi miktarda para cezası kesebilmelidir.
- ✓ Kurumun tüm kararları (kişisel veriler gizlenerek) erişime açılmalıdır.

KAYNAKÇA

- Act Concerning The Equality Ombudsman*. (2021). Haziran 24, 2021 tarihinde Diskriminierungs Ombudsmannen: <https://www.do.se/other-languages/english/act-concerning-the-equality-ombudsman/> adresinden alındı
- Akbaş, K., & Şen, İ. G. (2013). Türkiye’de Kadına Yönelik Pozitif Ayrımcılık: Kavram, Uygulama ve Toplumsal Algılar. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 165-189.
- Akbulut, S. (2012). Gerçekten Eşit miyiz? Acı(ma), Zayıf Gör(me) ve Yok Say(ma) Ekseninde Engelli Ayrımcılığı. K. Çayır, & M. A. Ceyhan (Dü) içinde, *Ayrımcılık* (s. 149-162). İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Anadolu Ajansı. (2021). *DSÖ: Dünya genelinde 1 milyardan fazla engelli bulunuyor*. Aralık 02, 2021 tarihinde Anadolu Ajansı: <https://www.aa.com.tr/tr/saglik/dso-dunya-genelinde-1-milyardan-fazla-engelli-bulunuyor/2436449#> adresinden alındı
- Anayasa Mahkemesi. (2008). *Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu'nun Yürürlüğünün Durdurulması ve İptali*. Kasım 03, 2021 tarihinde <https://normkararlarbilgibankasi.anayasa.gov.tr/ND/2008/185?EsasNo=2006%2F140&KararAramaRaporu=1> adresinden alındı
- Arı, S. (2014). *Dünya'da Kamu Denetçiliği Kurumu ve Türkiye Karşılaştırması: Yapısal Analiz*. Kayseri: Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Arklan, Ü. (2013). Bir Kamu Denetim Sistemi Olarak Ombudsman ve Türkiye’de Uygulanabilirliği. *Selçuk İletişim*, 82-100.
- Ashford, N. (2011). *Özgür Toplumun İlkeleri*. (C. Madenci, Çev.) Ankara: Liberte Yayınları.
- Ataman, T. (1997, Mart-Nisan). Ombudsman ve Temiz Toplum. *Yeni Türkiye Dergisi*, 779-788.
- Atatanır, H. (2021). Ombudsmanlık ve Emeklilik Hakkı: Uyulmayan Tavsiye Kararları Odağında Bir Değerlendirme. *Emek Araştırma Dergisi*, 430-458.
- Atay, E. E. (2014). Hukuk Devleti İlkesi Işığında İdarenin Denetimi ve Kamu Denetçiliği Kurumu. *Ombudsman Akademik*, 1-30.
- Avşar, B. Z. (2007). *Ombudsman İyi Yönetilen Türkiye İçin Kamu Hakemi*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Aydın, M. F. (2002). Veda Hutbesi’nden İnsanlığa Mesajlar. *Köprü Dergisi*(80). 05 27, 2021 tarihinde <https://www.koprudergisi.com/guz-2002/veda-hutbesinden-insanliga-mesajlar/> adresinden alındı

- Aydın, Ö. (2020). Serbest Seçim Hakkı ve Kişinin Siyasal Etkinliklerinin Kısıtlanması Sorunu. *Uyuşmazlık Mahkemesi Dergisi*, 69-96.
- Aydınöz, G. (2009). Avrupa Birliği Direktifleri ile ATAD Kararları Çerçevesinde Ayrımcılık Yasağı ve Ayrımcılığın İspatı. *Çalışma ve Toplum*, 163-192.
- Aykanat, M. (2019). Ombudsmanlık Kurumunun Osmanlı Kökleri. *Turkish Studies*, 91-110.
- Babüroğlu, O., & Hatiboğlu, N. (1997). *Ombudsman Kurumu İncelemesi*. İstanbul: TÜSİAD.
- Bahçe, A. B., & Gümüş, Ö. (2019). Siyasal Karar Alma Mekanizması ve Mali Hukuk Kapsamında Kamu Denetçiliği Kurumu Kararlarının İncelenmesi. *Vergi Sorunları Dergisi*, 108-123.
- Bakirezer, G. (2008). Antik Yunan Düşüncesinde Kölelik. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 17-54.
- Bayram, M. (2017). Amerika Siyaset Felsefesinde Adalet, Eşitlik ve Özgürlük Sorunu Hohn Rawls ve Ronald Dworkin Modeli. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 313-322.
- Bekar, N. (2018). Avrupa Birliği Ülkelerinde Yabancı Düşmanlığı ve Avrupa Güvenliğine Etkisi. *Bilge Strateji*, 10(8), 111-142.
- Biricikoğlu, H. (2020). Kamu Denetçiliği Kurumunun Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamadaki Rolü: Yıllık Raporlar Üzerinden İnceleme. *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30-59.
- Buz, S. (2015). Yaşlı Bireylere Yönelik Yaş Ayrımcılığı. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 268-278.
- Civelek, J. (1989). 1789 Fransız Bildirisi ve 1948 Evrensel İnsan Hakları Bildirisi. *Milletlerarası Hukuk ve Milletlerarası Özel Hukuk Bülteni*, 1-9.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri (SPSS Uygulamalı)*. Sakarya: Sakarya Yayıncılık.
- Council Of Europe. (2019). *Principles On The Protection And Promotion Of The Ombudsman Institution ("The Venice Principles")*. Eylül 23, 2021 tarihinde VENICE COMMISSION: [https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD\(2019\)005-e](https://www.venice.coe.int/webforms/documents/default.aspx?pdffile=CDL-AD(2019)005-e) adresinden alındı
- Çağdaş, T. (2017). Ombudsman Kurumu ve Türkiye’de 6328 Sayılı “Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu”nun Düzenlenmesi. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 83-107.

- Çalışkan, M. (2013). *Kamu Denetçiliği Kurumu: ve Türkiye Örneği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çayır, K., & Alan, A. (2012). *Ayrımcılık*. İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Çeliksoy, E., & Bayan, B. (2020). Genel ve Özel Amaçlı Ombudsmanlık Örnekleri: İngiltere ve Türkiye. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 92-103.
- Çılgin, H., & Özkaral, M. (2020). Kamu Denetçiliği Kurumu İyi Yönetim İlkeleri Bağlamında Yönetimde Etik Paradigmasının Yerleşmesi Üzerine Bir Araştırma. *Ombudsman Akademik*, 129-154.
- Danish Parliamentary Ombudsman . (2021). *Annual Report 2020*. Copenhagen.
- Değirmenci, R. (2015). Ölçülülük İlkesi Bağlamında Kolluğun Toplantı ve Gösteri Yürüyüşü Hakkına Müdahalesi: AIHM İçtihatları ve Ombudsman Kararları Çerçevesinde Bir Analiz. *Ombudsman Akademik*, 103-120.
- Demir, G. (2002). *Ombudsman Aranıyor*. İstanbul: Ahi Kültürünü Araştırma Yayınları.
- Derin, C., & Coşkun, B. (2017). Kamu Denetçiliği Kurumunun Tavsiye Kararı Üzerine Disiplin Cezasının Geri Alınması. *Ombudsman Akademik*, 173-195.
- Dinçkol, B. V. (2013). Yurttaşlık ve Seçilme Hakkı Üzerine Bir Değerlendirme. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 101-110.
- Diskriminerings Ombudsmannen. (2021). Eylül 30, 2021 tarihinde <https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/tillsynsbeslut-och-domar/arbetsliv/erbjudande-om-tjanst-drogs-tillbaka-med-hanvisning-till-huvudduk> adresinden alındı
- Diskriminerings Ombudsmannen. (2021). Eylül 30, 2021 tarihinde <https://www.do.se/kunskap-stod-och-vagledning/tillsynsbeslut-och-domar/varor-tjanster/flygbolag-kravde-att-en-person-skulle-genomga-utokad-sakerhetskontroll> adresinden alındı
- Doğan, K. C. (2014). Postmodern Kamu Yönetimi Anlayışı Çerçevesinde Bir Denetim Paradigması: Ombudsman. *Sayıştay Dergisi*, 73-96.
- Dursun, H. (2011). Türkiye’de Ombudsmanlığın (Kamusaylığın) Etkin Olarak. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 377-418.
- Dursunoğlu, İ., Boyalı, H., & Gündoğdu, S. (2021). Türkiye’de Kamu Denetçiliği Kurumu (Ombudsmanlık) İmajına Yönelik Bir Araştırma. *Ombudsman Akademik*, 67-94.
- EQUINET. (2021). Ekim 01, 2021 tarihinde Non-Discrimination Ombudsman: https://equineteurope.org/author/finland_om/ adresinden alındı

- EQUINET. (2021). *Equality and Anti-Discrimination Ombud*. Ekim 11, 2021 tarihinde European Networks of Equality Bodies: https://equineteurope.org/author/norway_ombud/ adresinden alındı
- EQUINET. (2021). *Equality Ombudsman*. Eylül 24, 2021 tarihinde European Network of Equality Bodies: https://equineteurope.org/author/sweden_eo/ adresinden alındı
- EQUINET. (2021). *Ombud For Equal Treatment*. Ekim 25, 2021 tarihinde European Network Of Equality Bodies: https://equineteurope.org/author/austria_oet/ adresinden alındı
- EQUINET. (2021). *Ombudsman For Equality*. Eylül 29, 2021 tarihinde European Network of Equality Bodies: https://equineteurope.org/author/finland_oel/ adresinden alındı
- Erdem, T. (2014). Kamu Denetçiliği Kurumunun (Ombudsman) Vergi Hukukuna Etkileri. *Vergi Sorunları Dergisi*, 81-94.
- Erdinç, T. (2012). Ombudsmanlık Kurumunun Kısa Bir Tarihçesi. *Uluslararası Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Sempozyumu Bildiriler Kitabı* (s. 151-152). İstanbul: Doğu Üniversitesi Yayınları.
- Erdoğan, M. (1994). Özgürlük, Adalet, Refah. A. Güriz (Dü.) içinde, *Adalet Kavramı* (s. 115-130). Ankara: Türkiye Felsefe Kurumu Yayını.
- Erdoğan, M. (2013). *Anayasal Demokrasi* (10 b.). Ankara: Siyasal Kitapevi.
- Erdoğan, M. (2013). *Özgürlük Perspektifinden Hukuk ve Demokrasi*. Ankara: Kesit Yayınları.
- Erdoğan, M. (2018). *Liberal Adalet ve Ekonomik Özgürlük*. Ankara: Özgürlük Araştırmaları Derneği.
- Erdoğan, N. (2021). *Dünyada ve Türkiye'de Kamu Denetçiliği Kurumunun Etkinliği. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Kastamonu: Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Erhürman, T. (2000). Türkiye İçin Nasıl Bir Ombudsman Formülü. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 155-180.
- Erşen, U. B. (2006). *Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi ve Denetim Mekanizması. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Eryılmaz, B. (2017). *Kamu Yönetimi* (10 b.). Kocaeli: Umuttepe Yayınları.
- Esgün, İ. U. (1996). Ombudsman Kurumunun Türkiye İçin Gerekliliği Üzerine Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 45(1).

- Fin Ayrımcılıkla Mücadele Ombudsmanı Yasası*. (2021). Ekim 04, 2021 tarihinde FINLEX: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20141326#P11> adresinden alındı
- Folketingets Ombudsmand. (2021). *The Ombudsman Act*. Ekim 15, 2021 tarihinde Ombudsmanden: <https://en.ombudsmanden.dk/introduction/loven/> adresinden alındı
- Gişi, S. (2017). Ombudsmanlık Kurumu, İsveç ve Fransa Ülke Uygulamaları İle Avrupa Ombudsmanı Üzerine Bir İnceleme. *Yıldırım Beyazıt Hukuk Dergisi*, 1(2), 1-42.
- Gören, Z. (2016). Genel Eşitlik İlkesi. *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi*, 3279-3301.
- Göze, A. (2015). *Siyasal Düşünceler ve Yönetimler*. İstanbul: Beta Basım Yayın.
- Gözler, K. (2015). *Anayasa Hukukuna Giriş Genel Esaslar ve Türk Anayasa Hukuku*. Bursa: Ekin Basın Yayın.
- Gözler, K. (2016). *Hukuka Giriş*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Gül, İ. I., & Karan, U. (2011). *Ayrımcılık Yasağı*. (B. Yeşiladalı, & G. Ayata, Dü) İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Güler, B. A. (2006). Sosyal Devlet ve Yerelleşme. *Memleket Siyaset Yönetim*, 29-43.
- Güneş, Ü. (2018). Türkiye’de İnsan Haklarının Korunmasına İlişkin Ulusal İnsan Hakları Kurumları: Kamu Denetçiliği Kurumu ve Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 165-186.
- Hill, L. B. (1974). Institutionalization, the Ombudsman, and Bureaucracy. *The American Political Science Review*, 1075-1085.
- İçli, T. (2019, Aralık). Ayrımcılığın Tarihsel Kökleri & Engellilere Yönelik Ayrımcılık. *Ayrımcılıkla Mücadelede Yörünge*(3), 3-9.
- Idinopulos, T. A. (1999). Din Nedir? *Harran Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 5(5), 151-166.
- International Ombudsman Association. (2021). *Standards Of Practice*. Eylül 07, 2021 tarihinde https://www.ombudsassociation.org/assets/docs/IOA_Standards_of_Practice_Oct09.pdf adresinden alındı
- İstanbul Bilgi Üniversitesi. (2022). *Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi*. Haziran 24, 2022 tarihinde İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/122-kadnlar-kars-her-turlu-ayrmclgn-onlenmesi-sozlesmesi/> adresinden alındı

- İstanbul Bilgi Üniversitesi. (2022). *Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme*. Haziran 23, 2022 tarihinde İnsan Hakları Hukuku Uygulama ve Araştırma Merkezi: <https://insanhaklarimerkezi.bilgi.edu.tr/tr/content/117-medeni-ve-siyasi-haklara-iliskin-uluslararası-sözleşme/> adresinden alındı
- Justitieombudsmannen*. (2021). Eylül 17, 2021 tarihinde Riksdagens Ombudsmän: <https://www.jo.se/en/About-JO/History/> adresinden alındı
- Kağıtçıoğlu, M. (2018). Kamu Denetçiliği Kurumunu Yeniden Tasarlamak. *Anayasa Hukuku Dergisi*, 457-512.
- Kahraman, M., & Balkan, A. (2020). Kamu Denetçiliği Kurumu Kararlarında Denetim Ölçütü Olarak Kullanılan İyi Yönetim İlkeleri. *Ombudsman Akademik*, 71-101.
- Kaplan, O. (2020). Kamu Denetçiliği Kurumu Tarafından Verilen Tavsiye Kararlarının Hukuki İşleyişi ve Etkisi. *Ombudsman Akademik*, 93-119.
- Karcı, Ş. M. (2015). Ombudsman Tavsiye Kararları ve Türk Yönetiminde Uygulanabilme Sorunu. *Ombudsman Akademik*, 34-58.
- Karcı, Ş. M. (2018). Türkiye'de Mahalli İdareler Halk Denetçisi Düzenlemesi Üzerine Bir Değerlendirme. *LAÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 184-198.
- Kaya, E. (2018). Ombudsmanlık Kavramı ve Dünyadaki Ombudsmanlık Uygulamaları. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 4(8), 153-173.
- Kaya, E. E., & Durgun, Ş. (2020). Irkçılığın Dönüşümü: Kavramsal ve Kuramsal Bir Analiz. *Akademik Hassasiyetler*, 79-102.
- Kayaoğlu, İ. (1986). İslamda Adalet Mefhumi. *Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, 27(1), 201-206.
- KDK. (2014). *Kamu Denetçiliği Kurumu 2013 Yıllık Raporu*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu.
- KDK. (2015). *2014 Yıllık Raporu*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu.
- KDK. (2016). *2015 Yıllık Raporu*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu.
- KDK. (2018). *2017 Yıllık Rapor*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu.
- KDK. (2018). *Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu*. Kasım 05, 2021 tarihinde Kamu Denetçiliği Kurumu: https://www.ombudsman.gov.tr/document/Kamu_Denetciligi_Kurumu_Kanunu.pdf adresinden alındı
- KDK. (2019). *2018 Yıllık Rapor*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu.
- KDK. (2020). *2019 Yıllık Raporu*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu.

- KDK. (2020). *Kamu Denetçiliği Kurumu 6 Aylık Faaliyet Raporu*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu.
- KDK. (2020). *Sıkça Sorulan Sorular*. Kasım 08, 2021 tarihinde Kamu Denetçiliği Kurumu: <https://www.ombudsman.gov.tr/Publishing/SikcaSorulanSorular.html> adresinden alındı
- KDK. (2021). *2020 Yıllık Rapor*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu.
- KDK. (2021). *2020 Yıllık Raporu*. Ankara: Kamu Denetçiliği Kurumu.
- KDK. (2021). *Raporlar*. Ocak 15, 2022 tarihinde Kamu Denetçiliği Kurumu: <https://www.ombudsman.gov.tr/index> adresinden alındı
- Keneş, B. (1997). Bir Denetim Mekanizması Olarak Ombudsman, Türkiye'deki İhtiyaçlara Ne Kadar Cevap Verebilir? *Yeni Türkiye Dergisi*, 790-799.
- Kıral, B. (2020). Nitel Bir Veri Analizi Yöntemi Olarak Doküman Analizi. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 170-189.
- Kodaman, B. (2011). Liberal Demokrasinin Zemini. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1-6.
- Köprülü, G. (2019). Uluslararası Hukuk Bağlamında Din ve Vicdan. *Necmettin Erbakan Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 80-91.
- Köseoğlu, Ö. (2010). Avrupa Ombudsmanının hukuki Statüsü, İşleyişi Ve Kurumsal Etkinliği. *Sayıştay Dergisi*(79), 31-62.
- Kuruüzüm, İ. (2008). *Ombudsman Kurumu, Türkiye'de Uygulanabilirliği ve Kültür ve Turizm Sektörü İçin Bir Uygulama Model Önerisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Doktora Tezi).
- Kuzu, B. (2001). Hukuk Devleti ve Hukuk Zihniyeti. *Akademik Araştırmalar Dergisi*, 1-12.
- Küçük, A. (2008). Adalet Kavramı ve Adalete İlişkin Bazı Teoriler. *Muhafazakar Düşünce*, 91-122.
- Lindberg, C. (2014). *Avrupa'da Reform Tarihi*. (Ö. U. Hofaşçı, Çev.) İstanbul: İnkılap Kitapevi.
- LOVDATA. (2021). *Act relating to the Equality and Anti-Discrimination Ombud and the Anti-Discrimination Tribunal (Equality and Anti-Discrimination Ombud Act)*. Aralık 10, 2021 tarihinde <https://lovdata.no/dokument/NLE/lov/2017-06-16-50> adresinden alındı
- Metin, Y. (2002). Avrupa Birliği Temel Haklar Şartı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 35-63.

- Monitoring the Equality Act.* (2021). Eylül 29, 2021 tarihinde Ombudsman for Equality: <https://tasa-arvo.fi/en/monitoring-the-equality-act> adresinden alındı
- Müftüler, H. G. (2018). Modern Toplumda Yaş ve Yaşlı Ayrımcılığı. *Türkiye Sosyal Hizmet Araştırmaları Dergisi*, 181-214.
- Mülk, N. (2009). *Siyasetname*. (M. Ayar, Çev.) Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.
- Odyakmaz, Z. (2013). Kamu Denetçiliği (Ombudsmanlık) Kurumunun Tanıtılması ve 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Bazı Maddelerinin Değerlendirilmesi. *Türkiye Adalet Akademisi Dergisi*, 1-85.
- Okumuş, E. (2005). Osmanlılar'da Siyasal Bir Kurum Olarak Adalet Dairesi. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 45-51.
- Ombud for Equal Treatment. (2021). Ekim 26, 2021 tarihinde Who can turn to us for help?: <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/english/Ombud-for-equal-treatment.html> adresinden alındı
- Ombud for Equal Treatment. (2021). *Activity Report*. Ekim 26, 2021 tarihinde <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/wir-ueber-uns/taetigkeitsbericht.html> adresinden alındı
- Ombud for Equal Treatment. (2021). *Cases in the Area of Equal Treatment and Equality between Women and Men in Employment and Occupation*. Ekim 26, 2021 tarihinde <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/english/tasks-of-the-ombud-for-equal-treatment/women-and-men.html> adresinden alındı
- Ombud for Equal Treatment. (2021). *Cases in the Area of Equal Treatment irrespective of Ethnicity, Religion or Belief, Age or Sexual Orientation in Employment and Occupation*. Ekim 27, 2021 tarihinde <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/english/tasks-of-the-ombud-for-equal-treatment/equality.html> adresinden alındı
- Ombud for Equal Treatment. (2021). *Tasks of the Ombud for Equal Treatment*. Ekim 26, 2021 tarihinde <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/english/tasks-of-the-ombud-for-equal-treatment.html> adresinden alındı
- Ombud for Equal Treatment. (2021). *Vision Statement*. Ekim 26, 2021 tarihinde <https://www.gleichbehandlungsanwaltschaft.gv.at/wir-ueber-uns/vision.html> adresinden alındı
- Ombudsman for Equality.* (2021). Eylül 08, 2021 tarihinde Ombudsman for Equality: <https://tasa-arvo.fi/en/duties-of-the-ombudsman> adresinden alındı
- Ombudsman for Equality.* (2021). Eylül 30, 2021 tarihinde Restaurant drinks offer discriminated on the basis of gender expression (TAS 357/2020, issued on 23 October 2020): <https://tasa-arvo.fi/en/-/restaurant-drinks-offer-discriminated-on-the-basis-of-gender-expression-tas-357-2020-issued-on-23-october-2020> adresinden alındı

- Otru, İ. (2019). *İşyerlerinde Ayrımcılık ve Ayrımcılıkla Mücadele. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Önen, S. M. (2016). Kamu Yönetiminin Denetlenmesinde Dilekçe ve Bilgi Edinme Hakkının Kullanılması: Kamu Denetçiliği Kurumu İle İsveç Parlamento Ombudsmanlığına Yapılan Şikayetlerin Değerlendirilmesi. *Social Sciences*, 62-84.
- Özbudun, E. (2019). *Türk Anayasa Hukuku*. Ankara: Yetkin Yayınları.
- Özdemir, Ö., & Bilgili, N. (2014). Sağlık Hizmetlerinde Yaşlı Ayrımcılığı. *Gülhane Tıp Dergisi*, 128-131.
- Özden, K. (2010). *Ombudsman Türkiye'deki Tartışmalar*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Özer, M. A. (2015). Türkiye’de Kamu Yönetiminin Denetiminde Yeni Arayışlar: Kamu Denetçiliği Kurumu Örneği. *Sayıştay Dergisi*, 19-40.
- Özgül, H., Polat, G., & Akbulut, S. (2012). *Engelli Ayrımcılığı Araştırması ve Engelli Ayrımcılığına Karşı Çözüm Önerileri Raporu*. Engelli Ayrımcılığını Önleme ve Mücadele Platformu. -: Görme Özürlüler Derneği.
- Özgür, A. Ö. (2021). *Yaşlı İstihdamının Sosyo-Psikolojik Analizi*. Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.
- Özlü, R. M. (2020). Bilgi Edinme Hakkı İhlallerinin Önlenmesi İçin Kamu Denetçiliği Kurumuna Yapılan Şikâyetler Üzerine Kurum Tarafından Verilen Kararların Yorumu. *Yasama Dergisi*, 131-157.
- Özmete, E., Yıldırım, H., & Duru, S. (2018). Yabancı Düşmanlığı (Zenofobi) Ölçeğinin Türk Kültürüne Uyarlanması: Geçerlilik ve Güvenirlilik Çalışması. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 191-209.
- Öztan, E. (2004). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Olumlu Ayrımcılık Politikaları. *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 203-235.
- Öztürk, K. (2014). *Dezavantajlı Gruplara Yönelik Ayrımcılık: Engellilerin Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Ayrımcılık ve Çözüm Önerileri (Yayımlanmamış Uzmanlık Tezi)*. Ankara: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi.
- Özütürker, M. (2021). Yaşlı Ayrımcılığı. *Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 3043-3056.
- Palmore, E. (2001). The Ageism Survey: First Findings. *The Gerontologist*, 41(5), 572-575.
- Parliamentary Ombudsman Act*. (2021). Eylül 28, 2021 tarihinde Eduskunnan Oikeusasiamies: <https://www.oikeusasiamies.fi/en/parliamentary-ombudsman-act> adresinden alındı

- Pickl, V. (1997). Ombudsman Sistemlerinin İslami Temelleri. *Yeni Türkiye Dergisi*, 800-805.
- Rawls, J. (2017). *Bir Adalet Teorisi*. (V. A. Coşar, Çev.) Ankara: Phoenix Yayınevi.
- Rechtsinformationssystem Des Bundes. (2021). *Bundesrecht konsolidiert: Gesamte Rechtsvorschrift für GBK/GAW-Gesetz*. Ekim 25, 2021 tarihinde <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008466> adresinden alındı
- Seval, H. (2000). Kuzey Rüzgârının Kadını: Mary Wollstonecraft'ın Gezi Mektupları. *Kadın/Woman*, 12(2), 75-93.
- Sezen, S. (2001). Ombudsman: Türkiye İçin Nasıl Bir Çözüm? *Amme İdaresi Dergisi*, 71-96.
- Sinanoğlu, M. (2021). *Küfür*. İslam Ansiklopedisi: <https://islamansiklopedisi.org.tr/kufur> adresinden alındı
- Sivil Ombudsman Yasası*. (2021). Ekim 05, 2021 tarihinde LOVDATA: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2021-06-18-121?q=sivilombudet> adresinden alındı
- Sivilombudet. (2021). *About the Parliamentary Ombud*. Ekim 05, 2021 tarihinde <https://www.sivilombudet.no/en/about-the-parliamentary-ombudsman/> adresinden alındı
- Sivilombudet. (2021). *The Ombudsman's Annual Reports*. Ekim 16, 2021 tarihinde <https://sivilombudsmannen.no/en/arsmeldinger-sivilombudsmannen/> adresinden alındı
- Sobacı, M. Z., & Köseoğlu, Ö. (2016). Ombudsman ve Sosyal Medya: Kamu Denetçiliği Kurumu'nun Twitter Kullanımına İlişkin Ampirik Bir Analiz. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 103-124.
- Sönmez, V., & Alacapınar, F. G. (2016). *Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: ANI Yayıncılık.
- Statistics*. (2021, 09 29). Ombudsman for Equality: <https://tasa-arvo.fi/en/statistics> adresinden alındı
- Şahin, M. (2018). *Seçilmiş Ülke Uygulamaları Bağlamında İdarenin Denetlenmesinde Ombudsman Uygulaması ve Türkiye'de Kamu Denetçiliği Kurumu*. Gaziantep: Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Şahin, M., & Güneş, M. (2017). Türkiye'de İyi Yönetişim ve Kamu Denetçiliği Kurumu: Kamu Denetçiliği Kurumu Kararları İyi Yönetişim İlkelerinin Uygulanmasına Etkileri. *In Mediterranean International Conference on Social Sciences by UDG*, 441-452.

- Şeren Kurular, G. Y. (2018). Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Ombudsman Avrupa Uygulamaları ve Türkiye İçin Öneriler. *Ombudsman Akademik*, 75-106.
- T.C. Cumhurbaşkanlığı. (2006). *5521 Sayılı Kanun*. Ekim 26, 2021 tarihinde Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı: <https://www.tccb.gov.tr/basin-aciklamalari-ahmet-necdet-sezer/1720/7034/5521-sayili-kanun.html> adresinden alındı
- Tannenbaum, D. G., & Schultz, D. (2006). *Siyasi Düşünce Tarihi: Filozoflar ve Fikirleri*. Ankara: Adres Yayınları.
- TBMM. (2000). *Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu Tasarısı*. Kasım 13, 2021 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi: <https://www.tbmm.gov.tr/d21/1/1-0763.pdf> adresinden alındı
- TBMM. (2006). *5521 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu*. Kasım 14, 2021 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi: <https://www.tbmm.gov.tr/Yasama/Kanun/5521> adresinden alındı
- TBMM. (2010). *5982 Sayılı Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının Bazı Maddelerinde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*. Kasım 04, 2021 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi: <https://www.tbmm.gov.tr/Yasama/Kanun/5982> adresinden alındı
- TBMM. (2012). *Genel Kurul Tutanağı 24. Dönem 2. Yasama Yılı 119. Birleşim*. Kasım 04, 2021 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi: <https://www.tbmm.gov.tr/Tutanaklar/Tutanak?BirlesimSiraNo=21203&Tur=B&BaslangicSayfa=1&BitisSayfa=1> adresinden alındı
- TBMM. (2021). *İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*. Mayıs 26, 2021 tarihinde Türkiye Büyük Millet Meclisi: www.tbmm.gov.tr/komisyon/insanhaklari/pdf01/203-208.pdf adresinden alındı
- Temizel, Z. (1997). Yurttaşın Yönetime Karşı Korunmasında Bir Başka Denetim Organı: Ombudsman. *Yeni Türkiye Dergisi*, 764-778.
- The Austrian Ombudsman Board. (2021). *Annual Report 2020*. Vienna.
- The Equality Act in a nutshell*. (2021). Eylül 29, 2021 tarihinde Ombudsman for Equality: <https://tasa-arvo.fi/en/the-equality-act-in-a-nutshell> adresinden alındı
- The Equality and Anti-Discrimination Ombud*. (2021). Ekim 13, 2021 tarihinde The Equality and Anti-Discrimination Ombud: <https://www.ldo.no/en/ldo-english-page/> adresinden alındı
- The Equality and Anti-Discrimination Ombud. (2021). *Årsmelding 2020*. Oslo: The Equality and Anti-Discrimination Ombud.
- The Non-Discrimination Ombudsman. (2021). *Discrimination against an asylum seeker during recruitment – the Non-Discrimination Ombudsman contributed to conciliation*. Ekim 04, 2021 tarihinde <https://syrjinta.fi/en/discrimination-and->

equality/-/asset_publisher/kKhMWfTy15SU/content/id/63412555 adresinden alındı

The Non-Discrimination Ombudsman. (2021). *The Non-Discrimination Ombudsman Tackles Discrimination*. Ekim 04, 2021 tarihinde <https://syrjinta.fi/en/tackling-discrimination> adresinden alındı

The Office of the High Commissioner. (2021). *Principles relating to the Status of National Institutions (The Paris Principles)*. 09 24, 2021 tarihinde United Nation Human Rights: <https://www.ohchr.org/EN/ProfessionalInterest/Pages/StatusOfNationalInstitutions.aspx> adresinden alındı

The Ombudsman and the Chancellor of Justice. (2021). Eylül 28, 2021 tarihinde Eduskunnan Oikeusasiamies: https://www.oikeusasiamies.fi/en_GB/web/guest/the-ombudsman-and-the-chancellor-of-justice- adresinden alındı

The Parliamentary Ombudsman of Finland. (2021). *Annual Reports*. 06 05, 2022 tarihinde Oikeusasiamies: <https://www.oikeusasiamies.fi/en/toimintakertomukset1> adresinden alındı

Toluay, M. (2021). *İnsan Hakları Hukukunda Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Yasağı*. İstanbul: On İki Levha Yayıncılık.

Topakkaya, A. (2009). Sosyal Adalet Kavramı Sadece Bir ideal midir? *Erciyes Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 1-14.

Tortop, N. (1998). Ombudsman Sistemi ve Çeşitli Ülkelerde Uygulanması. *Amme İdaresi Dergisi*, 3-11.

Tuncay Senyen Kaplan, E. (2019). İş Hukukunda Eşitlik İlkesi ve Cinsiyet Ayrımcılığı. Ö. Yaşar, & N. Önsal (Dü) içinde, *Eşitlik ve Ayrımcılık* (s. 75-110). Ankara: Türk Metal Sendikası Araştırma ve Eğitim Merkezi.

Turabi, S. (2019). *Avrupa Birliği Hukukunda ve Türk İş Hukukunda Eşit İşlem İlkesi ve Ayrımcılık Yasağı. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tutal, E. (2014). *Dünyada ve Türkiye'de Ombudsmanlık*. Ankara: Adalet Yayınevi.

Türk Dil Kurumu. (2021). *Pozitif Ayrımcılık*. Mayıs 28, 2021 tarihinde Türk Dil Kurumu: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı

Türk Dil Kurumu. (2021). *Türk Dil Kurumu*. Mart 24, 2021 tarihinde Eşitlik: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı

Türk Dil Kurumu. (2021). *Türk Dil Kurumu*. Haziran 10, 2021 tarihinde Irkçılık: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı

- Türk Dil Kurumu. (2021). *Türk Dil Kurumu*. Eylül 03, 2021 tarihinde Tahdit: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Türk Dil Kurumu. (2022). *Engelli*. Mart 24, 2022 tarihinde Sözlük: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Türk Dil Kurumu. (2022). *Irkçılık*. Mart 24, 2022 tarihinde Sözlük: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Türk Dil Kurumu. (2022). *Ksenofobi*. Mart 29, 2022 tarihinde Sözlük: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Ulucan, D. (2013). Eşitlik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 369-384.
- Ülgen, P. (2010). Ortaçağ Avrupasında Feodal Sisteme Genel Bir Bakış. *Mukaddime Mardin Artuklu Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 1-18.
- Ünal, S. (2018). Irksal Temelli Ayrımcılığın Yeni Görünmez Yüzü: Kültürel Karşılaşmalar Ve Mikro-Saldırganlıklar. *Journal of Social And Humanities Sciences Research*, 3288-3308.
- Ünal, Ş. (1994). İnsan Haklarının Tarihi, Felsefi ve Hukuki Temelleri . *Ankara Barosu Dergisi*, 41-74.
- Ünal, Şeref. (2001). *Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (İnsan Haklarının Uluslararası İlkeleri)*. Ankara: TBMM Kültür, Sanat ve Yayın Kurulu.
- Ünlü, T. (2009). *Eşilik İlkesi ve Pozitif Ayrımcılık*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi).
- Volksanwaltschaft. (2021). *Die Volksanwaltschaft Ist Eine Unabhängige Kontrolleinrichtung. Ihre Aufgaben Sind In Der Bundesverfassung Und Dem Volksanwaltschaftsgesetz Festgelegt*. Ekim 22, 2021 tarihinde <https://volksanwaltschaft.gv.at/tr> adresinden alındı
- Yayla, A. (2004). *Siyasi Düşünce Sözlüğü*. Ankara: Adres Yayınları.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2016). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, T., & Göçgün, M. (2016). İdarenin Düzenleyici İşlemlerinde Eşitlik İlkesi. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 36-60.
- Yılmaz, A., & Akdemir, D. Ş. (2020). Ombudsmanlık Kurumunun Etkinliğinin Kurum Kararları Üzerinden İncelenmesi. *Ombudsman Akademik*, 15-55.
- YSK. (2010). *12 Eylül 2010 Anayasa Değişikliği Halkoylaması*. Kasım 04, 2021 tarihinde T.C. Yüksek Seçim Kurulu: <https://www.ysk.gov.tr/tr/12-eylul-2010-anayasa-degisikligi-halkoylamasi/5003> adresinden alındı

EK

EK 1: Dünyadaki Ombudsmanların Kuruluş Tarihleri

Ülke	Kurum Adı	Ombudsman Türü	Kuruluş Yılı
Almanya	Bundestag Savunma Komiseri	Özel Görevli (Askeri)	1956
Yeni Zelanda	Ombudsman	Ulusal	1962
Tanzanya	Sürekli Soruşturma Komisyonu	Ulusal	1966
Birleşik Krallık	Parlamento Komiseri	Ulusal ve Bölgesel	1967
Kanada	Ombudsman / Yurttaş	Bölgesel	1967
Mauritius	Ombudsman	Ulusal	1968
ABD	Ombudsman	Bölgesel	1969
Gana	İnsan Hakları ve Yönetmelik Adalet Komiseri	Ulusal	1969
İsviçre	Ombudsman	Bölgesel	1971
İsrail	Ombudsman	Ulusal	1971
İtalya	Yurttaş Savunucusu	Bölgesel	1971
Avustralya	Ombudsman	Bölgesel	1972
Hindistan	Lok Ayukta	Bölgesel	1972
Fransa	Cumhuriyet Medyatörü	Ulusal	1973
Zambiya	Genel Denetçi	Ulusal	1973
Gabon	Cumhuriyet Medyatörü	Ulusal	1973
Portekiz	Adalet Sağlayıcı	Ulusal	1975
Nijerya	Kamusal Şikâyet Komisyonu	Ulusal	1975
Porto Riko	Ombudsman	Bölgesel	1977

Jamaika	Parlamento Ombudsmanı	Ulusal	1978
İrlanda	Ombudsman	Ulusal	1980
Hollanda	Ulusal Ombudsman	Ulusal ve Bölgesel	1981
İspanya	Halkın Savunucusu	Ulusal ve Bölgesel	1981
Avusturya	Halk Avukatı	Ulusal	1982
Zimbabve	Ombudsman	Ulusal	1982
Guatemala	İnsan Hakları Avukatı	Ulusal	1985
Uganda	Genel Yönetim Denetçisi	Ulusal	1986
Polonya	Yurttaş Hakları Koruyucusu	Ulusal	1987
Namibya	Ulusal Ombudsman	Ulusal	1990
Belçika	Federal Medyatör	Bölgesel	1991
Kıbrıs Rum Kesimi	Yönetim Komiseri	Ulusal	1991
Senegal	Cumhuriyet Medyatörü	Ulusal	1991
Kolombiya	Halkın Savunucusu	Ulusal	1991
El Salvador	İnsan Hakları Avukatı	Ulusal	1991
Madagaskar	Halkın Savunucusu	Ulusal	1992
Tunus	Yönetmel Medyatör	Ulusal	1992
Tayvan	Control Yuan	Ulusal	1992
Meksika	Ulusal İnsan Hakları Komisyonu	Ulusal ve Federal	1992
Kosta Rica	Halkın Savunucusu	Ulusal	1992

Hırvatistan	Ulusal Ombudsman	Ulusal	1993
Slovenya	İnsan Hakları Ombudsmanı	Ulusal	1993
Macaristan	Parlamento İnsan Hakları Komiseri	Ulusal	1993
Arjantin	Halkın Savunucusu	Ulusal ve Yerel	1993
Peru	Halkın Savunucusu	Ulusal	1993
Litvanya	Ombudsman	Ulusal	1994
Kuzey Kore	Ombudsman	Ulusal	1994
Malezya	Kamusal Şikâyet Bürosu	Ulusal	1994
Malavi	Ombudsman	Ulusal	1994
Malta	Parlamento Ombudsmanı	Ulusal	1995
Bosna-Hersek	İnsan Hakları Ombudsmanı	Ulusal ve Bölgesel	1995
Burkina Faso	Medyatör	Ulusal	1995
Sudan	Kamusal Şikâyet ve Düzeltme Dairesi	Ulusal	1995
Brezilya	Eyalet Ombudsmanı	Bölgesel	1995
Honduras	Ulusal İnsan Hakları Komisyonu	Ulusal	1995
Nikaragua	İnsan Hakları Avukatı	Ulusal	1995
Paraguay	Halkın Savunucusu	Ulusal	1995
Letonya	Ulusal İnsan Hakları Bürosu	Ulusal	1996
Rusya	İnsan Hakları Tam Yetkili Temsilcisi	Federal	1996
Güney Afrika	Kamusal Koruyucu	Ulusal	1996

Yunanistan	Yurttaş Avukatı	Ulusal	1997
Makedonya	Ombudsman	Ulusal	1997
Romanya	Ulusal Ombudsman	Ulusal	1997
Botsvana	Halk Koruyucusu	Ulusal	1997
Gambiya	Ombudsman	Ulusal	1997
Bolivya	Halkın Savunucusu	Ulusal	1997
Ekvator	Halkın Savunucusu	Ulusal	1997
Panama	Halkın Savunucusu	Ulusal	1997
Andora	Yurttaş Sözcüsü	Ulusal	1998
Estonya	Ombudsman	Ulusal	1999
Tayland	Ombudsman	Ulusal	1999
Venezüella	Halkın Savunucusu	Ulusal	1999
Arnavutluk	Ombudsman	Ulusal	2000
Çek Cumhuriyeti	Ombudsman	Ulusal	2000
Lüksemburg	Dilekçe Komisyonu	Ulusal	2001
Japonya	Yönetmelik Değerlendirme Bürosu	Ulusal	2001

Kaynak: (Arı, 2014, s. 9-11).

EK 2: Tez Çalışmasında Kullanılan KDK Kararlarının Listesi

Karar Örnek No:	Karar Türü:	Şikâyet Başvuru No:	Karar Tarihi
K1	Tavsiye	2014/5855	25.06.2015
K2	Gönderme Kararı	2018/8996	25.09.2018
K3	Ret	2017/16167	24.07.2018
K4	Tavsiye	2013/2	-
K5	Tavsiye	2017/12659	20.10.2017
K6	Tavsiye	2017/3840	07.05.2018
K7	Tavsiye	2017/3846	07.05.2018
K8	Tavsiye	2017/3913	07.05.2018
K9	Tavsiye	2017/13490	18.05.2018
K10	Tavsiye	2017/8438	29.05.2018
K11	Tavsiye	2018/3552	29.05.2018
K12	Tavsiye	2018/3587	29.05.2018
K13	Tavsiye	2018/3311	13.06.2018
K14	Tavsiye	2018/4239	13.06.2018
K15	Tavsiye	2018/3548	22.06.2018
K16	Tavsiye	2018/3566	22.06.2018
K17	Tavsiye	2018/4022	22.06.2018
K18	Tavsiye	2018/4036	22.06.2018
K19	Tavsiye	2018/4122	22.06.2018
K20	Tavsiye	2018/1174	28.06.2018
K21	Tavsiye	2018/3583	03.09.2018
K22	Tavsiye	2018/3591	25.09.2018
K23	Tavsiye	2018/6817	08.10.2018
K24	Tavsiye	2018/6597	10.10.2018
K25	Tavsiye	2018/6652	10.10.2018
K26	Tavsiye	2018/6773	16.10.2018
K27	Tavsiye	2018/6816	01.11.2018
K28	Tavsiye	2018/6756	05.11.2018
K29	Tavsiye	2018/8282	05.11.2018
K30	Tavsiye	2018/6768	13.11.2018
K31	Tavsiye	2018/7560	14.11.2018
K32	Tavsiye	2018/12572	26.11.2018
K33	Tavsiye	2018/6714	26.11.2018
K34	Tavsiye	2018/13043	30.11.2018
K35	Tavsiye	2018/3567	30.11.2018
K36	Tavsiye	2018/6805	30.11.2018
K37	Tavsiye	2018/7101	30.11.2018
K38	Tavsiye	2018/7409	30.11.2018

K39	Tavsiye	2018/7492	30.11.2018
K40	Tavsiye	2018/7558	30.11.2018
K41	Tavsiye	2018/7624	30.11.2018
K42	Tavsiye	2018/8072	30.11.2018
K43	Tavsiye	2018/9285	30.11.2018
K44	Tavsiye	2018/9649	30.11.2018
K45	Tavsiye	2018/9660	30.11.2018
K46	Tavsiye	2018/7540	05.12.2018
K47	Tavsiye	2018/13003	13.12.2018
K48	Tavsiye	2018/13507	13.12.2018
K49	Tavsiye	2018/17267	20.12.2018
K50	Tavsiye	2018/17403	23.12.2018
K51	Tavsiye	2018/17406	23.12.2018
K52	Tavsiye	2018/17586	26.12.2018
K53	Tavsiye	2018/17681	27.12.2018
K54	Tavsiye	2018/17854	28.12.2018
K55	Tavsiye	2018/17907	28.12.2018
K56	Tavsiye	2018/14138	29.01.2019
K57	Tavsiye	2018/14866	29.01.2019
K58	Tavsiye	2018/11824	30.01.2019
K59	Tavsiye	2018/13584	21.02.2019
K60	Tavsiye	2018/11705	11.03.2019
K61	Tavsiye	2018/11723	11.03.2019
K62	Tavsiye	2018/11938	11.03.2019
K63	Tavsiye	2018/12962	11.03.2019
K64	Tavsiye	2019/2928	18.04.2019
K65	Tavsiye	2019/1102	10.05.2019
K66	Tavsiye	2019/2164	10.05.2019
K67	Tavsiye	2019/2167	10.05.2019
K68	Tavsiye	2019/6110	24.05.2019
K69	Tavsiye	2019/9	28.06.2019
K70	Tavsiye	2019/7853	01.07.2019
K71	Tavsiye	2019/11073	27.09.2019
K72	Tavsiye	2019/22792	27.01.2020
K73	Tavsiye	2018/3221	31.10.2018
K74	Tavsiye	2013/300473	30.12.2015
K75	Ret	2017/16060	18.07.2018
K76	Ret	2018/9859	18.01.2019
K77	Tavsiye	2013/1064	6.06.2014
K78	Tavsiye	2016/4990	31.07.2017

K79	Tavsiye	2017/8459	29.12.2017
K80	Tavsiye	2018/12500	18.04.2019
K81	Tavsiye	2018/12566	3.05.2019
K82	Karar Verilmesine Yer Olmadığı	2014/1663	8.07.2014
K83	Ret	2017/2141	11.09.2017
K84	Tavsiye	2020/65924	6.06.2020
K85	Tavsiye	2017/8349	25.12.2017
K86	Tavsiye	2020/63944	18.09.2020

Kaynak: Yazar tarafından oluşturulmuştur.



EK 3: 2021 Yılı İtibariyle Kamu Denetçilerinin Konu ve Alanları Dağılımı

Kamu Denetçisi Yahya Akman	• Orman, su, çevre ve şehircilik. • Mülkiyet hakkı. • Gıda, tarım ve hayvancılık. • Adalet, milli savunma ve güvenlik. • Sağlık.
Kamu Denetçisi Fatma Benli Yalçın	• Ulaştırma, basın ve iletişim. • Mahalli idarelerce yürütülen hizmetleri. • Ekonomi, maliye ve vergi.
Kamu Denetçisi Arif Dülger	• Eğitim-öğretim, gençlik ve spor. • Enerji, sanayi, gümrük ve ticaret. • Bilim, sanat, kültür ve turizm. • Nüfus, vatandaşlık, mülteci ve sığınmacı hakları. • Kamu personel rejimine ilişkin konulardan; İdarede işçi statüsünden çalışanların İş Kanunundan ve iş akdinden kaynaklanan haklarına ilişkin konular. • Diğer konu ve alanlar.
Kamu Denetçisi Saadettin Kalkan	• Kamu personel rejimi.
Kamu Denetçisi Özlem Tunçak	• Çalışma ve sosyal güvenlik. • Engelli hakları. • İnsan hakları. • Kadın hakları. • Çocuk hakları. • Sosyal hizmetler. • Ailenin korunması.

Kaynak: (KDK, 2021, s. 76).

EK 4: Kamu Denetçiliği Kurumu'na Yapılan Bilgi Edinme Hakkı Kapsamındaki Başvurunun Cevabi Yazısı

Başvuru Sayı No: E-89418478-622.03-6375

Tarih:09/08/2022

İlgide kayıtlı dilekçenizde 28 Şubat mağdurları tarafından yapılan başvurulara ilişkin Kurumumuzca verilen tavsiye kararlarının uygulanmasına dair sorular yönelttiğiniz görülmüştür.

Öncelikle, ülkemizde yaşanan 28 Şubat sürecinde milletimizin önemli bir kısmını etkileyen haksızlıklar meydana gelmiş ve toplumda çeşitli mağduriyetlerin oluşmasının önüne geçilememiştir. Sonraki yıllarda bu mağduriyetlerin giderilmesi kapsamında çeşitli kanuni düzenlemeler yapılarak önemli adımlar atılmıştır. Bu sürece ilişkin mağdurların taleplerinin aslında kanuni düzenlemeler ile her ne kadar çözümlendiği düşünülse de, Kurumumuza yapılan söz konusu başvurularla birlikte, bu konudaki bazı mağduriyetlerin devam ettiği görülmüştür.

Bu kapsamda, Kurumumuza yapılan başvuranların yaşadıkları mağduriyetin özellikleri ve mevcut hukuki düzenlemeler birlikte değerlendirilerek, mağduriyetlerinin giderilmesine yönelik, başvuranların durumlarına özgü bazı düzenlemeler yapılması gereğinin ortaya çıktığı, bu nedenle, başvuranların mağduriyetlerinin giderilmesi yönünde gerekli düzenlemelerin yapılması amacıyla ilgili idarelere tavsiyede bulunulmasının uygun olacağı değerlendirilerek başvuru konularına ilişkin idarelere tavsiyelerde bulunulmuştur. Toplamda Kurumumuzca 184 adet tavsiye kararı; 24 adet ise kısmen tavsiye kısmen ret kararı verilmiştir.

Tavsiye kararlarıyla, 28 Şubat sürecinin etkisiyle mağdur olan bireylerin mağduriyetlerini çözmeye yönelik daha önce yapılan yasal düzenlemelerde eksik kalan ya da öngörülemeyen ve bu nedenle mağduriyete yol alan hususların çözüme kavuşması amaçlanmıştır.

Bu çerçevede, tavsiye kararlarını ilgili idarelerin uygulayıp uygulamadığı, mağdur olan kişilerin kamu görevine dönüp dönmediği ve yasama veya yürütmede bu durum özelinde bir düzenlemeye gidilip gidilmediği sorularına yanıt olması adına aşağıda tavsiye

kararlarına ve anılan kararlara başvuruya konu idareler tarafından verilen yanıtlara yer verilmektedir.

1. Mülga Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı

Başvuranlar, 28 Şubat sürecinde görevine son verilmesi nedeniyle çalışmadığı sürelerle ilişkin özlük haklarının geçmişe yönelik olarak geri verilmesi talebinde bulunmuş, Kurumumuzca yapılan inceleme neticesinde, sosyal hukuk devleti ve hakkaniyet ilkeleri gereğince başvuru sahibinin ve aynı durumda olanların geçmişe dönük haklarının verilmesi için kanun tasarısı hazırlaması yönünde ilgili idareye tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir.

Tavsiye kararı üzerine, anılan Bakanlık tarafından 3 maddelik mevzuat değişikliğini içeren bir çalışmanın yapıldığı bilgisi edinilmiştir.

2. Eti Maden İşletmeleri Genel Müdürlüğü

Başvuranın 28 Şubat sürecinde sözleşmesinin feshi nedeniyle çalışmadığı sürelerle ilişkin özlük haklarının verilmesi talebine ilişkin olarak Kurumumuzca yapılan değerlendirme neticesinde, sosyal hukuk devleti ve hakkaniyet ilkeleri gereğince başvuru sahibinin ve aynı durumda olanların geçmişe dönük haklarının verilmesi için Yönetim Kurulu Kararı çıkartılması veya kanun tasarısı hazırlaması yönünde ilgili idareye tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir.

Tavsiye kararı üzerine, başvuranların mağduriyetlerinin giderilerek geçmişe dönük haklarının düzeltilmesi için mevzuat değişikliği gerektirdiği ve bunun için ilgili kurumlar nezdinde gerekli girişimlerde bulunulacağı bildirilmiştir.

3. Milli Eğitim Bakanlığı

28 Şubat sürecinde kılık-kıyafeti veya dini inancı nedeniyle öğretmen olarak kamu hizmetine giremediğini bildiren başvuranın mağduriyetinin giderilmesi talebine ilişkin Kurumumuzca yapılan incelemede; kamu sektöründe istihdamı için gerekli eğitim şartlarını taşımasına rağmen kamuda başörtülü olarak çalışabilme imkânı olmaması nedeniyle çalışma hakkını kullanamayan ve bu sebeple zamanında kamu hizmetine giremeyenler için, Kamu Personeli Seçme Sınavında öngörülen taban puanının alınması kaydıyla, bir defaya mahsus olmak üzere, herhangi bir yaş veya kontenjan sınırlaması

yapılmaksızın sözlü sınavlara katılma hakkının verilmesi hususunda gerekli düzenlemelerin yapılması için ilgili idareye tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir.

Milli Eğitim Bakanlığı tarafından gönderilen cevabi yazıda, “28.01.2015 tarihli ve 29250 sayılı Resmî Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren Milli Eğitim Bakanlığı Öğretmenlerinin Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile Bakanlığımıza öğretmen alımlarında yaş sınırlaması kaldırılmış olup 17.04.2015 tarihli ve 29329 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama ve Yer Değiştirme Yönetmeliğinde de bu yönde bir düzenleme yoluna gidilmiştir.

Bu bağlamda, Kamu Personel Seçme Sınavından Bakanlığımızca belirlenecek taban puan üzerinde puan almak şartıyla bir defaya mahsus olmak üzere kontenjan sınırlaması olmaksızın Milli Eğitim Bakanlığının ilan edeceği sözlü sınavlara katılma hakkının verilmesi hususunda ise konunun Devlet Personel rejimi bütünlüğü çerçevesinde ilgili kurumlarla koordine ve işbirliği yapılarak, mevzuat değişikliği gerektiği değerlendirilmektedir.” denilmiştir.

Bununla birlikte; 28 Şubat sürecinde başörtüsü nedeniyle istifa etmek zorunda bırakılmaları nedeniyle memuriyete geri dönüş sonrasında açıkta geçen sürelerle ait sigorta primlerinin Kurumlarınca ödenmesi talebi hakkında; başvuranın istifa ettiği tarih ile göreve tekrar başladığı tarih arasında boşta kalan süreye ilişkin hizmet puanının hesaplanması ve sosyal güvenlik priminin bir defaya mahsus olmak üzere İdarece ödenmesinin sağlanması yönünde gerekli mevzuat değişikliği çalışmalarının yürütülmesi için ilgili idareye tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir.

Anılan Bakanlık cevabi yazısında; başvuranların 23.04.1999 ile 14.02.2005 tarihleri arasında istifa etmediği için 28 Şubat süreciyle ilgili bir duruma rastlanılmadığı belirtilmiş ve SGK'ya bir defaya mahsus prim ödenmesine ilişkin mevzuattan yararlanamayacağı bildirilmiştir.

4. Mülga Devlet Personel Başkanlığı

28 Şubat sürecinde kılık-kıyafeti veya dini inancı nedeniyle memur olarak kamu hizmetine giremediğini bildiren başvuranın mağduriyetinin giderilmesi talebine ilişkin olarak yapılan inceleme sonucunda; yükseköğretim kurumlarının Eğitim Fakülteleri ile Fen-Edebiyat Fakülteleri dışındaki fakültelerinden mezun olanlar için ise, Kamu

Personeli Seçme Sınavına katılmış olmaları kaydıyla, taban puan şartı aranmaksızın Devlet Personel Başkanlığının uygun göreceği kurumlardaki kadrolar için yapılacak sözlü sınavlara katılma hakkının verilmesi yönünde düzenlemeler yapılması için ilgili Başkanlığa tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir.

Devlet Personel Başkanlığı tarafından iletilen cevabi yazıda; “Kamu Personeli Seçme Sınavına katılmış olmaları kaydıyla, taban puan şartı aranmaksızın Devlet Personel Başkanlığının uygun göreceği kurumlardaki kadrolar için yapılacak sözlü sınavlara katılma hakkının verilmesi yönünde düzenlemeler yapılması ." yönündeki tavsiye de her ne kadar taban puan şartı aranmaksızın denilmekle birlikte hazırlanan Taslak ile KPSS'ye katılmış olmak ve aranılan diğer nitelikleri taşımak şartıyla ilgili mevzuattaki taban puan ve puan sıralamasına yönelik sınırlayıcı hükümlere tabi olmaksızın kamu kurum ve kuruluşlarınca KPSS'den sonra yazılı ve/veya sözlü sınav yapmak suretiyle gerçekleştirilen personel alımlarına başvuruda bulunabilmelerini içeren Yönetmelik değişiklik Taslağı hazırlanmış ve Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının görüşüne sunulmuştur. Ekte bir örneğine yer verilen Yönetmelik değişikliği taslağına ilişkin anılan Başkanlığın görüşünün gelmesini müteakip, ülkemizin içinde bulunduğu yeniden yapılandırma süreçleri de dikkate alınarak gerekli mevzuat değişikliği gerçekleştirilebilecektir.” denilmiştir.

5. Milli Savunma Bakanlığı

Disiplinsizlik gerekçesiyle hakkında uygulanan Türk Silahlı Kuvvetlerinden ayırma işleminin iptali ve haklarının iadesi talebine sonucunda Türk Silahlı Kuvvetlerinden Askeri Ceza Kanununun 30 uncu maddesindeki fiillerden dolayı ilişkisi kesilenler ve Türk Silahlı Kuvvetlerinden çıkarılmayı gerektiren bir suçtan dolayı kesinleşmiş cezai mahkûmiyet hükmüne dayanılarak tesis edilen işlemlerle ilişkisi kesilenler hariç olmak üzere, dini inançları sebebiyle Türk Silahlı Kuvvetlerinden ikili, üçlü kararnameler ve Bakan onayı gibi idari işlemler ile ilişkisi kesildiği tespit edilenlerin 926 sayılı TSK Personel Kanununa eklenen Geçici Madde 32 hükümlerinden yararlandırılmalarının sağlanması yönünde mevzuat değişikliği çalışması yapılması için Milli Savunma Bakanlığına tavsiyede bulunulmasına karar verilmiştir.

Tavsiye kararı üzerinde iletilen cevabi yazıda, milletvekillerince hazırlanacak kanun teklifinin yasalaşması durumunda başvuranın talebinin yerine getirileceği bildirilmiştir.

6. Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Sosyal Sigortalar Kurumu Genel Müdürlüğüne atamaları gerçekleştirildikten sonra sınavlarının iptal edilmesi nedeniyle görevlerine son verilenlere yeniden görevlerine dönme hakkı verilmesi ile birlikte yoksun kalınan geriye dönük tüm haklarının iadesi talebinde bulunulmuştur.

Sosyal hukuk devleti, eşitlik ve hakkaniyet ilkeleri gereğince başvuran ve aynı durumda olanların memuriyete dönüşlerinin sağlanması ve geçmişe dönük haklarının verilmesi için mevzuat değişikliği çalışması yapılması amacıyla gerekli girişimlerde bulunulması hususunda tavsiye kararı verilmiştir.

Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanlığı tavsiye kararı üzerine istinaden kanun taslağı metni hazırlandığını bildirilmiştir.

Bunun dışında, yukarıda görüleceği üzere verilen tavsiye kararlarımız mevzuat değişikliğine ilişkin çalışma yapılmasına yönelik olduğundan ilgili idareler yaptıkları veya yapacakları çalışmalara ilişkin Kurumumuza bilgi vermiştir. Dolayısıyla tavsiye kararlarında başvuranlar özelinde bir değerlendirmeye yer verilmediğinden bu süreç neticesinde göreve başlayan kamu görevlilerinin de Kurumumuza bildirilmesi gerekmemektedir.

28 Şubat sürecinde mağdur olan kişiler tarafından yapılan başvuruların takibi sürecine ilişkin olarak ise, öncelikle şikâyetle konu idareler ile görüşülmüş, yine sorunun mevzuat değişikliğini de gerektirmesi nedeniyle her yıl TBMM Genel Kurulu'nda görüşülen yıllık raporlarımızda da söz konusu kararlara yer verilmiştir.

Öte yandan şikâyet inceleme sürecinin yanı sıra 28 Şubat süreci ve sonrasında ortaya çıkan mağduriyetlere ilişkin Kurumumuza yapılmış ve geniş kitleleri etkileyen başvuruların birçok idarenin de bir arada çalışmasını gerektirecek nitelikte olması ve bu konuda kapsamlı bir çalışmanın yapılmasını teminen Kurumumuz çatısı altında Devletimizin ilgili kurumları ve bireylerin temsilcisi olan sivil toplum kuruluşları arasında sorunların birlikte değerlendirilmesi ve çözülmesine katkıda bulunulması amacıyla 12 Mart 2018 tarihinde “28 Şubat Sürecinde Yaşanan Mağduriyetler ve Çözüm Arayışları” konulu çalıştay düzenlenmiştir.

Çalıştaya TBMM İnsan Hakları İnceleme Komisyonu Üyesi, Cumhurbaşkanlığı Hukuk Hizmetleri Başkanı, Başbakanlık Personel ve Prensipler Genel Müdürü, Devlet Personel Başkanı, Yükseköğretim Kurumu Yürütme Kurulu Üyesi, Maliye Bakanlığı Bütçe ve Mali Kontrol Genel Müdür Yardımcısı, Adalet Bakanlığı İnsan Hakları Dairesi Başkanı, Sosyal Güvenlik Kurumu Kamu Görevlileri Tescil ve Hizmet Daire Başkanı, Millî Eğitim Bakanlığı Öğretmen Atama Daire Başkan Vekili, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Personel Dairesi Yönetim Hizmetleri Şube Müdürü katılım sağlamış, konuya ilişkin değerlendirmelerde bulunmuşlardır.

Bilgilerinize sunarız.



ÖZGEÇMİŞ

Ad Soyad: Oğuzhan AVCI	
Eğitim Bilgileri	
Lisans	
Üniversite	Sakarya Üniversitesi
Fakülte	Siyasal Bilgiler Fakültesi
Bölümü	Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
Makale ve Bildiriler	
1. Avcı, O. (2021). Doğu Teorileri, Parti Tipolojileri ve Kurumsallaşma Yaklaşımı Açısından Adalet Partisi. <i>Route Educational & Social Science Journal</i>, 8(7), 233-245. doi: http://dx.doi.org/10.17121/ressjournal.3010	