

## TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU

6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu (“**Kanun**”) 6 Nisan 2016 tarihinde TBMM’inde kabul edilmiş ve 20 Nisan 2016 tarihinde Resmi Gazete’de yayımlanmıştır.<sup>1</sup>

Kanun’un amacı insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması, eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ve işkence ve kötü muamele ile etkin bir şekilde mücadele edilmesini sağlamaktır. Bu amaçları gerçekleştirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

Kanun, eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağını tanımlamıştır. Buna göre herkes hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir ve Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır. Bu tanım, uluslararası anlaşmalar ve Anayasa ile kabul edilmiş temel prensipleri bir kez daha tekrarlamaktadır.<sup>2</sup> Ancak, Kanun sadece tanımı yapmakla yetinmemiştir. Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağının ihlali durumunda konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarına,

- ihlalin sona erdirilmesi;
- ihlalin sonuçlarının giderilmesi;
- ihlalin tekrarlanmasının önlenmesi; ve
- adli ve idari yollardan takibinin sağlanması

amacıyla gerekli tedbirleri alma yükümlülüğü getirmektedir.

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

### 1. Kanun Kapsamındaki Ayrımcılık Türleri

Kanun, yasaklanmış ayrımcılık türleri olarak aşağıdakileri tanımlamıştır:

- **Ayrı tutma:** Kişilerin Kanun’da sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumu.
- **Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama:** Bir kişinin kendi nam veya hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kıldığı kişilere veya bir kamu görevlisinin diğer kişilere verdiği ayrımcılık yapılmasına yönelik talimatı ve bunların uygulanması.

<sup>1</sup> Kanun, yayımı tarihi itibarıyla yürürlüğe girmiştir.

<sup>2</sup> Kanun, genel olarak AB müktesebatı ışığında hazırlanmıştır.

# TURUNÇ

- **Çoklu ayrımcılık:** Ayrımcı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması durumu.
- **Doğrudan ayrımcılık:** Bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele.
- **Dolaylı ayrımcılık:** Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, Kanun'da sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulması.
- **İşyerinde yıldırma:** Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemler.
- **Makul düzenleme yapmama:** 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 yerine getirmeme.
- **Taciz:** Psikolojik ve cinsel türleri de dâhil olmak üzere Kanun'da sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranış.
- **Varsayılan temele dayalı ayrımcılık:** Bir gerçek veya tüzel kişinin, Kanun'da sayılan ayrımcılık temellerinden birisiyle gerçekte ilgisi olmamasına rağmen, bu temellerden birisini taşıdığı sanılarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından ayrımcı muameleyle maruz kalması.

Ayrıca, 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.

## 2. Ayrımcılık Yasağının Kapsamı

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. Bu kapsamda, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır.

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.

# TURUNÇ

## İstihdam Bakımından Ayrımcılık Yasağı

İstihdam ve serbest meslek konusunda, işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş olan kişi,

- işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişiler;
- uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişiler; ve
- herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişiler

aleyhine, bilgilendirme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dahil olmak üzere işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. Bu ayrımcılık yasağı 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 kapsamaktadır. Ayrıca, işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişinin, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddetmesi yasaktır.

Ancak, aşağıdaki hallerde ayrımcılık iddiası ileri sürülemez:

- istihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele yapılması;
- sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumların varlığı;
- işe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele yapılması;
- çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri alınması;
- bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı gereği olması;
- 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;
- eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele yapılması; ve
- vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele yapılması.

## Taşınır Taşınmaz Mülkiyeti Edinme ve Kira Akdi Bakımından Ayrımcılık Yasağı

Kamu kurum ve kuruluşların, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşların, gerçek kişilerin, özel hukuk tüzel kişilerinin ve bunlar tarafından yetkilendirilenlerin, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bahsi geçen malların kiralanması, kira sözleşmesinin şartlarının

# TURUNÇ

belirlenmesi, kira sözleşmesinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi ile malın satışı ve devri süreçlerinde herhangi bir şekilde ayrımcılık yasaktır.

## Sivil Toplum Örgütleri Üyeliği ve Faaliyetleri Bakımından Ayrımcılık Yasağı

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, herhangi bir kişinin aleyhine ayrımcılık yapılması yasaktır.

### **3. Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu**

Kanun ile kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (“**Kurum**”), idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz bir kurumdur. Kurum, Kanun ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirecek ve bu amaçla tanınan yetkilerini kullanacaktır. İnsan hakları ihlallerinin incelenmesi de Kurum’un görevlerine dahildir.

Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan gerçek ve tüzel kişiler Kurum’a başvurabilir. Başvuru illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılacaktır ve ücrete tabi değildir.

Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kurum’a yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde ispat yükü karşı tarafa geçer. Bu durumda ayrımcılık yaptığı iddia edilen tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.

Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulacaktır.

Ayrıca, ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olanlar hakkında bin Türk lirasından on beş bin Türk lirasına kadar idari para cezası uygulanacaktır.<sup>3,4</sup>

Konuyla ilgili sorularınıza Esin Çamlıbel ([ecamlibel@turunc.av.tr](mailto:ecamlibel@turunc.av.tr)) memnuniyetle cevap verecektir.

<sup>3</sup> Bahsi geçen belirtilen idari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması hâlinde, 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 edilecektir.

<sup>4</sup> İdari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. Hakkında uyarı cezası verilen kişi veya kurumun ayrımcı fiilinin tekrarı hâlinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılır.