



TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU



ENGELLİLİK TEMELİNDE AYRIMCILIK



ENGELLİLİK TEMELİNDE AYRIMCILIK

“

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

”



- Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10'uncu maddesinde kanun önünde eşitlik ilkesi *"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir."* şeklinde düzenlenmiştir.
- İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 2'nci maddesine göre: *"Herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal 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, siyasal 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."*

- Birleşmiş Milletler Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşme (EHİS)'nin 2'nci maddesinde engelliliğe dayalı ayrımcılık *"siyasî, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlamayı kapsamaktadır. Engelliliğe dayalı ayrımcılık makul düzenlemelerin gerçekleştirilmemesi dâhil her türlü ayrımcılığı kapsar."* şeklinde açıklanmıştır.
- EHİS'in giriş kısmında engelli olmanın evrilen bir kavram olduğu kabul edilmiş, "engelli bireyler" kavramının ise diğer bireylerle eşit koşullar altında topluma tam ve etkin bir şekilde katılımlarının önünde engel teşkil eden uzun süreli fiziksel, zihinsel, düşünsel ya da algısal bozukluğu bulunan kişileri kapsadığı belirtilmiştir.
- Birleşmiş Milletler Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Sözleşmesi'nin denetim organı olan Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Komitesi'nin 5 No'lu Genel Yorumu'na göre Sözleşme'deki amaçların gerçekleştirilebilmesi açısından "engelliliğe dayalı ayrımcılık" dışlama, kısıtlama, tercih yetkisini aleyhe kullanma, engelliliği mazeret göstererek uygun barınma imkânı tanımama şeklinde ekonomik, sosyal ve kültürel hakların tanınmaması veya kullanılmasına engel olunması olarak tanımlanmaktadır. İhmal, bilgisizlik, önyargılar, yanlış varsayımların yanı sıra dışlama veya ayırma yoluyla da engelli bireylerin diğer bireylerle eşit şartlar altında ekonomik, sosyal veya kültürel hakları kullanmaları sıklıkla engellenmektedir. Engelliliğe dayalı ayrımcılık özellikle eğitim, iş, konut edinme, ulaşım, kültürel hayat, kamuya açık alanlar ile kamusal hizmetlere erişim alanında görülmektedir.



BİLİYOR MUYDUNUZ?

- ✓ *EHİS, hâlihazırda mevcut olan uluslararası insan hakları sözleşmelerini tamamlayıcı niteliktedir. Bir diğer ifadeyle Sözleşme, engelli bireylere yönelik olarak yeni insan hakları tanımlamaktan ziyade devletlerin tüm engelli bireylerin mevcut insan haklarının tamamından eşit olarak yararlanmalarını ve buna saygı gösterilmesini sağlamadaki yükümlülüklerini ve yasal ödevlerini açıklığa kavuşturmaktadır.*

Sözleşme metninde açıkça zikredilen haklar ise şunlardır:

- *Ayrımcılık gözetilmeksizin yasalar önünde eşitlik*
- *Yaşam, kişi hürriyeti ve güvenliği hakkı*
- *Yasalar önünde eşit tanınma ve eşit hukuki ehliyete sahip olma*
- *İşkence görmeme*
- *İstismar, şiddet ve tacize maruz bırakılmama*
- *Bedensel ve ruhsal bütünlüğe saygı gösterilmesi hakkı*
- *Seyahat ve tabiiyet özgürlüğü*
- *Toplum içinde yaşama hakkı*
- *İfade ve görüş özgürlüğü*
- *Gizliliğe saygı gösterilmesi*
- *Ev ve aileye saygı gösterilmesi*
- *Eğitim hakkı*
- *Sağlık hakkı*
- *Çalışma hakkı*
- *Yeterli yaşam standardına sahip olma hakkı*
- *Siyasal ve toplumsal yaşama katılma hakkı*
- *Kültürel hayata katılma hakkı*

- EHİS'in 2'nci maddesinde **makul düzenleme** kavramı, engellilerin temel hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmeyen, gerekli ve uygun değişiklik ve düzenlemeler olarak ifade edilmiştir. Bu kavram çerçevesinde, engelli bir birey devletin ve özel sektörün de aralarında olduğu diğer aktörlerin, ihtiyaç duyulan imkânları sağlamak için ağır bir yük oluşturmayacak adımları atmaları yükümlülüğü bulunduğunu öne sürebilir. Sözleşme, kişiye makul düzenleme sağlanmamasının engelli olmaya dayalı ayrımcılık anlamına geleceğini belirtmektedir. Ör-

neğin, engelli bir bireyin ihtiyaç duymasına ve bunu belirtmesine rağmen yanında refakatçinin kabul edilmemesi halinde makul düzenleme gerçekleştirilmediği gerekçesi ile ayrımcılık yasağının ihlali gündeme gelebilecektir.

- **Erişilebilirlik ilkesi,** engelli bireylerin haklarından yararlanmalarına mani olan engellerin ortadan kaldırılmasını amaçlamaktadır. Bu çerçevede engellilerin bağımsız yaşayabilmelerini ve yaşamın tüm alanlarına etkin katılımını sağlamak ve engellilerin diğer bireylerle eşit koşullarda fiziki çevreye, ulaşım, bilgi ve iletişim teknolojileri ve sistemleri dâhil olacak şekilde bilgi ve iletişim olanaklarına, hem kırsal hem de kentsel alanlarda halka açık diğer tesislere ve hizmetlere erişimini sağlamak için uygun tedbirler alınmalıdır. Erişimin önündeki engellerin kaldırılması için binalar, yollar, ulaşım araçları ve okullar, evler, sağlık tesisleri ve işyerleri dâhil diğer kapalı ve açık tesisler ile elektronik hizmetler ve acil hizmetler de dâhil olmak üzere bilgi ve iletişim araçları ile diğer hizmetlere yönelik tedbirler alınmalıdır.
- Avrupa Birliği İş ve Mesleki Alanda Eşit Muamelenin Gerçekleştirilmesine Yönelik Genel Bir Çerçeve Getiren 27 Kasım 2000 Tarihli ve 2000/78/AT Sayılı Konsey Direktifi (İstihdamda Eşitlik Direktifi)'nin 1'inci maddesine göre; üye devletlerde eşit muamele ilkesinin uygulanması amacıyla istihdamda ve iş konusunda engelliliğe dayalı ayrımcılık yasaklanmıştır.



BİLİYOR MUYDUNUZ?

- ✓ EHİS, engelliliği özel olarak ele alan ilk bağlayıcı uluslararası insan hakları belgesidir. Amacı, bütün engellilerin tüm insan hakları ve temel özgürlüklerinden tam ve eşit şekilde yararlanmasını teşvik etmek, korumak ve sağlamak ve doğuştan gelen onurlarına saygıyı teşvik etmektir.
- ✓ EHİS'in denetim organı Engelli Hakları Komitesi'dir. Komite taraf devletlerin gösterecekleri adaylar arasından dört yıllığına seçilen on sekiz bağımsız uzmandan oluşmaktadır. Bu uzmanlar vasıtasıyla sözleşmeye taraf devletlerin engelli haklarına ilişkin geldiği aşama denetlenmektedir. Devletler sözleşmeyi imzaladıktan sonra iki yıl içerisinde bu komiteye rapor sunarlar. Sonrasında ise dört yılda bir olmak üzere düzenli olarak rapor vermeye devam ederler. Komite, bu raporlardan yola çıkarak taraf devletlerin engelli haklarına ilişkin durumunu inceler ve tavsiyelerde bulunur. Sözleşme ile aynı zamanda yürürlüğe giren İhtiyari Protokol ile Engelli Hakları Komitesi'ne bireysel şikâyetleri alma, inceleme ve Sözleşme'nin ciddi ve sistematik ihlallerine ilişkin güvenilir kanıtlar olması durumunda soruşturmalar yürütme yetkisi tanınmıştır.

- Ulusal mevzuatımızda ise 5378 sayılı Engelliler Hakkında Kanun'un 3'üncü maddesinde "Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duysal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit koşullarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre koşullarından etkilenen birey." ve "Engelliliğe dayalı ayrımcılık: Siyasî, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni veya başka herhangi bir alanda insan hak ve temel özgürlüklerinin tam ve diğerleri ile eşit koşullar altında kullanılması veya bunlardan yararlanılması önünde engelliliğe dayalı olarak gerçekleştirilen her türlü ayırım, dışlama veya kısıtlama." olarak tanımlanmıştır.
- 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu da "Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı" başlıklı 3'üncü maddesinin 2'nci fıkrasında "Bu Kanun kapsamında cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasî görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılık yasaktır." ifadeleriyle engelliliğe dayalı ayrımcılığı kesin olarak yasaklamaktadır.
- 6701 sayılı Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır:
 - Ayırı 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 engelli olması nedeniyle hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muamele **engellilik temelinde doğrudan ayrımcılık** oluşturmaktadır.
- Görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda bir kişinin, engelli olması ile bağlantılı olarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı konuma sokulması ise **engellilik temelinde dolaylı ayrımcılık** teşkil etmektedir.
- 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 tedbirler **makul düzenleme** olarak tanımlanmaktadır.

BİLİYOR MUYDUNUZ ?

- ✓ *Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre dünya üzerinde 1 milyardan fazla insanın engelli olduğu tahmin edilmektedir. Bu sayı, dünya nüfusunun yaklaşık %15'ine tekabül etmekte olup, 15 yaş ve üzeri 190 milyona (%3,8) kadar insan, işlevlerinde önemli güçlükler yaşamakta ve genellikle sağlık hizmetlerine ihtiyaç duymaktadır. Kronik sağlık koşullarındaki artış ve nüfusun yaşlanması nedeniyle engelli kişilerin sayısı artmaktadır. Engelli kişilerin engelliliklerinden dolayı şiddet, istismar, önyargı ve saygısızlık eylemleri de dâhil olmak üzere birden fazla hak ihlaline maruz kalmasıyla birlikte yaşa ve cinsiyete dayalı diğer ayrımcılık biçimleriyle kesişmektedir. Engelli insanlar ayrıca sağlık ve sağlığa ilgili hizmetlere erişirken engellerle, damgalanmayla ve ayrımcılıkla karşı karşıya kalmaktadır.*

(<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/disability-and-health>)



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;
 - 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 mesleğe ilişkin süreçlerde;
- engellilik temelinde kişi veya grupları ayrımcı muameleye maruz bırakması yasaklanmaktadır.



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.

BİLİYOR MUYDUNUZ ?

- ✓ 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 53'üncü maddesine göre; kurum ve kuruluşlar çalıştırdıkları personele ait kadrolarda %3 oranında engelli personel çalıştırmak zorundadır. Kamu kurumlarında engelli kotasında istihdam edilen memurların hizmet sınıflarına göre dağılımı ise şu şekildedir:

Unvan	%
Hizmetli	29,8
Veri Hazırlama Ve Kontrol İşletmeni	17,32
Memur	14,77
Öğretmen	9,65
Bilgisayar İşletmeni	4,27
Hemşire	2,72
Mühendis	1,95
Sağlık Memuru	1,86
Tekniker	1,61
Teknisyen	1,36
Sağlık Teknikeri	1,16
İmam-Hatip	1,13
Uzman Tabip	1,02
Ebe	0,88
Şef	0,86
Gelir Uzmanı	0,77
Teknisyen Yardımcısı	0,69
Müezzin-Kayyım	0,64

Kaynak: Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Engelli ve Yaşlı Hizmetleri Genel Müdürlüğü, 2022



- Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu (TİHEK); ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmekle görevli ve yetkilidir.
- Engellilik temelinde ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan herkes Kuruma başvurabilir.
- 6701 sayılı Kanun kapsamında; bir kişinin engelliliği nedeniyle ayrımcılığa maruz bırakıldığının 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 ve 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. 27.11.2021 tarihli ve 31672 sayılı Resmî Gazete’de yayımlanan orana göre 6701 sayılı Kanun’un 25’inci maddesinin üçüncü fıkrasında yer alan idari para cezasının 2022 yılı için alt sınırı 1.334,76 TL üst sınırı ise 5.352,36 TL olarak yeniden belirlenmiştir.



Engellilik Temelinde Ayrımcılık Örnekleri Neler Olabilir?

- Bir çocuğun engelli olması sebebiyle okula kaydedilmemesi veya ayrı bir sınıfta eğitim almak zorunda bırakılması,
- Bir okul gezisine engelli olan çocukların ebeveynlerinin gelmesine izin verilmemesi,
- Engelli bir çocuğu olan anne veya babanın çocuğundan dolayı uygun bir çalışan olmayacağı varsayımıyla iş başvurusunun reddedilmesi,
- Bir yol trafiğe kapatılırken engelli bireyler için uygun ve alternatif seçeneklerin belirlenmemesi,
- Sınırlı hareket kabiliyetine sahip bir adayın iş görüşmesi kabul edilmekle birlikte asansörsüz bir binada ikinci kattaki bir ofiste görüşmenin yapılacağına bildirilmesi,
- Engelli bir bireye engel durumu göz önünde bulundurulmaksızın görev verilmesi,
- Site yönetiminin engelli bir kiracının dairesinde rehber köpek beslemesine izin vermemesi,
- Görme engelli bireylerin bankamatik cihazlarından (ATM) faydalanabilmesi için gerekli tedbirlerin alınmaması,
- Zihinsel engelli bir çocuğu olan aileye konut kiralanmaması.



İstisnalar

- İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin 4'üncü maddesinin 1'inci fıkrasında, belirli mesleki faaliyetlerin niteliği ve gerçekleştirildikleri ortam gereği, bu tür bir özelliğin gerçek ve belirleyici bir mesleki gerek oluşturduğu durumlarda, amacın meşru ve gereğin orantılı olması koşuluyla, bu özelliğe dayalı muamele farkının ayrımcılık oluşturmayacağı ifade edilmiştir. 6701 sayılı Kanunu'nun 7/1-a bendinde de istihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamelenin ayrımcılık yasağının ihlali olarak iddia edilemeyeceği belirtilmiştir. Örneğin, Usain Bolt'un hayatını anlatan bir filmde başrol oynayacak kişi için verilen ilanda hareket kısıtlılığı olmayan bir erkek oyuncu şartının aranması mesleki bir gereklilik olarak değerlendirilebilecektir. Bu çerçevede başrol alımına ilişkin ilanda bu kriterin yer alması ayrımcılık yasağının ihlali olarak kabul edilmeyecektir.
- Engelliliğe ilişkin AİHS ve İstihdamda Eşitlik Direktifi'nde bir tanım bulunmamakla birlikte Avrupa Birliği Adalet Divanı (ABAD) hastalık ve engellilik arasında ayırım yapılması gerektiğini açıklamıştır. ABAD, *Sonia Chacón Navas v. Eurest Colectividades SA*. davasında; İstihdamda Eşitlik Direktifi bakımından, engelliliğin özellikle fiziksel, zihinsel veya psikolojik bozulmalardan doğan ve ilgili kişinin mesleki hayata katılmasına mani olan bir sınırlama olarak anlaşılması ve uzun bir zaman sürmesinin muhtemel olması gerektiğine işaret etmiştir.

Söz konusu davada ABAD, başvuranın hastalık nedeniyle sekiz ay boyunca işe gelmemesi üzerine işten çıkarıldıktan sonra İspanyol mahkemelerinde dava açarak engelliliğe dayalı ayrımcılığa uğramış olduğunu iddia ettiği tarihte engelli olmadığını ve bu çerçevede hastalık bakımından korumanın söz konusu olmadığını belirtmiştir.

- Bazı durumlarda korunan bir özelliğe sahip olanlara yönelik farklı muamele yapılmasının bu grupların önceden uğramış oldukları dezavantajları gidermek bakımından haklı olabileceği kabul edilmektedir. Örneğin AİHM tarafından incelenen *Wintersberger v. Avusturya* davasına konu olayda, engelli olan başvurunun işine Devlet tarafından son verilmiştir. Ulusal hukuka göre, işten çıkarma için özel bir komiteden önceden onay alınması gerekli olduğundan engelli kişiler işten çıkarmaya karşı özel olarak korunmaktadır. İşverenin engellilik durumundan haberdar olmaması halinde, bu onay geriye doğru verilebilirken engelsiz kişiler için bu tür bir onay gerekli değildir. Başvuran, engelli kişiler için onay geriye doğru verilebilirken engelsiz kişiler için bunun mümkün olmamasının ayrımcılık teşkil ettiğini ileri sürmüştür. AİHM, bu düzenlemenin aslında engelli kişilerin faydasına olduğuna ve dolayısıyla engelli kişiler lehine pozitif ayrımcılığın bir örneği olarak hukuka uygun olduğuna karar vermiştir.



- Ayrıca ayrımcılık yasağı bağlamında en kapsamlı hükümleri içeren 6701 sayılı Kanun'da ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller de düzenlenmiş olup bu istisnalar şu şekilde sayılmaktadır:
 - İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerle 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.

BİLİYOR MUYDUNUZ ?

- ✓ 2011 yılında yayımlanan Dünya Engellilik Raporu'na göre engelli insanların işsiz kalma ihtimali daha yüksektir ve engelliler istihdam edildiklerinde bile genellikle daha az kazanç elde ederler. Dünya Sağlık Araştırması'nın sağladığı global veriler, engelli olmayan erkeklere (%65) ve kadınlara (%30) kıyasla engelli erkeklerin (%53) ve kadınların (%20) daha az istihdam edildiklerini göstermektedir. Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün yaptığı güncel bir araştırma, 27 ülkede çalışma yaşında olan engelli kişilerin işgücü piyasasında kayda değer dezavantajlar deneyimlediklerini ve engelli olmayan kişilere göre işgücü piyasasında daha kötü sonuçlar elde ettiklerini göstermiştir. Ortalamada %44 olan engelli insanların istihdam edilme oranları, engelli olmayanların oranının (%75) yarısından fazladır. Engelli insanların çalışma yaşamı dışında kalma oranı (%49) engelli olmayanlara (%20) nazaran 2,5 kat daha yüksektir.



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

Engellilik temelinde ayrımcılığa ilişkin olarak ABAD, AİHM ve TİHEK'in ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini tespit ettiği kararları mevcuttur.

➤ **ABAD, S. Coleman v. Birleşik Krallık Davası [GC], C-303/06, 17.07.2008**

ABAD, söz konusu davada İstihdamda Eşitlik Direktifi'nin özel olarak engelli kişilerin ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik hükümler içerdiğine dikkat çekmiştir. Başvuran bir anne, oğlunun engelli olması nedeniyle işyerinde istenmeyen muamele gördüğünü iddia etmiştir. Başvuran, oğlunun engelli olmasından ötürü işe geç gelmektedir ve bu sebeple izin süresinin oğlunun ihtiyaçlarına göre ayarlanmasını talep etmiştir. Başvuranın bu husustaki talepleri geri çevrilmiş, işten çıkarılmakla tehdit edilmiş ve hatta çocuğunun durumuyla ilgili kötüleyici yorumlara muhatap olmuştur. ABAD, bir işverenin kendisi engelli olmayan ancak bakmakla yükümlü olduğu engelli bir çocuğu bulunan çalışanına, benzer durumdaki bir başka çalışanına göre daha olumsuz davranıldığını belirterek bu durumun ayrımcılık yasağını ihlal ettiğine ve taciz oluşturduğuna karar vermiştir.

➤ **AİHM, Glor v. İsviçre Kararı, Başvuru No: 13444/04, Karar Tarihi: 30.04.2009**

Glor v. İsviçre kararında başvuran, diyabet hastalığı dolayısıyla askeri hastane raporuyla askerlik hizmetine alınmamış, 1999 yılında ise sivil koruma servisi zorunluluğundan muaf tutulmuştur. Ancak söz konusu muaf tutma kararı 2000 yılında kaldırılmış ve başvurucuya askerlik hizmetinden muafiyet vergisi tarh edilmiştir. Başvuranın, askerlik hizme-

tini yapmaya hazır olduğunu söylemesine rağmen engelliliğinin %40'ın altında olduğu gerekçesiyle bu talebi reddedilerek vergiden muafiyeti sağlanmamıştır. AİHM söz konusu başvuruda, geçerli mazeret olmaksızın askerlik hizmetlerini tamamlamamış olan kişilerle aynı şekilde muamele edilmiş olduğunu tespit ederek yerel makamların yeterli gerekçe gösteremediği ve adil dengeyi kuramadığından bahisle AİHS'nin 8'inci ve 14'üncü maddelerinin ihlal edildiği yönünde karar vermiştir.



➤ **AİHM, Çam v. Türkiye Kararı, Başvuru Numarası: 51500/08, Karar Tarihi: 23.02.2016**

Devlet üniversitesine ait konservatuarların açmış olduğu giriş sınavını kazanan görme engelli bireyin, okul yönetimince başvuranın görme engelli olduğu ve okulun yapısının uygun olmadığı sebebiyle kaydı yapılmamıştır. AİHM tarafından verilen kararda, demokratik temelde eğitim hakkının insan haklarının gerçekleşmesinde vazgeçilmez olduğu, devletin engellilere yönelik pozitif yükümlülük altında bulunduğu ve bunun için gerekli altyapıyı oluşturmakla yükümlü bulunduğu vurgulanmış olup; yalnızca görme engelli olması nedeniyle objektif ve makul bir gerekçe olmaksızın başvuranın eğitim hakkının engellenmesinin Sözleşme'ye Ek 1 No'lu Protokol'ün 2'nci maddesi ile birlikte Sözleşme'nin 14'üncü maddesini ihlal ettiğine karar verilmiştir.

➤ **AİHM, Enver Sahin v. Türkiye Kararı, Başvuru Numarası: 23065/12, Karar Tarihi: 30.01.2018**

Başvuran, üniversite birinci sınıfı okurken trafik kazası sonrasında bel-den aşağısı felç kalmıştır. Eğitimine devam edebilmek için üniversite yerleşkesinde gerekli düzenlemelerin yapılması talebinde bulunmuştur. Rektörlük, bütçe ve zaman kısıtlamalarını gerekçe göstererek başvuranın

talep ettiği düzenlemelerin kısa süre içinde mümkün olmadığını, başvurana üniversite sınırları içinde yardımcı olacak birini tahsis etmeyi önermiştir. AİHM, başvuranın eğitim hakkını diğerk öğrencilerle eşit düzeyde kullanması için hükümetin ve üniversite yetkililerinin gerekli öneme geçtiklerini ortaya koymadığına hükmetmiştir. Çatışan çıkarlar arasında adil bir denge kurulamamıştır ve Mahkeme, Sözleşme'nin 14'üncü maddesiyle birlikte Sözleşmenin 1'inci Protokolünün 2'nci maddesinin ihlal edildiğine hükmetmiştir.



➤ **TİHEK, Başvuru Numarası: 2020/277, Karar Tarihi: 16.06.2020**

Başvuran bir veli, zihinsel engeli bulunan özel eğitim üçüncü sınıf öğrencisi oğlu için okul servis hizmetlerinin sağlanmamasının ayrımcılık yasağını ihlal ettiği iddiasında bulunmuştur.

Ayrımcılık yasağının ihlal edildiği sonucuna ulaşılan kararda; başvuranın engelli oğlunun eğitim hakkına erişimi sebebiyle talep ettiği düzenlemenin eşitliğin teşvik edilmesi, engelli bireylere yönelik ayrımcılığın ortadan kaldırılması amacına ulaşmak için yerinde olduğu ve makul düzenleme talebinin kamu zararı olarak nitelendirilemeyeceği ifade edilmiştir.

➤ **TİHEK, Başvuru Numarası: 2020/363, Karar Tarihi: 25.08.2020**

Başvuran, valilik kararı ile geniş bir alanın yaya ve araç trafiğine kapatılmasının %50 oranında engelli bir birey olarak en yakın ve zahmetsiz ulaşım araçlarını kullanamadığı için, alternatif oluşturmada yapılan uygulamanın engelli kişiler bakımından dolayı ayrımcılık oluşturduğu iddiasında bulunmuştur.

Kararda engellilerin seyahat hakkından tam ve etkin olarak yararlanabilmesi için tüm alanlarda kesinti olmaksızın erişilebilirliğin sağ-

lanması vurgulanarak ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ve muhatap hakkında idari para cezasına hükmedilmiştir.

➤ **TİHEK, Başvuru Numarası: 2020/945, Karar Tarihi: 25.08.2020**

İlköğretim okulunda eğitim gören %40 işitme engelli üçüncü sınıf kaynaştırma öğrencisinin bireysel destek eğitimini ders saatleri dışında alma talebinin, İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü tarafından reddedilmesinin ayrımcılık yasağını ihlal ettiği iddiasında bulunulmuştur.

Başvuranın makul düzenleme talebinin çocuğun eğitim hakkının korunması ve üstün yararının gözetilmesi açısından önemine vurgu yapılan kararda, muhatap kurumun bu talebi reddetmesinin engellilik temelinde ayrımcılık yasağını ihlal ettiğine karar verilmiştir.



➤ **TİHEK, Başvuru Numarası: 2021/377, Karar Tarihi: 07.10.2021**

Görme engelli bir birey, Milli Kütüphane tarafından yayınevi eserlerinin görme engellilerin hizmetine sunulmasının 6279 sayılı Çoğaltılmış Fikir ve Sanat Eserlerini Derleme Kanunu ile hüküm altına alınmasına rağmen bazı basılı kaynaklara ulaşamadığını belirterek kültürel yaşama katılma hakkını kullanmada erişilebilirliğin sağlanmadığı iddiasında bulunmuştur.

Kararda, makul düzenleme yapma yükümlülüğü söz konusu olduğunda yükümlü idare açısından söz konusu düzenlemenin idareye ölçüsüz veya aşırı bir yük getirmesi halinde yükümlülüğün yerine getirilmemesi gündeme gelebilecekken somut olaydaki erişilebilirliğin hayata geçirilmesi hususunda hiçbir gerekçenin muhatap idare açısından haklı kabul edilemeyeceği hususuna yer verilmiştir. Bu çerçevede başvuranın engelli olmayan bireyler gibi istediği eserlere ulaşamamasının engellilik temelinde doğrudan ayrımcılığa yol açtığına ulaşılmıştır.





TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

🌐 | www.tihek.gov.tr

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

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

☎️ | 0 312 422 78 00

📞 | 0 312 422 78 99

📍 | Yüksel Cad. No: 23
Kızılay / Ankara