



TIHEK

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU



CİNSİYET TEMELİNDE AYRIMCILIK



TIHEK

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

CİNSİYET TEMELİNDE AYRIMCILIK

“

Kişilerin cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz bırakılması, 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu kapsamında yasaklanmıştır.

”



- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2'nci maddesine göre: “ *Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasi ya da başka türden kanaat, ulusal ya da toplumsal köken, mülkiyet, doğuş veya başka türden statü gibi herhangi bir ayırım gözetilmeksizin, bu Bildirgede belirtilen bütün hak ve özgürlüklere sahiptir...*”
- Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi'nin (AİHS) 14'üncü maddesi ise şu şekilde düzenlenmiştir: “*Bu Sözleşme'de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasi veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.*”
- Bir kimseye bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın cinsiyeti sebebiyle farklı muamelede bulunulması cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır.
- Birleşmiş Milletler Genel Kurulu tarafından 1979 yılında kabul edilen ve 3 Eylül 1981 tarihinde yürürlüğe giren Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi'nin (CEDAW) 1'inci maddesinde kadınlara karşı ayırım deyimi şu şekilde hüküm altına alınmıştır: “*İşbu Sözleşmeye göre, “kadınlara karşı ayırım” deyimi kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel,*

medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.”

- Birleşmiş Milletler Cinsiyet Eşitliği ve Kadınların Güçlendirilmesi Kurulu-şu'na (UNWomen) göre cinsiyet eşitliği; kadınlar ve erkekler ile kız ve erkek çocuklarının eşit hak, sorumluluk ve fırsatlara sahip olmasını ifade etmektedir. (<https://www.un.org/womenwatch/osagi/conceptsanddefinitions.htm>)
- Avrupa Cinsiyet Eşitliği Enstitüsü (EIGE) tarafından yapılan tanıma göre cin-siyet ayrımı; medeni halleri ne olursa olsun kadınların tanınmasını veya ka-tılımını, kadın ve erkek eşitliği temelinde, siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hakları ve temel özgürlükle-rini bozma veya geçersiz kılma amacı taşıyan her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama anlamına gelmektedir. (<https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/concepts-and-definitions>)



- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kanunu ise “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3’üncü maddesinin 2’nci fıkrasında “*Bu 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*” ifadeleriyle cinsiyete dayalı ayrımcılığı kesin olarak yasaklamaktadır.
- 6701 sayılı Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır:
 - Ayrı tutma,
 - Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatı uygulama,
 - Çoklu ayrımcılık,
 - Doğrudan ayrımcılık,
 - Dolaylı ayrımcılık,
 - İşyerinde yıldırma,
 - Makul düzenleme yapmama,
 - Taciz,
 - Varsayılan temele dayalı ayrımcılık,
 - Eşit muamele ilkesine uyulması ve ayrımcılığın önlenmesi amacıyla izlenen hukuki süreç nedeniyle maruz kalınan olumsuz muameleler.
- Bir kişinin hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını cinsiyeti nedeniyle engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele **cinsiyet temelinde doğrudan ayrımcılık** oluşturmaktadır.
- Görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda bir kişinin, cinsiyeti ile bağlantılı olarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı konuma sokulması ise **cinsiyet temelinde dolaylı ayrımcılık** teşkil etmektedir.

Koruma hangi alanlarda uygulanır?

- 6701 sayılı Kanun kapsamında kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenlerin kişileri cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakması şu alanlarda yasaklanmaktadır:
 - Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri gibi hizmetlerin sunumunda;
 - Kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimde;
 - Taşınır ve taşınmazların kamuya açık bir şekilde sunulurken ilgili süreçlerde (kiralama, satın alma, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, devir);
 - 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 yararlanmada;
 - İstihdam ve serbest meslek süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapılamaz.

Sorumluluklar

- Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, 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.
- 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.

Başvuru veya Resen İnceleme



- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu ayrımcılık yasağı ihallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli ve yetkilidir.
- Cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan herkes Kuruma başvurabilir. Bununla birlikte tüzel kişiler, ancak tüzel kişiliklerini ilgilendiren ihlal iddialarına ilişkin başvuru yapma hakkına sahiptir.
- 6701 sayılı Kanun kapsamında bir kişinin cinsiyeti nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakıldığına tespiti 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 idari para cezası uygulanır. 27.11.2021 tarihli ve 31672 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan orana göre 6701 sayılı Kanun’un 25’inci maddesinin birinci fıkrasında yer alan idari para cezasının 2022 yılı için alt sınırı 2.673,61 TL üst sınırı ise 40.179,00 TL olarak yeniden belirlenmiştir.
- Kurumun inceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak gerekçesini belirterek istediği bilgi ve belgelerin süresi içinde verilmesi zorunludur. Söz konusu yükümlülüğe, yapılan uyarıya rağmen haklı bir neden olmaksızın belirtilen sürede uymayan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında da idari para cezası uygulanır.

Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Örnekleri Neler Olabilir?

- Bir kadının çalışma hayatında daha dezavantajlı pozisyonlarda istihdam edilmesi, erkeklere nazaran daha düşük ücret ile çalıştırılması veya terfi ettirilmemesi.
- Bireylerin cinsiyetleri yüzünden eğitim olanaklarından yoksun kalması, okuma yazma öğrenme, mesleki beceri edinme imkânlarından mahrum bırakılması.
- Bir mülk sahibi olarak ev sahibinin taşınmazında erkek ya da kadının oturmasını istememesi ve bu doğrultuda taşınmazını bu kimselere kiralaması.
- Bir şirketin çalışan istihdamında kadın başvuranın gebelik durumunu öğrenmesi üzerine işe alım sürecini sonlandırması, işe alım süreçlerinde kadınlara medeni halinin ve çocuğu olup olmadığının sorulması ya da kadın çalışanın süt izni sürelerini kullanımında zorluklar çıkarılması.
- Turizm hizmetleri kapsamında haklı ve makul bir gerekçe olmaksızın erkek turistlerin tek başlarına otelde konaklamasına imkân tanınmaması veya tek başlarına olmaları halinde restoranlarda erkek müşterilere hizmet sunulmaktan imtina edilmesi.

BİLİYOR MUYDUNUZ?

✓ TÜİK verilerine göre kadınların istihdam oranının erkeklerin yarısından daha az olduğu görüldü. Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2019 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilen oranı %45,7 olup bu oran kadınlarda %28,7, erkeklerde ise %63,1 oldu.



İstisnalar

- 1982 Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesinin ikinci fıkrasına göre " *Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı olarak yorumlanamaz.*" Dolayısıyla eşitliğin sağlanmasına yönelik olumlu edimler ayrımcılık olarak nitelendirilemez.
- Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) *Stec v. Bileşik Krallık (2006)* kararında, erkekler ve kadınlar arasında belirli sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanmada öngörülen farklı muamelenin, kadınların dezavantajlı ekonomik durumunu düzeltmeyi amaçlamasından dolayı makul ve nesnel bir sebebe dayandığı gerekçesi ile ihlal teşkil etmediğine karar vermiştir.
- Anayasa Mahkemesi (AYM) ise E.2010/119, K.2011/165, 8/12/2011 tarihli kararında "(...)Eşitlik ilkesi, aynı konumda bulunan kadın ve erkeğin yasalar önünde eşit haklara sahip olmasını gerektirir. Kişinin cinsiyeti nedeniyle karşı cinse göre ayrıcalıklı duruma getirilmesi bu ilkeye aykırı düşer. Ayrıca eşitlik, bireyler arasındaki farklılıkların göz ardı edilerek herkesin her bakımdan aynı kurallara bağlı tutulması anlamında da algılanamaz. Kimi kişilerin başka kurallara bağlı tutulmalarında haklı nedenler varsa, yasa önünde eşitlik ilkesine aykırılıktan söz edilemez. Bu nedenle, yaradılış ve işlevsel özelliklerin zorunlu kıldığı kimi ayrımlar haklı bir nedene dayandığı ölçüde eşitliği bozmadığı..." yönündeki ifadelere yer vermiştir.
- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nda ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller de düzenlenmiş olup bu istisnalar şu şekilde sayılmaktadır:



- İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele.
- Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar.
- İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele.
- Çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri.
- Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı.
- 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.
- Vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele.

Bu çerçevede kadınların kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında istihdam edilmemesi veya erkeklerin kaldığı bir ceza infaz kurumunda giriş çıkışlarda üst araması yapmak üzere erkek personel istihdam edilmek istenmesi cinsiyet temelinde ayrımcılık olarak değerlendirilmeyecektir.



BİLİYOR MUYDUNUZ?

- ✓ Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum) tarafından 30 Mart 2021 tarihinde yayınlanan ve cinsiyet eşitsizliğini eğitim, siyaset, ekonomi ve sağlık açısından ele alarak konu ile ilgili genel bir görünüm sunmayı amaçlayan 2021 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporuna göre Covid-19 salgını öncesi cinsiyet ayrımının 99,5 yıl içinde sonlanması beklenirken, bu hesaplamanın pandemide bir nesil daha geriye giderek 135,6 yıla çıktığı belirtilmektedir.
- ✓ Raporun cinsiyet eşitliği endeksinde dünya genelinde kadın ve erkeklere en eşit şartları sağlayan ülke olarak ilk sırayı İzlanda alırken, Türkiye listede 133. sırada yer almaktadır.
- ✓ Küresel Cinsiyet Eşitsizliği 2021 Raporuna göre; dünya çapındaki kadın milletvekili oranının yüzde 26,1 olduğu, dünya genelinde eğitimdeki eşitsizliğin 14,2 yıl içinde kapanacağı ve sağlık alanında ise cinsiyet ayrımında düşüş eğilimi olduğu ve sağlıktaki eşitsizliğin yüzde 95 oranında kapandığı açıklandı.

Cinsiyet Temelinde Ayrımcılık Yasağının İhlal Edildiğine İlişkin Örnek Kararlar Var Mıdır?

Cinsiyet temelinde ayrımcılığa ilişkin olarak Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin, Anayasa Mahkemesi'nin ve TİHEK'in ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini tespit ettiği kararları mevcuttur.

AİHM, Abdülaziz, Cabales ve Balkandalı v. Birleşik Krallık Kararı, Başvuru Numarası: 9214/80; 9473/81 ve 9474/81, Karar Tarihi: 28.05.1985

Davanın görüldüğü dönemde İngiliz göçmen yasası, ülkede kalma izni olan bir erkeğin eşini ülkeye getirebilmesine imkân tanırken benzer konumdaki bir kadının eşini ülkeye getirmesine izin vermemiştir. Mahkeme cinsiyet eşitliğini geliştirmenin üye devletlerin başlıca hedeflerinden biri olduğunu, cinsiyet esasına dayanan farklı bir muamelenin sözleşmeye uygun görülebilmesi için çok önemli sebeplerin olması gerektiğini belirtmiş ve kadın başvuru sahiplerinin eşlerine İngiltere'ye giriş izni verilmemesinin Sözleşme'nin 8'inci maddesi ile 14'üncü maddesi birlikte değerlendirildiğinde ayrımcılık yasağını ihlal ettiğine karar vermiştir.

AİHM, Van Raalte v. Hollanda, Başvuru Numarası: 20060/92, Karar Tarihi: 21.02.1997

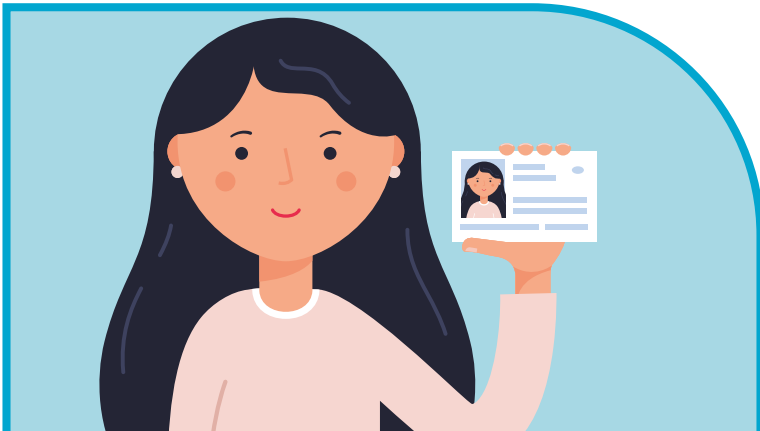
Başvuran, Genel Çocuk Bakımı Yardımları Kanununda öngörülen ödemeler yönünden 45 yaşın üstündeki evlenmemiş çocuksuz kadınların kraliyet kararname ile muaf tutulabileceğinin düzenlendiğini, bu doğrultuda kraliyet kararname ile kadınlar için muafiyet sağlandığını ancak aynı durumdaki erkeklerin katkı payı ödemek zorunda kalmasının ve muafiyetten yararlanamamasının cinsiyet temelinde ayrımcılık teşkil ettiği iddia etmiştir.

Mahkeme hükümetlerin takdir marjı olsa da cinsiyet temelinde farklı muamele için geçerli nedenlerin olması gerektiğine, oysa objektif ve makul bir gerekçe gösterilemediğine, dolayısıyla takdir marjının aşılıp ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar vermiştir.

AİHM, Ünal Tekeli v. Türkiye Kararı, Başvuru Numarası: 29865/96, Karar Tarihi: 16.11. 2004

Başvuran, ulusal mercilerin kadınların evlenmeden önceki soyadlarını evliken tek başına kullanmasına izin vermemesinin, hem tek başına hem de 14'üncü maddeyle beraber düşünüldüğünde 8'inci maddeye aykırı olduğunu iddia etmiştir.

Mahkeme, aile birliğini ortak bir aile ismi aracılığıyla yansıtma amacının, söz konusu davada şikâyet konusu olan cinsiyete dayalı farklı muamele için yeterli bir gerekçe oluşturmadığını, cinsiyetler arası eşitliğin geliştirilmesinin Avrupa Konseyi'ne üye Devletler arasında önemli bir hedef olduğunu ve aile birliğinin erkeğin ismi ile yansıtılması geleneğinin, erkeğin aile içerisinde sahip olduğu birincil ve kadının sahip olduğu ikincil rollerden kaynaklandığını, erkek-kadın eşitliğinin üye ülkeler içerisinde gösterdiği gelişim ve özellikle de ayrımcılık yapmama ilkesine verilen önem nedeniyle devletlerin bu geleneği uygulamasının engellenmesi gerektiğinden bahisle muamelenin 8'inci maddeyle beraber düşünüldüğünde 14'üncü maddeye aykırı olduğuna karar vermiştir.



AİHM, Emel Boyraz v. Türkiye Kararı, Başvuru Numarası: 61960/08, Karar Tarihi: 02.12. 2014

Başvurana devlet memuru olmak için girdiği sınavda başarılı olması üzerine güvenlik görevlisi olarak atanmasının yapıldığı bildirilmiş; ancak sonrasında erkek olma ve askerlik görevini tamamlamış olma şartlarını taşımadığı için atanmadığı beyan edilmiştir. Başvuran AİHS'in 14'üncü maddesi uyarınca cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiği iddiası ile Mahkemeye başvuruda bulunmuştur. AİHM, başvurucunun güvenlik görevlisi olarak görevlerini cinsiyeti yüzünden yerine getiremeyeceğine işaret eden hiçbir ibare olmadığına ve kazandığı sınava rağmen sırf kadın olduğu gerekçesiyle güvenlik görevine atanmayan başvurucunun cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa uğradığına karar vermiştir. Mahkeme, Hülya Ebru Demirel v. Türkiye (Başvuru numarası 30733/08, 19.06.2018) kararında da Emel Boyraz kararına atıf yaparak idare ve yargı makamları tarafından güvenlik görevliliği mesleğinin sadece erkek adaylar için ayrılmasına karar verilmesinin benzer durumlarda bulunan şahıslara karşı sadece cinsiyet temelinde açıkça farklı muamele teşkil ettiğine, davaya konu olan farklı muamelenin meşru bir amaç taşımadığına ve cinsiyet temelinde ayrımcılık teşkil ettiğine karar vermiştir.

AİHM, Gruba ve Diğerleri v. Rusya Kararı, Başvuru Numarası: 66180/09; 66180/09, 30771/11, 50089/11 ve 22165/12, Karar Tarihi: 06.07.2021

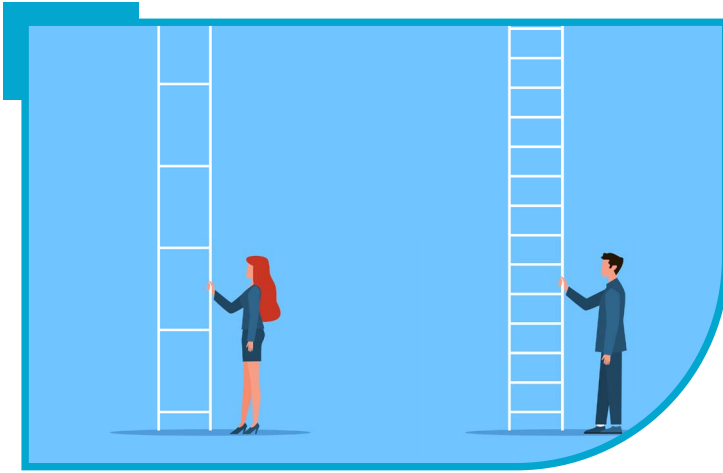
Başvuranlar ulusal makamlar tarafından kendilerine erkek olmalarından dolayı ebeveynlik izninin kullandırılmamasının cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini ileri sürmüştür. Mahkeme çocukların yetiştirilmesinde kadın ve erkeğin ortak sorumluluklara sahip olduğunu ve davaya konu dönem için çocuğa sağlanacak bakım konusunda erkek ve kadının benzer durumda olduklarını belirterek ayrımcılık yasağının cinsiyet temelinde ihlal edildiğine karar vermiştir.



AYM, Nurcan Yolcu Kararı, Başvuru Numarası: 2013/9880, Karar Tarihi: 11/11/2015

Başvuran, boşanma davası sonrasında çocuğun velayetinin kendisinde olduğunu ve velayetin çocuğun soyadını belirleme hakkını da kapsadığını, erkeğe velayet hakkına sahip olması durumunda tanınan bu hakkın velayet sahibi kadına tanınmamasının ayrımcılık oluşturduğunu ve çocuğun soyadını değiştirme talebiyle açılan davanın reddedilmesinin ihlal teşkil ettiğini iddia etmiştir.

Mahkeme, eşlerin evliliğin devamı boyunca ve boşanmada sahip oldukları hak ve yükümlülükler bakımından aynı hukuksal konumda olup erkeğe velayet hakkı kapsamında tanınan çocuğun soyadını belirleme hakkının kadına tanınmamasının, velayet hakkının kullanılması bakımından cinsiyete dayalı farklı bir muamele teşkil ettiğini belirtmiş ve çocuğun soyadının belirlenmesi noktasında velayet hakkının kullanılması bakımından kadın ve erkek arasında öngörülen farklı muamelenin makul şekilde gerekçelendirilmediği gerekçesiyle ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar vermiştir.



AYM, Sevim Akat Eski Kararı, Başvuru Numarası: 2013/2187, Karar Tarihi: 19.12.2013

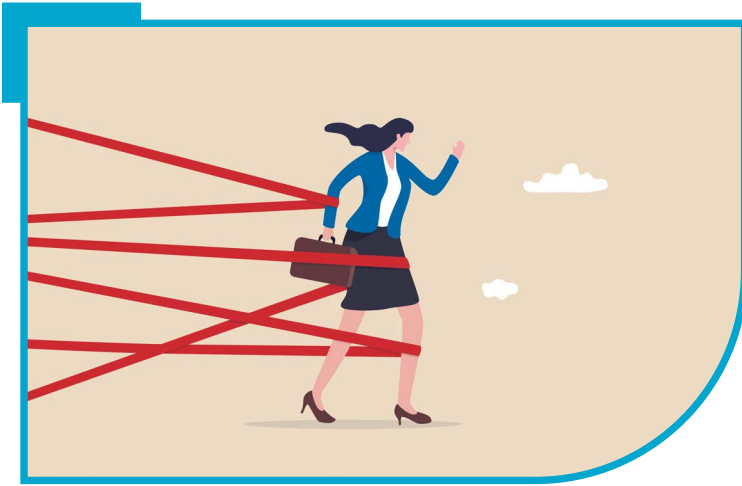
Başvuran, evli kadının evlilik öncesi soyadını tek başına kullanmasına engel olan 4721 sayılı Türk Medeni Kanunu'nun 187'nci maddesine istinaden yapılan uygulama neticesinde, cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmiştir.

Mahkeme kararında; soyadının, kişinin kimliğinin belirlenmesinde önemli bir unsur olmasının yanı sıra vazgeçilmez, devredilmez ve kişiye sıkı sıkıya bağlı bir hak olduğunu ve bu kapsamda, evli kadının evlenmeden önceki soyadını kullanmasına olanak verilmemesinin, Anayasa 17'nci maddesinde yerini bulan "manevi varlığın korunması ve geliştirilmesi" hakkına yönelik bir müdahale olduğunu kabul etmiştir.

TİHEK, Başvuru Numarası: 2019/2428, Karar Tarihi: 14.01.2020

Başvuran, iş ilanına başvuruda bulunduğu sırada gebe olduğunu belirtmesi üzerine süreç içerisinde kendisine herhangi bir geri dönüşün sağlanmadığı ve gebeliği sebebiyle işe alınmadığını iddia etmiştir.

Ayrımcılık yasağının ihlal edildiği sonucuna ulaşılan kararda, gebelik söz konusu olduğunda, hamile bir kadın üzerinde, objektif ve makul bir gerekçeye sahip olmayan ve meşru bir amaç gütmeyen olumsuz bir farklı muamelelerin ayrımcılık teşkil edeceği vurgulanmıştır.



TİHEK, Başvuru Numarası: 2020/1065, Karar Tarihi: 29.12.2020

Başvuran, hamileliği nedeniyle iş akdinin feshedildiğini, süt izinlerini verimli şekilde kullanamadığını, işyerinde yıldırımaya maruz kaldığını iddia etmiştir.

Kararda bir kimseye cinsiyetine dayanılarak bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın farklı muamelede bulunulmasının cinsiyet ayrımcılığı oluşturacağını altı çizilmiş, muamelelerin cinsiyet temelinde işyerinde yıldırma teşkil ettiği anlaşıldığından ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ve muhatap aleyhine idari para cezasına hükmedilmiştir.



TİHEK, Başvuru Numarası: 2021/547, Karar Tarihi: 17.08.2021

Başvuran kiralamak istediği evin bekâr ve erkek olduğu için kendisine kiralanmak istenmemesinin ayrımcılık yasağını ihlal ettiğini iddia etmiştir.

Kurul tarafından medeni hal ve cinsiyet temelinde ayrımcı muamelede bulunularak başvuranın hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit bir şekilde yararlanması engellendiğine ve ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine karar verilmiştir.



BİLİYOR MUYDUNUZ ?

- ✓ *Aile içi şiddet esas olarak kadınları etkilemekte ve cinsiyete dayalı bir şiddet olarak kadına karşı şiddet ayrımcılık oluşturmaktadır. (AİHM, Opuz v. Türkiye, Başvuru no. 33401/02, 9 Haziran 2009)*
- ✓ *Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2014), "Türkiye'de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması" sonuçlarına göre her 10 kadından yaklaşık dördü eşi veya birlikte olduğu erkeklerin fiziksel şiddetine maruz kalmıştır. (<http://www.openaccess.hacettepe.edu.tr:8080/xmlui/bitstream/handle/11655/23341/ozetraporturkceweb.pdf?sequence=2&isAllowed=y>)*
- ✓ *Dünya Sağlık Örgütü tarafından 2021 yılında yayımlanan "Kadına Yönelik Şiddet Yaygınlık Tahminleri 2018" raporuna göre neredeyse her 3 kadından biri yaşamı boyunca en az bir kez fiziksel ya da cinsel şiddet biçimlerinden birini veya her ikisini yaşamaktadır. (<https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256>)*





TIHEK

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

 | www.tihek.gov.tr

 | [tihek_kurumsal](https://twitter.com/tihek_kurumsal)

 | [tihekkurumsal](https://facebook.com/tihekkurumsal)

 | 0 312 422 78 00

 | 0 312 422 78 99

 | Yüksel Cad. No: 23
Kızılay / Ankara