

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ

YASAMA DÖNEMİ

26

YASAMA YILI

1

SIRA SAYISI: 149

**Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu
Kanunu Tasarısı (1/596) ile Kadın Erkek Fırsat
Eşitliği Komisyonu ve İnsan Haklarını İnceleme
Komisyonu Raporları**

Not: Bu Sıra Sayısına; elektronik ortamda

“http://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/sirasayi_sd.sorgu_baslangic”
internet adresindeki sorgu sayfası üzerinden erişilebilmektedir.

İÇİNDEKİLER

Sayfa

• 1/596 Esas Numaralı Tasarının

- TBMM Başkanlığına Sunuş Yazısı 4
- Genel Gerekçesi 4
- Madde Gerekçeleri 8

• Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu 11

• Muhalefet Şerhleri 16

• İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Raporu 25

• Muhalefet Şerhleri 31

• Tasarı Metni 50

• İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin 50

• Tasarı Metnine Ekli Listeler 79

• İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği

Metne Ekli Listeler 80

T.C.
Başbakanlık
Kanunlar ve Kararlar
Genel Müdürlüğü
Sayı: 31853594-101-192-361

28/1/2016

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Başkanlığınıza arzı Bakanlar Kurulu'nca 25/1/2016 tarihinde kararlaştırılan "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı" ile gerekçesi birlikte gönderilmiştir.

Gereğini arz ederim.

Ahmet Davutoğlu
Başbakan

HAVALE EDİLDİĞİ KOMİSYONLAR (1/596)	
ESAS	İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu
TALİ	Anayasa Komisyonu Avrupa Birliği Uyum Komisyonu Plan ve Bütçe Komisyonu Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

GENEL GEREKÇE

İnsanlık onuruna yaraşır bir hayatın çerçevesini çizen temel hak ve hürriyetlerin korunması, geliştirilmesi ile bunlardan yararlanma bakımından hiç kimsenin ayrımcılığa maruz kalmaması, eşit muamele görmesi, evrensel normlar kadar toplumumuzun dayandığı kök değerlerin ve ortak medeniyet mirasımızın asli bir unsurudur.

İnsan haklarına saygı ve insan haklarına dayalı olma, Anayasanın 2 nci ve 14 üncü maddelerinde Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılırken, 5 inci maddede düzenlenen Devletin temel amaç ve görevleri arasında hak ve hürriyetleri sınırlayan engelleri ortadan kaldırmak hususuna yer verilmiş, 10 uncu maddede ise eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile herkesin hak ve hürriyetlerden ayırım gözetilmeksizin yararlanması güvence altına alınmıştır.

Türkiye, İkinci Dünya Savaşı sonrası daimi ve kalıcı barış hedefi doğrultusunda somutlaşmaya başlayan insan hakları hukuku kapsamında ortaya çıkan temel uluslararası sözleşmelere taraf olmuş ve Anayasanın 90 ıncı maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle de bunlara diğer kanunlar karşısında üstünlük tanımıştır. Birleşmiş Milletler (BM) çerçevesinde hazırlanan, 1966 tarihli Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası

Sözleşme, 1972 tarihli Her Türlü Irk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 2006 tarihli Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin yanı sıra bölgesel planda da Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanan başta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi olmak üzere uluslararası insan hakları hukukunun tüm önemli belgelerinin altında Türkiye'nin imzası ve katkısı bulunmaktadır.

Öte yandan, BM sistemi içinde insan hakları sözleşmelerinin ülkesel uygulamalarının izlenmesi ve raporlanması amacıyla tasarlanan ulusal insan hakları kurumları, devletin temel kurum ve süreçleri ile siyasal sistem, medya ve sivil toplum dışında insan haklarının korunmasında sorumluluk üstlenecek yeni bir kurumsallaşma biçimi olarak, özellikle 1990'lı yıllardan sonra yaygınlaşmaya başlamıştır. BM Genel Kurulunun 20/12/1993 tarihinde kabul ettiği 48/134 sayılı Kararla, üye ülkeler bu kurumları kurmaya ya da mevcut kurumlarını güçlendirmeye davet edilmiştir. Anılan kararın ekinde, "Paris Prensipleri" olarak da bilinen, ulusal insan hakları kurumlarının statülerine ilişkin ilkeler yer almaktadır. Ulusal insan hakları kurumları, standart bir yapılanma modelini ifade etmemekte; insan hakları komisyonu, insan hakları danışma kurulu, insan hakları enstitüsü, ombudsman, ayrımcılıkla mücadele komisyonu gibi benzer yönleri bulunan farklı modeller bu kavram kapsamında değerlendirilebilmektedir. Ülkelerin anayasal ve idari sistem ve gelenekleri ile insan haklarıyla ilgili yaşadıkları sorunların özelliğine göre ülkeden ülkeye yapılanma biçimleri farklılık göstermektedir.

Türkiye'de bu alanda yürütülen kurumsallaşma çalışmalarının sonucu olarak, 21/6/2012 tarihli ve 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanununun yürürlüğe girmesiyle Türkiye İnsan Hakları Kurumu kurulmuş ve faaliyete geçmiştir. İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi alanında çalışmalar yapmakla görevlendirilen Kurum, 9/12/2013 tarihli ve 2013/5711 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla, İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol (OPCAT) uyarınca ulusal önleme mekanizması görevini de üstlenmiştir. Özgürlüklerinden mahrum bırakılan kişilerin alıkonuldukları ceza ve tutukevleri, kamplar, bakım merkezleri gibi yerlerde işkence ve kötü muamele vakalarının yaşanmaması amacıyla bu yerlere yönelik izleme, inceleme, denetleme, değerlendirme ve raporlama faaliyeti yürüten bir ulusal önleme mekanizmasının oluşturulması ya da mevcut insan hakları kurumlarına bu görevin verilmesini öngören Ek Protokolün getirdiği yükümlülüğün bir gereği olarak Türkiye İnsan Hakları Kurumuna bu sorumluluğun yüklenmesi, Kurumun kapasite anlamında güçlendirilmesi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.

Diğer taraftan, Anayasanın 10 uncu maddesi ve Türkiye'nin taraf olduğu temel insan hakları sözleşmelerinde düzenlenen ayrımcılık yasağına karşı etkin mücadele amacıyla bir kurumsallaşmaya gidilmesi hususu da gerek bu alandaki çalışmaların daha etkili biçimde yürütülmesi gerekse ilgili Avrupa Birliği (AB) müktesebatına uyum kapsamında ele alınmıştır. AB hukukunda yer alan, Kendi Namına Çalışan Kadın ve Erkeklerle Eşit Muamele Direktifi (1986/613/EC), Hamilelik Direktifi (1992/85/EC), Ebeveyn İzni Direktifi (1996/34/EC), Yarı Zamanlı İş Akdi ile Çalışanlar Direktifi (1997/81/EC), Belirli Zamanlı İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar Direktifi (1999/70/EC), İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkelerinin Uygulanmasına Dair Direktif (2006/54/EC), Irk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (2000/43/EC), İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif (2000/78/EC) bu alandaki AB müktesebatının uyum sağlanması gereken temel metinlerini oluşturmaktadır.

İlgili AB müktesebatı ayrımcılık yasağıyla ilgili ayrı bir kurum kurulması şartı içermemektedir. Buna ek olarak, örnek ülke uygulamaları incelendiğinde özellikle son dönemde ayrımcılıkla mücadele amaçlı ayrı bir kurum oluşturulması yerine bu işlevin ulusal insan hakları kurumu çatısı altında yürütülmesinin tercih edildiği gözlenmektedir. Bu bağlamda, Fransa, İngiltere ve Hollanda'da ayrımcılıkla ilgili kurumsal düzenlemenin insan haklarıyla ilgili mevcut kurumların yeniden yapılandırılması yönünde gerçekleşmesi dikkat çekicidir.

64 üncü Hükümet Programında, insan hakları alanında görev yapan kurumların etkinliklerinin artırılması, uluslararası düzeyde üstlendikleri sorumlulukların güçlendirilmesi ve bu alandaki uluslararası temel hak ve hürriyetleri koruma mekanizmaları doğrultusunda mevzuat ve uygulama uyum düzeyinin yükseltilmesi hedef olarak belirlenmiştir.

Bu çerçevede hazırlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı, insan haklarını koruma mekanizmalarının etkinleştirilmesi ana hedefi doğrultusunda aşağıda belirtilen ihtiyaç ve beklentilerin karşılanmasını amaçlamaktadır:

- a) Mevcut Türkiye İnsan Hakları Kurumunun kurumsal kapasitesinin güçlendirilerek etkinliğinin artırılması.
- b) Ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ile ilgili temel yasal çerçevenin ve kurumsal yapının düzenlenmesi.
- c) İşkence ve kötü muameleye karşı ulusal önleme mekanizmasının etkinliğinin ve işlerliğinin artırılması.

Tasarı, ulusal insan hakları kurumlarına ilişkin BM Paris Prensipleri, ilgili AB müktesebatı ve AB üyesi ülke uygulamaları başta olmak üzere uluslararası örnekler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Tasarının üç ana sütununu ayrımcılık yasağıyla ilgili hükümler, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun teşkilatına ilişkin düzenlemeler ile başvuru ve inceleme usulleri oluşturmaktadır.

Tasarı ile, ayrımcılığın temelleri, türleri, kapsamı ve istisnaları AB müktesebatına ve Avrupa Konseyi belgelerine uyumlu olarak düzenlenmektedir. Ayrımcılığın konusu, "hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma" olarak belirlenirken, ayrımcılığın temelleri de "cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik, yaş" şeklinde düzenlenmekte, böylece hak ve hürriyetlerden yararlanmayı sayılan temellere dayalı bir davranış ve uygulama ile hukuka aykırı şekilde engellenen ayrımcılık oluşturacağı hükme bağlanmaktadır.

Ayrımcılık yasağının kapsamıyla ilgili olarak, AB uygulamasında üç ana kategori ortaya çıkmaktadır: İstihdam, mal ve hizmetlere erişim, sosyal hizmetlere erişim. Tasarı, her üç kategoriye de ayrımcılık yasağının kapsamına alarak ilgili sektörleri ayrıntılı biçimde düzenlemekte, bunun yanında istihdam piyasasına ilişkin ayrımcılık hususları ayrı bir madde başlığı altında düzenlenerek işe alma, çalışma ve işe son verme süreçlerinin tümü ayrımcılık yasağının alanına dahil edilmektedir. Bu noktada bir diğer husus da, ayrımcılık yasağının ve ilgili usullerin kamu ve özel dahil tüm toplumsal kesimlerin aralarındaki ilişkileri kapsamına almasıdır.

Ayrımcılık yasağının istisnaları da yine ilgili AB müktesebatı ışığında düzenlenmiş, Tasarıyla düzenlenen anlamda ayrımcılık oluşturmayacak fiil ve durumlar belirlenmiştir.

Tasarının teşkilatlanmaya ilişkin hükümleri çerçevesinde, Kurumun görev alanları dikkate alınarak, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu adı altında etkili ve işlevsel bir yapılanma oluşturulması amaçlanmaktadır.

Tasarı, üç ana işlevi aynı anda üstlenecek bir modeli içermektedir:

- a) İnsan haklarının korunması.
- b) Ayrımcılıkla mücadele.
- c) İşkence ve kötü muameleye karşı ulusal önleme mekanizması görevi.

Tasarı ile bu üç alanda ayrı ayrı yapılanmalara gidilmesi yerine tek ve güçlü bir kurumsal çatı altında anılan fonksiyonların birleştirilerek daha etkin bir modelin hayata geçirilmesi esas alınmıştır. Benzer görev tanımları nedeniyle kurumlar arasında yetki ve görev çakışmalarının ve uyuşmazlıklarının yaşanabilmesi, çok sayıda kurumun neden olduğu dağınık yapının kurumsal etkinlik anlamında zaafa yol açabilmesi, vatandaşların çoğu durumda hangi kuruma başvurmaları gerektiği hususunda bir bilgi ve yönlendirme karmaşası yaşayabilmesi, çok sayıda kurum oluşturulmasının neden olduğu gereksiz mali yük, bu modelin tercih edilmesinde etkili gerekçeleri oluşturmuştur.

Tasarıda, ayrıca Kurulun oluşumu, görev ve yetkilerinde, işlevsel bağımsızlık ve çoğulculuk kıstaslarını hayata geçirecek düzenlemelere yer verilmiştir. Üye yapısında çoğulculuk; Kurumun insan haklarının korunması, ayrımcılıkla mücadele ve işkence ve kötü muameleye karşı ulusal önleme mekanizması şeklinde belirlenen görev alanında bilgi ve deneyim sahibi olan herkesi içerecek biçimde, mevcut 6332 sayılı Kanunda yer alan benzer hükmün kapsamı genişletilmek suretiyle ilke olarak benimsenmiştir.

Tasarının üçüncü ana sütununu başvuru ve incelemeler oluşturmaktadır. Bilindiği üzere bireysel başvuru incelemeleri, BM Paris Prensiplerinde ulusal insan hakları kurumlarının ihtiyari görevleri arasında zikredilmektedir. Öte yandan, ayrımcılıkla mücadele kurumlarının yetkileri arasında bireysel başvuru alma genel bir uygulama olarak öne çıkmaktadır. Benzer durum, işkence ve kötü muameleye karşı ulusal önleme mekanizmaları açısından da geçerlidir. Ayrıca, insan hakları ihlalleriyle ilgili olarak 14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununa göre faaliyet gösteren Kamu Denetçiliği Kurumunun başvuru inceleme fonksiyonu da esasen bu alanda boşluk oluşmasını önleyen bir husustur. Bu çerçevede Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun, ayrımcılık yasağı ve ulusal önleme mekanizması kapsamında başvuru üzerine veya resen, insan hakları ihlalleriyle ilgili olarak ise resen inceleme yapması öngörülmektedir.

Tasarı ile, ayrımcılık yasağı ihlalleriyle ilgili iddiaların özelliği gereği, konuya ilişkin AB müktesebatı ve üye ülke mevzuatlarında yer alan ispat yükünün paylaşılması ilkesi benimsenmektedir. Buna göre, iddia sahibinin kuvvetli emare ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması durumunda ispat yükü karşı tarafa geçecektir.

Uluslararası kriterler ve örnek uygulamalar ile ülkemiz ihtiyaçları gözönüne alınmak suretiyle hazırlanan Tasarıyla, insan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele alanında etkili bir mekanizma oluşturulması amaçlanmaktadır.

MADDE GEREKÇELERİ

Madde 1- Madde ile, Kanunun amacı ve kapsamı belirlenmektedir.

Madde 2- Madde ile, Kanunda yer alan bazı önemli kavramlar tanımlanmaktadır.

Madde 3- Madde ile, genel olarak eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı düzenlenmektedir. Madde, ayrımcılık oluşturan tutum ve uygulamaların hangi temellerde ortaya çıkacağını belirlemekte; bu kapsamda cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş, ayrımcılık temelleri olarak sayılmaktadır. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve özel hukuk alanındaki gerçek ve tüzel kişiler, ayrımcılığın önlenmesiyle ilgili tedbirleri almakla da yükümlü sayılmaktadır.

Madde 4- Madde ile, Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri sayılmaktadır. Ayrıca, ayrımcılığa karşı hak arayanların bu nedenle maruz kaldıkları ve mağdurlaştırma olarak da tabir edilen muamelelerin de ayrımcılık teşkil edeceği hükmü konulmaktadır.

Madde 5- Madde ile, ayrımcılığın yasaklandığı hizmet alanları belirlenmektedir. Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri alanlarda hizmetlere erişimde ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmaktadır. Maddeye göre, bu alanlardaki hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü sayılmaktadır. Ayrıca, taşınır ve taşınmazların kamuya açık satışa veya kiralamaya sunulması ile dernek, vakıf, sendika, parti ve meslek örgütü üyeliklerinde ve faaliyetlerinde ayrımcılık yapılamayacağı da madde kapsamında belirtilmektedir.

Madde 6- Madde ile, gerek kamu kurum ve kuruluşlarında ve gerekse özel sektörde, istihdam ve işle ilgili süreçlerde ayrımcılık yasağı düzenlenmektedir. İstihdam alanı, ilgili AB müktesebatı kapsamında ayrımcılık yasağının uygulandığı ana kategorilerden birini oluşturmaktadır. Maddede, ilgili AB müktesebatı ışığında, işle ilgili süreçlerin tümünde ayrımcılık yasağı düzenlenmekte, ayrıca iş başvurularının gebelik, annelik, çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedilemeyeceği hükme bağlanarak kadınların iş hayatında karşılaşılabildiği zorluklara karşı bir güvence sağlanmaktadır.

Madde 7- Madde ile, Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar sayılmaktadır. Madde, ilgili AB müktesebatı ışığında hazırlanmış olup; zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele, sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar, hizmetin zorunlu kıldığı yaş sınırları, çocuklar ve diğer korunması gerekli kişilere yönelik tedbirler, dini kurumlarda o dinin mensuplarının istihdamı, dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin üyelikte amaç ve değer ortaklığı aramaları, pozitif ayrımcılık olarak da adlandırılan ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik orantılı muameleler ile yabancılara ilişkin özel kanun hükümlerinin ayrımcılık yasağının ihlali sayılmayacak istisnaları oluşturması öngörülmektedir.

Madde 8- Madde ile, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kuruluşu ve statüsü düzenlenmektedir.

Madde 9- Madde ile, Kurumun görevleri belirtilmektedir. Kurum, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi ile ayrımcılığın önlenmesi kapsamında toplumu bilinçlendirmek, ilgili kurumlarla işbirliği yaparak eğitim faaliyetleri yürütmek, ayrımcılık yasağı ve ulusal önleme mekanizması kapsamında başvuru üzerine veya resen inceleme yapmak, insan hakları ihlalleriyle ilgili resen inceleme yapmak, insan hakları ve ayrımcılık yasağı alanlarındaki sorun ve gelişmelerle ilgili raporlar hazırlamak ve yayımlamak, ilgili yerlere görüş bildirmekle görevlendirilmektedir.

Madde 10- Madde ile, Kurulun Kurumun karar organı olarak görevlerini bağımsız şekilde yerine getireceği hükme bağlanmaktadır. Madde kapsamında ayrıca Kurulun oluşumu, üyelik şartları, üye yapısında çoğulculuğa özen gösterilmesine ilişkin hükmün mevcut 6332 sayılı Kanundan daha geniş bir kapsamı ifade edecek şekilde genişletilerek düzenlenmesi, üyelerin görev süreleri, Başkan ve İkinci Başkanın görevlendirilmesi, üyelik teminatları, üyeliğin sona ermesi şartları, üyelere yönelik ikinci görev yasağı, kamu görevlisi olan üyelerin görev süresi sonunda önceki kurumlarına dönüş usulleri, soruşturma izni, mal bildirimi, yemin usulü ve bilgi ve belgelere dair gizlilik yükümlülüğü ayrıntılı biçimde düzenlenmektedir.

Madde 11- Madde ile, Kurulun görev ve yetkileri düzenlenmektedir. Başvuruların Kurul tarafından karara bağlanması, bütçe, stratejik plan, ikincil düzenleme, yayımlanacak raporlar ve dış ilişkiler konusunda da karar yetkisinin Kurula ait olması öngörülmektedir.

Madde 12- Madde ile, Kurulun çalışma esasları düzenlenmektedir. Kurulun tüm üyelerinin tam zamanlı görev yapacak olması nedeniyle herhangi bir toplantı periyodu öngörülmemekte, toplantıların Başkanın çağırısı üzerine her zaman yapılabilmesi öngörülmektedir. Onbir üyeli Kurulun toplantı yeter sayısının yedi, karar yeter sayısının altı olması, çekimser oy kullanılamaması hükme bağlanmaktadır.

Ayrıca, Kurumun görev alanları nedeniyle oluşabilecek iş yoğunluğu karşısında Kurulun esnek yapılabilmesine imkân vermek amacıyla, Kurul tarafından gerekli görülmesi halinde başvurular dışındaki çalışmalar için üç üyeli komisyonlar ve başvurular için beş üyeli daireler kurulabilmesi öngörülmektedir.

Madde 13- Madde ile, Başkanın görev ve yetkileri düzenlenmektedir. Aynı zamanda Kurul Başkanı olan Kurum Başkanının, Kurumun en üst amiri olarak Kurum hizmetlerinin ilgili mevzuata, politikalara ve planlara göre yürütülmesinden sorumlu olduğu belirtilmektedir.

Madde 14- Madde ile, Başkanlığın yapısına dair hükümler düzenlenmektedir. Başkanlığın, Başkan Yardımcıları, hizmet birimleri ve çalışma gruplarından oluşması, hizmet birimlerinin Kurumun faaliyet alanı, görev ve yetkilerine uygun olarak sayısı onu geçmemek üzere Kurumun teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenmesi ve bu birimlerin Başkan tarafından belirlenen koordinatörlerin eşgüdümünde faaliyet göstermesi öngörülmektedir.

Ayrıca, Kurumun görev alanıyla ilgili konularda özel çalışma yürütmek üzere altı ay süreli geçici komisyonlar kurulabilmesi madde kapsamında düzenlenmektedir.

Madde 15- Madde ile, Kurum personeli ile Başkan ve üyelerin özlük hakları düzenlenmektedir.

Madde 16- Madde ile, Kurumda İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları ve İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcılarının istihdam edilebileceği hükmü getirilmektedir.

Madde 17- Madde ile, Kuruma yapılacak başvurular düzenlenmektedir. Madde kapsamında, başvuruların ücretsiz olması, mülki idare aracılığıyla başvuru yapılabilmesi, başvuruların başlamış olan dava açma süresini durdurması, ilgililerin Kuruma başvurmadan önce sorumlu tuttıkları kişi ve kuruluşlardan ayrımcı uygulamanın düzeltilmesi talebinde bulunması ve bundan sonuç alınmadığı takdirde Kuruma başvuru yapılabilmesi, yasama ve yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemler ve Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasa gereği yargı denetimi dışında kalan işlemlerin Kanun kapsamına dahil edilmemesi hükme bağlanmaktadır.

Madde 18- Madde ile, başvuru üzerine veya resen yapılacak ihlal incelemelerinin usul ve esaslarına ilişkin hükümler belirtilmektedir. Kurumun, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri en geç üç ay içinde sonuçlandırması, taraflara ayrı ayrı sözlü açıklama yapma hakkı tanınması, uzlaşma süreci ve diğer işlemler, Kurumun inceleme işlevinin etkinliği gözetilerek ve uluslararası örnek uygulamalardan yararlanılarak düzenlenmektedir.

Madde 19- Madde ile, Kurumun incelemelerine ilişkin yetki hususu düzenlenmektedir. Bu çerçevede, Kurumun inceleme görevinin İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcıları ve Başkan tarafından görevlendirilen diğer Kurum personeli tarafından yerine getirileceği, inceleme yetkisini haiz personelin konuyla ilgili bilgi ve belge talebinde bulunmaya, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişilerle görüşmeye yetkili olduğu hükme bağlanmaktadır.

Madde 20- Madde ile, Kurumun başvuruları incelemede bilirkişi görevlendirme ve tanık dinleme yetkisi düzenlenmektedir.

Madde 21- Madde ile, ayrımcılık yasağı ihlali iddiasıyla Kuruma yapılacak başvurularda ispat yükünün paylaşılması ilkesi benimsenmekte, iddia sahibinin kuvvetli emare ve karine oluşturacak olguların varlığını ortaya koyması durumunda ispat yükünün ayrımcılık yaptığı iddia edilen tarafa geçmesi hükme bağlanmaktadır.

Madde 22- Madde ile, Kurumun görev alanında ilgili taraflarla diyalog ve işbirliğini geliştirme amacıyla kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, sosyal ve mesleki kuruluşlar, yükseköğretim kurumları, basın ve yayın kuruluşları ve diğer ilgililerin katılımıyla istişare komisyonu oluşturulması öngörülmektedir. Madde ile ayrıca, insan hakları sorunlarını tartışmak amacıyla merkezde ve illerde istişare toplantıları gerçekleştirilmesi, Kurumun çalışmaları hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunu bilgilendirmesi hükümleri düzenlenmektedir.

Madde 23- Madde ile, özel bütçeli bir idare olarak Kurumun gelirleri düzenlenmektedir.

Madde 24- Madde ile, ayrımcılıkla mücadele amacıyla hangi alanlarda resmi nitelikte istatistik toplanmasına ihtiyaç olduğuna ve bu kapsamdaki çalışmaların yürütülmesine ilişkin hususlar düzenlenmektedir.

Madde 25- Madde ile, Kurulun ayrımcılık yasağı ihlalleri hakkındaki idari yaptırım kararlarına dair usul ve esaslar düzenlenmektedir.

Madde 26- Madde ile, insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğitimi kapsamında Kurum faaliyetlerinde yararlanılması öngörülen insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğitimcilerine ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

Madde 27- Madde ile, Kurumun görev alanına ilişkin yönetmelik çıkarma yetkisi düzenlenmektedir.

Madde 28- Madde ile, 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumunun yürürlükten kaldırılması ve buna bağlı atıflar ile çeşitli kanunlarda yapılan değişiklikler düzenlenmektedir.

Geçici Madde 1- Madde ile mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu olarak yeniden yapılandırılmasına ilişkin geçiş hükümleri düzenlenmektedir.

Madde 29- Yürürlük maddesidir.

Madde 30- Yürütme maddesidir.

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu

16.02.2016

Esas No: 1/596

Karar No: 8

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

1/596 esas numaralı ‘Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı, 28.01.2016 tarihinde Hükümetçe TBMM Başkanlığına sunulmuştur. Tasarı TBMM Başkanlığı tarafından 05.02.2016 tarihinde esas komisyon olarak İnsan Haklarını İnceleme Komisyonuna, tali komisyon olarak Anayasa, Avrupa Birliği Uyum, Plan ve Bütçe ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonlarına havale edilmiştir. Komisyonumuz Başkanlığının İçtüzüğü’nün 34’üncü maddesi üçüncü fıkrası uyarınca Tasarının kendisine de havale edilmesi hususunda yaptığı başvuru üzerine, Tasarı 12.02.2016 tarihinde Komisyonumuza tali komisyon olarak havale edilmiştir.

Komisyonumuz 16.02.2016 tarihinde; Hükümeti temsilen Başbakanlık Müsteşar Yardımcısı Ergin ERGÜL, Adalet Bakanlığı Kanunlar ve Kararlar Genel Müdür Yardımcısı Talip BAKIR, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürü Gülser USTAOĞLU, Kamu Denetçiliği Kurumu kadın ve çocuk hakları alanında görevli Kamu Denetçisi Serpil ÇAKIN, Türkiye İnsan Hakları Kurumu Başkanı Hikmet TÜLEN ve Avrupa Birliği Bakanlığı Siyasi İşler Başkanı Ege ERKOÇAK’ın katılımıyla Tasarıyı görüşmüştür.

Tasarı ve gerekçesi incelendiğinde, Tasarının üç temele dayandığı görülmektedir. İlk olarak; mevcut Türkiye İnsan Hakları Kurumunu güçlendirecek ve yerini alacak Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun (TİHEK) kurulması öngörülmektedir. Tasarının 8 ila 16’ncı maddeleri TİHEK’in teşkilat yapısını, görevlerini, yetkilerini ve personel rejimini düzenlemektedir. Tasarının yasalaşması durumunda 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu yürürlükten kalkacaktır.

Tasarının ikinci ayağı, ayrımcılık yasağı ve eşitliğe ilişkin hükümlerdir. Mevcut durumda Anayasa, İş Kanunu ve Türk Ceza Kanunu’nda ayrımcılık ve eşitliğe ilişkin hükümler yer alsa da, ayrımcılık yasağı ve eşitliğe ilişkin Türk mevzuatında kapsamlı bir yasal düzenleme yoktur. Tasarı, bu eksikliği gidermeyi amaçlamaktadır. Tasarının 1-7’nci maddeleri, ayrımcılık yasağı, ayrımcılık türleri ve ayrımcılık yasağının kapsamı ile eşitliğe ilişkindir. Bu maddelerde, bu kavramlar tanımlanarak norm olarak Türk mevzuatına eklenmektedir.

Tasarının üçüncü ayağı, TİHEK’in gerçek ve tüzel kişilerden kabul edeceği başvurular ve bu başvurular üzerine veya resen başlatacağı inceleme faaliyetlerine ilişkindir. Başvuru şartları, başvuruya konu olabilecek konular, TİHEK’in yapacağı incelemenin usulleri ve süresi, inceleme yetkisinin kapsamı Tasarının 17-22’nci maddelerinde düzenlenmektedir.

Tasarının kalan maddeleri (23-30), TİHEK’in gelirleri, veri toplama ve yürürlükten kaldırılan hükümler gibi diğer hususları içermektedir.

Tasarının genel gerekçesi incelendiğinde, “temel hak ve hürriyetlerin korunması, geliştirilmesi ile bunlardan yararlanma bakımında hiç kimsenin ayrımcılığa maruz kalmaması, eşit muamele

görmesi” hususlarının vurgulandığı görülmektedir. Ayrıca Türkiye’nin taraf olduğu BM insan hakları sözleşmelerine (Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Sözleşme, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Sözleşme, Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi - CEDAW) atıf yapılmakta; bu Sözleşmeler bağlamında ülkelerin insan haklarını koruma ve ayrımcılıkla mücadele için yeni kurumsal yapılanmalara ihtiyaç duyduğu belirtilmektedir.

Tasarının genel gerekçesinde, Türkiye’nin Avrupa Birliği (AB) Müktesebatına uyum sağlaması bağlamında, eşitlik ve ayrımcılık yasağına ilişkin AB direktiflerine değinilmekte; Fransa, İngiltere ve Hollanda gibi AB ülkelerinde ayrımcılıkla mücadele için ayrı bir kurum kurulduğuna işaret edilmektedir.

Bu çerçevede Tasarının genel gerekçesinde amacın; (I) Türkiye İnsan Hakları Kurumunun güçlendirilmesi, (II) ayrımcılık yasağı ve eşit muamelenin yasal çerçevesi ve kurumsal yapısının düzenlenmesi olduğu belirtilmektedir. Ayrıca TİHEK, yerini aldığı Türkiye İnsan Hakları Kurumu gibi, “İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol” (OPCAT) hükümleri çerçevesinde ulusal önleme mekanizması olarak görev yapacaktır.

Tasarının geneli üzerinde yapılan müzakerelerde;

Hükümet adına söz alan Başbakanlık Müsteşar Yardımcısı Ergin ERGÜL şu hususları dile getirmiştir:

- TİHEK, Türkiye’de insan haklarını korumak ve ayrımcılıkla mücadele etmek maksadıyla yapılandırılmıştır. Ayrıca, Kurum (OPCAT) hükümleri çerçevesinde ulusal önleme mekanizması olarak işlev görecektir.

- Tasarı hazırlanırken Avrupa Birliği mevzuatı göz önüne alınmış, AB üye ülke uygulamaları incelenmiş, Tasarı tüm ilgili kurumlarla istişare edilerek hazırlanmıştır.

- TİHEK yapılandırılırken BM Paris Prensipleri göz önüne alınmıştır.

- Tasarı, yeni yapılanmada sivil toplum katılımını da öngörmektedir. Ayrımcılık yasağına ilişkin bilgi ve görüş paylaşımı için sivil toplum örgütleri, kamu kurumları, üniversiteler, sendikalar, mesleki kurumlar ve araştırmacıların katılımıyla istişare komisyonu kurulması öngörülmektedir.

- Ayrımcılık yasağı ihlali iddialarında taraf olunan uluslararası sözleşmelere de uygun olarak ispat yükünün başvuru ve karşı taraf arasında paylaşılması düzenlenmektedir.

- Kadın erkek eşitliği bağlamında, Tasarı cinsiyete temelinde ayrımcılığı yasaklamakta, istihdam ve hizmetlere erişimde cinsiyete dayalı ayrımcılık iddialarına ilişkin bir başvuru mekanizması oluşturulmaktadır.

- İş yerinde yıldırma ve taciz gibi hususlar Tasarıda düzenlenerek TİHEK’in bu temelde denetim yapması sağlanmaktadır.

- Ayrıca, iş başvurusunun gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleri ile reddedilemeyeceği açık hükme bağlanmıştır.

Kamu Denetçiliği Kurumu Kamu Denetçisi Serpil ÇAKIN ise şu hususlara değinmiştir:

- Tasarıda öngörülen yapıda TİHEK ile Kamu Denetçiliği Kurumu’nun (KDK) görev ve yetki alanlarında çakışma olmaktadır. Ayrımcılıkla mücadeleye ilişkin yetkilerin KDK’ya verilmesi ve Tasarıda bu yönde değişiklik yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

- Fransa, Finlandiya, Norveç, İsveç gibi pek çok Avrupa ülkesinde ayrımcılıkla mücadele konusundaki yetkiler Kamu Denetçiliği Kurumuna verilmiştir.

- Bir diğerk uygulamada ise, Avusturya, Danimarka ve Makedonya gibi ÷lkelerde ayrımcılıkla m¼cadele için ayrı bir kurum kurulmuş olsa bile, vatandaşların kamu idarelerinin ayrımcı uygulamalarına karşı KDK'ya başvurmaları düzenlenmiştir.

- Avrupa Konseyi Parlamenter Meclisi'nin 2013 yılında yayımlanan "Avrupa'da Ombudsmanlığın Güçlendirilmesi Raporu"nda, KDK gibi insan haklarını koruma kurumlarının sayılarının çok gerekli olmadıkça artırılmaması gerektiğı, aksi hâlde vatandaşlar açısından karmaşıya yaşanacağı ve KDK'nın olumsuz etkileneceğı belirtilmektedir.

- Dünya örnekleri incelendiğinde insan haklarını koruma ve ayrımcılıkla mücadele kurumlarının bağımsız bir hüviyete sahip olduğı gör÷lmektedir. Bu kurumlar, bağımsız olabilmeleri için parlamentoya bağılı olarak tasarlanmalıdır. Tasarıda ise Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunu teşkil edecek 11 üyenin 8'inin Bakanlar Kurulu, 3'ünün ise Cumhurbaşkanı tarafından seçileceğı düzenlenmektedir. KDK'ya bakıldığında ise Kamu Başdenetçisi TBMM Genel Kurulu; Kamu Denetçileri ise TBMM İnsan Haklarını İnceleme ile Dilekçe Komisyonu'ndan teşekkül eden Karma Komisyon tarafından seçilmektedir.

- Tasarıda öngör÷len Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu en az yedi üyeyle toplanıp karar alabilecektir. Oysa KDK'da Kamu Baş Denetçisi ile Kamu Denetçileri tek başına çalışmaktadır. Bu bağlamda KDK, ihlalleri inceleme açısından daha pratik bir yapıdır.

- Tasarının 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendinin kadına karşı ayrımcılık yaratma riski nedeniyle madde metninden çıkarılması uygun olacaktır. Ayrıca, Tasarıda 'pozitif ayrımcılık' tanımlanmamaktadır.

- Tasarı ile TİHEK'te 6 psikolog ve 10 sosyal hizmet uzmanı kadrosu ihdas edilmesi olumludur.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürü Gülser USTAOĞLU ise şu hususları dile getirmiştir:

- Tasarıda, ayrımcılık temelleri arasında 'cinsiyet' de sayılmaktadır. Tasarının 2, 4 ve 5'inci maddeleri ayrımcılıkla mücadele ve ayrımcılık yaşağı bağlamında son derece kapsamlıdır.

- Tasarının ayrımcılık temellerini düzenleyen 3'üncü maddesinin ikinci fıkrası kapsayıcı niteliktedir.

- TİHEK'in Türkiye'nin taraf olduğı insan hakları sözleşmelerinin ÷lke raporlarının hazırlanma sürecinde görtüş vermesi olumlu bir gelişmedir.

- Tasarının 6'ncı maddesinin üçüncü fıkrasında düzenlenen gebelik, annelik ve çocuk bakımının iş başvurusunun ret gerekçesi olamayacağı hükmü olumludur.

Komisyon üyeleri tarafından Tasarı hakkında dile getirilen olumlu hususlar şunlardır:

- Kurulması öngör÷len TİHEK, AB Müktesebatına ve taraf olunan uluslararası sözleşmelere uygun şekilde tasarlanmıştır.

- TİHEK'e tanınan inceleme yetkileri KDK'ya tanınan yetkilerden daha kapsamlıdır. Ayrımcılık yaşağının ihlal edildiğine karar verilmesi hâlinde, idari yaptırımlar öngör÷lmüştür. KDK'nın bu tür bir yetkisi yoktur.

- Ayrıca Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu kararları, ilgili olduğı başvurulara ilişkin davalarda bilirkişi raporu olarak değerlendirilebilecektir.

- Tasarının 7'nci maddesinin birinci fıkrasının (b) bendi, imamlık, ebelik gibi belli cinsiyetlere özgü meslekler bağlamında değerlendirilmelidir.

- Ayrımcılıkla mücadele edecek bir kurumsal mekanizmaya ihtiyaç vardır. TİHEK'in kurularak Türkiye İnsan Hakları Kurumunun yerini alması kurum sayısının fazlalaşmaması için uygun bir düzenlemedir.

- Kadın istihdamını olumsuz etkileyen dolaylı ayrımcılık, taciz ve iş yerinde yıldırmanın Tasarıda ayrıntılı düzenlenmesi kadınlar açısından önemli bir düzenlemedir.

- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu üyelerinin Bakanlar Kurulu ve Cumhurbaşkanı tarafından atanması Avrupa ülkelerinde de görülen bir uygulamadır. Pek çok ülkede Bakanlar Kurulu veya tek bir bakan bu kurumların kurul üyelerini atamaktadır.

- Tasarı ile özel hukuk tüzel kişilerinin de ayrımcılık yasağı kapsamına dâhil edilmesi çok olumludur.

Komisyon üyelerinin bir kısmı tarafından Tasarı hakkında dile getirilen olumsuz hususlar şunlardır:

- Tasarının hazırlanma sürecinde insan hakları örgütleri ve kadın hakları alanında çalışan sivil toplum örgütleri ile istişare edilmemiştir.

- Tasarının gerekçesinde atf yapılan AB belgeleri ile uluslararası anlaşmalarda ‘cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği’ yer aldığı halde, bunlar Tasarıda yasaklanan ayrımcılık temelleri arasında yer almamaktadır.

- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu üyelerinin Bakanlar Kurulu ve Cumhurbaşkanı tarafından atanması TİHEK’in bağımsızlığına gölge düşürmektedir. Mevcut durumda, Türkiye İnsan Hakları Kurulu üyelerinden biri barolar tarafından, bir üye de öğretim üyeleri arasından Yükseköğretim Kurulu tarafından seçilmekteydi. Mevcut Tasarı ile tüm üyeler yürütme erki tarafından seçilmektedir. Bu da Paris Prensipleri ile çelişmektedir.

- Tasarının ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği halleri düzenleyen 7’nci maddesi Tasarıyı işlevsiz hâle getirebilecek genişliktedir. Aynı maddenin birinci fıkrasının (a) bendi İş Kanunu’nda öngörülen istisnadan bile daha kapsamlı bir hâldedir.

- Aynı maddenin birinci fıkrasının (b) bendi madde metninden çıkarılmalıdır. İş Kanunu’nda hâlihazırda kadının çalıştırılmayacağı yerler sayılmıştır. Tasarıda yer alan hüküm İş Kanunu’nda sayılan alanları genişletmeye imkân tanımaktadır.

- TİHEK Tasarıda öngörüldüğü gibi sadece insan hakları ve eşitlik müfredatına katkı yapmamalı, tüm eğitim öğretim müfredatını ayrımcılık ve eşitlik bakışıyla gözden geçirebilmelidir.

- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu üyelerinin seçimine kadın kotası getirilmeli ve Kurulun en az yarısının kadınlardan oluşmasına yönelik bir düzenleme yapılmalıdır.

- Bazı Avrupa ülkelerinde bu tarz kurulların üyeleri yürütme erki tarafından seçilse bile, Kurul üyelerinin seçiminde evrensel hukuk ilkeleri esas alınmalıdır.

- Kurul üyelerinin seçiminde TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu, TBMM’de grubu bulunan siyasi partiler de söz sahibi olmalıdır. Yargıtay, Danıştay, Türkiye Barolar Birliği, Türkiye Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, sendikalar, ayrımcılık çalışan öğretim üyeleri ve sivil toplum kuruluşlarından temsilciler de seçilebilmelidir.

- Sendika, meslek örgütleri ve sivil toplum kuruluşu temsilcilerinden oluşacak “Eşitlik Danışma Kurulu” gibi bir yapı oluşturularak TİHEK’in denetlenmesinden sorumlu olmalıdır.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmenin ardından Tasarının maddelerine geçilmesi ve Komisyonumuzun ihtisas alanında gördüğü Tasarının 2, 3, 4, 5, 6, 7 ve 22’nci maddelerinin görüşülmesi kabul edilmiştir.

Tasarının 2, 3, 4, 5, 6 ve 7’nci maddeleri oylanarak aynen kabul edilmiştir.

Tasarının 22’nci maddesinin üçüncü fıkrasındaki “İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunu” ibaresinden sonra gelmek üzere “ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunu” ibaresinin eklenmesi teklif edilmiş, teklif edilen değişiklik oy birliği ile kabul edilmiştir. Tasarının 22’nci maddesi kabul edilen değişikliklerle kabul edilmiştir.

Tasarı oy çokluğuyla kabul edilmiştir.

Raporumuz, Tasarıya yönelik genel uygunluk görüşüyle birlikte; milletvekillerince dile getirilen görüşlerin esas komisyon olan İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunda dikkate alınması amacıyla, Yüksek Başkanlığa saygıyla arz olunur.

Başkan	Başkanvekili	Başkanvekili
<i>Radiye Sezer Katırcıoğlu</i>	<i>Candan Yüceer</i>	<i>Bennur Karaburun</i>
Kocaeli	Tekirdağ	Bursa
	(Muhalefet şerhimiz vardır)	
Sözcü	Katip	Üye
<i>Ali İhsan Yavuz</i>	<i>Filiz Kerestecioğlu Demir</i>	<i>Aydın Uslupehlivan</i>
Sakarya	İstanbul	Adana
	(Şerhim var)	(Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye	Üye	Üye
<i>Hatice Dudu Özkal</i>	<i>Deniz Depboylu</i>	<i>Emine Yavuz Görgeç</i>
Afyonkarahisar	Aydın	Bursa
	(Şerhim var)	
Üye	Üye	Üye
<i>Ayşe Keşir</i>	<i>Nuri Okutan</i>	<i>Sibel Özdemir</i>
Düzce	Isparta	İstanbul
	(Muhalefet şerhi ektedir)	(Şerhimiz vardır)
Üye	Üye	Üye
<i>Tülay Kaynarca</i>	<i>İmran Kılıç</i>	<i>Fatma Kaplan Hürriyet</i>
İstanbul	Kahramanmaraş	Kocaeli
		(Muhalefet şerhimiz vardır)
Üye	Üye	Üye
<i>Nurettin Demir</i>	<i>Ayşe Doğan</i>	<i>Ayşe Sula Köseoğlu</i>
Muğla	Tekirdağ	Trabzon
(Şerhim var)	Üye	
	<i>Ertuğrul Soysal</i>	
	Yozgat	

KARŞI OY

İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Kurulan Ulusal Kurumların Statüsüne İlişkin Paris İlkeleri gereği söz konusu kurumların oluşturulması sürecinde sivil toplumun katılımını zorunlu kılmaktayken, toplumun tamamını ilgilendiren böyle bir tasarının hazırlık sürecine konuyla ilgili çalışan sivil toplum örgütlerinin davet edilerek görüş ve eleştirilerinin alınmamış olması tarafımızca temel bir eksiklik olarak değerlendirilmektedir. “İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu” Kanunu Tasarısı’nın oluşturulma sürecinde sivil toplum örgütlerinin dışlanmış olması tasarının amacına ilişkin kuşku yaratmaktadır. Nitekim Başbakan Yardımcısı ve Hükümet Sözcüsü Sayın Numan Kurtulmuş’un 11.01.2016 tarihinde Bakanlar Kurulu sonrası yaptığı açıklamada Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun vize muafiyeti koşulu olarak tasarlandığını ifade etmiş olması bu kuşcumuzu doğrular niteliktedir. Hükümetin amacı Türkiye’de insan hakları ihlalleri ve ayrımcılığı önlemek değil “vize muafiyeti koşulu” sağlayabilmek için yasak savmaktır.

Sivil toplum örgütlerinin görüşlerinin alınmaması veya göstermelik olarak alınsa dahi paydaş olarak algılanmayıp, görüş ve eleştirilerine itibar edilmemesi yalnızca bu tasarı için değil Hükümet tarafından sevk edilen tasarıların çoğunluğu için geçerlidir. Bu durum nedeniyle kanunlar sağlıklı oluşturulamamakta ve uygulamada çok sayıda sorunla karşılaşmaktadır.

Ayrımcılığı önleme amacıyla hazırlandığı ifade edilen ve içinde kadın haklarına ilişkin hükümler barındıran tasarının TBMM Başkanlığınca Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonuna tali komisyon olarak bile sevk edilmemesi ve komisyon başkanlığının Meclis İçtüzüğü’nün 34’üncü maddesine istinaden görüş bildirme talebiyle tasarının yapım sürecine dahil olabilmesi tarafımızca bir eksiklik ve ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir.

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu tasarısı 29/6/2012 tarihli ve 28338 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe giren 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu ile bazı noktalarda örtüşmektedir. Zira, kurumların aynı temel noktaları savunmaları, yurttaşların benzer konularda hangi kuruma başvuracakları kafalarda soru işareti yaratacaktır. Öte yandan benzer konularda iki ayrı kuruma başvuracak olan yurttaşlarımız, yoruma açık olan maddeler nedeniyle farklı cevap alacakları da elbette farklı olacaktır. Benzer kanun tasarıları üreterek yeni kurumlar oluşturmak yerine, devlet hâzinesini daha verimli kullanabilmek adına üst kimliği daha geniş olan bir kurumun kurulması için kanun tasarısı hazırlamak gerekmektedir.

Tasarı genel hatlarıyla Türkiye’nin oldukça kötü olan insan hakları ve ayrımcılık sicilinin denetlenebilmesi ve hak ihlallerinin önlenmesi açısından olumlu düzenlemeler içermekle beraber, tasarı ile kurulması öngörülen İnsan Hakları Kurumu’nun karar organı olarak görev yapacak “Kurul’un oluşturulma biçimi ve yapısının tamamen yürütme erki tarafından belirleniyor olması, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelimleri farklı olan bireyleri görmezden gelmesi ve sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlarda ayrımcılık iddiasının ileri sürülebilmesi nedenleriyle sağlıksız bir yapı oluşturacaktır.

Öncelikle tasarının gerekçesinde “Ayrımcılığın temelleri, türleri ve kapsamı ile istisnaların AB müktesebatına ve Avrupa Konseyi belgelerine uyumlu hale getiriliyor” denilirken, uluslararası belgelerde yer alan cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği temelli ayrımcılık tasarının 3’üncü maddesi 2’nci fıkrasında yer alan ayrımcılık türleri arasında sayılmamaktadır.

Avrupa Konseyi Bakanlar Komitesinin 31 Mart 2010’da cinsel yönelim ve cinsiyet kimliğine dayalı ayrımcılıkla mücadelede alınacak önlemlere ilişkin üye devletlere yönelik CM/Rec(2010)5 no.lu tavsiye kararında; “Üye devletler, ayrımcılığı yasaklayan ya da önleyen ulusal mevzuatlarının, aynı

zamanda, cinsel yönelim veya cinsiyet kimliği temeli dâhil, çoklu nedenlere dayalı ayrımcılığa karşı koruma sağlaması amacıyla önlemler almak üzere teşvik edilmektedirler” denilmektedir. Bu tavsiye kararının yanı sıra imzamız olan uluslararası sözleşmelere istinaden devletlerin cinsel kimliği ve cinsel yönelimlerine bakılmaksızın tüm bireylerin insan haklarının desteklenmesi ve saygı gösterilmesini güvence altına alma görevi bulunmaktadır. Ayrıca İnsan Hakları Sözleşmesinin eşitlik ilkesi gereği cinsel kimlikleri ve cinsel yönelimleri farklı olan bireylerin ayrımcılık yasağından yararlanma hakları olduğu açıktır.

Öte yandan ayrımcılığı önleyeceği iddiası ile hazırlanan yasa tasarısında cinsel yönelimi ve cinsel kimliği farklı bireyler dışlanarak, tasarıya iktidarın eşcinselliği sapma olarak gören yaklaşımı yansıtılmış ve açık bir ayrımcılık uygulanmıştır. Yasa tasarısında cinsel kimlik ifadesinin olmaması cinsel yönelimi ve cinsel kimliği farklı bireylere karşı ayrımcılığı ve insan hakları ihlallerini meşrulaştırmakta ve asıl ayrımcılığa uğrayan bireyleri yok saymaktadır.

Bu tasarıyla, 6332 sayılı yasayla kurulmuş bulunan “İnsan Hakları Kurumu”nun kurumun kurumsal kapasitesinin ve etkinliğinin artırılmasından söz edilmektedir. Dönemin Hükümeti tarafından, “Demokratik Açılım”ın bir adımı olarak düzenlemesini yaptığı “İnsan Hakları Kurumu”nun 2009 yılında hazırlanan ilk taslağında “cinsel kimlik” ibaresi bulunmasına rağmen, aynı yıl İçişleri Bakanlığının resmi sitesinde duyurulan söz konusu taslağın son halinde “cinsel kimlik” ibaresi çıkartılmıştır. Aradan geçen süre içerisinde iktidarın cinsel yönelimi ve cinsel kimliği farklı bireylere bakış açısının değişmediği gözlenmektedir. Ayrımcılığı önleyeceği iddiası ile hazırlanan yasa tasarısında yine LGBTİ bireyler dışlanarak, tasarıya iktidarın eşcinselliği hastalık olarak gören yaklaşımı bire bir yansıtılmıştır. Yasa tasarısında cinsel kimlik ifadesinin olmaması LGBTİ bireylere karşı ayrımcılığı ve insan hakları ihlallerini meşrulaştırmaktadır.

Bu nedenle Tasarının 3’üncü maddesi 2’nci fıkrasının cinsel yönelim ve cinsel kimlik ibareleri eklenerek genişletilmesi gerekmektedir. Ancak bu konudaki değişiklik önerimiz komisyonun çoğunluğunu oluşturan Adalet ve Kalkınma Partisi Milletvekilleri tarafından reddedilmiştir.

Tasarının ‘Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar’ esaslarını düzenleyen 7’nci maddesi 1’inci fıkrasının (a) bendinde, “İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele” denilerek ucu oldukça açık olan bir durumdan bahsedilmektedir. Maddenin ilgili bendinde belirtilen ‘istihdam ve serbest meslek’ alanlarında bu kadar geniş yetki tanınması ileride kötü niyetli uygulamalara yol açması kuvvetle muhtemel olduğu değerlendirilmektedir. Özellikle bu kurumun kararlarının mahkemede resmi rapor olarak kullanılacağı da dikkate alındığında; iş yaşamında yoğun işçi ve emek sömürsünün olduğu ülkemizde bu madde sayesinde işveren şöyle bir savunma geliştirebilir; zorunlu mesleki gereklilikler tanımlarını genişletip birçok ayrımcılık uygulamasını “ama işin şartları erkek gücüne dayalı ya da zorunlu mesleki gereklilik nedeniyle erkek işçi çalıştırıyoruz” gibi örneklerde olduğu gibi bir savunma mekanizma geliştirebilir. Ve ülkemizde yasaların uygulayıcılarının yanlış uygulamaları nedeniyle yaşanan birçok mağduriyet olduğunu da düşünürsek bu madde de uygulama hatalarını ortaya çıkarabilir.

Tasarının 7’nci maddesi 1’inci fıkrası (b) bendinde “sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlarda” ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği düzenlenmektedir. Söz konusu bentte yapılan bu düzenleme İLO’nun 111 No lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesinin “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık

gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı” yasaklayan hükmüyle çelişki oluşturmaktadır. Yine 4857 Sayılı Yasanın 5. Maddesinde iş hukukunun temel ilkesi olan “eşit muamele ilkesi”ne göre “iş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz” amir hükmü karşısında böyle bir istisnanın düzenlemesi iş hukukunun ruhuna ve özüne de aykırı bir düzenleme olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan kadınların çalışma hayatının dışında bırakılmalarında “kadın işi” ve “erkek işi” ayrımlarının etkili olduğu bilinmektedir. Tasarının bu haliyle yasalaşması durumunda kadınların bazı iş kollarında ve işlerde çalıştırılmaması meşru hale gelebilecek, cinsiyetçi iş bölümüne ilişkin toplumsal kalıp ve rolleri derinleşmesine yol açacaktır.

Tasarının 10’uncu maddesi İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun karar organı olan “İnsan hakları ve Eşitlik Kurul”unun oluşumunu ve yapısını düzenlemektedir. Söz konusu maddenin 2’nci fıkrasında Kurul üyelerinin tamamının Bakanlar Kurulu ve Cumhurbaşkanı tarafından seçilmesi öngörülmektedir. Kurulun oluşturulma biçimi tasarının yaslandığı ifade edilen Paris İlkeleri’nin “tarafsızlık ve bağımsızlık” öngören ruhuna ve “yapısal, işlevsel ve mali açıdan bağımsız” olma şartına kesinlikle aykırıdır. Paris İlkeleri açısından yapısal özerkliğin sağlanması asgari koşullardan birini oluşturmaktadır. “Kurul’un bağımsız davranabilmesi açısından söz konusu kurul üyelerinin belirlenmesinde yalnızca yürütme erkini etkin olmasının doğuracağı sakıncaların ortadan kaldırılması ve sivil inisiyatifin kurul içinde etkisinin artırılması gerekmektedir. 6332 sayılı yasayla kurulmuş bulunan “İnsan Hakları Kurumu”nu oluşturan 11 üyeden iki üye üniversiteler ve barolar tarafından seçilmekteyken daha sivil bir nitelik taşıması gereken İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun karar organı olan kurulun üyelerinin tamamının yürütme organı tarafından seçiliyor olması bir gerilemeye işaret etmektedir. Öte yandan Tasarıda sıkça çoğulculuk kavramına referans verilmekle beraber bağımsız ve özerk bir karar alma mekanizmasının kurulmamış olması açık bir çelişki oluşturmaktadır. Ayrıca kamu kurumları ile ilgili ayrımcılık ve insan hakları ihlallerinde bağımsız olmayan bir kurulun karar verebilmesi de Paris İlkeleri ile çelişmektedir. Buna ek olarak eşitliği sağlamak için oluşturulduğu ifade edilen kurulun oluşumunda kadın kotası uygulanmasının, kadın hakları ihlallerini önleme ve kadına yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması açısından faydalı olacağını değerlendirmekteyiz. Buna ilişkin önerilerimiz komisyonun çoğunluğunu oluşturan Adalet ve Kalkınma Partisi Milletvekilleri tarafından kabul görmemiştir.

Yukarıda sayılan nedenler ve eksikliklerden kaynaklı olarak tasarı, genel gerekçesinde yazılı olan “İnsanlık onuruna yaraşır bir hayatın çerçevesini çizen temel hak ve hürriyetlerin korunması, geliştirilmesi ve bunlardan yararlanma bakımından hiç kimsenin ayrımcılığa uğramaması” amacıyla ve konuya ilişkin evrensel normlarla örtüşmemektedir. Tasarının bu halde yasalaşmasından doğacak eksiklikler nedeniyle tasarının bu haline karşı olduğumuzu saygı ile belirtiriz.

Sibel Özdemir

İstanbul

Candan Yüceer

Tekirdağ

Fatma Kaplan Hürriyet

Kocaeli

Aydın Uslupehlivan

Adana

Nurettin Demir

Muğla

MUHALEFET ŞERHİ

1/596 esas numaralı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı ile ilgili muhalefet şerhimiz aşağıdaki gibidir.

1. Kanun Tasarısının Hazırlanma Usulüne ve Esaslarına İlişkin Karşıtlığımız

Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunda görüşülerek kabul edilen “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısının 9. maddenin (n) bendinde “insan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak” ifadesi yer almasına rağmen kanun tasarısının hazırlık sürecinde insan hakları örgütleri ve sivil toplum kuruluşlarının görüşleri alınmamış, İnsan Hakları İnceleme Komisyonu ile istişare edilmemiştir. İnsan Haklarını ve eşitliği korumak ve temin etmekle yükümlü bir kurumun bu alanda çalışma yürüten kişiler ve kurumların bilgi ve deneyimlerinden faydalanarak Kanun Taslağını demokratik ve katılımcı biçimde oluşturması önem taşımaktadır.

Kanun Tasarısıyla yapısı belirlenen İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun bağımsızlığı ile ilgili de önemli endişeler taşımaktayız. Vatandaşların karşılaştığı ayrımcılıkları değerlendiren kurumların bağımsız ve özerk olması, kurumun itibarı ve işlevini doğru biçimde yerine getirmesi açısından büyük önem taşımaktadır. İnsan hakları ve eşitlik kurumlarının ayrı kurumlar olarak kurulmaları ve varlıklarını sürdürmeleri gerekmektedir. Avrupa Birliği’nin kabul ettiği ve tüm üye devletleri bağlayan eşitlik direktiflerine göre Avrupa’da birden çok temelde veya tek temelde ayrımcılıkla mücadele etmek için kurulan eşitlik kurumları diğer insan hakları kurumlarından ayrı, bağımsız ve özerk bir yapıya sahiplerdir. Mevcut taslakta kurum adına kararları alma yetkisi taşıyan 11 üyenin 3’ü Cumhurbaşkanı, 8’i ise Bakanlar Kurulu tarafından atanmakta, muhalefetin, sivil toplumun ve bağımsız taraflar karar sürecinden dışlanmaktadır. İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’nun taslakta belirtilen biçimde oluşturulmasına karar verilmesi halinde dahi kurumun bağımsız kararlar alabilmesi için kurul yapısının aşağıda maddelere dair görüşlerimizde ayrıntılı biçimde ifade ettiğimiz biçimde değiştirilmesi elzemdir.

Kurula dahil olmayan sivil toplum örgütlerinin dışarıdan müdahalesi ve katkısı için de daha etkin mekanizmalar kurulmalıdır. Eşitlik kurumunun ve/ya idari/adli mekanizmaların incelediği şikayetlerde sivil toplum örgütlerinin müdahil olmalarına olanak tanınması için kanuna ilgili bir madde eklenmelidir.

Kuruma Türkçe dışında dillerde de başvuru yapılabilmesi ve Kurum Türkçe dışında dillerde hizmet verebilmelidir.

Kurum yalnızca tazminat kararı veren değil, gerekli hallerde özür dilenmesi ve yayımlanmasına karar verecek esnekliğe sahip olmalıdır.

Ayrımcılık yasağının kapsamı AB Direktifleri ve uluslararası standartlara göre genişletilmelidir. LGBTİ’lere yönelik ayrımcılığın da yasaklanabilmesi için “cinsiyet kimliği” ve “cinsel yönelim”e dayalı ayrımcılık da yasaklanmalı ve ayrımcılık temellerine yenilerinin eklenebilmesi için ucu açık bırakılmalıdır.

2. Kanun Tasarısının Maddeleri Üzerindeki Görüşlerimiz

2.1 Tasarının 2’inci Maddesiyle İlgili Görüşümüz

Tasarının 2’nci maddesi ile kanundaki tanımlar açıklanmaktadır. Tanımlarda ayrımcılığın bir kişiye karşı uygulanabileceği gibi, bir topluluğa karşı da ayrımcılıkla bulunulabileceği de belirtilmelidir. Bilindiği gibi, ırk, etnik köken, din, mezhep, cinsiyet, cinsiyet kimliği ve cinsel yönelim vd. özellikleri sebebiyle kişilerde olduğu gibi “topluluklar” da farklı muameleye maruz kalabilmektedirler.

Tanımlar konusundaki bir diğer itirazımız, tacizin tanımı ile ilgilidir. Cinsel taciz kavramının ise ayrı bir başlık altında açıklanması gerekmektedir.

İrk, etnik köken, din, cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve kişisel özelliklere yönelik, kişi ya da kişileri küçük düşürücü, güç kullanımı içeren veya içermeyen her türlü görsel/sözel veya fiziksel davranışlar taciz tanımına girer. Tacizi belirleyen unsur niyet değil, diğer kişinin üstünde bıraktığı etkidir.

Kişinin verimliliğini, saygınlık ve onurunu etkileyecek biçimde huzursuz edilmesi de taciz tanımına girer. Bu tür taciz kişiyi izole etmek, taciz, çalıştığı kurum içinde gerçekleşiyorsa projelere katmamak, iletişim ve diğer özlük haklarını kullanmasını engellemek gibi örneklerle kendini gösterir.

Cinsel tacizi ise temelde olayın öznel koşulları belirler. Cinsel tacizin açık ya da örtülü birçok çeşidi vardır; genelde ast-üst ilişkileri veya kadın-erkek ilişkileri içinde görülür.

Bireyin, istemediği halde cinsel şakalara, tekliflere, cinsel içerikli görsel, sözel ya da fiziksel bir harekete maruz kalması aşağıdaki koşullar altında cinsel taciz olarak tanımlanır:

Tehdit unsuru taşımayan, ancak rahatsız edici, istenilmeyen ortamları yaratan hareketler. Örneğin, laf atmak, cinsel içerikli şakalar, iltifatlar ya da argo sözcükler kullanmak, flört etmek için ısrarcı davranışlar, pornografik materyal ile rahatsız etmek, kişinin cinsel yaşamıyla ilgili sorular sormak veya dedikodu üretmek v.b. Yukarıda belirtilen basit cinsel taciz hareketlerin, rahatsız ediciliği yönündeki uyarılara karşın sıklıkla sürdürülmesi. Tehdit unsuru içeren ve kişinin davranışlarını kontrol etmeye yönelik, süreklilik ya da şiddet içeren hareketler (örneğin takip etme, tehdit etme, telefonda ya da elektronik ortamda sıklıkla rahatsız etme, v.b). Cinsel içerikli teklife uymadığı durumlarda kişinin yaşamıyla ilgili bedeller ödeyeceği, uyduğu takdirde ise hak etmediği kazançlar sağlayacağını açık olarak söylediği veya ima yoluyla belirtildiği durumlar cinsel taciz olarak tanımlanır.

Kişinin cinsel taciz ile korkutulabilir, sindirilebilir ve düşmanca bir ortam yaratılması sonucu kişi olumsuz biçimde etkilenebilir. Yukarıda tanımlanan davranışlar ya da yaratılan olumsuz ortamlar kendilerine yöneltilmiş olmasa bile, kişiler tacizden olumsuz yönde etkilenebilir ve şikayetçi olabilirler.

Uluslararası metinlerde kabul görmüş bazı kavramlar da tanımlar arasında bulunmamaktadır. Bağlantı ayrımcılığı ve mağdurlaştırma tanımlarının da kanunda açıklanması önem taşımaktadır.

Bağlantı ayrımcılığı: Ayrımcılık temeli bir kişiyle ilgili olduğu halde, onunla bağlantılı fakat ayrımcılık temeli ile ilişkisi bulunmayan bir başka kişinin bu Kanun'un II. Bölümünde düzenlenen hak ve özgürlükler alanında farklı bir muameleye maruz bırakılmasıdır.

Mağdurlaştırma: Eşitlik ilkesine uyulmasını talep eden; veya bu Kanun'da yasaklanan tutum ve davranışlara karşı şikayette bulunan, şikayette bulunması ihtimali bulunan; veya bu şikayet süreçlerine katılan veya katılması ihtimali bulunan kişiler ile, bu kişileri temsil edenlerin, bu talep ve şikayetler nedeniyle maruz kaldıkları her türlü olumsuz tutum ve davranışı ifade eder.

2.2 Taslağın 3'üncü Maddesiyle İlgili Görüşümüz

Maddenin 2. fıkrası, AB Direktifleri ve uluslararası standartlara uygun hale getirilerek cinsiyet kimliği, cinsel yönelim ve ulusal köken ifadeleri aşağıdaki biçimde eklenmelidir: "Bu Kanun kapsamında cinsiyet, cinsiyet kimliği, cinsel yönelim, ırk, renk, dil, din, mezhep, inanç, ulusal köken, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş ve benzeri temellere dayalı ayrımcılık yasaktır."

2.3 Taslağın 4'üncü Maddesiyle İlgili Görüşümüz

Madde 4'te sıralanan ayrımcılık türlerine Mağdurlaştırma ve Bağlantı Ayrımcılığı eklenmelidir.

2.4 Taslağın 5'inci Maddesiyle İlgili Görüşümüz

"Ayrımcılık yasağının kapsamına ilişkin 5. Maddeye şu cümle eklenmelidir: "(5) Seçme ve seçilme hakkı dahil olmak üzere kamusal yaşama katılım bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamaz."

2.5 Taslağın 6'ncı Maddesiyle İlgili Görüşümüz

Ayrımcılık yasağının kapsamı AB Direktifleri ve uluslararası standartlara göre genişletilmelidir. LGBTİ'lere yönelik ayrımcılığın da yasaklanabilmesi için "cinsel kimliğe" ve "cinsel yönelim"e dayalı ayrımcılık da yasaklanmalı ve ayrımcılık temellerine yenilerinin eklenebilmesi için ucu açık bırakılmalıdır.

Maddenin 2. fıkrası "ücret ve diğer mali hak ve menfaatler" hususunu da kapsamalıdır. 6. fıkrada da kamu kuruluşlarında çalışan tüm personelin işaret edildiğinin belirtilmesi açısından "kamu görevlisi, işçi, geçici işçi ve benzeri tüm statülerde çalışanlar" ifadesi eklenmelidir. İş ilişkisindeki sıkça karşılaşılan tam süreli çalışan karşısında kısmi süreli çalışanlar arasında yapılan ayrımcılığın önlenmesi için 6. Maddeye "İşveren, tam süreli çalışan karşısında kısmi süreli çalışana farklı muamele yapamaz." fıkrası da eklenmelidir.

2.6 Tasarının 7'nci Maddesiyle İlgili Görüşümüz

Madde 7 (a) bendi, "istihdam ve serbest meslek alanlarında zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele" ucu açık bir maddedir. Böylesi muğlak maddeler, Kanunun ruhuna tamamen aykırı sonuçlar doğurabilmektedir. Örneğin, İş Kanunundaki "işletmenin ve işin gereği ile teknolojik nedenlerle uzmanlık gerektiren işler"de asıl işveren-alt işveren ilişkisinin doğabileceğini açıklayan 2. Madde, işveren vekilleri tarafından "işin gereği" olduğundan "iş öyle gerektirdiğinden" alt işverene işin bir kısmı devredilebilir, gibi yorumlanabilmektedir. Oysa kanunun ruhu açıktır, söz konusu madde, işin gereği ve teknolojik uzmanlık gerektiren işler bir arada değerlendirilmelidir ve Türkiye'de henüz yeni olan bir takım teknolojik uzmanlık alanlarında doğacak gereksinim dolayısıyla eklenmiş bir maddedir. Hakimler de kararları bu doğrultuda vermektedir. Madde 7 (a), da benzer biçimde Kanunun geri kalan her maddesini işlevsiz hale getirme tehlikesi taşımaktadır.

7. maddenin (b) bendi ise sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan haller tarifi İş Kanununun da gerisine düşmektedir. İş Kanunu'nda kadınlara yönelik istihdamdaki istisnai farklardan biri, gece postasında çalışma saatlerini yedi buçuk saatle sınırlayan KADIN ÇALIŞANLARIN GECE POSTALARINDA ÇALIŞTIRILMA KOŞULLARI HAKKINDA YÖNETMELİK'teki 4. maddedir ve söz konusu madde bir pozitif ayrımcılık hükmüdür. Benzer bir pozitif ayrımcılık hükmü de işvereni gece postasında çalışan kadın işçilere evi ile işi arasında servis sağlamakla yükümlü kılar.

Kadınların çalışmasının kısıtlandığı tek alan ise maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışılacak işlerdir. Dolayısıyla İş Kanunu ile çelişen ve kadınların istihdamda karşılaştığı ayrımcılıkların meşrulaştırılması tehlikesini doğuran (b) bendinin tasarından çıkarılması gerekmektedir.

2.7 Tasarının 9'uncu Maddesiyle İlgili Görüşümüz

9. Maddede yalnızca Milli Eğitim müfredatında bulunan insan hakları ve ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmakla sınırlı kalmayarak tüm eğitim müfredatının eşitlik ve insan hakları bakış açısıyla tekrar gözden geçirilmesi, eşitliğe aykırı ifadelerin kaldırılması için çalışılması gerekmektedir.

Aynı maddenin (d) bendinde, “meslek içi insan hakları ve eşitlik eğitimi programlarının esaslarının belirlenmesi” kısmına cinsiyet eşitliği ve kadınlara yönelik tacize, cinsel ve fiziki şiddete karşı eğitim programlarının isimleriyle yer bulması gerekmektedir.

9. maddenin (j) bendinde “ceza infaz kurumları ve tutukevlerinin sivil toplum kuruluşları ve siyasi partilerin denetimine açık olmasını temin etmek” ifadesi eklenmelidir. Aylardır tutuklu ve hükümlüleri ziyaret etmek için Adalet Bakanlığı’na yaptığımız başvurular ya reddedilmekte ya da yanıtız bırakılmaktadır. Cezaevleri milletvekillerinin dahi erişimine açık değilken Kanunda söz konusu ihlallerin önüne geçilmesine olanak tanıyacak daha güçlü ifadeler kullanılmalıdır.

2.8 Tasarının 10’uncu Maddesiyle İlgili Görüşümüz

Kurulun yapısını düzenleyen 10. maddede kurulun üyelerinin en az yarısının kadın üyelerden oluşması gereği maddesi eklenmelidir. Kadınlara yönelik ayrımcılık üzerine de çalışacak kurulun 11 üyesinin en az 6’sının kadın üye olmasının güvence altına alınması, yani kota getirilmesi önemlidir. İstihdamda da cinsiyet eşitliği için çalışma yapması gereken kurumun öncelikle kendi yapısı içinde bu eşitliği temin edecek önlemler alması gerekmektedir.

Yine 10. maddede 8 üyenin Bakanlar Kurulu 3 üyenin ise Cumhurbaşkanı tarafından seçileceği belirtilmiştir. Yine aynı maddede üyelerin çoğulcu bir şekilde seçimine önem gösterilir ibaresi yer alsa da doğrudan hükümet tarafından atanan üyelerin oluşturduğu bir kurulun bağımsız bir misyon taşıması mümkün değildir. Böylesi bir üye seçimi kurumun itibarını uluslararası alanda da düşürecektir.

Kurulun yapısına dair önerimiz aşağıdaki gibidir:

Kurul,

Meclis İnsan Hakları Komisyonu tarafından gösterilecek bir üye,

Kadın hakları, kadın erkek eşitliği konusunda çalışan kurumlardan ve feminist kurumlardan üyeler, TBMM’de grubu bulunan siyasi partilerin göstereceği birer üye,

Yargıtay ve Danıştay genel kurullarınca kendi kurumları içinden belirlenecek birer üye,

Türk Tabipleri Birliği, Türkiye Barolar Birliği, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği tarafından belirlenecek birer üye,

İşçi ve kamu emekçisi sendikalarından üyeler,

İnsan hakları ve ayrımcılık konusunda uzmanlığa ve yayınlara sahip Üniversite öğretim elemanları arasından belirlenecek üyeler,

Eşitlik Danışma Kurulu tarafından insan hakları ve ayrımcılık konusunda faaliyette bulunan sivil toplum kuruluşu üyeleri arasından belirlenecek üç üyeden oluşur.

2.9 Taslağın 15’inci Maddesiyle İlgili Görüşümüz

Kurulun yapısını düzenleyen 10. maddede kurulun üyelerinin en az yarısının kadın üyelerden oluşması gereği maddesi eklenmelidir. Kadınlara yönelik ayrımcılık üzerine de çalışacak kurulun 11 üyesinin en az 6’sının kadın üye olmasının güvence altına alınması, yani kota getirilmesi önemlidir. İstihdamda da cinsiyet eşitliği için çalışma yapması gereken kurumun öncelikle kendi yapısı içinde bu eşitliği temin edecek önlemler alması gerekmektedir.

Kurumda istihdam sağlanırken de personelin en az yarısının kadın olmasını sağlayacak bir kota getirilmesi ve Türkiye’de yaşayan farklı etnik, dini, inanç gibi gruplara mensup kişiler ile LGBTİ’lerin istihdamının sağlanmasını güvenceye almak için 15. Maddeye bir fıkra eklenmelidir.

Kurumda istihdam edilecek kişilerin ve kurul üyelerinin işe kabul edilirken insan hakları, eşitlik ve toplumsal cinsiyet eğitimlerini almaları ve bu eğitimlerin sürekli güncellenerek belirli periyotlarda tekrarlanması gerekmektedir.

2.10 Taslağın 21’inci Maddesiyle İlgili Görüşümüz

İspat yükünün karşı tarafta olması eşitlik yasalarının getirdiği en önemli özelliklerden biridir. Kanun taslağında ispat külfeti karşı tarafa yüklenmektedir ancak bu yalnızca Eşitlik Kurumuna yapılan başvurularda değil, idari ve adli makamlara yapılan tüm başvurularda da kabul edilmelidir. Dolayısıyla 21. Madde şöyle revize edilmelidir:

“Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma ve/ya idari ve/ya adli makamlara/ mahkemelere yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

2.11 Tasarının 22’inci Maddesiyle İlgili Görüşümüz

Kurum, Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunu ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği komisyonu ile diğer ilgili komisyonları düzenli periyotlarla bilgilendirmelidir. Dolayısıyla maddenin 3’üncü fıkrası, “Kurum, görev ve yetkilerine ilişkin olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunu ve Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği komisyonu ile diğer ilgili komisyonları yılda en az üç defa bilgilendirir.” biçiminde değiştirilmelidir.

Tüm bu nedenlerle “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı”nın bu şekilde kanunlaşmasına karşı olduğumuzu bildiririz. 17.02.2016

Filiz Kerestecioğlu Demir

İstanbul

MUHALEFET ŞERHİ

Tasarının 3. maddesinde bahsedilen ayrımcılık yasağı ile Anayasanın 10. Maddesinde yer alan ifadelerden farklı kavramlara yer vermektedir. Anayasanın 10. Maddesi, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğunu düzenlemektedir. Tasarının üçüncü maddesi Anayasa'daki "ve benzeri kavramlar" olarak değerlendirilen bazı kavramlara da yer vermektedir. Bunlardan birisi de "etnik kökendir". Bu ifade tarzına yer verilmesi Anayasanın 10. Maddesi kapsamında bir yenilik veya yeni bir hak tanımamaktadır. Halihazırda bugün herkes etnik kökeni her ne olursa olsun zaten kanun önünde eşittir. Bununla birlikte siyasi olarak yer verilmesi pek uygun değildir. Madde etnik kökene dayanarak Türkiye'de bir ayrımcılık yapıldığı vurgusunu vermemektedir. Ancak ilerleyen aşamalarda bu kavrama yapılan vurgudan dolayı belirli etnik grupların ayrımcılığa uğradıkları gibi bir savın savunulması ihtimali mevcut yaşanan olaylar sebebiyle ortaya çıkabilecek hassas bir konudur. Bu sebeple 3. Maddenin (2) bendinin Anayasa'ya uygun bir şekilde değiştirilmesini talep etmekteyiz.

Kadınlarımız günümüzde ihtiyaçları doğrultusunda ormanda odun kesme ve maden ocaklarında çalışma işleri gibi sadece erkeklerin yapabileceklerine inanılan işlerde bile çalışabilme imkanı bulmaktadırlar. Tasarının 7. Maddesi ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar olarak kaleme alınmıştır. Bu madde başlığı altında ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği hallerin istisnalarına yer verilmemektedir. Kaldı ki verilse bile teknik olarak böyle bir kullanıma gerek yoktur. Bu madde zaten ayrımcılık yasağının istisnalarını düzenlemektedir. Oysa ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği hallerin istisnası ifadesi kullanıldığı zaman, ayrımcılık yasağının ileri sürülebileceği haller anlaşılır ki zaten tasarının asıl amacı budur. 7. Maddenin (b) bendinde belirtilen "sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar" maalesef kurumlarımızın içerisinde bile kadın ve erkeklerimizin eşit hak ve hürriyetlerden ne kadar uzak kaldığının göstergesi olacaktır. Bu sebeple 7. Maddenin (b) bendinin maddeden çıkartılması gerektiğini düşünmekteyiz. Aynı maddenin (f) bendi ise uygulayıcıya çok geniş bir alan bırakmaktadır. Madde, ayrımcılık yasağı kapsamında belirli hallerin dikkate alınmamasını düzenlemelidir. Aksi takdirde uygulayıcı, ayrımcılık yasağının dikkate alınacağı ya da alınmayacağı halleri sübjektif olarak değerlendirme hakkına sahip olur ki, kötü niyetli ve yetersiz bir yöneticinin bu kanun tasarısının yürütülmesi esnasında ayrımcılık yapması durumu ortaya çıkabilir. Bu ihtimal kuvvetle muhtemeldir.

Yukarıda izah edilen sebeplerle Milliyetçi Hareket Partisi Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu üyesi olarak tasarının 7. Maddesine muhalifiz.

Deniz Depboylu
Aydın

Nuri Okutan
Isparta

İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu Raporu

Türkiye Büyük Millet Meclisi

İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu

23.02.2016

Esas No: 1/596

Karar No: 7

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı (1/596), 5/2/2016 tarihinde esas komisyon olarak Komisyonumuza, tali komisyon olarak Anayasa Komisyonu, Avrupa Birliği Uyum Komisyonu, Plan ve Bütçe Komisyonu ile Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonuna; İçtüzüğü'nün 34'üncü maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca 12/2/2016 tarihinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonuna havale edilmiştir.

Tasarı, Komisyonumuzun 17/2/2016 tarihli 4'üncü toplantısında görüşülmüş; toplantıya Hükümeti temsilen insan hakları ve ilgili kurullar ve insan hakları ile ilgili konularda koordinasyondan sorumlu Başbakan Yardımcısı Lütfi Elvan ile Başbakanlık, Adalet Bakanlığı, İçişleri Bakanlığı, Maliye Bakanlığı, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Avrupa Birliği Bakanlığı, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Devlet Personel Başkanlığı, Kamu Denetçiliği Kurumu, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, İnsan Hakları Derneği, Türkiye İnsan Hakları Vakfı, Mazlum-Der, İnsan Hakları Ortak Platformu, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, Türkiye Barolar Birliği ve Hak-İş Konfederasyonu temsilcileri katılmıştır.

Tasarının tümü üzerindeki görüşmeler sırasında Hükümet temsilcisi tarafından;

- Tasarının Avrupa Birliği (AB) Müktesebatına uyum amacıyla ve AB ile vize muafiyeti çalışmaları çerçevesinde hazırlandığı,

- İnsan hakları ihlallerini izlemek ve bu alanda görüş bildirmek üzere ulusal kurumların 1990'lı yılların başında ortaya çıktığı, 1993 yılında Paris İlkeleri'nin deklare edildiği, bu kapsamda bölgesel düzeyde AB Temel Haklar Ajansının kurulduğu,

- Ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ilkesinin temel hak ve hürriyetler kapsamında ulusal kurumların bünyesinde ele alındığı, gerek AB gerek ulusal düzeyde hâkim yönelimin ulusal insan hakları veya kamu denetçiliği kurumlarına bu yetkiyi vermek olduğu, Fransa, İngiltere ve Hollanda'nın da bunun en yeni örneklerini sunduğu,

- Tasarı ile anılan örneklere uygun olarak birbirleriyle bağlantılı üç alanın -insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, ayrımcılıkla mücadele ve eşit muamele hakkı ile işkence ve kötü muameleye karşı mücadelenin- tek bir kurumsal çatı altında toplanmasının amaçlandığı,

- Tasarı ile, 2012 yılında kurulan Türkiye İnsan Hakları Kurumunun yetki ve görevlerinin kapsamının bu doğrultuda genişletildiği ve Kurumun, İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesi'ne Ek İhtiyarî Protokol (OPCAT) doğrultusunda ulusal önleme mekanizması olarak çalışmasının dayanağının yasal hâle getirildiği,

- Tasarının; Türkiye İnsan Hakları Kurumunun hazırladığı değişiklik taslağının, İçişleri Bakanlığının hazırladığı Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarısı Taslağının, AB direktiflerinin, Birleşmiş Milletler Paris İlkeleri'nin ve AB üye ülke örneklerinin dikkate alınarak hazırlandığı,

- Tasarı ile oluşturulan yeni Kuruma; gerçek ve tüzel kişilerce başvuru imkânı sağlandığı, ayrımcılıkla mücadele konusunda başvuru alma ve resen inceleme yapma yetkisinin verildiği, ulusal önleme mekanizması olarak işkenceye ve kötü muameleye karşı mücadelede ise hem bireysel başvuru hakkı hem de resen inceleme hakkının verildiği,

- Kamu Denetçiliği Kurumu insan hakları ihlallerine yönelik başvuru alabildiği için mükerrerlik olmaması amacıyla İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumundan bu yetkinin alındığı, Kurumun insan hakları alanında yalnızca resen inceleme yapabileceği,

- Tasarı ile ayrımcılık yasağının detaylı bir şekilde tanımlandığı ve AB Müktesebatında yer aldığı şekilde mal ve hizmetlere erişim, sosyal hizmetlere erişim ve istihdam kategorilerinde kamu ve özel sektörü de kapsayacak şekilde ayrımcılığın yasaklandığı,

- Tasarı ile oluşturulan yeni Kurulun uzmanlaşmayı sağlamak için daireler ve komisyonlar hâlinde çalışabileceği, başvuruların sayısı öngörülemediği için gerekirse Kurulun farklı çalışma yöntemleri benimsemesine imkân tanındığı,

- Kurulun üye sayısının 11 olmasının ve 8 üyenin Bakanlar Kurulu tarafından, 3 üyenin ise Cumhurbaşkanı tarafından atanmasının öngörüldüğü, başkan ve ikinci başkanın Bakanlar Kurulu tarafından görevlendirileceği, üyelerin görev süresinin dört yılla sınırlandırıldığı, arka arkaya iki dönem görev yapanların bir dönem geçmeden üyelik yapamayacakları,

- Başkan ve üyelerin görev süreleri dolmadan hiçbir şekilde görevlerinden alınamayacakları ve tam zamanlı çalışacakları,

- Kurumun çalışmalarında esneklik ve zamanla ortaya çıkabilecek değişimlere ayak uydurabilmesini sağlamak amacıyla çalışma birimlerinin oluşturulmasının Kuruma bırakıldığı,

- Kurumun sivil toplumla ilişkisini sağlamak üzere istişare komisyonu kurulacağı,

- Ayrımcılıkla ilgili başvurularda öncelikle uzlaşma sağlanması için çaba gösterileceği, uzlaşma sağlanamaması hâlinde konusu suç teşkil eden fiiller için Cumhuriyet savcılıklarına başvurulacağı, ayrımcılık yapıldığına dair karar verirse Kurumun uyarı ya da para cezası uygulamaya yönelik yetkisi olduğu,

- İddia sahibinin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması durumunda ispat yükünün karşı tarafa geçeceği,

- Türkiye İnsan Hakları Kurumuna ait olan taşınırların, hak ve alacakların, evrakın ve personelin tamamının Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna devrolunacağı,

ifade edilmiştir.

Komisyon üyeleri tarafından yapılan değerlendirmelerde,

- Genel olarak, üç ayrı konunun tek bir kurum çatısı altında toplanmasının olumlu karşılandığı,

- Tasarının zaman baskısı dolayısıyla yeterince tartışılmadığı, konuyla ilgili birikimin değerlendirilemediği, bu şekilde Kurumun meşruiyetinin tartışılmalı olacağı ve uluslararası alanda akreditasyon sağlayamayacağı,

- İnsan hakları ihlallerinin devlet ile bireyler arasında ortaya çıktığı, Paris İlkeleri'nin temel nosyonu uyarınca ulusal kurumun özgürlükler ekseninde inisiyatif alabilen, özgürlükçü, insan haklarını önceleyen bir kurum olabilmesi için sivil nitelikli bir kurum olması gerektiği, aksi takdirde kurumun tipik bir devlet kurumuna dönüşeceği, hiyerarşik ve bürokratik bir yapı içerisinde insan haklarının devletleşmesinin söz konusu olacağı,

- Tasarı hazırlanırken sivil toplum kuruluşlarının görüşlerinin alınmamasının büyük eksiklik olduğu,

- Tasarı ile bir teşkilat kurulması amacı yanı sıra Tasarıda ayrımcılıkla mücadeleye dair hükümlerin bulunduğu, ancak Kurumun görev ve yetkileri arasında sayılan işkenceyle mücadele ve insan hakları hususlarına ilişkin hükümlerin bulunmamasının, Tasarının sistematığı açısından sorunlu olduğunu gösterdiği,

- Kurul üyelerinin Bakanlar Kurulu ve Cumhurbaşkanı tarafından seçilmesinin Kurumun bağımsızlığına ve tarafsızlığına gölge düşüreceği, Kurumun mali ve idari özerkliğinin olmayacağı, başkan ve ikinci başkanın Bakanlar Kurulu tarafından seçilmesinin Kurumu bürokratik bir yapıya dönüştüreceği,

- Tasarıda Kurul üyelerinin seçimi ve vasıflarıyla ilgili ayrıntılı düzenlemelerin olmadığı, özellikle cinsiyet eşitliğinin ve çoğulcu temsilin dikkate alınmadığı,

- Üye seçiminde sivil toplum örgütlerine ve TBMM'ye de pay düşmesi gerektiği,

- Ayrımcılık temellerinin Anayasa'ya ve uluslararası sözleşmelere göre daha dar tanımlandığı, Anayasa'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10. maddesinde "ve benzeri sebeplerle" ibaresi bulunmasına karşılık Tasarıda bu ibarenin bulunmadığı,

- Tasarıda ayrımcılığın tespiti ve ortadan kaldırılması ile ilgili hükümler olmasına karşın "önlenmesine" dair hükümlerin yer almadığı,

- Kurumun teşkilat yapısının gelişmelere ayak uyduracak şekilde düzenlenmesi gerektiği,

- Kuruma resen inceleme yetkisinin verilmemesi ve Kurumun idari yaptırım uygulamaması gerektiği,

- Kurulun kendi iradesiyle toplanma yetkisinin olması gerektiği,

- Tasarının 2. maddesinin birinci fıkrasının (i) bendinde, "Makul düzenleme" kavramının "mali imkânlar nispetinde" tanımlanmasının, engelli bireylere eşit hizmet sunulmasında idarelerce suistimal edilebileceği,

ifade edilmiştir.

Sivil toplum örgütleri temsilcileri tarafından,

- Tasarının hazırlanması aşamasında farklı toplumsal grupların görüşlerinin alınmadığı,

- 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu'nun yapısal ve mali bağımsızlığı güvence altına almadığı için Avrupa Konseyi ve Birleşmiş Milletler tarafından eleştirildiği, buna karşılık Tasarı ile kurulmak istenen yeni Kurumun görev ve yetkiler, üye seçimi ve üyelik kriterleri ile mali işler alanlarında 6332 sayılı Kanun'dan daha geri olduğu,

- Üç değişik fonksiyonu bir arada yerine getirecek bir kurum oluşturmak yerine, ayrı ayrı kurumların oluşturulması gerektiği, uluslararası alanda da sözleşmelerin ayrı olduğu ve bu sözleşmeler doğrultusunda ihtisaslaşmış ayrı izleme komiteleri kurulduğu,

- Türkiye İnsan Hakları Kurumu, Kamu Denetçiliği Kurumu ve TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonuna yapılan başvuru sayısının nüfusa oranla az olduğu, insanların başvuru yaparken öncelikle Kuruma güvenmeleri gerektiği ve bunun için Kurumun bağımsızlığının sağlanması gerektiği,

- Başkanın, ikinci başkanın ve başkan yardımcılarının Hükümet tarafından atanmasının ve bütçe bağımsızlığının olmamasının Paris İlkeleri ile çeliştiği,

- Üye seçimi Avrupa ülkelerine benzer olsa da ülkemizin kendine özgü durumlarının dikkate alınması gerektiği,

- Kurul üyeliği için farklı toplumsal kesimlerin temsilcilerinin önerceği adaylar arasından seçim yapılması gerektiği, bununla birlikte 10 yıl çalışmış olma şartının çoğulculuk ilkesini zedeleyecek bir kriter olduğu,

- Üye adaylarının öncelikle İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunda dinlenerek, insan haklarıyla ilgili tutumlarının detaylıca araştırılması gerektiği,

- Tasarının ayrımcılıkla mücadeleyle ilişkin hükümlerinin, hazırlanan önceki tasarlara kıyasla yetersiz olduğu ve özellikle ayrımcılık temelleri bağlamında BM Irk Ayrımcılığı Komitesine hükümetin verdiği taahhütleri karşılamayacağı,

- Tasarının yalnızca istihdamda ayrımcılığı ayrıntılı olarak düzenlediği ancak diğer sektörlere değinmediği,

- İş Kanunu'nun 5. maddesinde düzenlenen "eşit davranma ilkesi"nin Tasarıdaki düzenlemeden daha geniş olduğu,

- Kurumun para cezası verme yetkisinin yanında İş Kanunu gereği iş müfettişleri tarafından ayrımcılık yasağına uymayan işverenlere para cezası uygulanabileceği, bunun da mükerrer bir uygulama doğurabileceği,

- Tasarının göçmen işçilerle ilgili hüküm içermediği,

- Kurumun görevleri düşünüldüğünde personel sayısının yetersiz olacağı, görüşleri Komisyona sunulmuştur.

Hükümet temsilcisi cevaben,

- Tasarı hazırlanırken daha önce çalışılan tasarlardan, AB Müktesebatının, Paris İlkeleri'nin ve Avrupa ülkelerinden Fransa, Almanya, İngiltere, Hollanda ve İsveç'in değerlendirmeye alındığı,

- İngiltere, Fransa ve Hollanda'nın ayrımcılık ve insan hakları konularının aynı kurum altında olmasının önemine vurgu yaptığı, bu durumun kuruma esneklik sağlayacağı ve kurumsallaşmasını güçlendireceği,

- Hollanda, Fransa ve İngiltere'de de olduğu gibi genel olarak kurul üyelerinin siyasi otoritelere atandığı ama burada önemli olanın işlevsel bağımsızlık olduğu,

- Tasarıda; insan hakları savunuculuğu meslekten bağımsız olduğu için seçim kriteri olarak meslek gruplarının özellikle yazılmadığı, on yıl çalışma kriterinin ise tecrübe açısından getirildiği,

- Sözleşmeli personel sayısının artırılabilceği,

hususlarının altını çizmiştir.

Belirtilen görüşmeler neticesinde Tasarının maddelerine geçilmesine karar verilmiştir.

Tasarının;

1 ve 2. maddeleri aynen,

3. maddesi, madde metninin daha anlaşılır kılınması amacıyla ikinci fıkrasında geçen "yaşa" ibaresi "yaş temellerine" olarak değiştirilerek ve üçüncü fıkrasında anlatım değişikliğine gidilerek,

4, 5, 6, 7 ve 8. maddeleri aynen,

9. maddesi. Kurumun Komisyonumuzu bilgilendirme yükümlülüğünün, Kurumun görev alanının cinsiyete dayalı ayrımcılık ve insan hakları ihlallerini de kapsaması nedeniyle Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunu da kapsayacak şekilde genişletilmesini ve bu yükümlülüğün Kurumun görevleri arasında sayılmasını teminen maddeye bir fıkra eklenerek ve maddenin birinci fıkrasının (ç) bendinde yer alan “koordinesinde” ibaresi “eşgüdümünde” şeklinde değiştirilerek,

10, 11 ve 12. maddeleri aynen,

13. maddesi, Tasarıda kavram birliği sağlanması amacıyla ifade değişikliğine gidilerek,

14. maddesi aynen,

15. maddesi; ikinci fıkrasının son cümlesinde yer alan “yararlanmış olduğu” ibaresi “yararlandığı” şeklinde değiştirilerek; altıncı fıkrası, Kurumun ihtiyaçları karşısında daha fazla sayıda sözleşmeli personel istihdam edebilmesini teminen, toplam İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman ve Uzman Yardımcısı kadro sayısının yüzde onu şeklinde belirlenmiş olan sözleşmeli personel sınırlamasının, “yüzde onbeş”e çıkarılmasına imkân verecek şekilde değiştirilerek,

16 ve 17. maddeleri aynen,

18. maddesi, dördüncü fıkrasında yer alan “nihai” ibaresi, Kurul kararlarına karşı itiraz yoluna başvurulma hususunda bir karışıklık doğmaması için madde metninden çıkarılarak,

19, 20 ve 21. maddeleri aynen,

22. maddesi. Kurumun İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunu bilgilendirme yükümlülüğü Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunu da kapsayacak şekilde Kurumun görevlerini düzenleyen 9. maddesine eklendiğinden üçüncü fıkrası çıkarılarak,

23. maddesi, Kurumun gelirleri kapsamında sıralanan “alınan bağış ve yardımlar”ın Kurumun bağımsızlığını zedelemesinin önüne geçilmesi için madde metninden çıkarılarak,

24, 25, 26, 27 ve 28. maddeleri aynen,

Geçici 1. maddesi; Kurul üyeleri atanıncaya kadar geçiş sürecinde bir belirsizlik oluşmasının önlenmesi amacıyla Kurul Başkanı ve İkinci Başkanın görevlerinin Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanı göreve başladığında, Kurul üyelerin üyeliklerinin ise Kanunun yürürlüğe girdiği tarihte sona ermesini teminen beşinci fıkra hükümleri değiştirilerek; il ve ilçelerde faaliyet gösteren insan hakları kurullarına ilişkin hukuki bir belirsizlik oluşmasını engellemek amacıyla kurulların çalışmalarına devam edeceklerine dair maddeye on birinci fıkra eklenerek; Kurumun insan hakları ve eşitlik alanında personel donanımının daha da güçlendirilmesi amacıyla nitelikleri sayılanlar arasından doğrudan İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı atanmasına imkân verecek hükümleri içerir on ikinci fıkra eklenerek,

Yürürlük ve yürütmeye ilişkin 29 ve 30. maddeleri aynen,

kabul edilmiştir.

Tasarı oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

İçtüzüğün 45’inci maddesi uyarınca Genel Kurul çalışmalarında Komisyonumuzu temsil etmek üzere Sakarya Milletvekili Ali İhsan Yavuz özel sözcü seçilmiştir.

Raporumuz Genel Kurula sunulmak üzere Yüksek Başkanlığa saygı ile arz olunur.

Başkan
Mustafa Yeneroğlu
İstanbul

Başkanvekili
Fatma Benli
İstanbul

Başkanvekili
Şenal Sarıhan
Ankara

(Muhalefet şerhlerim var)

Katip	Sözcü	Üye
<i>Ayhan Bilgen</i>	<i>Leyla Şahin Usta</i>	<i>Aydın Ünal</i>
Kars	Konya	Ankara
(Muhalefet şerhi verdim)		
Üye	Üye	Üye
<i>Jülide Sarıeroğlu</i>	<i>Vedat Bilgin</i>	<i>Atay Uslu</i>
Ankara	Ankara	Antalya
		(Toplantıya katılmadı)
Üye	Üye	Üye
<i>Orhan Atalay</i>	<i>İsmail Aydın</i>	<i>Sait Yüce</i>
Ardahan	Bursa	Isparta
Üye	Üye	Üye
<i>Hulusi Şentürk</i>	<i>Mehmet Metiner</i>	<i>Nurettin Yaşar</i>
İstanbul	İstanbul	Malatya
	(Toplantıya katılmadı)	
Üye	Üye	Üye
<i>Orhan Miroğlu</i>	<i>Ali İhsan Yavuz</i>	<i>Gamze Akkuş İlgezdi</i>
Mardin	Sakarya	İstanbul
	(Bu raporun özel sözcüsü)	(Muhalefet şerhi eklidir)
Üye	Üye	Üye
<i>Mahmut Tanal</i>	<i>Veli Ağbaba</i>	<i>Durmuş Fikri Sağlar</i>
İstanbul	Malatya	Mersin
(Muhalefet şerhim vardır)	(Toplantıya katılmadı)	(Muhalefet şerhi ile birlikte)
Üye	Üye	Üye
<i>Zeynep Altıok</i>	<i>Ayşe Acar Başaran</i>	<i>Burcu Çelik Özkan</i>
İzmir	Batman	Muş
(Muhalefet şerhi vardır)	(Muhalefet şerhi eklidir)	(Muhalefet şerhi verilmiştir)
	Üye	Üye
	<i>Atıla Kaya</i>	<i>Ruhi Ersoy</i>
	İstanbul	Osmaniye
	(Toplantıya katılmadı)	(Muhalefet şerhi eklidir)

KARŞI OY YAZISI

İnsan Hakları İnceleme Komisyonunda görüşülerek kabul edilen “İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun Tasarısı” ile ilgili Cumhuriyet Halk Partisi Grubunun karşı olduğu konular aşağıda belirtilmiştir.

Bilgilerinize sunarız.

1. GENEL ÜZERİNE DEĞERLENDİRME

Genel Gerekçe kısmında belirtilmiş olduğu üzere, 64.Hükümet Programı’nda yer alan “insan haklarını koruma mekanizmalarının etkinleştirilmesi amacı” doğrultusunda hazırlandığı iddia edilen bu tasarı; korumayı amaçladığı insan hakları, bu hakların gerçekleşmesi için gerektirdiği koşullar, bunları korumak üzere oluşturulmasını öngördüğü mekanizmalar, şikayet ve denetim yöntemi ile, bunların kurumsal yapısı ve işlevleri yönünden son derece eksiktir, sorunludur ve amacı gerçekleştirmekten uzaktır.

Tasarıda yer alan düzenlemeler içerik itibariyle, insan haklarının korumayı amaçladığı temel değer ne olduğu konusunda bir kavram ve bilgi karışıklığını yansıtmaktadır. Bir suç türü olarak, farklı sosyo /kriminolojik boyut taşıyan ayrımcılığın, “kendi başına bir insan hakları ihlali olmakla birlikte, uygulanan hali ile insan haklarını yaratan temel değerlere yapılmış topyakün bir saldırı olduğu” gerçeği görmezden gelinmektedir.

Tasarıda;”ayırıcılık” kavramının tanımı yapılmadan ve ayrımcılık temelleri de sayılmadan, ayrımcılık türlerinin tanımlanması yoluna gidilmiş, bu tanımlamalar da eksik yapılmıştır. Bu anlamda ayrımcılık, yalnızca temel hak ve özgürlüklerin kullanımında ortaya çıkan bir dezavantajlı durum gibi algılanmış, indirgemeci bir tavırla, ayrımcılığın genel olarak her alanda bir muamele etme – muamele görme ilkeleriyle ilgili bir durum ve sonuçlar bütünü olduğu gözden kaçırılmıştır.

Bu nedenle öncelikle; “ayırıcılık” ın kavram olarak;“siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya kamusal yaşamın herhangi bir alanında, insan hakları ve temel özgürlüklerin eşit ölçüde tanınmasını, kullanılmasını veya bunlardan yararlanılmasını kaldırma, zayıflatma veya güçleştirme amacına sahip olan veya bu sonuçları doğuran cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, etnik, sosyal veya ulusal köken, cinsel yönelim, felsefi ve siyasi görüş, sosyal statü, doğum, medeni hal, sağlık durumu, mülkiyet, engellilik, yaş ve benzeri temellere dayanarak herhangi bir ayırma, dışlama, kısıtlama veya ayrıcalık tanıma” anlamına geldiği belirtilmelidir.

Tasarıda belirtilmiş olan ayırıcılık temelleri, uluslararası hukuk belgelerinde yer alan temellerden eksik sayılmış ve kapsam daraltılmıştır. Bu bağlamda; cinsel yönelim, cinsel kimlik, mezhep, sosyal ve ulusal köken, sosyal statü de ayırıcılık temellerinden sayılmalı ve bu temellere dayalı ayırıcılığın yasak olduğu belirtilmelidir.

İnsan hakları ihlallerinin önlenmesi mücadelesinin eriştiği düzey itibariyle; ayırıcılıkla gerçek ve etkin bir mücadele; bu tür bir muamele tarzının yapılmasının önlenmesine yönelik hukuki, idari, cezai, sosyal, psikolojik vb her türlü önlemi almayı gerektirir. Bu önlemlere karşın, ayırıcılığın engelenemediği koşullarda ise, ihlalin telafisi ve tazmininin koşullarının sağlanması gerekir.

Gereğesinde; “üç ana işlevi aynı anda üstlenecek bir modeli içerdiği ;

- İnsan haklarının korunması,
- Ayırıcılıkla mücadele;
- işkence ve kötü muameleye karşı

ulusal öneleme mekanizması görevlerini görececek, ayrı yapılanma yerine, tek ve güçlü bir kurumsal çatı oluşturacak etkin bir yapıyı amaçladığı” belirtilen tasarı; bu açıdan da hukuk tekniği, içerikteki eksiklikleri, çelişkili düzenlemeleri, öngördüğü yapının antidemokratik oluşumu ve işlevi itibariyle, gereksinimi karşılamaktan oldukça uzak, kendisi uygulamada sorun yaratacak nitelikte, formel, soyut ve uluslararası standartlardan oldukça geri durumdadır.

Tasarının “Kurul” başlıklı 10. Maddesinde, Kurumun karar organı olan Kurul’un oluşumu ve görevleri düzenlenmekte, kurumun bağımsız olduğu, kimseden emir ve talimat almayacağı, hiçbir makam ve mercinin tavsiye ve

telkinde bulunamayacağı belirtilmektedir. Ancak, Kurul üyelerinin seçimini düzenleyen hüküm, bu bağımsızlığa ve tarafsızlığı bütünüyle ortadan kaldırmaya yöneliktir. Maddenin 2. Fıkrasında; “Kurul biri Başkan, biri İkinci Başkan olmak üzere onbir üyeden oluşur. Kurulun sekiz üyesi Bakanlar Kurulu, üç üyesi Cumhurbaşkanı tarafından seçilir” denilmekte, bütünüyle hükümete bağlı ve taraflı bir yapı oluşturulmaktadır. Ulusal Önleme Mekanizması görevini yürütmekte olan Türkiye İnsan Hakları Kurumu’na yöneltilen, Sözleşmenin öngördüğü şekilde “ tarafsız, bağımsız ve etkin” olmama yönündeki eleştiriler, bu tasarıda öngörülen Kurum için aynı şekilde, hatta daha da ağır şekilde sözkonusu olmayı sürdürecektir.

Tasarı, Birleşmiş Milletler İşkenceye Karşı Sözleşme’nin Seçmeli Protokolü (OPCAT) uyarınca oluşturulması öngörülen Ulusal Önleme Mekanizması konusunda Türkiye’ye yöneltilmiş olan eleştirileri karşılamak kaygısı ve baskısıyla acele hazırlanmıştır. Hazırlık süreçlerine sivil toplum kuruluşları dahil edilmeden oluşturulmuş, BM Genel Kurulu’nun 20 Aralık 1993 tarihli 48/134 sayılı kararıyla kabul edilen “İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler” de (Paris İlkeleri) aykırı davranılmıştır.

Özellikle, kuruma birbiriyle bağlantılı gibi görünen, gerçekte herbiri ayrı, çok katmanlı çok yönlü, yoğun ve farklı sorun alanları oluşturan görevler verilmesi, her biri Türkiye’nin büyük sorunları olan bu alanları çözümsüz bırakmak anlamına gelmektedir.

Örneğin Kurumun Ulusal Önleme Mekanizması olarak görev görmesi beklenen İşkence ve Kötü Muamele alanında, işkencenin sistematik, yoğun ve çok yagın olduğu düşünüldüğünde, tek başına bu görevin bile etkin olarak yapılmasının olanaksızlığı açıkça görülecektir. İnsan Hakları Kuruluşlarının verilerine göre Türkiye’de 2014 yılında gözaltında, gözaltı yerleri dışında uygulananlar ile köy korucuları tarafından yapılan ve cezaevlerinde gerçekleşen işkence ve kötü muamele olaylarında 141’i çocuk olma üzere, 1469 kişi mağdur edilmiş durumdadır. Özel güvenlik görevlileri tarafından uygulanan şiddet ve gözaltına alınan sığınmacılara yönelik işkence ve kötü muamele olayları da katıldığında, bu sayı 3401’ e yükselmektedir. Bu sayı resmi olmamakla birlikte 2015 yılında bir kat artmış bulunmaktadır.

Türkiye’de özellikle etnik, cinsel, dinsel ve feslesi görüş temelli ayrımcılık uygulamalarının gittikçe artmakta olduğu, sosyal ortamlarda bunların nefret söylemi ile nefret suçuna dönüştüğü, ayrımcılık ve nefret

söylemlerinin sosyal araştırmalarla istatistiksel veriler olarak ortaya koyulduğu bu ortamda, oluşturulması amaçlanan bu Kurumun görev, yapı ve işlev olarak bu alanda da etkisiz ve işlevsiz kalacağı ortadadır.

Bu çerçevede ve aşağıda ayrıntılı olarak sunulan gerekçelerle; tasarının geri çekilmesi; bağımsız ayrı bir Ulusal Önleme Mekanizması için ayrı bir yasa hazırlanması, Türk Hukuk Mevzuatında büyük eksiklik oluşturan ayrımcılık konusunda da ihtiyacı karşılayacak, konuya özgü, çağdaş, etkin, kalıcı çözümler sunan, ayrımcılık kavramının imgelediği davranışların birer suç eylemi olarak taşıdıkları “farklı sosyo/kriminolojik boyutların” ve barındırdıkları pozitif hukuku aşan unsurların ortaya çıkarılmasını, açıkça görülebilmesini sağlayacak bütünlüklü ayrı bir düzenleme yapılması, bu alanda bağımsız ve tarafsız, uzman bir denetim mekanizmasının oluşturulması, gerekçede sunulan amaçlara ulaşmak ve insan haklarının korunmasını sağlamak için kaçınılmaz zorunluluk oluşturmaktadır. Bu Anayasamızın ve taraf olduğumuz uluslararası insan hakları hukukun da gereğini oluşturmaktadır.

2. KANUN TASARISININ MADDELERİ ÜZERİNDEKİ GÖRÜŞLERİMİZ

1.,2.,3.,4.,5.,6.,ve 7’nci Maddeleri Hakkında:

Amaç ve Kapsam başlıklı 1. Madde düzenlemesinde ; ”kişilerin eşit muamle görme hakkı” ibaresi yerine, “ayırıcılığa uğramama hakkı” teriminin kullanılması doğru olacaktır. Çünkü birinci kullanımda ayrımcılık her zaman, “eşit olma durumu” ile bağlantılı bir kavram olarak kabul edilmekte, bu durumda makul düzenleme, pozitif ayrımcılık ya da kişilerin olanaklara erişimdeki eşitiziz durumları ve bunların kaldırılması için yapılması gerekenler gözardı edilmiş olmaktadır. Kavramın içeriği bu şekilde daraltılmaktadır.

Tasarı, hak öznesi olarak gerçek veya tüzel kişileri kabul etmekte, kişi topluluklarını hak kapsamında görmemektedir. O nedenle maddede hak öznelerinin salt gerçek ve tüzel kişiler değil aynı zamanda kişi toplulukları olduğu ve yasama, yürütme ve yargının bu yasağa uymak yükümlülüğünde olduğu, yani bu hakkın yükümlüsü oldukları açıkça belirtilmelidir. Bu nedenle madde metnin şu şekilde düzenlenmesi uygun olacaktır:

“Bu Kanunun amacı, gerçek veya tüzel kişiler ile kişi topluluklarının ayrımcılığa tabi tutulmama haklarının korunması ve yasama, yürütme ve yargı organları ile gerçek ve tüzel kişilerin eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasasına uygun davranmasını sağlamaktır.”

Tanımlar başlıklı 2. Madde düzenlemesinde;

Maddenin, “ayrı tutma” halinin düzenlenmiş olduğu (a) fıkrasından sonra; “dışlama”, “yoksun bırakma” ve “üstün tutma” durumları ile “makul yerleştirme”yi de tanımlaması ve kapsama alması gereklidir.

Maddenin “Doğrudan ayrımcılık” başlığını taşıyan d bendindeki düzenleme; uluslararası hukukta kabul edildiği üzere değiştirilmeli ve gerek kavramsal, gerek davranışsal ayrımcılık hallerini kapsar halde aşağıdaki şekilde düzenlenmelidir:

“Doğrudan ayrımcılık: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden birine dayanılarak, bir kamu veya özel hukuk gerçek veya tüzel kişi veya topluluğuna, hak ve özgürlüklerin tanınması, kullanılması ve yararlanması esnasında, karşılaştırılabilir benzer durumlarda muamele edildiğinden, edilmiş olduğundan veya edileceğinden daha az elverişli davranma anlamına gelecek her türlü farklı muameleyi ifade eder

2. Madde (e) bendi de; dolaylı ayrımcılık tanımı genişletilmeli ve aşağıdaki şekilde düzenlenmelidir:

“Dolaylı ayrımcılık: Gerçek ve tüzel kişilerden kaynaklanan ve görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda yasaklanan temellerle bağlantılı olarak, bir gerçek veya tüzel kişinin veya topluluğun, hak ve özgürlüklerden yararlanması bakımından yasal bir amaç tarafından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması veya genel bir eylem işlem veya düzenleme hazırlanırken belli koşulları ve özellikleri nedeniyle farklı ihtiyaçları ortaya çıkan bireyler vebirey grupları için koruma sağlanmasının dikkate alınmamış veya ihmal edilmiş olması durumudur. Bir eylem, işlem veya uygulamanın nesnel olarak haklılaştırılabilmesi için, makul bir sebep taşıması, meşru bir amaca sahip olması ve gözetilen amaçla yapılan muamele arasında bir ölçülük bulunması gerekir”.

Maddenin taciz başlıklı (c) bendinin genişletilmesi ve maddenin şu şekilde düzenlenmesi uygun olacaktır: “..... düşmanca.... veya saldırganca bir ortam yaratan veya kişi tarafından bu şekilde addedilen ve istenilmeyen her türlü davranıştır.”

Makul düzenleme başlığı altında i bendinde; engelliler ile birlikte pozitif ayrımcılık anlamında özel korunması gerekli dezavantajlı grupların hepsi sayılmalı (örneğin kadınlar, yaşlılar ve çocuklar); bu kişi ve grupların hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit kullanımının sağlanmasına ilişkin alınacak tedbirler ile uygun değişikliklerin “mali imkanlar nispetinde” olacağı şeklindeki düzenlemede, “mali imkanlar nispetinde” ifadesi çıkarılmalıdır. Bu hak öznelerine ilişkin düzenlemede, makul düzenleme yanında “makul yerleştirme” de hükme alınmalıdır.

“Eşitlik ilkesi, ayrımcılık yasağı” başlıklı 3. Maddede: “cinsel kimlik ve cinsel yönelim” ayrımcılık temellerinin tasarıda yer alması konusunda ısrarcı olunmalı, toplumsal alanda varolan önyargı, dinsel, kültürel kökenli anlayış ve davranışların, hakların önüne geçmesi önlenmelidir.

3. Fıkra da yer alan; “Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu, kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, ihlali sona erdirmek, sonuçlarını gidermek, tekrarlanmasını önlemek, adli ve idari yoldan izlenmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür” düzenlemesinde, ayrımcılık yasağını ihal edenlere uygulanacak yaptırımlar tek tek sayılmalı ve bunların uygulanmasına ilişkin bir yönetmelik çıkarılacağı belirtilmelidir. Bu nedenle düzenlemenin aşağıdaki şekilde yapılması uygun olacaktır:

“Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu, kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, ihlali sona erdirmek, sonuçlarını gidermek, tekrarlanmasını önlemek, adli ve idari yoldan izlenmesini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğü yerine getirmeyenler hakkında Türk Ceza Kanunu’nun 257 nci maddesi uygulanır”. Kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının alacağı önlemler ile bunların uygulanması çıkarılacak yönetmelikle (Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine İlişkin Tedbir ve Uygulamalara İlişkin Yönetmelik) belirlenir”.

Ayrımcılık türleri başlıklı 4. Madde hükmüne; “dışlama”, “yoksun bırakma” ve “üstün tutma” halleri de ayrımcılık türleri olarak eklenmelidir.

“Ayrımcılık yasağının kapsamı” başlıklı 5. Maddede kapsamı genişletilmelidir.

5. Maddenin 1. Fıkrasında, ayrımcılığın; siyasal, ekonomik, sosyal, kültürel veya kamusal yaşamın tüm alanlarında yasaklandığı belirtilmeli; yasağın maddede sayılı alanlarla sınırlı değil, alanların örnekleme yöntemi ile belirlendiği kabul edilmeli ve içeriği genişletilerek; belediye hizmetleri ile bankacılık, sigortacılık, ticaret vb. tüm alanları kapsar şekilde yeniden düzenlenmelidir. Son paragraf ta; “kişi aleyhine değil, “...kişi ve kişi grupları aleyhine ayrımcılık yapılamaz” şekline dönüştürülmelidir.

5. Maddenin 2. Fıkra hükmü ; ciddi bir eksiklik içermekte, farklılıklar salt engellilere özgülenmiş olduğundan, bu haliyle düzenlemenin kendisi dolaylı ayrımcılık uygulaması niteliği barındırmaktadır.

Zira bu haliyle fıkra, hizmetlerin tasarlanması ve sunulmasında; engelliler dışındaki belli koşulları ve özellikleri nedeniyle farklı ihtiyaçları ortaya çıkan birey ve birey grupların (müslüman olmayan cemaatler, Kürtler, Aleviler, Romanlar, kadınlar eşcinseller, çocuklar vb.) ihtiyaçlarının dikkate alınmasında ve bunlara ilişkin makul düzenlemeler yapılmasında ihmalkar davranılabilmiş, bu gruplar dikkate alınmayabilirmiş gibi bir sonuç doğurmaktadır. Bu nedenle düzenleme değiştirilmeli, aşağıdaki gibi düzenlenmelidir:

“Bu hizmetlerin tasarlanması ve sunulmasından sorumlu olan kişi ve kurumlar, kimi özellikleri nedeniyle farklı ihtiyaçları olan birey ve birey grupları ile engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemeleri yapmakla yükümlüdür.”

“İstihdam ve Serbest Meslek” başlıklı 6. Maddede;

6. Maddenin 6. fıkrasında; Türkiye’de özellikle (Aleviler, Kürtler, Atalistler Eşcinseller, Azınlık Mensupları vb.) belli kesimler için hayati derecede önem arzeden , çok yoğun hak ihlalleri ve ayrımcılığın söz konusu olduğu “kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam” bu madde hükümlerine tabidir” şeklinde, son derece soyut şekilde ele alınmış ve adeta değiştirilmiştir.

Anayasa’da yer alan ‘kamu hizmetine girme herkesin hakkıdır’ anlayışına uygun bir düzenleme gereklidir. Bu nedenle fıkra hükmü yeniden düzenlenmeli, Anayasa’nın Kamu Hizmetlerine Girme Hakkını düzenleyen 70. Maddesine atfen;

“Her kişi kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete almada görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilmez, hizmetin görüleceği yer veya hizmetle ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhinde, bilgilenme, başvuru, çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dahil olmak üzere, hizmetle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. Ayrımcılık yasağı çalışma yeri, çalışma koşulları, ücret ve diğer mali hak ve menfaatler, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.”

şeklinde bir içeriğe kavuşturulmalıdır.

“Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar” başlıklı 7.Maddede;

Maddenin (d) bendinde yer alan ; “Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı”. şeklindeki düzenleme bu kanun ruhu ve lafzına uygun değildir. Çünkü madde “belli bir dine ilişkin din hizmeti veren kurumlara o dine mensup kişilerin kabulü ayrımcılık teşkil etmez” şeklinde olsaydı; yasal bir amaç tarafından nesnel olarak haklılaştırılabilmesi ve makul bir sebep taşıması mümkün, gözetilen amaçla yapılan muamele arasında bir ölçülülüğün var kabul edilebileceği bir uygulama olabilirdi.

Ancak, “tasarıdaki haliyle bu istisnanın kendisi, ayrımcılıktır. (örneğin Budist bir kişinin ilahiyat eğitimi alarak İslam Dinini öğrenmesi halinde, bu kişinin din dersi öğretmeni olamayacağı şeklindeki bir kısıtlama) yasal bir amaç tarafından nesnel olarak haklılaştırılabilmesi ve makul bir sebep taşıması mümkün olmayan, gözetilen amaçla yapılan muamele arasında bir ölçülülüğün olmayacağı bir uygulamadır.

O nedenle düzenleme; “her din ve inanç için bu alandaki istihdam, o din ve inancın özelliklerine aykırı olamaz” haline getirilmelidir

8.9.10 ve 11.'inci Maddeler Hakkında

8. Madde kapsamında tanımlanan Kurumun; kamu tüzel kişiliğine, idari ve mali özerkliğe sahip olması olumludur. Ancak ne anlama geldiği hukuken tartışmalı olacak şekilde “Başbakanlıkla ilişkili” olduğunun belirtilmesi, ilişkinin hukuki niteliğinin ne olduğunun açıklanmamış olması, Kurumun bağımsız ve tarafsızlığını tartışmalı hale getirmektedir. Bu nedenle bu ibarenin kaldırılması gerekmektedir.

Kurumun 9. Madde tanımlanmış olan görevleri çok fazla kapsamlıdır. İnsan hakları alanında herşeyi yapmakla görevli, sorumluluk taşımayan, yargı benzeri bir yetki dahil olağanüstü yetkileri olan bir yapı oluşturulmaktadır.. Bu sayılan görevlerin birarada yürütülmesinin hayatın olağan akışına uymadığı, bu görevlerin çoğunun pratikte birbiriyle çelişen yönleri olduğu da gözden kaçırılmaktadır. Bu durum Kurumu işlevsiz kılacak öncelikli sorunlardan birini oluşturmaktadır.

“Kurul” başlıklı 10. Maddede, Kurumun karar organı Kurul’un oluşumu ve görevleri düzenlenmektedir.Madde düzenlemesinde kurumun bağımsız olduğu, kimedem emir ve talimat almayacağı, hiçbir makam ve mercinin tavsiye ve telkinde bulunamayacağı belirtilmektedir. Ancak, Kurul üyelerinin seçimi, bu bağımsızlığa ve tarafsızlığı ortadan kaldıracak niteliktedir.. Zira maddenin 2. Fıkrasında; “Kurul biri Başkan, biri İkinci Başkan olmak üzere onbir üyeden oluşur. Kurulun sekiz üyesi Bakanlar Kurulu, üç üyesi Cumhurbaşkanı tarafından seçilir” demektedir. Ancak adayların nasıl belirleneceği kim tarafından aday gösterilecekleri de belirtilmemektedir. Maddenin 4. Fıkrasında “üye seçimlerinde çoğulcu temsilin sağlanmasına özen gösterileceği” belirtilmekte ise de, bunun nasıl sağlanacağı, hükümetin tek irade sahibi olduğu bu yapılanmada, bunun nasıl gerçekleştirileceği açıklanmamıştır.

Böyle bir seçim yönteminde; hükümetin olanca ağırlığının olması, bürokratik ve hiyerarşik bir yöntemin izlenmesi, sivil kitle örgütlerinin, meslek odalarının, üniversitelerin, kadın kuruluşlarının, özürliülerin, sakatların, işverenlerin, gazetecilerin sanatçıların, çalışma hayatı temsilcilerinin, sendikaların vb . yapıların dışlanması, hem yöntemi hem de oluşacak yapıyı antidemokratik kılmakta, hukuki ve etik açıdan meşruiyeti sorgulanır hale getirmektedir.

Bu durum, BM İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler’ de (Paris İlkeleri) aykırılık oluşturmaktadır. İlkelerin, ulusal kuruluşların “Oluşturulma Biçimleri ve Bağımsızlık ile Çoğulculuk Güvenceleri” başlıklı düzenlemesi şu şekildedir:

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

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

(b) Din ve felsefi düşünce akımlarının,

(c) Üniversitelerin ve nitelikli uzmanların,

(d) Parlamentonun,

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

Tasarı, bu ilkeler gereğince; işkence ve kötü muamele alanında ulusal önleme mekanizması olarak görev görececek bir mekanizma ile ayrımcılık alanında etkin görev yapacak konuya özgü ayrı bir mekanizmayı, yukarıda sayılan tüm kesimlerin katılımını sağlayacak şekilde, yapı, işlev ve oluşum olarak bütünüyle bağımsız ve tarafsız nitelikte oluşturmayı amaçlamalıdır.

Sivil kitle örgütleri, meslek odaları, üniversiteler, sendikalar, dini ve inanç grupları, azınlık mensupları kendi temsilcilerini seçip kurula doğrudan göndermelidirler. TBMM bünyesinde, Mecliste temsil edilen her partiden iki milletvekilinin katılımıyla Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Komisyonu oluşturulmalı, bu Komisyon insan hakları veya ayrımcılıkla mücadele alanlarında çalışmaları ile tanınmış kişiler ile birinci sınıfa ayrılmış hâkimler ve öğretim üyeleri arasından sekiz aday belirlemeli ve Genel Kurula sunmalıdır. Bu adaylardan dördü, Genel Kurulda salt çoğunlukla seçilmelidir. Kurulun üye sayısı yirmi olmalıdır.

İl ve ilçe düzeyinde Adliye binalarında konumlanacak, en az üç kişiden oluşan Ayırmıcılık Uygulamaları Şikayet Kabul Komisyonları oluşturulmalıdır. Bunların oluşum ve görevleri yönetmelikle belirlenmelidir.

Maddenin 7. Fıkra (f) bendinde yer alan “.....657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin A bendinin 5 no lu alt bendinde belirtilen “ Suçlardan mahkûm edilip de cezasının infazına fiilen başlanan üyelerin, hallerinin Kurul tarafından tespit edilmesi üzerine Başbakan veya görevlendireceği bakanın onayıyla üyeliğine son verilir ”. şeklindeki hüküm değişmeli ve “üyelerin bu durumda cezalarının kesinleşmesi ile birlikte üyeliklerinin resen düşmesi” düzenlenmeli, onay ve cezanın fiilen infazına başlanması şartı kaldırılmalıdır.

12. fıkrada, Başkan ve üyeler için soruşturma izinlerinin Başbakan tarafından verileceği, soruşturma izni verilmesi veya verilmemesine ilişkin kararlara karşı itirazlar Danıştay tarafından karara bağlanacağı düzenlenmiştir. Bu düzenlemenin aşırı bir korumacılık getirdiği, başkan ve üyeleri için eylem ve işlemlerinden dolayı sorumsuz olma, hatta kısmi bir cezasızlık olanağı tanıma kaygısı ile getirildiğini düşündürmektedir. Cezai sorumluluk bu şekilde hakkaniyete aykırı bir düzenlemeye tabi tutulmuşken, kurul başkan ve üyelerinin hukuki sorumluluklarına ilişkin (kusursuz fiil ve kusur sorumluluğu, görev kusuru tazminat yükümleri vb) herhangi bir düzenleme olmaması önemli bir eksikliktir. Kurul üyeleri hakkında soruşturma yapılmasının Başbakan veya görevlendireceği bakanının iznine tabi tutulması, hukuk dışında bir alan yaratma çabası, insan hakları alanını hükümete bağlı çok yetkili ama sorumsuz kişilere bırakma arayışıdır ve bilffil kendisi, insan haklarına aykırı bir durumdur. Kurul üyeleri hakkındaki soruşturma izinlerinin Başbakan tarafından verilmesi cezasızlık getirecektir.

Kurulun görev ve yetkileri başlıklı 11. Maddede, Kurulun yetkileri soyut betimlemeler şeklinde sıralanmıştır. Kurulun, ayırmıcılık iddialarını resen yada başvuru üzerine nasıl inceleyip karar bağlayacağı, hangi sürede incelemeyi tamamlayacağı, inceleme esnasında hangi belge ve bilgiye ulaşabileceği, kamu kurum ve kuruluşları karşısında nasıl yetkilerle donatılacağı, kısaca esas ve usule ilişkin yetki ve görevinin ne olacağı bir yönetmelikle düzenlenmelidir.

Aynı şekilde ayrımcılığa uğrayanlara ne tür yardımlarda bulunacağı, uzlaştırma sürecinin usul ve içeriğinin ne olacağına dair yönetmeliklerde düzenlenmelidir.

18. ve 23. Madde Hakkında

Tasırının“ihlal incelemeleri” başlıklı 18. Maddesinde;” Kurulun hangi hallerde re’sen harekete geçeceği, bu konuda bir takdir hakkı olup olmadığı düzenlenmemiştir. Ayrımcılıkla etkin bir mücadele için bu durumlar açıkça sayılmalıdır. Kurulun takdir hakkı olmamalı ve düzenlemede bu durumlarda “Kurul.....harekete geçer” şeklinde olmalıdır.

Maddede; iddiaların re’sen araştırılması ve yerinde yapılan inceleme yöntemlerinin ne olduğu ve gerçekleşecek aşamalar ile, tarafların durumlarına ilişkin düzenleme yer almamaktadır.

Bu durumların yönetmelikte ayrıntılı düzenleneceği belirtilmeli, hangi koşullarda uzlaşma teklif edileceği açıkça yazılmalıdır. Kurulun ayrımcı uygulamaları saptaması halinde ne tür karar vereceği düzenlenmiş ancak, verdiği kararların niteliğinin ne olduğu belirtilmemiştir. “Kurul kararları kesin midir? Taraflar Kurul kararlarına karşı hukuki yollara başvurabilecekler midir? Kurula başvuru iç hukukta tüketilmesi zorunlu hukuki yollardan biri olacak mıdır?” bu soruların yanıtı düzenlemede yer almamaktadır.

Madde kapsamında Kurula tanınmış olan inceleme yetkisi, yargı benzeri bir yetki niteliğindedir. Kurul, bir yargı mercii olmadığından, idari bir amaç ile oluşturulmuş, idari işlev gören bir yapı olduğundan, bu yetkinin kapsamının sınırlı olması, genel yargı yetkisini herhangi bir şekilde bağlayıcı olmaması ve etkilememesi, yargı erkini düzenleyen Anayasa hükümlerinin, yargının bağımsız ve tarafsız olması ilkesinin gereğidir.

Bu bağlamda 18. Maddenin 6. fıkrasında düzenlenmiş olan; “Kurul tarafından sonuçlandırılan başvurulara ilişkin davalarda, yargı yerleri Kurulun kararını bilirkişi raporu olarak değerlendirebilir” hükmü tasarıdan çıkarılmalıdır.

Tasarıda Kurul’a kamu kuruluşlarında denetlemeler yapma, denetimlerde tespit ettiği ayrımcı uygulamalara ilişkin düzeltici önlemlerin belli sürelerde alınmasını isteme, bu sürelere uymayan kurum ve kuruluşlara yaptırım öngörme yetkisi verilmemiş olması büyük bir eksiklidir.

Kurum, “Kurmun gelirleri” başlıklı 23. Maddesinde, “Kurum mali yönden kim tarafından denetlenecektir? Sayıştay denetimine tabi olacak mıdır?” sorularına yanıt oluşturacak düzenlemeler yapılmamıştır.Bu ciddi bir eksiklik oluşturmaktadır.

İnsan hakları alanında ve özelde ayrımcılık yasağı ile ilgili yapılacak düzenlemelerin gereksinimi karşılayabilmesi, insan hakları temelinde işlev görmesi ve her bireyin insan haklarından eşit şekilde yararlanmasının güvencesini oluşturabilmesi için; son derece objektif olması, eksiklikler barındırmaması, hem hukuk hem de etik açıdan meşru olması ve tüm bireyler ile toplum gruplarını kapsaması, etkin ve tarafsız işleyecek mekanizmalar oluşturması gereklidir. Ancak insan onurunu oluşturan değerlerden türetilen kurallar bütün bu unsurları içerebilir. İlgili tasarı bu özellikleri taşımamaktadır.

Yukarıda ifade edilen değerlendirmelerden yola çıkarak, ilgili komisyonda yeterli şekilde tartışılmayan ve sivil toplum örgütlerinin görüşlerini de dikkate almayan tasarının bu şekilde yasalaşmasına karşı oy kullanacağımızı belirtmek isteriz.

Şenal Sarıhan
Ankara

Gamze Akkuş İlgezdi
İstanbul

Mahmut Tanal
İstanbul

Zeynep Altuok
İzmir

Durmuş Fikri Sağlar
Mersin

MUHALEFET ŞERHİ

Türkiye Cumhuriyeti Anayasasının 90. Maddesinin son paragrafı, uluslararası sözleşmelerin kanunlarımızdaki hiyerarşik karşılığını belirtmektedir. Buna göre, yürürlüğe konulan temel hak ve özgürlüklere ilişkin milletlerarası antlaşmalarla kanunların çakışması halinde milletlerarası antlaşma hükümleri esas alınır.

Türkiye'nin imzacısı olduğu çok sayıda insan hakları sözleşmesi ve bunların denetim organı olan komiteler, belirli konularda uzmanlaşmış kurumların oluşmasını hem yürütmenin denetlenmesi hem de toplumda insan hakları ihlallerinin önlenmesi için önemli ve gerekli görmektedir. 1993 yılında Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından kabul edilen <İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Kurulan Ulusal Kuruluşların Statüsüne İlişkin İlkeler> (Paris Prensipleri) de ayrımcılık ve insan hakları alanında kurulacak ulusal kuruluşların en uygun ve etkin bir şekilde çalışabilmeleri için asgari standartları belirlemektedir. Paris İlkeleri, bağlayıcılığı olmayan bir tavsiyeler bütünü olmasına rağmen ülkelerin kurumlara bağımsızlık ve yetki güvencesi sağlamak amacıyla siyasi ve etik olarak dikkate aldıkları önemli bir metindir.

Paris İlkeleri'nde, ulusal kurumların oluşturulma biçimleri ve bağımsızlık ile çoğulculuk güvencelerine ilişkin aşağıdaki düzenleme yer almaktadır:

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

- (a) İnsan hakları ve ırk ayrımcılığına karşı mücadeleyle ilgili sivil toplum kuruluşları, sendikalar ve örneğin hukukçu, hekim, gazeteci ve bilim insanlarını bir araya getiren sosyal-mesleki kuruluşların,*
- (b) Din ve felsefi düşünce akımlarının,*
- (c) Üniversitelerin ve nitelikli uzmanların,*
- (d) Parlamentonun,*
- (e) (ancak istisari mahiyette katılmak koşuluyla) yönetimin temsilcileriyle etkin bir işbirliğine imkan veren yetkilerle veya bu temsilcilerin bu kuruluşlara katılımıyla gerçekleştirilebilir.'*

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Yasa Tasarısı, hem hazırlanma süreci hem de kurulun oluşumu bağlamında değerlendirildiğinde bu düzenlemeye aykırı hareket edildiği ortadadır. Komisyon toplantısına davet edilen insan hakları örgütlerinin temsilcileri, yasa tasarısının görüldüğü Komisyon Toplantısında da Paris Prensiplerine aykırı şekilde yasa taslağının hazırlanması sürecine kendilerinin katılmadığını, üye seçimi hususunda da katılımlarının güvence altına alınacak maddelerin bulunmadığını ve tasarıda bugüne kadarki görüşlerinin hiçbir şekilde dikkate alınmadığını belirtmişlerdir.

İlgili İnsan Hakları odaklı çalışan sivil toplum kuruluşları tasarının geri çekilmesi hususunda bizim de aynen katıldığımız şu gerekçeleri sunmuşlardır:

Tasarı genel gerekçesinde “insan haklarının korunması, ayrımcılıkla mücadele, işkence ve kötü muamelele karşı ulusal önleme mekanizması görevleri yönünden tek bir kurumun kurulmasının amaçlandığı” ifade edilmektedir. Türkiye İnsan Hakları Kurumu(TİHK)’nun kurumsal yapısına yönelik mevcut uluslararası itirazların ve İnsan Hakları bağlamında çalışan Sivil Toplum Kuruluşlarının dile getirdiği eleştirilerin yine kapsam dışı kaldığı açık olan bu Tasarı, her biri bağımsızlığı garanti edilmeden mücadele edilmesi mümkün olmayan başlıklarda, bütün değerleri tek bir “torba” içine dolduran bir perspektifle oluşturulmuştur.

Kurul üyelik seçilme yöntemi yürütme tarafından gerçekleştirilmektedir. 11 kişilik kurulun 8 üyesi bakanlar kurulu, üç üyesi ise cumhurbaşkanı tarafından; kurulun başkan ve ikinci başkanı da bakanlar kurulu tarafından seçilmektedir. Ayrıca Kurum Başkanına yardımcı olmak üzere Başbakan ya da yetkilendireceği bir bakan üç “Başkan Yardımcısı” atamaktadır. Mevcut TİHK Kanununda çoğulculuğun sağlandığı iddiasında dayalı “sivil kurumlardan” üyelikler yönündeki düzenlemeyi dahi içermemektedir. Kurul başkanının tek hakim olduğu ve bu anlamda süresi bile belli olmayan nitelikte, çağrı ile toplanma usulü öngörülmektedir. Bunun gibi mevcut TİHK kanunundaki eksik niteliği her zaman ifade edilen üyelik teminatı bile kaldırılmaktadır.

Yapısının nasıl oluşturulacağı tariflenmeyen ve sayısı 10’u geçmeyeceği esas alınan hizmet birimlerine Başkan görevleri tanımlanırken yer verilmektedir. Mevcut TİHK yasasındaki geniş tanımlı ve etkin çalışmayan hizmet birimlerine bile yer verilmemektedir. Ayrıca yedi bölgede açılacağı belirtilen Büroların kurulması, kaldırılması kararlarının Başbakan ya da görevlendireceği Bakan tarafından verilmesi, öngörülen yapının tamamen hükümetin kontrolü altında bir yapı kurulmak istendiğinin önemli bir işaretini oluşturmaktadır.

İleride çıkacak bir Yönetmeliğe atıfla nitelikleri ve nedenleri konusunda düzenleme getirilmeyecek şekilde bilirkişilik müessesesi düzenlenmektedir.

Kurum gelir de elde edilebilecek bir yapıda tasarlanmış, böylece finansal bağımsızlığı açısından düzenleme öngörülmüş gibi, yürütüme ile arasında hiçbir mesafe olmayan Kurumun malvarlığı da denetimsiz kılınmaktadır.

Mevcut TİHK Kanunundaki geçici madde ile Başbakanlık insan hakları başkanlığının TİHK’e devredilmesi düzenlenmişken bu Tasarıda da henüz kurumsallaşamamış TİHK’in Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu’na devri düzenlenmektedir.

İşkencenin önlenmesine yönelik geliştirilen Birleşmiş Milletler İşkenceye Karşı Sözleşme’nin Seçmeli Protokolü (OPCAT) gereği oluşturulması gereken Ulusal Önleme Mekanizması görevini de, OPCAT gereklerine hiçbir şekilde hürmet etmeden, yeni oluşturulacak bu kuruma verilme girişimi ise Ulusal Önleme Mekanizması’nın bütünüyle içi boşaltılması anlamına gelmektedir.

Altı yıl boyunca “Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Kanunu Tasarı Taslağı” olarak İçişleri Bakanlığı’nın sayfasında yer alan tasarının danışma süreçleri işletilmeksizin ortadan kaldırılması, kapsamlı, bütünlükçü ve samimi bir ayrımcılıkla mücadele yasası oluşturmaktan kaçınılması insan haklarının korunması ve eşitlik ilkelerinden yana bir gündemin olmadığı eleştiri ve endişelerini güçlendirmektedir. Ayrıca, kadınlara yönelik ayrımcılık üzerine ve cinsel yönelim ve cinsiyet kimliği dışarıda tutularak ayrımcılık temellerinin kapsayıcı ve açık bir biçimde belirtilmemiş olması, ayrımcılık türlerinin bütünüyle kapsamamaması, tanımların eksik bırakılması, bazı alanlarda geniş tanımlara yer verip bazı alanlarda bu tanımlamaların yapılmaması gayri ciddi bir yaklaşımla tasarının hazırlanmış olduğuna işaret etmektedir.

Daha önceki tasarlarda Kurumun organları arasında görünen istişare ve danışma mekanizmasının tümüyle kurumsal yapıdan çıkarılmış ve istişare Kurum yönetimin takdirine bırakılmıştır. Kurumun sivil toplumla kuracağı ilişkiyi güçlendirecek ve kendisini daha güçlü ve kamuoyu nezdinde meşru kılabileceği bir yapının ortadan kaldırılması ya da takdire bırakılması yapının devlet bürokrasisine hapsedilmesini güçlendirmektedir.

Evrensel yasa yapma ilkeleri çerçevesinde yasa yapıcının temel hareket noktalarından birisi de yeni yasayla mevcut halin daha iyi bir noktaya getirilmesi olmalıdır. Hali hazırda önümüze getirilen yasa tasarısı daha iyiye gitmenin ötesinde neredeyse eski düzenlemeyi aratacak durumdadır.

Sonuç olarak var olan yasanın insan hakları, işkenceyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanında oluşturulan ilke ve standartlarla çelişen hususları ortadayken ve konunun muhatabı STK’lar ile herhangi bir paylaşım olmadan gizli bir şekilde hazırlandığı göz önünde bulundurulduğunda, tasarının genel kurulda görüşülmeden geri çekilmesi gerekmektedir. Önerimiz tasarının geri çekilerek imzaladığımız uluslararası insan hakları sözleşmelerini göz önünde bulunduran ve konunun muhatabı sivil toplum kuruluşlarının önerilerini yansıtan yeni bir yasa yapım sürecinin başlatılmasıdır.

Tasarıya genel olarak karşı olduğumuzu belirterek yukarıda değindiğimiz nedenlerle muhalefet ediyoruz.

Ayhan Bilgen

Kars

Ayşe Acar Başaran

Batman

Burcu Çelik Özkan

Muş

MUHALEFET ŞERHİ

17.02.2016 Çarşamba günü gerçekleşen İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu toplantısında görüşülen “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanun Tasarısı” hakkındaki muhalefet şerhimiz ektedir.

Gereğini saygılarımla arz ederim.

3. madde ayrımcılık yasağından bahsederken, Anayasanın 10. Maddesinde yer alan ifadeden daha farklı kavramlara yer vermektedir. Anayasanın 10. Maddesi, herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanunda önünde eşit olduğunu düzenlemektedir. Tasarının üçüncü maddesi “ve benzeri kavramlar” olarak değerlendirilen bazı kavramlara da yer vermektedir. Bunlardan birisi de “etnik kökendir”. Bu ifade tarzına yer verilmesi Anayasanın 10. Maddesi kapsamında bir yenilik veya yeni bir hak tanınamaktadır. Zira bugün herkes etnik kökeni her ne olursa olsun kanun önünde eşittir. Bununla birlikte siyasi olarak yer verilmesindeki uygunluk takdirinizdedir. Madde etnik kökene dayanarak Türkiye’de bir ayrımcılık yapıldığı vurgusunu vermemektedir. Ancak ilerleyen aşamalarda bu kavrama yapılan vurgudan dolayı belirli etnik grupların ayrımcılığa uğradıkları gibi bir savın savunulması ihtimalinin bulunup bulunmadığı da siyasi bir değerlendirmeyle ele alınmalıdır.

4. maddenin (ğ) bendi varsayılan temele dayanan ayrımcılık ifadesini kullanmaktadır. 4. Madde kanun tasarısının uygulanacağı ayrımcılık yasağının sınırlarını çizme iddiasında görünmektedir. Bununla birlikte (ğ) bendi bu sınırlandırmaya imkân tanımamaktadır. Bu nedenle maddenin 1. Paragrafında bu tarz bir sayma yönteminin benimsenmesi ile her türlü ayrımcılığın önlenmesinin bu kanun tasarısının kapsamına girdiğinin ifade edilmesi arasında bir fark yoktur.

Tasarının **7. Maddesi** ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar olarak kaleme alınmıştır. Bu madde başlığı altında ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği hallerin istisnalarına yer verilmemektedir. Kaldı ki verilse bile teknik olarak böyle bir kullanıma gerek yoktur. Bu madde zaten ayrımcılık yasağının istisnalarını düzenlemektedir. Oysa ayrımcılık yasağının ileri sürülemeyeceği hallerin istisnası ifadesini kullanıldığı zaman, ayrımcılık yasağının ileri sürülebileceği haller anlaşılır ki zaten tasarının asıl amacı budur. Aynı maddenin (f) bendi ise uygulayıcıya çok geniş bir alan bırakmaktadır. Madde, ayrımcılık yasağı kapsamında belirli hallerin dikkate alınmamasını düzenlemelidir. Aksi takdirde uygulayıcı, ayrımcılık yasağının dikkate alınacağı ya da alınmayacağı halleri sübjektif olarak değerlendirme hakkına sahip olur ki, kötü niyetli ve yetersiz bir yöneticinin bu kanun tasarısının yürütülmesi esnasında ayrımcılık yapması durumu ortaya çıkabilir. Bu ihtimal kuvvetle muhtemeldir.

Tasarının Kurumun görevlerini düzenleyen **9. maddesinin** (g) ve (ğ) bentlerinde öngörülen resen araştırma yetkisi yerinde değildir. İster insan hakları ihlali, ister ayrımcılık yasağının ihlali olsun, bu tür araştırma ve incelemeler ancak mağdurun başvurusu üzerine gerçekleştirilmelidir. Aksi takdirde insan hakları ve ayrımcılık yasağı gibi çok geniş bir alanda faaliyet gösterecek kurum, meslek kuruluşlarından yükseköğretim kurumlarına ve kamusal hizmet yerine getiren özel hukuk kişilerine kadar çok geniş yelpazede kurum ve kuruluşu mesnetsiz bir şekilde denetleme ve baskı yaratma hakkına sahip olur. Bu durum, Anayasa’da yer alan temel hak ve özgürlüklerin ihlal edilmesine yol açacaktır. Bir başka ifadeyle insan haklarını ve ayrımcılık yasağını güvence altına alma iddiasında olan Kurum, temel hak ve özgürlüklerin kullanılmasına tehdit oluşturmaktadır. Ayrıca Anayasa’nın 40. Maddesi uyarınca temel hak ve hürriyetlerin korunmasının ilgilinin başvurusuyla olacağını ifade etmektedir. Ceza Hukukunda dahi şikâyete tabi olan suçlar ve olmayan suçlar ayrımı olup, şikâyete tabi olan suçlar bakımından savcılık resen soruşturma gerçekleştiremez. İdari bakımdan bu denli geniş bir kapsama yayılan denetleme kişi, kurum ve kuruluşların hukuki güvenliğini, çalışma özgürlüğünü ve anayasada meslek kuruluşları, yükseköğretim kuruluşları ve diğer kuruluşlar bakımından getirilen güvencelere aykırıdır. Aynı maddenin (k) bendi uyarınca yapılan çalışmalara ilişkin raporların cumhurbaşkanına sunulması, Anayasa’da çerçevesi çizilen parlamenter sistemle uyusmamaktadır.

11. maddenin 1. Paragrafının (b) bendi uyarınca kurulun idari yaptırımında bulunması yetkisi, doğru görünmemektedir. Bu konu hakkındaki değerlendirmeyi daha açıklayıcı olması bakımından bir örnek ile yapmak istiyorum. 2007 – 2010 tarihleri arasında Ankara Valiliği İnsan Hakları İl Kurulu üyesi yapan bir uzman kişi, “yaptırım uygulama yetkimizin olmaması sebebiyle tespit ettiğimiz, insan hakları ihlallerine yönelik yaptırım uygulayamamamız bizim için bir olumsuzluk gibi görünmüştü. Ancak bu tür yaptırımları uygulayabilecek kurumlar Türkiye’de mevcuttur. Bu sebeple biz her ne kadar kendimiz ceza veremesek de bu kişilere yönelik ihlalleri ilgili mercilere ileterek sonuç alınmasına katkıda bulunuyorduk.” bilgisini bize vermiştir. İşte Kurum da bu aşamada bu katkının daha etkin olmasını sağlamalıdır. Aksi takdirde diğer kurumların yetkisinde olan, hatta yargının yetkisinde olan bir hususta idari yaptırım uygulayabilir. 18. Maddenin 5. ve 6. Paragrafları bu durumu değiştirmez, zira mahkemeler ve diğer idari birimler uyumsuzluğu ele alırken, bu kanun tasarısı çerçevesinde gerçekleştirilen araştırma, inceleme ve sonuçlandırma faaliyetleriyle bağlı değildir. Bu durum, bir kişinin aynı ihlalden birden fazla sorumluluğunun doğmasına neden olur. Oysa kişi bir aykırılıktan dolayı ancak bir kez sorumlu tutulabilir.

Tasarının 20 ve 21. Maddeleri maddi olarak olmasa da fonksiyonel olarak bir yargılama faaliyetine girildiğini göstermektedir. Kurum zaten, insan hakları ve ayrımcılık yasağı konusunda uzman olan kişilerden oluşturulmaktadır. Özel bir ihtisas kurumunun, ayrıca bu ihtisasa ilişkin bilirkişi talebinde bulunmasının öngörülmesi düşündürücüdür.

Tasarının **18. Maddesinin** 6. Paragrafında kurumun raporlarının bilirkişi raporu olarak kabul edilebileceği söylendiği, yani kurumun kendisinin bu alanın bilirkişisi olduğunun ifade edildiği halde, ileri derecede teknik ve mali işlemler için bilirkişi tutulması yetkisinin tanınması kurumun bir yargı organı gibi faaliyet göstermesine neden olacaktır. Ayrıca bu tarz bir uzun yolun öngörülmesi ve kişilerin yargı yoluna başvurması bakımından dava açma sürelerini durdurması, hakkın yerine getirilmesinin çok gecikmesine neden olacaktır ki, bu durum tasarının oluşturulması gerekçesinde yer alan uluslararası insan hakları hukukunun amaçlarına uygun olmadığı gibi, Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ile getirilen sisteme açıkça aykırıdır ve Türkiye'nin uluslararası sorumluluğunu doğurmaya adaydır.

Bu sebeplerle sonuç olarak;

1. Böyle bir kurumun oluşturulması olumludur.
2. Resen araştırma yetkisi tanınmamalı, sadece başvuru üzerine inceleme yapılmalıdır.
3. Kurum yaptırım uygulamamalı sadece bu ihlallere uğrayan kişilerin yetkili idari ve yargısal mercilere başvuru ve bu başvuruların takibi sürecini bünyesinde barındırmalıdır.
4. Kurum yargısal faaliyetlerden uzak tutulmalıdır.
5. Mevcut ve olası Anayasa ve uluslararası hukuk ihlallerinin önüne geçebilmek için daha detaylı bir çalışma gerçekleştirilmelidir.

Ruhi Ersoy

Osmaniye

HÜKÜMETİN TEKLİF ETTİĞİ METİN

**TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK
KURUMU KANUNU TASARISI**

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir.

Tanımlar

MADDE 2-(1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Ayrı tutma: Kişilerin bu Kanunda sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumunu,

b) Ayrımcılık talimatı: Bir kişinin kendi nam veya hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kıldığı kişilere veya bir kamu görevlisinin diğer kişilere verdiği ayrımcılık yapılmasına yönelik talimatı,

c) Başkan: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanını,

ç) Çoklu ayrımcılık: Ayrımcı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması durumunu,

d) Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi,

İNSAN HAKLARINI İNCELEME
KOMİSYONUNUN KABUL ETTİĞİ METİN

**TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK
KURUMU KANUNU TASARISI**

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir.

Tanımlar

MADDE 2-(1) Bu Kanunun uygulanmasında;

a) Ayrı tutma: Kişilerin bu Kanunda sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumunu,

b) Ayrımcılık talimatı: Bir kişinin kendi nam veya hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kıldığı kişilere veya bir kamu görevlisinin diğer kişilere verdiği ayrımcılık yapılmasına yönelik talimatı,

c) Başkan: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanını,

ç) Çoklu ayrımcılık: Ayrımcı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması durumunu,

d) Doğrudan ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

e) Dolaylı ayrımcılık: 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 haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını,

f) Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi,

g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri,

ğ) Kamu görevlisi: Kamu hizmetlerinin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişiyi,

h) Kurul: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunu,

ı) Kurum: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunu,

i) Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri,

j) Taciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran, yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı,

k) Ulusal önleme mekanizması: İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol hükümleri çerçevesinde kişilerin özgürlüklerinden yoksun bırakıldığı yerlere düzenli ziyaretler yapmak üzere oluşturulan sistemi,

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

e) Dolaylı ayrımcılık: 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 haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını,

f) Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi,

g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri,

ğ) Kamu görevlisi: Kamu hizmetlerinin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişiyi,

h) Kurul: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunu,

ı) Kurum: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunu,

i) Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri,

j) Taciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran, yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı,

k) Ulusal önleme mekanizması: İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol hükümleri çerçevesinde kişilerin özgürlüklerinden yoksun bırakıldığı yerlere düzenli ziyaretler yapmak üzere oluşturulan sistemi,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

l) Uygulamalı iş deneyimi: Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarının eğitimle eş zamanlı ya da eğitim sonrası dönemde iş içerisinde geliştirilmesini,

m) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden birisiyle gerçekte ilgisi olmamasına rağmen, bu temellerden birisini taşıdığı sanılarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından ayrımcı muameleye maruz kalmasını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Ayrımcılıkla Mücadele

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı

MADDE 3- (1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaşa dayalı ayrımcılık yasaktır.

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlali sona erdirmek, sonuçlarını gidermek, tekrarlanmasını önlemek, adli ve idari yoldan takibini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Ayrımcılık türleri

MADDE 4- (1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır:

a) Ayrı tutma.
b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama.

c) Çoklu ayrımcılık.
ç) Doğrudan ayrımcılık.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

l) Uygulamalı iş deneyimi: Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarının eğitimle eş zamanlı ya da eğitim sonrası dönemde iş içerisinde geliştirilmesini,

m) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden birisiyle gerçekte ilgisi olmamasına rağmen, bu temellerden birisini taşıdığı sanılarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından ayrımcı muameleye maruz kalmasını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Ayrımcılıkla Mücadele

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı

MADDE 3- (1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

(2) Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Ayrımcılık türleri

MADDE 4- (1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır:

a) Ayrı tutma
b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama

c) Çoklu ayrımcılık
ç) Doğrudan ayrımcılık

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

- d) Dolaylı ayrımcılık.
- e) İşyerinde yıldırma.
- f) Makul düzenleme yapmama.
- g) Taciz.
- ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.

(2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.

Ayrımcılık yasağının kapsamı

MADDE 5- (1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.

(2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.

(3) Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

- d) Dolaylı ayrımcılık
- e) İşyerinde yıldırma
- f) Makul düzenleme yapmama
- g) Taciz
- ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık

(2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.

Ayrımcılık yasağının kapsamı

MADDE 5- (1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.

(2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.

(3) Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(4) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerine, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve bunların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamaz.

İstihdam ve serbest meslek

MADDE 6- (1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dahil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapılamaz.

(2) Birinci fıkraya iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.

(3) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez.

(4) Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz.

(5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri bu madde kapsamındadır.

(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.

Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar

MADDE 7- (1) Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar şunlardır:

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(4) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerine, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve bunların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamaz.

İstihdam ve serbest meslek

MADDE 6- (1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dahil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapılamaz.

(2) Birinci fıkraya iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.

(3) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez.

(4) Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz.

(5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri bu madde kapsamındadır.

(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.

Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller

MADDE 7- (1) Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar şunlardır:

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

a) İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele.

b) Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar.

c) İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele.

ç) Çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri.

d) Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı.

e) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları.

f) Eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele.

g) Vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Kuruluş, Teşkilat Yapısı ve Görevler

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

MADDE 8- (1) Bu Kanunla ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek ve yetkileri kullanmak üzere, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz, Başbakanlıkla ilişkili Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

(2) Kurum, Kurul ve Başkanlıktan oluşur.

Kurumun görevleri

MADDE 9- (1) Kurumun görevleri şunlardır:

a) İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak.

b) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

a) İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele

b) Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar

c) İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele

ç) Çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri

d) Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı

e) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları

f) Eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele

g) Vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Kuruluş, Teşkilat Yapısı ve Görevler

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

MADDE 8- (1) Bu Kanunla ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek ve yetkileri kullanmak üzere, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz, Başbakanlıkla ilişkili Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

(2) Kurum, Kurul ve Başkanlıktan oluşur.

Kurumun görevleri

MADDE 9- (1) Kurumun görevleri şunlardır:

a) İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak

b) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

c) Millî eğitim müfredatında bulunan insan hakları ve ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmak.

ç) İnsan haklarının korunması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve toplumdaki eşitlik anlayışının geliştirilmesine yönelik olarak üniversiteler ile ortaklaşa faaliyetlerde bulunmak, Yükseköğretim Kurulunun koordinesinde üniversitelerin insan hakları ve eşitlik ile ilgili bölümlerinin kurulmasına ve insan hakları ve eşitlik öğretimine dair müfredatın belirlenmesine katkıda bulunmak.

d) Kamu kurum ve kuruluşlarının meslek öncesi ve meslek içi insan hakları ve eşitlik eğitimi programlarının esaslarının belirlenmesine ve bu programların yürütülmesine katkıda bulunmak.

e) Görev alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek.

f) İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.

g) Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.

ğ) Ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak.

h) İşkence ve kötü muamele ile mücadele etmek ve bu konuda çalışmalar yapmak.

ı) İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol hükümleri çerçevesinde ulusal önleme mekanizması olarak görev yapmak.

i) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

c) Millî eğitim müfredatında bulunan insan hakları ve ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmak

ç) İnsan haklarının korunması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve toplumdaki eşitlik anlayışının geliştirilmesine yönelik olarak üniversiteler ile ortaklaşa faaliyetlerde bulunmak, Yükseköğretim Kurulunun eşgüdümünde üniversitelerin insan hakları ve eşitlik ile ilgili bölümlerinin kurulmasına ve insan hakları ve eşitlik öğretimine dair müfredatın belirlenmesine katkıda bulunmak

d) Kamu kurum ve kuruluşlarının meslek öncesi ve meslek içi insan hakları ve eşitlik eğitimi programlarının esaslarının belirlenmesine ve bu programların yürütülmesine katkıda bulunmak

e) Görev alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek

f) İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek

g) Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek

ğ) Ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak

h) İşkence ve kötü muamele ile mücadele etmek ve bu konuda çalışmalar yapmak

ı) İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol hükümleri çerçevesinde ulusal önleme mekanizması olarak görev yapmak

i) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

j) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerlere haberli veya habersiz düzenli ziyaretler gerçekleştirmek, bu ziyaretlere ilişkin raporları ilgili kurum ve kuruluşlara iletmek, Kurulca gerekli görülmesi durumunda kamuoyuna açıklamak, ceza infaz kurumları ve tutukevleri izleme kurulları, il ve ilçe insan hakları kurulları ile diğer kişi, kurum ve kuruluşların bu gibi yerlere gerçekleştirdikleri ziyaretlere ilişkin raporları incelemek ve değerlendirmek.

k) Cumhurbaşkanlığına, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına ve Başbakanlığa sunulmak üzere, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında yıllık raporlar hazırlamak.

l) Kamuoyunu bilgilendirmek, düzenli yıllık raporlar dışında, gerek görüldüğünde görev alanına ilişkin özel raporlar yayımlamak.

m) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, alanındaki uluslararası kuruluşlarla ilgili mevzuat dahilinde işbirliği yapmak.

n) İnsan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak.

o) Diğer kurumların ayrımcılığın önlenmesine yönelik faaliyetlerine destek vermek.

ö) Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmelerinin uygulanmasını izlemek, bu sözleşmeler uyarınca kurulan inceleme, izleme ve denetleme mekanizmalarına Devletin sunmakla yükümlü olduğu raporların hazırlanması sürecinde, ilgili sivil toplum kuruluşlarından da yararlanmak suretiyle görüş bildirmek, bu raporların sunulacağı uluslararası toplantılara temsilci göndererek katılmak.

p) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

j) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerlere haberli veya habersiz düzenli ziyaretler gerçekleştirmek, bu ziyaretlere ilişkin raporları ilgili kurum ve kuruluşlara iletmek, Kurulca gerekli görülmesi durumunda kamuoyuna açıklamak, ceza infaz kurumları ve tutukevleri izleme kurulları, il ve ilçe insan hakları kurulları ile diğer kişi, kurum ve kuruluşların bu gibi yerlere gerçekleştirdikleri ziyaretlere ilişkin raporları incelemek ve değerlendirmek

k) Cumhurbaşkanlığına, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına ve Başbakanlığa sunulmak üzere, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında yıllık raporlar hazırlamak

l) Kamuoyunu bilgilendirmek, düzenli yıllık raporlar dışında, gerek görüldüğünde görev alanına ilişkin özel raporlar yayımlamak

m) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, alanındaki uluslararası kuruluşlarla ilgili mevzuat dahilinde işbirliği yapmak

n) İnsan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak

o) Diğer kurumların ayrımcılığın önlenmesine yönelik faaliyetlerine destek vermek

ö) Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmelerinin uygulanmasını izlemek, bu sözleşmeler uyarınca kurulan inceleme, izleme ve denetleme mekanizmalarına Devletin sunmakla yükümlü olduğu raporların hazırlanması sürecinde, ilgili sivil toplum kuruluşlarından da yararlanmak suretiyle görüş bildirmek, bu raporların sunulacağı uluslararası toplantılara temsilci göndererek katılmak

p) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak

(2) Kamu kurum ve kuruluşları ile görevliler, birinci fıkranın (j) bendi kapsamındaki ziyaretler sebebiyle gerekli yardım ve kolaylığı göstermek zorundadır.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(2) Kamu kurum ve kuruluşları ile görevliler, birinci fıkranın (j) bendi kapsamındaki ziyaretler sebebiyle gerekli yardım ve kolaylığı göstermek zorundadır.

Kurul

MADDE 10- (1) Kurul, Kurumun karar organıdır. Kurul, bu Kanunla ve diğer mevzuatla verilen görev ve yetkilerini kendi sorumluluğu altında, bağımsız olarak yerine getirir ve kullanır. Görev alanına giren konularla ilgili olarak hiçbir organ, makam, merci veya kişi, Kurula emir ve talimat veremez, tavsiye ve telkinde bulunamaz.

(2) Kurul, biri Başkan, biri İkinci Başkan olmak üzere onbir üyeden oluşur. Kurulun sekiz üyesi Bakanlar Kurulu, üç üyesi Cumhurbaşkanı tarafından seçilir.

(3) Kurula üye olabilmek için aşağıdaki şartlar aranır:

a) Kurumun görev alanındaki konularda bilgi ve deneyim sahibi olmak.

b) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen nitelikleri taşımak.

c) Herhangi bir siyasi partinin yönetim ve denetim organlarında görevli veya yetkili bulunmamak.

ç) En az dört yıllık lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olmak.

d) Kamu kurum ve kuruluşlarında, uluslararası kuruluşlarda, sivil toplum kuruluşlarında veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında ya da özel sektörde toplamda en az on yıl çalışmış olmak.

(4) Üye seçimlerinde, Kurumun görev alanına giren konularda bilgi ve deneyimi bulunanların çoğulcu bir şekilde temsiline özen gösterilir.

(5) Üyelerin görev süresi dört yıldır. Arka arkaya iki dönem görev yapan üyeler bir dönem geçmeden tekrar seçilemez. Üyeliklerde görev süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalma olması halinde, bir ay içinde aynı usulle yeni üye

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(3) Kurum, görev ve yetkilerine ilişkin olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunu ve Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonunu yılda en az bir defa bilgilendirir.

Kurul

MADDE 10- (1) Kurul, Kurumun karar organıdır. Kurul, bu Kanunla ve diğer mevzuatla verilen görev ve yetkilerini kendi sorumluluğu altında, bağımsız olarak yerine getirir ve kullanır. Görev alanına giren konularla ilgili olarak hiçbir organ, makam, merci veya kişi, Kurula emir ve talimat veremez, tavsiye ve telkinde bulunamaz.

(2) Kurul, biri Başkan, biri İkinci Başkan olmak üzere on bir üyeden oluşur. Kurulun sekiz üyesi Bakanlar Kurulu, üç üyesi Cumhurbaşkanı tarafından seçilir.

(3) Kurula üye olabilmek için aşağıdaki şartlar aranır:

a) Kurumun görev alanındaki konularda bilgi ve deneyim sahibi olmak.

b) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen nitelikleri taşımak.

c) Herhangi bir siyasi partinin yönetim ve denetim organlarında görevli veya yetkili bulunmamak.

ç) En az dört yıllık lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olmak.

d) Kamu kurum ve kuruluşlarında, uluslararası kuruluşlarda, sivil toplum kuruluşlarında veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında ya da özel sektörde toplamda en az on yıl çalışmış olmak.

(4) Üye seçimlerinde, Kurumun görev alanına giren konularda bilgi ve deneyimi bulunanların çoğulcu bir şekilde temsiline özen gösterilir.

(5) Üyelerin görev süresi dört yıldır. Arka arkaya iki dönem görev yapan üyeler bir dönem geçmeden tekrar seçilemez. Üyeliklerde görev süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalma olması halinde, bir ay içinde aynı usulle yeni üye

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

seçilir. Bu şekilde seçilen üye, yerine seçildiği üyenin kalan süresini tamamlar ve bunlardan iki yıl veya daha az süreyle görev yapanların bu görevleri seçilme dönemi olarak değerlendirilmez.

(6) Başkan ve İkinci Başkan, Bakanlar Kurulunca Kurul üyeleri arasından görevlendirilir.

(7) Başkan, İkinci Başkan ve üyelerin süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevlerine son verilemez. Ancak üyenin;

a) Seçilmesi için gerekli şartları taşımaması ya da sonradan kaybetmesi,

b) Kurul kararlarını süresi içinde imzalamaması,

c) Kurul tarafından kabul edilebilir mazereti olmaksızın bir takvim yılı içinde toplam beş Kurul toplantısına katılmaması,

ç) Ağır hastalık veya engellilik nedeniyle iş göremeyeceğinin sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi,

d) Görevi ile ilgili olarak işlediği suçlardan dolayı hakkında verilen mahkûmiyet kararının kesinleşmesi,

e) Geçici iş göremezlik halinin üç aydan fazla sürmesi,

f) 657 sayılı Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde belirtilen suçlardan mahkûm edilip de cezasının infazına fiilen başlanması,

hallerinin Kurul tarafından tespit edilmesi üzerine Başbakan veya görevlendireceği bakanın onayıyla üyeliğine son verilir.

(8) Üyelerin Kurulda görev yaptıkları sürece önceki görevleri ile olan ilişkileri kesilir. Üyeler, özel bir kanuna dayanmadıkça, Kuruldaki görevlerinin dışında resmi veya özel hiçbir görev alamaz, dernek, vakıf, kooperatif ve benzeri yerlerde yöneticilik ve denetçilik yapamaz, ticaretle uğraşamaz, serbest meslek faaliyetinde bulunamaz, hakemlik ve bilirkişilik yapamaz. Ancak üyeler, asli görevlerini aksatmayacak şekilde bilimsel amaçlı yayın yapabilir, ders ve konferans verebilir ve bunlardan doğacak telif hakları ile ders ve konferans ücretlerini alabilir.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

seçilir. Bu şekilde seçilen üye, yerine seçildiği üyenin kalan süresini tamamlar ve bunlardan iki yıl veya daha az süreyle görev yapanların bu görevleri seçilme dönemi olarak değerlendirilmez.

(6) Başkan ve İkinci Başkan, Bakanlar Kurulunca Kurul üyeleri arasından görevlendirilir.

(7) Başkan, İkinci Başkan ve üyelerin süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevlerine son verilemez. Ancak üyenin;

a) Seçilmesi için gerekli şartları taşımaması ya da sonradan kaybetmesi,

b) Kurul kararlarını süresi içinde imzalamaması,

c) Kurul tarafından kabul edilebilir mazereti olmaksızın bir takvim yılı içinde toplam beş Kurul toplantısına katılmaması,

ç) Ağır hastalık veya engellilik nedeniyle iş göremeyeceğinin sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi,

d) Görevi ile ilgili olarak işlediği suçlardan dolayı hakkında verilen mahkûmiyet kararının kesinleşmesi,

e) Geçici iş göremezlik halinin üç aydan fazla sürmesi,

f) 657 sayılı Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde belirtilen suçlardan mahkûm edilip de cezasının infazına fiilen başlanması,

hallerinin Kurul tarafından tespit edilmesi üzerine Başbakan veya görevlendireceği bakanın onayıyla üyeliğine son verilir.

(8) Üyelerin Kurulda görev yaptıkları sürece önceki görevleri ile olan ilişkileri kesilir. Üyeler, özel bir kanuna dayanmadıkça, Kuruldaki görevlerinin dışında resmi veya özel hiçbir görev alamaz, dernek, vakıf, kooperatif ve benzeri yerlerde yöneticilik ve denetçilik yapamaz, ticaretle uğraşamaz, serbest meslek faaliyetinde bulunamaz, hakemlik ve bilirkişilik yapamaz. Ancak üyeler, asli görevlerini aksatmayacak şekilde bilimsel amaçlı yayın yapabilir, ders ve konferans verebilir ve bunlardan doğacak telif hakları ile ders ve konferans ücretlerini alabilir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(9) Kamu görevlisi iken üyeliğe seçilenler, memuriyete giriş şartlarını kaybetmemeleri kaydıyla, görev sürelerinin sona ermesi veya görevden ayrılma isteğinde bulunmaları ve otuz gün içinde önceki kurum veya kuruluşlarına başvurmaları durumunda atamaya yetkili makam tarafından bir ay içinde mükteseplerine uygun bir kadroya atanır. Atama gerçekleşinceye kadar, bunların almakta oldukları her türlü ödemelerin Kurum tarafından yapılmasına devam olunur. Bunların Kurumda geçirdiği süreler, özlük ve diğer hakları açısından önceki kurum veya kuruluşlarında geçirilmiş sayılır. Bir kamu kurumunda çalışmayanlardan üyeliğe seçilip yukarıda belirtilen şekilde görevi sona erenlere herhangi bir görev veya işe başlayıncaya kadar, almakta oldukları her türlü ödemeler Kurum tarafından ödenmeye devam edilir ve bu şekilde üyeliği sona erenlere Kurum tarafından yapılacak ödeme üç ayı geçemez.

(10) Başkan ve üyeler, 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununa tabidir.

(11) Seçilen üyeler ilk toplantının başında aşağıdaki şekilde yemin ederler:

“Görevimi tam bir tarafsızlık, dürüstlük, hakkaniyet ve adalet anlayışı içinde yerine getireceğime, namusum ve şerefim üzerine yemin ederim.”

(12) 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun uyarınca Başkan ve üyeler için soruşturma yapılması Başbakan veya görevlendirileceği bakanın iznine tabidir. Soruşturma izni verilmesi veya verilmemesine ilişkin kararlara karşı itirazlar Danıştay tarafından karara bağlanır.

(13) Başkan ve üyeler ile Kurum personeli, görevlerini yerine getirmeleri sırasında edindikleri, kamuya, ilgililere ve üçüncü kişilere ait gizlilik taşıyan bilgileri, kişisel verileri, Kurumla ilgili gizlilik taşıyan bilgileri, ticari sırları ve bunlara ait belgeleri, bu konuda kanunen yetkili kılınan mercilerden başkasına

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(9) Kamu görevlisi iken üyeliğe seçilenler, memuriyete giriş şartlarını kaybetmemeleri kaydıyla, görev sürelerinin sona ermesi veya görevden ayrılma isteğinde bulunmaları ve otuz gün içinde önceki kurum veya kuruluşlarına başvurmaları durumunda atamaya yetkili makam tarafından bir ay içinde mükteseplerine uygun bir kadroya atanır. Atama gerçekleşinceye kadar, bunların almakta oldukları her türlü ödemelerin Kurum tarafından yapılmasına devam olunur. Bunların Kurumda geçirdiği süreler, özlük ve diğer hakları açısından önceki kurum veya kuruluşlarında geçirilmiş sayılır. Bir kamu kurumunda çalışmayanlardan üyeliğe seçilip yukarıda belirtilen şekilde görevi sona erenlere herhangi bir görev veya işe başlayıncaya kadar, almakta oldukları her türlü ödemeler Kurum tarafından ödenmeye devam edilir ve bu şekilde üyeliği sona erenlere Kurum tarafından yapılacak ödeme üç ayı geçemez.

(10) Başkan ve üyeler, 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununa tabidir.

(11) Seçilen üyeler ilk toplantının başında aşağıdaki şekilde yemin ederler:

“Görevimi tam bir tarafsızlık, dürüstlük, hakkaniyet ve adalet anlayışı içinde yerine getireceğime, namusum ve şerefim üzerine yemin ederim.”

(12) 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun uyarınca Başkan ve üyeler için soruşturma yapılması Başbakan veya görevlendirileceği bakanın iznine tabidir. Soruşturma izni verilmesi veya verilmemesine ilişkin kararlara karşı itirazlar Danıştay tarafından karara bağlanır.

(13) Başkan ve üyeler ile Kurum personeli, görevlerini yerine getirmeleri sırasında edindikleri, kamuya, ilgililere ve üçüncü kişilere ait gizlilik taşıyan bilgileri, kişisel verileri, Kurumla ilgili gizlilik taşıyan bilgileri, ticari sırları ve bunlara ait belgeleri, bu konuda kanunen yetkili kılınan mercilerden başkasına

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

açıklayamaz, kendilerinin veya üçüncü kişilerin yararına kullanamaz. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam eder.

Kurulun görev ve yetkileri

MADDE 11- (1) Kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kurumla ve Kurumun görev alanıyla ilgili düzenlemeler yapılmasına yönelik kararlar almak.

b) Ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvurular ile insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeleri karara bağlamak, bu başvuru ve incelemelere ilişkin gerekli hallerde uzlaşma sürecini sonuçlandırmak, ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin bu Kanunda öngörülen idari yaptırımlara karar vermek.

c) İnsan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin yargı kararlarının uygulanmasına ilişkin sorunları izlemek ve değerlendirmek.

ç) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını ve bu kapsamda resen yürütülen incelemeleri karara bağlamak.

d) Görev alanıyla ilgili olarak yargı organlarına, kamu kurum ve kuruluşlarına ve ilgili kişilere talepleri halinde görüş bildirmek.

e) Gerek gördüğünde Kurumun kendi alanında çalışan uluslararası kuruluşlara üye olmasına ve bu kuruluşlarla işbirliği yapmasına karar vermek.

f) Kurum tarafından insan haklarının korunması, ayrımcılıkla mücadele ve ulusal önleme mekanizması görevleri kapsamında yapılan inceleme ve araştırmaları, hazırlanan raporları ve benzeri çalışmaları karara bağlamak.

g) Kurumun stratejik planını karara bağlamak, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını ve performans ölçütlerini belirlemek.

ğ) Kurumun stratejik planı ile amaç ve hedeflerine uygun olarak hazırlanan bütçe teklifini görüşmek ve karara bağlamak.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

açıklayamaz, kendilerinin veya üçüncü kişilerin yararına kullanamaz. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam eder.

Kurulun görev ve yetkileri

MADDE 11- (1) Kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kurumla ve Kurumun görev alanıyla ilgili düzenlemeler yapılmasına yönelik kararlar almak.

b) Ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvurular ile insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeleri karara bağlamak, bu başvuru ve incelemelere ilişkin gerekli hallerde uzlaşma sürecini sonuçlandırmak, ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin bu Kanunda öngörülen idari yaptırımlara karar vermek.

c) İnsan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin yargı kararlarının uygulanmasına ilişkin sorunları izlemek ve değerlendirmek.

ç) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını ve bu kapsamda resen yürütülen incelemeleri karara bağlamak.

d) Görev alanıyla ilgili olarak yargı organlarına, kamu kurum ve kuruluşlarına ve ilgili kişilere talepleri halinde görüş bildirmek.

e) Gerek gördüğünde Kurumun kendi alanında çalışan uluslararası kuruluşlara üye olmasına ve bu kuruluşlarla işbirliği yapmasına karar vermek.

f) Kurum tarafından insan haklarının korunması, ayrımcılıkla mücadele ve ulusal önleme mekanizması görevleri kapsamında yapılan inceleme ve araştırmaları, hazırlanan raporları ve benzeri çalışmaları karara bağlamak.

g) Kurumun stratejik planını karara bağlamak, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını ve performans ölçütlerini belirlemek.

ğ) Kurumun stratejik planı ile amaç ve hedeflerine uygun olarak hazırlanan bütçe teklifini görüşmek ve karara bağlamak.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

h) Kurumun faaliyet raporlarını karara bağlamak.

ı) Taşınmaz alımı, satımı ve kiralanması konularındaki önerileri görüşüp karara bağlamak.

i) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Kurulun çalışma esasları

MADDE 12- (1) Kurul, Başkanın çağrısı üzerine toplanır. Toplantıları Başkan yönetir. Başkanın dışında en az beş üyenin birlikte talep etmesi halinde, Kurul, Başkan tarafından beş gün içinde toplanmak üzere derhal toplantıya çağrılır.

(2) Toplantı gündemi Başkan tarafından hazırlanarak, toplantıdan en az üç gün önce Kurul üyelerine bildirilir. Gündeme yeni madde eklenebilmesi için toplantıda üyelere birinin öneride bulunması ve önerilen maddenin Kurul tarafından kabul edilmesi gerekir.

(3) Kurul, en az yedi üye ile toplanır ve en az altı üyenin aynı yöndeki oyuyla karar alır. Kararlarda çekimser oy kullanılamaz.

(4) Kurul, kendi üyeleri arasından, her bir çalışma alanı için üçer üyeli komisyonlar oluşturabilir.

(5) Kurul, başvuruları görüşmek ve sonuçlandırmak üzere Başkan hariç beş üyeli daireler oluşturabilir. Başkan, dairelerin doğal üyesidir.

(6) Kurul kararları tutanakla tespit edilir ve karar tutanağı toplantı esnasında veya en geç toplantıyı izleyen beş işgünü içinde toplantıya katılan tüm üyeler tarafından imzalanarak tekemmül ettirilir. Toplantı tarihinden itibaren en geç onbeş işgünü içinde gerekçeler ve varsa karşı oy gerekçeleri yazılır. Gerektiğinde, Kurul tarafından bu süre uzatılabilir.

(7) Başkan ve üyeler, kendileri, aralarındaki evlilik bağı kalkmış olsa bile eşleri, evlatlıkları ve üçüncü derece dahil üçüncü dereceye kadar kan ve ikinci derece dahil ikinci dereceye kadar kayın hısımlarıyla ilgili veya kişisel menfaat ilişkisi içinde oldukları konularda toplantı ve oylamaya katılamaz. Bu durum karar metninde ayrıca belirtilir.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

h) Kurumun faaliyet raporlarını karara bağlamak.

ı) Taşınmaz alımı, satımı ve kiralanması konularındaki önerileri görüşüp karara bağlamak.

i) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Kurulun çalışma esasları

MADDE 12- (1) Kurul, Başkanın çağrısı üzerine toplanır. Toplantıları Başkan yönetir. Başkanın dışında en az beş üyenin birlikte talep etmesi halinde, Kurul, Başkan tarafından beş gün içinde toplanmak üzere derhal toplantıya çağrılır.

(2) Toplantı gündemi Başkan tarafından hazırlanarak, toplantıdan en az üç gün önce Kurul üyelerine bildirilir. Gündeme yeni madde eklenebilmesi için toplantıda üyelere birinin öneride bulunması ve önerilen maddenin Kurul tarafından kabul edilmesi gerekir.

(3) Kurul, en az yedi üye ile toplanır ve en az altı üyenin aynı yöndeki oyuyla karar alır. Kararlarda çekimser oy kullanılamaz.

(4) Kurul, kendi üyeleri arasından, her bir çalışma alanı için üçer üyeli komisyonlar oluşturabilir.

(5) Kurul, başvuruları görüşmek ve sonuçlandırmak üzere Başkan hariç beş üyeli daireler oluşturabilir. Başkan, dairelerin doğal üyesidir.

(6) Kurul kararları tutanakla tespit edilir ve karar tutanağı toplantı esnasında veya en geç toplantıyı izleyen beş iş günü içinde toplantıya katılan tüm üyeler tarafından imzalanarak tekemmül ettirilir. Toplantı tarihinden itibaren en geç on beş iş günü içinde gerekçeler ve varsa karşı oy gerekçeleri yazılır. Gerektiğinde, Kurul tarafından bu süre uzatılabilir.

(7) Başkan ve üyeler, kendileri, aralarındaki evlilik bağı kalkmış olsa bile eşleri, evlatlıkları ve üçüncü derece dahil üçüncü dereceye kadar kan ve ikinci derece dahil ikinci dereceye kadar kayın hısımlarıyla ilgili veya kişisel menfaat ilişkisi içinde oldukları konularda toplantı ve oylamaya katılamaz. Bu durum karar metninde ayrıca belirtilir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(8) Aksi kararlaştırılmadıkça Kurul toplantılarındaki müzakereler gizlidir.

(9) İhtiyaç duyulması halinde görüşlerinden yararlanılmak üzere ilgililer Kurul toplantısına davet edilebilir. Ancak, Kurul kararları toplantıya dışarıdan katılanların yanında alınamaz.

(10) Kurul kararları, tekemmül etmesinden itibaren en geç beş işgünü içinde ilgililere gönderilir. Kurul kararlarında, ilgili kişilerin bu kararlara karşı hangi hukuki yollara başvurabilecekleri süreleri ile birlikte belirtilir.

(11) Kurul, gerekli gördüğü durumlarda kararlarını, kişisel verilerin gizliliği ilkesine bağlı kalmak kaydıyla uygun vasıtalarla kamuoyuna duyurabilir.

(12) Kurul üyeleri ile Kurum personelinin uyacakları mesleki ve etik ilkeler, bu maddede belirtilen komisyonların ve dairelerin oluşumu, çalışma esasları ile Kurulun çalışma usul ve esasları ve diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.

Başkan

MADDE 13- (1) Başkan, Kurumun en üst amiri olup, Kurum hizmetlerini mevzuata, Kurumun amaç ve politikalarına, stratejik planına, performans ölçütlerine ve hizmet kalite standartlarına uygun olarak düzenler, yürütür ve hizmet birimleri arasında koordinasyonu sağlar. Başkan, Kurumun genel yönetim ve temsilinden sorumludur.

(2) Başkanın görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kurul toplantılarının gündemini, gün ve saatini belirlemek ve toplantıları yönetmek.

b) Kurul kararlarının tebliğini ve Kurulca gerekli görülenlerin kamuoyuna duyurulmasını sağlamak.

c) Hizmet birimi koordinatörlerini görevlendirmek ve diğer Kurum personelini atamak.

ç) Hizmet birimlerinden gelen önerilere son şeklini vererek Kurula sunmak.

d) Kurumun stratejik planını, performans ölçütlerini hazırlamak, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını, insan kaynakları ve çalışma politikalarını oluşturmak.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(8) Aksi kararlaştırılmadıkça Kurul toplantılarındaki müzakereler gizlidir.

(9) İhtiyaç duyulması halinde görüşlerinden yararlanılmak üzere ilgililer Kurul toplantısına davet edilebilir. Ancak, Kurul kararları toplantıya dışarıdan katılanların yanında alınamaz.

(10) Kurul kararları, tekemmül etmesinden itibaren en geç beş iş günü içinde ilgililere gönderilir. Kurul kararlarında, ilgili kişilerin bu kararlara karşı hangi hukuki yollara başvurabilecekleri süreleri ile birlikte belirtilir.

(11) Kurul, gerekli gördüğü durumlarda kararlarını, kişisel verilerin gizliliği ilkesine bağlı kalmak kaydıyla uygun vasıtalarla kamuoyuna duyurabilir.

(12) Kurul üyeleri ile Kurum personelinin uyacakları mesleki ve etik ilkeler, bu maddede belirtilen komisyonların ve dairelerin oluşumu, çalışma esasları ile Kurulun çalışma usul ve esasları ve diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.

Başkan

MADDE 13- (1) Başkan, Kurumun en üst amiri olup, Kurum hizmetlerini mevzuata, Kurumun amaç ve politikalarına, stratejik planına, performans ölçütlerine ve hizmet kalite standartlarına uygun olarak düzenler, yürütür ve hizmet birimleri arasında eşgüdümü sağlar. Başkan, Kurumun genel yönetim ve temsilinden sorumludur.

(2) Başkanın görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kurul toplantılarının gündemini, gün ve saatini belirlemek ve toplantıları yönetmek.

b) Kurul kararlarının tebliğini ve Kurulca gerekli görülenlerin kamuoyuna duyurulmasını sağlamak.

c) Hizmet birimi koordinatörlerini görevlendirmek ve diğer Kurum personelini atamak.

ç) Hizmet birimlerinden gelen önerilere son şeklini vererek Kurula sunmak.

d) Kurumun stratejik planını, performans ölçütlerini hazırlamak, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını, insan kaynakları ve çalışma politikalarını oluşturmak.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

e) Belirlenen stratejilere, yıllık amaç ve hedeflere uygun olarak Kurumun yıllık bütçesi ile mali tablolarını hazırlamak.

f) Yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak, yıllık amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine göre faaliyetlerin değerlendirmesini yapmak ve bunları Kurula sunmak.

g) Kurul ve hizmet birimlerinin uyumlu, verimli, disiplinli ve düzenli bir biçimde çalışması amacıyla koordinasyonu sağlamak.

ğ) Kurumun yönetim ve işleyişine ilişkin diğer görevleri yerine getirmek.

(3) Başkanın yokluğunda İkinci Başkan, Başkana vekâlet eder.

Başkanlık

MADDE 14- (1) Başkanlık, Başkan Yardımcıları, hizmet birimleri ve çalışma gruplarından oluşur. Hizmet birimlerinin sayısı onu geçemez. Başkanlık, Kurul kararlarını uygulamakla ve diğer konularda Başkana ve Kurula yardımcı olmakla görevlidir.

(2) Kurul Başkanı, Kurumun da başkanıdır.

(3) Hizmet birimleri, Başkan tarafından belirlenen koordinatörlerin eşgüdümünde faaliyet gösterir.

(4) Kurum, görev alanına giren konularla ilgili olarak çalışmalarda bulunmak üzere kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve konuyla ilgili uzmanların katılımı ile altı ay süreli geçici komisyonlar oluşturabilir. Başkan, bu süreyi üç aya kadar uzatabilir. Gerekli görülmesi halinde Kurul, altı aylık süreyi iki katına kadar uzatabilir. Ayda ikiyi geçmemek kaydıyla komisyonların toplantılarına ilişkin giderler Kurum bütçesinden karşılanır.

(5) Hizmet birimleri ile bu birimlerin çalışma usul ve esasları, bu Kanunda belirtilen faaliyet alanı, görev ve yetkilerine uygun olarak Kurumun teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

e) Belirlenen stratejilere, yıllık amaç ve hedeflere uygun olarak Kurumun yıllık bütçesi ile mali tablolarını hazırlamak.

f) Yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak, yıllık amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine göre faaliyetlerin değerlendirmesini yapmak ve bunları Kurula sunmak.

g) Kurul ve hizmet birimlerinin uyumlu, verimli, disiplinli ve düzenli bir biçimde çalışması amacıyla eşgüdümü sağlamak.

ğ) Kurumun yönetim ve işleyişine ilişkin diğer görevleri yerine getirmek.

(3) Başkanın yokluğunda İkinci Başkan, Başkana vekâlet eder.

Başkanlık

MADDE 14- (1) Başkanlık, Başkan Yardımcıları, hizmet birimleri ve çalışma gruplarından oluşur. Hizmet birimlerinin sayısı onu geçemez. Başkanlık, Kurul kararlarını uygulamakla ve diğer konularda Başkana ve Kurula yardımcı olmakla görevlidir.

(2) Kurul Başkanı, Kurumun da başkanıdır.

(3) Hizmet birimleri, Başkan tarafından belirlenen koordinatörlerin eşgüdümünde faaliyet gösterir.

(4) Kurum, görev alanına giren konularla ilgili olarak çalışmalarda bulunmak üzere kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve konuyla ilgili uzmanların katılımı ile altı ay süreli geçici komisyonlar oluşturabilir. Başkan, bu süreyi üç aya kadar uzatabilir. Gerekli görülmesi halinde Kurul, altı aylık süreyi iki katına kadar uzatabilir. Ayda ikiyi geçmemek kaydıyla komisyonların toplantılarına ilişkin giderler Kurum bütçesinden karşılanır.

(5) Hizmet birimleri ile bu birimlerin çalışma usul ve esasları, bu Kanunda belirtilen faaliyet alanı, görev ve yetkilerine uygun olarak Kurumun teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Personel Rejimi

Personele ve özlük haklarına ilişkin hükümler

MADDE 15- (1) Kurum personeli, bu

Kanunla düzenlenen hususlar dışında 657 sayılı Kanuna tabidir. Hizmet birimi koordinatörü olarak görevlendirilenlerde bakanlık daire başkanı kadrolarına atanmak için aranan şartlar aranır ve bunlara kadrolarına bağlı olarak mali haklar kapsamında yapılan aylık net ödeme tutarının, bakanlık daire başkanına kadrosuna bağlı olarak yapılması öngörülen aylık net ödeme tutarından az olması halinde aradaki fark, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi olmaksızın ödenir.

(2) Kurul Başkanına 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı cetvelin 3 üncü sırasında, Kurul üyelerine anılan cetvelin 4 üncü sırasında yer alan göstergeler üzerinden anılan Kanun Hükmünde Kararname nin ek 10 uncu maddesinde öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde ödeme yapılır. Söz konusu ödemelerden vergi ve diğer yasal kesintilere tabi olmayanlar bu fıkraya göre yapılacak ödemelerde de vergi ve diğer yasal kesintilere tabi tutulmaz. Başkan ve üyeler, 657 sayılı Kanun ve diğer ilgili mevzuat uyarınca Devlet memurlarının yararlanmış olduğu sosyal hak ve yardımlardan da aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlanır.

(3) Başkan ve üyeler ile Kurum personeli 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi hükümlerine tabidir. Başkan ve üyeler ile Başkan Yardımcıları emeklilik hakları bakımından sırasıyla Devlet Personel Başkanı, Başbakanlık genel müdürleri ve Başbakanlık genel müdür yardımcıları ile denk kabul edilir. Bunlardan bu görevleri sırasında 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamına girenlerin bu görevlerde geçen süreleri makam tazminatı ile temsil tazminatı ödemesi gereken süre olarak değerlendirilir. 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı iken üyeliğe

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Personel Rejimi

Personele ve özlük haklarına ilişkin hükümler

MADDE 15- (1) Kurum personeli, bu

Kanunla düzenlenen hususlar dışında 657 sayılı Kanuna tabidir. Hizmet birimi koordinatörü olarak görevlendirilenlerde bakanlık daire başkanı kadrolarına atanmak için aranan şartlar aranır ve bunlara kadrolarına bağlı olarak mali haklar kapsamında yapılan aylık net ödeme tutarının, bakanlık daire başkanına kadrosuna bağlı olarak yapılması öngörülen aylık net ödeme tutarından az olması halinde aradaki fark, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi olmaksızın ödenir.

(2) Kurul Başkanına 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı cetvelin 3 üncü sırasında, Kurul üyelerine anılan cetvelin 4 üncü sırasında yer alan göstergeler üzerinden anılan Kanun Hükmünde Kararname nin ek 10 uncu maddesinde öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde ödeme yapılır. Söz konusu ödemelerden vergi ve diğer yasal kesintilere tabi olmayanlar bu fıkraya göre yapılacak ödemelerde de vergi ve diğer yasal kesintilere tabi tutulmaz. Başkan ve üyeler, 657 sayılı Kanun ve diğer ilgili mevzuat uyarınca Devlet memurlarının yararlandığı sosyal hak ve yardımlardan da aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlanır.

(3) Başkan ve üyeler ile Kurum personeli 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi hükümlerine tabidir. Başkan ve üyeler ile Başkan Yardımcıları emeklilik hakları bakımından sırasıyla Devlet Personel Başkanı, Başbakanlık genel müdürleri ve Başbakanlık genel müdür yardımcıları ile denk kabul edilir. Bunlardan bu görevleri sırasında 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamına girenlerin bu görevlerde geçen süreleri makam tazminatı ile temsil tazminatı ödemesi gereken süre olarak değerlendirilir. 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı iken üyeliğe

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

seçilenlerden bu görevleri sona erenler veya bu görevlerinden ayrılma isteğinde bulunanların bu görevlerde geçen hizmet süreleri kazanılmış hak aylık, derece ve kademelerinin tespitinde dikkate alınır. Kamu kurum ve kuruluşlarında 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı iken üyeliğe seçilenlerin, önceki kurum ve kuruluşları ile ilişkilerinin kesilmesi kendilerine kıdem tazminatı veya iş sonu tazminatı ödenmesini gerektirmez. Bu durumda olanların kıdem tazminatı veya iş sonu tazminatı ödenmesi gereken hizmet süreleri, üyelikte geçen hizmet süreleri ile birleştirilir ve emeklilik ikramiyesi ödenecek süre olarak değerlendirilir.

(4) Başbakan veya görevlendireceği bakan tarafından, Kuruma ilişkin görevlerinde Başkana yardımcı olmak üzere, Kurumun görev alanları dikkate alınarak üç Başkan Yardımcısı atanır. Başkan Yardımcısı olarak atanacaklarda;

a) En az dört yıllık lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olma,

b) Kamu hizmetinde en az on yıllık mesleki tecrübeye sahip olma,

c) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen nitelikleri taşıma,

şartları aranır. Başkan Yardımcılarının görev süresi dört yıldır. Görevi sona eren Başkan Yardımcıları yeniden atanabilir.

(5) Başkan, sınırlarını yazılı ve açık olarak belirlemek şartıyla Kurula ilişkin olmayan görev ve yetkilerinin bir bölümünü Başkan Yardımcılarına veya hizmet birimi koordinatörlerine devredebilir. Yetki devri, uygun araçlarla ilgililere duyurulur.

(6) Kurumda, 657 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümlerine bağlı kalmaksızın, sözleşmeli personel istihdam edilebilir. Sözleşmeli olarak istihdam edilecek personel, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Bu personelin atama usul ve esasları Kurumca belirlenir.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

seçilenlerden bu görevleri sona erenler veya bu görevlerinden ayrılma isteğinde bulunanların bu görevlerde geçen hizmet süreleri kazanılmış hak aylık, derece ve kademelerinin tespitinde dikkate alınır. Kamu kurum ve kuruluşlarında 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı iken üyeliğe seçilenlerin, önceki kurum ve kuruluşları ile ilişkilerinin kesilmesi kendilerine kıdem tazminatı veya iş sonu tazminatı ödenmesini gerektirmez. Bu durumda olanların kıdem tazminatı veya iş sonu tazminatı ödenmesi gereken hizmet süreleri, üyelikte geçen hizmet süreleri ile birleştirilir ve emeklilik ikramiyesi ödenecek süre olarak değerlendirilir.

(4) Başbakan veya görevlendireceği bakan tarafından, Kuruma ilişkin görevlerinde Başkana yardımcı olmak üzere, Kurumun görev alanları dikkate alınarak üç Başkan Yardımcısı atanır. Başkan Yardımcısı olarak atanacaklarda;

a) En az dört yıllık lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olma,

b) Kamu hizmetinde en az on yıllık mesleki tecrübeye sahip olma,

c) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen nitelikleri taşıma,

şartları aranır. Başkan Yardımcılarının görev süresi dört yıldır. Görevi sona eren Başkan Yardımcıları yeniden atanabilir.

(5) Başkan, sınırlarını yazılı ve açık olarak belirlemek şartıyla Kurula ilişkin olmayan görev ve yetkilerinin bir bölümünü Başkan Yardımcılarına veya hizmet birimi koordinatörlerine devredebilir. Yetki devri, uygun araçlarla ilgililere duyurulur.

(6) Kurumda, 657 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümlerine bağlı kalmaksızın, sözleşmeli personel istihdam edilebilir. Sözleşmeli olarak istihdam edilecek personel, 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Bu personelin atama usul ve esasları Kurumca belirlenir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

Bunlara ödenecek ücretin net tutarı, birinci derece İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanına ödenen aylık ortalama net tutarı aşmamak üzere Başkan tarafından tespit edilir. Bu fıkra uyarınca çalıştırılacakların sayısı İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ve İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı toplam kadro sayısının yüzde onunu geçemez. Bu fıkraya göre istihdam edilecek sözleşmeli personelin, yurtiçindeki ve yurtdışındaki üniversitelerin en az dört yıllık eğitim veren Kurumca belirlenecek bölümlerinden mezun olması ve en az yarısının Kurumca belirlenecek yabancı diller için Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından en az (C) düzeyinde puan alması veya buna denk kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan bir belgeye sahip olması gerekir. Kurumca belirlenecek yabancı dillerin konuşulduğu ülkelerde dört yıllık eğitim veren kurumlardan mezun olan kişilerden yabancı dil belgesi istenmez. Bu fıkra belirtilen yabancı dil bilgisine ilişkin şartlar yabancı uyruklular için aranmaz.

(7) Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde, sosyal güvenlik kurumlarında, mahalli idarelerde, mahalli idarelere bağlı idarelerde, mahalli idare birliklerinde, döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarda, sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait kuruluşlarda, iktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşları ile bunlara bağlı ortaklıklar ve müesseselerde görevli memurlar ile diğer kamu görevlileri kurumlarının, hakimler ve savcılar ise kendilerinin muvafakati ile aylık, ödenek, her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali ve sosyal hak ve yardımları kurumlarınca ödenmek kaydıyla geçici olarak Kurumda görevlendirilebilir. Kurumun bu konudaki talepleri, ilgili kurum ve kuruluşlarca öncelikle sonuçlandırılır. Bu şekilde görevlendirilen personel, kurumlarından aylıklı izinli sayılır. Bu personelin izinli oldukları sürece memuriyetleri ile ilgileri ve özlük hakları devam ettiği gibi, bu süreler yükselme ve emekliliklerinde de hesaba katılır ve yükselmeleri başkaca bir işleme gerek

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

Bunlara ödenecek ücretin net tutarı, birinci derece İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanına ödenen aylık ortalama net tutarı aşmamak üzere Başkan tarafından tespit edilir. Bu fıkra uyarınca çalıştırılacakların sayısı İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ve İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı toplam kadro sayısının yüzde on beşini geçemez. Bu fıkraya göre istihdam edilecek sözleşmeli personelin, yurt içindeki ve yurt dışındaki üniversitelerin en az dört yıllık eğitim veren Kurumca belirlenecek bölümlerinden mezun olması ve en az yarısının Kurumca belirlenecek yabancı diller için Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından en az (C) düzeyinde puan alması veya buna denk kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan bir belgeye sahip olması gerekir. Kurumca belirlenecek yabancı dillerin konuşulduğu ülkelerde dört yıllık eğitim veren kurumlardan mezun olan kişilerden yabancı dil belgesi istenmez. Bu fıkra belirtilen yabancı dil bilgisine ilişkin şartlar yabancı uyruklular için aranmaz.

(7) Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde, sosyal güvenlik kurumlarında, mahalli idarelerde, mahalli idarelere bağlı idarelerde, mahalli idare birliklerinde, döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarda, sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait kuruluşlarda, iktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşları ile bunlara bağlı ortaklıklar ve müesseselerde görevli memurlar ile diğer kamu görevlileri kurumlarının, hakimler ve savcılar ise kendilerinin muvafakati ile aylık, ödenek, her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali ve sosyal hak ve yardımları kurumlarınca ödenmek kaydıyla geçici olarak Kurumda görevlendirilebilir. Kurumun bu konudaki talepleri, ilgili kurum ve kuruluşlarca öncelikle sonuçlandırılır. Bu şekilde görevlendirilen personel, kurumlarından aylıklı izinli sayılır. Bu personelin izinli oldukları sürece memuriyetleri ile ilgileri ve özlük hakları devam ettiği gibi, bu süreler yükselme ve emekliliklerinde de hesaba katılır ve yükselmeleri başkaca bir işleme gerek

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

duyulmadan süresinde yapılır. Hakim ve savcılar dahil bu madde kapsamında görevlendirilenlerin Kurumda geçirdikleri süreler, kendi kurumlarında geçirilmiş sayılır. Görevlendirme süresi iki yılı geçemez. Ancak ihtiyaç halinde bu süre bir yıllık dönemler halinde uzatılabilir.

İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ve Uzman Yardımcıları

MADDE 16- (1) Kurumda, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ve İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı istihdam edilebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Başvurular ve İnceleme Usulleri

Başvurular

MADDE 17- (1) Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvuru hakkının etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir surette engel olunamaz. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz.

(2) İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi halinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telifisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.

(3) Dava açma süresi içinde Kuruma yapılan başvurular işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur.

(4) Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz.

(5) İnsan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeler için ihlal mağdurunun şahsen belirlenebilir olduğu durumlarda kendisinin veya kanuni temsilcisinin açık rızasının alınması şarttır.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

duyulmadan süresinde yapılır. Hakim ve savcılar dahil bu madde kapsamında görevlendirilenlerin Kurumda geçirdikleri süreler, kendi kurumlarında geçirilmiş sayılır. Görevlendirme süresi iki yılı geçemez. Ancak ihtiyaç halinde bu süre bir yıllık dönemler halinde uzatılabilir.

İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ve Uzman Yardımcıları

MADDE 16- (1) Kurumda, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ve İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı istihdam edilebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Başvurular ve İnceleme Usulleri

Başvurular

MADDE 17- (1) Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvuru hakkının etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir surette engel olunamaz. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz.

(2) İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi halinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telifisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.

(3) Dava açma süresi içinde Kuruma yapılan başvurular işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur.

(4) Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz.

(5) İnsan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeler için ihlal mağdurunun şahsen belirlenebilir olduğu durumlarda kendisinin veya kanuni temsilcisinin açık rızasının alınması şarttır.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(6) Kuruma yapılacak başvurularda, vesayet ya da koruma altında olanlar ve çocuklar ile talepleri üzerine mağdur ya da mağdurların kimlik bilgileri gizli tutulur.

(7) 9 uncu maddenin birinci fıkrasının (i) bendi kapsamında yapılan başvurular hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

(8) İşleme konulmayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

İhlal incelemeleri

MADDE 18- (1) Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre, Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir.

(2) Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünün sunulmasını ister. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren onbeş gün içinde Kuruma ulaştırılır. Yazılı görüş, başvuran kişiye tebliğ edilerek görüşünü tebliğden itibaren en geç onbeş gün içinde Kuruma sunması istenir. Talep halinde Başkan bu süreleri bir defaya mahsus olmak üzere onbeş gün uzatabilir. Taraflara talepleri halinde Kurul önünde ayrı ayrı sözlü açıklama yapma hakkı tanınabilir.

(3) Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi, mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(6) Kuruma yapılacak başvurularda, vesayet ya da koruma altında olanlar ve çocuklar ile talepleri üzerine mağdur ya da mağdurların kimlik bilgileri gizli tutulur.

(7) 9 uncu maddenin birinci fıkrasının (i) bendi kapsamında yapılan başvurular hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

(8) İşleme konulmayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

İhlal incelemeleri

MADDE 18- (1) Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre, Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir.

(2) Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünün sunulmasını ister. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren on beş gün içinde Kuruma ulaştırılır. Yazılı görüş, başvuran kişiye tebliğ edilerek görüşünü tebliğden itibaren en geç on beş gün içinde Kuruma sunması istenir. Talep halinde Başkan bu süreleri bir defaya mahsus olmak üzere on beş gün uzatabilir. Taraflara talepleri halinde Kurul önünde ayrı ayrı sözlü açıklama yapma hakkı tanınabilir.

(3) Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi, mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(4) Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzekkere yirmi gün içinde Kurula sunulur. Bunun üzerine Kurul, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin nihai kararını verir.

(5) Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur.

(6) Kurul tarafından sonuçlandırılan başvurulara ilişkin davalarda, yargı yerleri, Kurulun kararını bilirkişi raporu olarak değerlendirebilir.

İnceleme yetkisi

MADDE 19- (1) Bu Kanunla ve diğer mevzuatla Kuruma verilen inceleme, araştırma, ziyaret ve rapor hazırlama görevleri ile diğer görevler, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcıları ve Başkan tarafından görevlendirilen diğer Kurum personeli tarafından yerine getirilir.

(2) Birinci fıkrada sayılanlar, Başkanın yetkilendirmesi halinde, tüm kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden ilgili bilgi ve belgeleri istemeye, incelemeye ve bunların örneklerini almaya, ilgililerden yazılı ve sözlü bilgi almaya, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişi ya da kişilerle görüşmeye yetkilidir. Kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun ziyaretlerini kolaylaştırmak ve taleplerini gecikmeksizin yerine getirmek zorundadırlar.

(3) Kurumun görev ve yetki alanına giren konularda yerinde inceleme ve araştırma yapmak üzere, Başkanın belirleyeceği Kurum personelinin başkanlığında, ilgili kurum ve kuruluşların temsilcilerinin ve diğer kişilerin katılımıyla heyet oluşturulabilir. Heyette görev alacak kamu kurum ve kuruluşları temsilcileri kendi kurum ve

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(4) Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzekkere yirmi gün içinde Kurula sunulur. Bunun üzerine Kurul, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin karar verir.

(5) Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur.

(6) Kurul tarafından sonuçlandırılan başvurulara ilişkin davalarda, yargı yerleri, Kurulun kararını bilirkişi raporu olarak değerlendirebilir.

İnceleme yetkisi

MADDE 19- (1) Bu Kanunla ve diğer mevzuatla Kuruma verilen inceleme, araştırma, ziyaret ve rapor hazırlama görevleri ile diğer görevler, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcıları ve Başkan tarafından görevlendirilen diğer Kurum personeli tarafından yerine getirilir.

(2) Birinci fıkrada sayılanlar, Başkanın yetkilendirmesi halinde, tüm kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden ilgili bilgi ve belgeleri istemeye, incelemeye ve bunların örneklerini almaya, ilgililerden yazılı ve sözlü bilgi almaya, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişi ya da kişilerle görüşmeye yetkilidir. Kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun ziyaretlerini kolaylaştırmak ve taleplerini gecikmeksizin yerine getirmek zorundadırlar.

(3) Kurumun görev ve yetki alanına giren konularda yerinde inceleme ve araştırma yapmak üzere, Başkanın belirleyeceği Kurum personelinin başkanlığında, ilgili kurum ve kuruluşların temsilcilerinin ve diğer kişilerin katılımıyla heyet oluşturulabilir. Heyette görev alacak kamu kurum ve kuruluşları temsilcileri kendi kurum ve

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

kuruluşlarınca, diğer kişiler ise Başkan tarafından belirlenir. Heyetler tarafından yapılan inceleme ve araştırmaların sonuçları Kurum tarafından bir rapor haline getirilir. Heyetlerin giderleri Kurum bütçesinden karşılanır.

(4) Kurumun inceleme ve araştırma konusyla ilgili olarak gerekçesini belirterek istediği bilgi ve belgelerin, bu talebin tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz gün içinde verilmesi zorunludur.

Bilirkişi görevlendirilmesi ve tanık dinlenmesi

MADDE 20- (1) Kurumca inceleme ve araştırma yapılan ve ileri derecede teknik ve mali uzmanlık bilgisi gerektiren konularla ilgili olarak, Başkan ya da Kurul tarafından, ücreti Kurum bütçesinden ödenmek üzere bilirkişi görevlendirilebilir. Bilirkişi olarak görev yapacakların nitelikleri ve çalışma esasları yönetmelikle düzenlenir.

(2) 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri saklı kalmak üzere, Kurum dışından görevlendirilmek ve ayda beşi geçmemek kaydıyla her inceleme ve araştırma konusu için uhdesinde kamu görevi bulunan her bilirkişiye (1.000), uhdesinde kamu görevi bulunmayan her bilirkişiye (2.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere bilirkişi ücreti ödenir. Bu ödemeler, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

(3) İnceleme ve araştırma konusyla ilgili olarak gerek görülmesi halinde Kurul ve inceleme ve araştırma yapmaya yetkili Kurum personeli, tanık veya ilgili kişileri dinleyebilir.

İspat yükü

MADDE 21- (1) Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

kuruluşlarınca, diğer kişiler ise Başkan tarafından belirlenir. Heyetler tarafından yapılan inceleme ve araştırmaların sonuçları Kurum tarafından bir rapor haline getirilir. Heyetlerin giderleri Kurum bütçesinden karşılanır.

(4) Kurumun inceleme ve araştırma konusyla ilgili olarak gerekçesini belirterek istediği bilgi ve belgelerin, bu talebin tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz gün içinde verilmesi zorunludur.

Bilirkişi görevlendirilmesi ve tanık dinlenmesi

MADDE 20- (1) Kurumca inceleme ve araştırma yapılan ve ileri derecede teknik ve mali uzmanlık bilgisi gerektiren konularla ilgili olarak, Başkan ya da Kurul tarafından, ücreti Kurum bütçesinden ödenmek üzere bilirkişi görevlendirilebilir. Bilirkişi olarak görev yapacakların nitelikleri ve çalışma esasları yönetmelikle düzenlenir.

(2) 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri saklı kalmak üzere, Kurum dışından görevlendirilmek ve ayda beşi geçmemek kaydıyla her inceleme ve araştırma konusu için uhdesinde kamu görevi bulunan her bilirkişiye (1.000), uhdesinde kamu görevi bulunmayan her bilirkişiye (2.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere bilirkişi ücreti ödenir. Bu ödemeler, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

(3) İnceleme ve araştırma konusyla ilgili olarak gerek görülmesi halinde Kurul ve inceleme ve araştırma yapmaya yetkili Kurum personeli, tanık veya ilgili kişileri dinleyebilir.

İspat yükü

MADDE 21- (1) Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

İstişare komisyonu ve istişare toplantıları

MADDE 22- (1) Ayrımcılık yasağıyla ilgili

konularda sorunları ve çözüm önerilerini tartışmak ve bu konularda bilgi ve görüş alışverişinde bulunmak amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, sosyal ve mesleki kuruluşlar, yükseköğretim kurumları, basın ve yayın kuruluşları, araştırmacılar ve ilgili diğer kişi, kurum ve kuruluşların katılımıyla istişare komisyonu oluşturulur.

(2) Kurum, insan hakları sorunlarını tartışmak ve insan hakları konularında bilgi ve görüş alışverişinde bulunmak amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, sosyal ve mesleki kuruluşlar, yükseköğretim kurumları, basın ve yayın kuruluşları, araştırmacılar ve ilgili diğer kişi, kurum ve kuruluşların katılımıyla merkezde ve illerde istişare toplantıları gerçekleştirir.

(3) Kurum, görev ve yetkilerine ilişkin olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunu yılda en az bir defa bilgilendirir.

(4) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Kurumun gelirleri

MADDE 23- (1) Kurumun gelirleri şunlardır:

- Genel bütçeden yapılacak hazine yardımları.
- Kuruma ait taşınır ve taşınmazlardan elde edilen gelirler.
- Alınan bağış ve yardımlar.
- Gelirlerinin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler.
- Diğer gelirler.

İstatistik

MADDE 24- (1) Kurul, ayrımcılıkla mücadele amacıyla hangi alanlarda resmi nitelikte istatistik toplanmasına ihtiyaç olduğuna Türkiye İstatistik Kurumu ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla birlikte karar verir. Ayrımcılık belirtilerinin tüm boyutlarını ortaya koyabilmek

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

İstişare komisyonu ve istişare toplantıları

MADDE 22- (1) Ayrımcılık yasağıyla ilgili

konularda sorunları ve çözüm önerilerini tartışmak ve bu konularda bilgi ve görüş alışverişinde bulunmak amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, sosyal ve mesleki kuruluşlar, yükseköğretim kurumları, basın ve yayın kuruluşları, araştırmacılar ve ilgili diğer kişi, kurum ve kuruluşların katılımıyla istişare komisyonu oluşturulur.

(2) Kurum, insan hakları sorunlarını tartışmak ve insan hakları konularında bilgi ve görüş alışverişinde bulunmak amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, sosyal ve mesleki kuruluşlar, yükseköğretim kurumları, basın ve yayın kuruluşları, araştırmacılar ve ilgili diğer kişi, kurum ve kuruluşların katılımıyla merkezde ve illerde istişare toplantıları gerçekleştirir.

(3) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

ALTINCI BÖLÜM

Çeşitli ve Son Hükümler

Kurumun gelirleri

MADDE 23- (1) Kurumun gelirleri şunlardır:

- Genel bütçeden yapılacak hazine yardımları.
- Kuruma ait taşınır ve taşınmazlardan elde edilen gelirler.
- Gelirlerinin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler.
- Diğer gelirler.

İstatistik

MADDE 24- (1) Kurul, ayrımcılıkla mücadele amacıyla hangi alanlarda resmi nitelikte istatistik toplanmasına ihtiyaç olduğuna Türkiye İstatistik Kurumu ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla birlikte karar verir. Ayrımcılık belirtilerinin tüm boyutlarını ortaya koyabilmek

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

için gerekli olan istatistiksel bilgilerin, verilere sürekli ve eksiksiz şekilde erişilmesini sağlayacak bir sistem içinde toplanmasından Resmî İstatistik Programı kapsamında Türkiye İstatistik Kurumu sorumludur.

İdari yaptırımlar

MADDE 25- (1) Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk Lirasından onbeşbin Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanır.

(2) Birinci fıkrada belirtilen idari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması halinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilir.

(3) 19 uncu maddede öngörülen yükümlülüklerle uyarıya rağmen haklı bir neden olmaksızın belirtilen sürede uymayan birinci fıkradaki kişi ve kuruluşlar hakkında beşyüz Türk Lirasından ikibin Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Bu fıkra düzenlenen idari para cezaları hakkında da ikinci fıkraya hüküm uygulanır.

(4) Kurul verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. Hakkında uyarı cezası verilen kişi veya kurumun ayrımcı fiilinin tekrarı halinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılır. Bu artış ceza üst sınırını aşamaz.

(5) Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren bir ay içinde ödenir.

(6) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde idari yaptırımlara ilişkin olarak 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

için gerekli olan istatistiksel bilgilerin, verilere sürekli ve eksiksiz şekilde erişilmesini sağlayacak bir sistem içinde toplanmasından Resmî İstatistik Programı kapsamında Türkiye İstatistik Kurumu sorumludur.

İdari yaptırımlar

MADDE 25- (1) Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk Lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır.

(2) Birinci fıkrada belirtilen idari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması halinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilir.

(3) 19 uncu maddede öngörülen yükümlülüklerle uyarıya rağmen haklı bir neden olmaksızın belirtilen sürede uymayan birinci fıkradaki kişi ve kuruluşlar hakkında beş yüz Türk lirasından iki bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Bu fıkra düzenlenen idari para cezaları hakkında da ikinci fıkraya hüküm uygulanır.

(4) Kurul verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. Hakkında uyarı cezası verilen kişi veya kurumun ayrımcı fiilinin tekrarı halinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılır. Bu artış ceza üst sınırını aşamaz.

(5) Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren bir ay içinde ödenir.

(6) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde idari yaptırımlara ilişkin olarak 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

İnsan Hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğiticileri

MADDE 26- (1) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğitimi, Kurum personeli tarafından veya insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğiticileri vasıtasıyla verilir. Eğiticilerin nitelikleri, çalışma usul ve esasları ile eğiticilere verilecek ücret Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak yönetmelikle düzenlenir.

Yönetmelik

MADDE 27-(1) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelikler Kurum tarafından yürürlüğe konulur.

Yürürlükten kaldırılan ve değiştirilen hükümler

MADDE 28- (1) 21/6/2012 tarihli ve 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer mevzuatta mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumuna yapılmış olan atıflar Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna yapılmış sayılır.

(2) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun;

a) 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde yer alan “İnsan Hakları Uzman Yardımcıları” ibaresi “İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcıları” şeklinde ve “İnsan Hakları Uzmanlığına” ibaresi “İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanlığına” şeklinde değiştirilmiştir.

b) 152 nci maddesinin “II-Tazminatlar” kısmının “A) Özel Hizmet Tazminatı” bölümünün (ğ) bendinde yer alan “İnsan Hakları Uzmanları” ibaresi “İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları” şeklinde değiştirilmiştir.

c) Eki (I) sayılı Ek Gösterge Cetvelinin “I-Genel İdare Hizmetleri Sınıfı” bölümünün (g) bendinde yer alan “İnsan Hakları Uzmanları” ibaresi “İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları” şeklinde değiştirilmiştir.

(3) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı Cetvelin “B) Özel Bütçeli Diğer İdareler” bölümünde yer alan “45) Türkiye İnsan Hakları Kurumu” ibaresi “45) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu” şeklinde değiştirilmiştir.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğiticileri

MADDE 26-(1) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğitimi, Kurum personeli veya insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğiticileri tarafından verilir. Eğiticilerin nitelikleri, çalışma usul ve esasları ile eğiticilere verilecek ücret Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak yönetmelikle düzenlenir.

Yönetmelik

MADDE 27-(1) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelikler Kurum tarafından yürürlüğe konulur.

Yürürlükten kaldırılan ve değiştirilen hükümler

MADDE 28- (1) 21/6/2012 tarihli ve 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer mevzuatta mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumuna yapılmış olan atıflar Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna yapılmış sayılır.

(2) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun;

a) 36 ncı maddesinin “Ortak Hükümler” bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde yer alan “İnsan Hakları Uzman Yardımcıları” ibaresi “İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcıları” şeklinde ve “İnsan Hakları Uzmanlığına” ibaresi “İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanlığına” şeklinde değiştirilmiştir.

b) 152 nci maddesinin “II-Tazminatlar” kısmının “A) Özel Hizmet Tazminatı” bölümünün (ğ) bendinde yer alan “İnsan Hakları Uzmanları” ibaresi “İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları” şeklinde değiştirilmiştir.

c) Eki (I) sayılı Ek Gösterge Cetvelinin “I-Genel İdare Hizmetleri Sınıfı” bölümünün (g) bendinde yer alan “İnsan Hakları Uzmanları” ibaresi “İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları” şeklinde değiştirilmiştir.

(3) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı Cetvelin “B) Özel Bütçeli Diğer İdareler” bölümünde yer alan “45) Türkiye İnsan Hakları Kurumu” ibaresi “45) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu” şeklinde değiştirilmiştir.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(4) Türkiye İnsan Hakları Kurumuna ait kadrolar iptal edilerek 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili cetvellerinden çıkarılmış ve ekli (1) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilerek anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvele Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu bölümü olarak eklenmiştir.

(5) 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan “Türkiye İnsan Hakları Kurumu” ibaresi “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu” şeklinde değiştirilmiştir.

Hak ve yetkiler ile personelin devri

GEÇİCİ MADDE 1-

(1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki ay içinde Kurul üyeleri seçilir ve Başkanlık teşkilatı oluşturulur.

(2) Bu Kanun ile kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu teşkilatlanıncaya kadar Kuruma verilen görev ve hizmetler mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun mevcut personeli eliyle yürütülmeye devam edilir.

(3) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumuna ait her türlü taşınır, taşit, araç, gereç ve malzeme, nakit ve benzeri değerler, her türlü borç ve alacaklar, yazılı ve elektronik ortamdaki her türlü kayıtlar ve diğer dokümanlar ile kadro ve pozisyonlarda bulunan personel, hiçbir işleme gerek kalmaksızın Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna devredilmiş sayılır.

(4) Mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumu tarafından yapılmış olan sözleşmelere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu halef olur. Mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun leh ve aleyhine açılmış davalar ile icra takiplerinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kendiliğinden taraf sıfatını kazanır.

(5) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunda görev yapmakta olan Kurul Başkanı, İkinci Başkan ve üyelerin üyelikleri bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sona erer. Kurul Başkanı ve İkinci Başkan

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(4) Türkiye İnsan Hakları Kurumuna ait kadrolar iptal edilerek 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili cetvellerinden çıkarılmış ve ekli (1) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilerek anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvele Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu bölümü olarak eklenmiştir.

(5) 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan “Türkiye İnsan Hakları Kurumu” ibaresi “Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu” şeklinde değiştirilmiştir.

Hak ve yetkiler ile personelin devri

GEÇİCİ MADDE 1-

(1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki ay içinde Kurul üyeleri seçilir ve Başkanlık teşkilatı oluşturulur.

(2) Bu Kanun ile kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu teşkilatlanıncaya kadar Kuruma verilen görev ve hizmetler mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun mevcut personeli eliyle yürütülmeye devam edilir.

(3) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumuna ait her türlü taşınır, taşit, araç, gereç ve malzeme, nakit ve benzeri değerler, her türlü borç ve alacaklar, yazılı ve elektronik ortamdaki her türlü kayıtlar ve diğer dokümanlar ile kadro ve pozisyonlarda bulunan personel, hiçbir işleme gerek kalmaksızın Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna devredilmiş sayılır.

(4) Mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumu tarafından yapılmış olan sözleşmelere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu halef olur. Mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun leh ve aleyhine açılmış davalar ile icra takiplerinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kendiliğinden taraf sıfatını kazanır.

(5) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunda görev yapmakta olan Kurul Başkanı ve İkinci Başkanın görevleri Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanı göreve başladığında, üyelerin üyelikleri

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

atandıkları mevzuata göre kalan görev sürelerinin sonuna kadar görev yapmak üzere ekli (2) sayılı liste ile ihdas edilen Kurum Başkanlık Müşaviri kadrolarına hiçbir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılır ve Başkan tarafından belirlenen istişari görevleri yürütür. Bu fıkra ile ihdas edilen Kurum Başkanlık Müşaviri kadroları, herhangi bir sebeple boşalması ve herhalde anılan kadrolara atanmış sayılan Başkan ve İkinci Başkanın atandıkları mevzuata göre kalan görev sürelerinin sona ermesi halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Bu fıkraya göre Kurum Başkanlık Müşaviri kadrolarına atanmış sayılanlara, fiilen görev yapma şartına bağlı ödemeler hariç mali ve sosyal haklar kapsamında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan mevzuata göre yapılmakta olan ödemelere, kalan görev süreleri sonuna kadar devam edilir. Bunlar görev sürelerinin sonunda talepleri halinde, Kurumda veya önceki kurumlarında öğrenim durumları, hizmet yılı ve kazanılmış hak aylık derecelerine uygun bir kadroya en geç bir ay içinde atanır.

(6) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte İnsan Hakları Uzmanı ve İnsan Hakları Uzman Yardımcısı kadrolarında bulunanlar, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ile İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı kadrolarına başka bir işleme gerek kalmaksızın halen buldukları kadro dereceleriyle atanmış sayılır ve bunlardan 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 12 nci maddesi hükmünden yararlananların bu hakları söz konusu kadrolarda buldukları sürece devam eder. Bu fıkraya göre atananların İnsan Hakları Uzmanı kadrosunda geçirdiği süreler İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı kadrosunda, İnsan Hakları Uzman Yardımcısı kadrosunda geçirdiği süreler ise İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı kadrosunda geçmiş sayılır.

(7) Mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumu kadrolarında bulunan memurlardan yukarıdaki fıkralarda belirtilenler dışında kalanlar, Kurum için ihdas edilen aynı unvanlı kadrolara halen buldukları kadro dereceleriyle başka bir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılır.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

ise bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sona erer. Kurul Başkanı ve İkinci Başkan atandıkları mevzuata göre kalan görev sürelerinin sonuna kadar görev yapmak üzere ekli (2) sayılı liste ile ihdas edilen Kurum Başkanlık Müşaviri kadrolarına hiçbir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılır ve Başkan tarafından belirlenen istişari görevleri yürütür. Bu fıkra ile ihdas edilen Kurum Başkanlık Müşaviri kadroları, bu kadroların herhangi bir sebeple boşalması ve herhalde anılan kadrolara atanmış sayılan Başkan ve İkinci Başkanın atandıkları mevzuata göre kalan görev sürelerinin sona ermesi halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Bu fıkraya göre Kurum Başkanlık Müşaviri kadrolarına atanmış sayılanlara, fiilen görev yapma şartına bağlı ödemeler hariç mali ve sosyal haklar kapsamında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan mevzuata göre yapılmakta olan ödemelere, kalan görev süreleri sonuna kadar devam edilir. Bunlar görev sürelerinin sonunda talepleri halinde, Kurumda veya önceki kurumlarında öğrenim durumları, hizmet yılı ve kazanılmış hak aylık derecelerine uygun bir kadroya en geç bir ay içinde atanır.

(6) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte İnsan Hakları Uzmanı ve İnsan Hakları Uzman Yardımcısı kadrolarında bulunanlar, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ile İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı kadrolarına başka bir işleme gerek kalmaksızın halen buldukları kadro dereceleriyle atanmış sayılır ve bunlardan 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 12 nci maddesi hükmünden yararlananların bu hakları söz konusu kadrolarda buldukları sürece devam eder. Bu fıkraya göre atananların İnsan Hakları Uzmanı kadrosunda geçirdiği süreler İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı kadrosunda, İnsan Hakları Uzman Yardımcısı kadrosunda geçirdiği süreler ise İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı kadrosunda geçmiş sayılır.

(7) Mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumu kadrolarında bulunan memurlardan yukarıdaki fıkralarda belirtilenler dışında kalanlar, Kurum için ihdas edilen aynı unvanlı kadrolara halen buldukları kadro dereceleriyle başka bir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılır.

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(8) Bu madde uyarınca atanan veya atanmış sayılan personelin yeni kadrolarına atandıkları veya atanmış sayıldıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin en son ayda aldıkları sözleşme ücreti, aylık, ek gösterge, ikramiye (bir aya isabet eden net tutarı), her türlü zam ve tazminatları, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin toplam net tutarının (Bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır.); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan sözleşme ücreti, aylık, ek gösterge, ikramiye (bir aya isabet eden net tutarı), her türlü zam ve tazminatları, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları veya atanmış sayıldıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, kendi istekleriyle başka kurumlara atanana fark tazminatı ödenmesine son verilir.

(9) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunda geçen hizmetler, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunda geçmiş sayılır.

(10) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun 2016 mali yılı harcamaları, 2016 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa istinaden Maliye Bakanlığınca yeni bir düzenleme yapıncaya kadar, mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun 2016 yılı bütçesinde yer alan ödeneklerinden karşılanır.

(11) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelikler Kurulun ilk toplantı tarihinden itibaren altı ay içerisinde yürürlüğe konulur. Ayrımcılık yasağı ihlal iddialarına ilişkin başvurular 17 nci maddenin sekizinci fıkrasında öngörülen yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren alınır.

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun Kabul Ettiği Metin)

(8) Bu madde uyarınca atanan veya atanmış sayılan personelin yeni kadrolarına atandıkları veya atanmış sayıldıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin en son ayda aldıkları sözleşme ücreti, aylık, ek gösterge, ikramiye (bir aya isabet eden net tutarı), her türlü zam ve tazminatları, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin toplam net tutarının (Bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır.); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan sözleşme ücreti, aylık, ek gösterge, ikramiye (bir aya isabet eden net tutarı), her türlü zam ve tazminatları, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları veya atanmış sayıldıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, kendi istekleriyle başka kurumlara atanana fark tazminatı ödenmesine son verilir.

(9) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunda geçen hizmetler, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunda geçmiş sayılır.

(10) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun 2016 mali yılı harcamaları, 2016 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa istinaden Maliye Bakanlığınca yeni bir düzenleme yapıncaya kadar, mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun 2016 yılı bütçesinde yer alan ödeneklerinden karşılanır.

(11) Başbakanlık tarafından yeni bir düzenleme yapıncaya kadar il ve ilçe insan hakları kurumları faaliyetine devam eder.

(12) En az dört yıllık lisans eğitimi veren yükseköğretim kurumlarını bitirerek mesleğe özel yarışma sınavı ile giren ve belirli süreli meslek içi eğitimden sonra özel bir yeterlik sınavı sonunda insan hakları alanında faaliyet gösteren kurumların merkez teşkilatı kadrolarına atanmış olanlar talepleri halinde kurumlarının, hakimler ve savcılar ise kendilerinin muvafakati ile,

(Hükümetin Teklif Ettiği Metin)

(İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunun
Kabul Ettiği Metin)

Kurumun görev alanına giren konularda doktora yapmış olan Devlet memurları ile öğretim elemanları ise başvurmaları halinde bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren bir yıl içinde, Başkanlık tarafından belirlenecek usul ve esaslar dahilinde İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı olarak atanabilirler. Bu fıkra hükümlerine göre atanacak olanların sayısı, Kurumun kadro cetvellerindeki İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ve İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı kadro sayısının yüzde onunu geçemez.

(13) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelikler Kurulun ilk toplantı tarihinden itibaren altı ay içerisinde yürürlüğe konulur. Ayrımcılık yasağı ihlal iddialarına ilişkin başvurular 17 nci maddenin sekizinci fıkrasında öngörülen yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren alınır.

Yürürlük

MADDE 29- (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 30- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Yürürlük

MADDE 29- (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.

Yürütme

MADDE 30- (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Ahmet Davutoğlu

Başbakan

Başbakan Yardımcısı

N. Kurtulmuş

Başbakan Yardımcısı

Y. T. Türkes

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı

S. Ramazanoğlu

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı

S. Soylu

Ekonomi Bakanı

M. Elitaş

Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı

F. Çelik

Kalkınma Bakanı

C. Yılmaz

Millî Eğitim Bakanı

N. Avcı

Sağlık Bakanı

M. Müezzinoğlu

Başbakan Yardımcısı

M. Şimşek

Başbakan Yardımcısı

L. Elvan

Avrupa Birliği Bakanı

V. Bozku

Çevre ve Şehircilik Bakanı

F. G. Sarı

Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı

B. Albayrak

Gümrük ve Ticaret Bakanı

B. Tüfenkci

Kültür ve Turizm Bakanı

M. Ünal

Millî Savunma Bakanı

İ. Yılmaz

Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı

B. Yıldırım

Başbakan Yardımcısı

Y. Akdoğan

Adalet Bakanı

B. Bozdağ

Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı

F. Işık

Dışişleri Bakanı

M. Çavuşoğlu

Gençlik ve Spor Bakanı

A. Ç. Kılıç

İçişleri Bakanı

E. Ala

Maliye Bakanı

N. Ağbal

Orman ve Su İşleri Bakanı

V. Eroğlu

HÜKÜMETİN TEKLİF ETTİĞİ METNE EKLİ LİSTELER

(1) SAYILI LİSTE

KURUMU : TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU
TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

SINIFI	UNVANI	DERECESİ	ADEDİ	TOPLAM
GİH	Başkan Yardımcısı	1	3	3
GİH	Hukuk Müşaviri	1	2	2
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	2	10	10
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	3	10	10
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	4	5	5
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	5	10	10
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	6	20	20
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı	9	40	40
GİH	Mali Hizmetler Uzmanı	4	1	1
GİH	Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı	9	2	2
GİH	Mütercim	5	1	1
GİH	Bilgisayar İşletmeni	8	2	2
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	6	5	5
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	9	5	5
GİH	Memur	8	3	3
GİH	Memur	9	3	3
GİH	Sekreter	7	3	3
GİH	Sekreter	8	4	4
GİH	Santral Memuru	9	1	1
AH	Avukat	6	3	3
TH	Kütüphaneci	7	1	1
SH	Psikolog	3	6	6
SH	Sosyal Hizmetler Uzmanı	5	10	10
	TOPLAM		150	150

(2) SAYILI LİSTE

KURUMU : TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU
TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

SINIFI	UNVANI	DERECESİ	ADEDİ	TOPLAM
GİH	Kurum Başkanlık Müşaviri	1	2	2

İNSAN HAKLARINI İNCELEME KOMİSYONUNUN KABUL ETTİĞİ METNE EKİLİ LİSTELER

(1) SAYILI LİSTE

KURUMU : TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU
TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

SINIFI	UNVANI	DERECESİ	ADEDİ	TOPLAMI
GİH	Başkan Yardımcısı	1	3	3
GİH	Hukuk Müşaviri	1	2	2
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	2	10	10
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	3	10	10
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	4	5	5
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	5	10	10
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	6	20	20
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı	9	40	40
GİH	Mali Hizmetler Uzmanı	4	1	1
GİH	Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı	9	2	2
GİH	Mütercim	5	1	1
GİH	Bilgisayar İşletmeni	8	2	2
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	6	5	5
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	9	5	5
GİH	Memur	8	3	3
GİH	Memur	9	3	3
GİH	Sekreter	7	3	3
GİH	Sekreter	8	4	4
GİH	Santral Memuru	9	1	1
AH	Avukat	6	3	3
TH	Kütüphaneci	7	1	1
SH	Psikolog	3	6	6
SH	Sosyal Hizmetler Uzmanı	5	10	10
	TOPLAM		150	150

(2) SAYILI LİSTE

KURUMU : TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU
TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

SINIFI	UNVANI	DERECESİ	ADEDİ	TOPLAM
GİH	Kurum Başkanlık Müşaviri	1	2	2