



TIHEK

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

2024-2028 STRATEJİK PLANI





TIHEK

2024-2028 STRATEJİK PLANI

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

Adres: Yüksel Cad. No: 23, 06650 Kızılay/ANKARA

Tel.: +90 312 422 78 00 • **Faks:** +90 312 422 78 99

www.tihek.gov.tr • tihek@tihek.gov.tr

ISBN:

YAPIM

TAYFUN MEDYA

ORGANİZASYON TANITIM REK. MAT. YAY. BİLG. LTD. ŞTİ.

Adres: Yukarı Öveçler Mah. 1238 Cad. No: 9/5 Çankaya / ANKARA

Tel: 0312 285 14 10

www.tayfunmedya.com.tr

Baskı Yeri ve Tarihi: Ankara, 2024

BASKI

EPA-MAT BASIM YAYIN PROMOSYON SAN. TİC. LTD. ŞTİ.

Adres: İvedik Organize Sanayi Bölgesi Ağaç İşleri Sanayi Sitesi

1357. Sk. No: 41 Yenimahalle / ANKARA

Tel: 0312 394 48 63 • **Faks:** 0312 394 48 65

www.epamat.com.tr

SERTİFİKA NO: 46796

© Raporda yayımlanan yazı, konu, fotoğraf ve diğer görsellerin her hakkı saklıdır, kaynak gösterilmeden hiçbir ortamda alıntı yapılamaz.



TIHEK

TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

2024-2028
STRATEJİK PLANI



TÜRKİYE CUMHURİYETİ'NİN YÜZÜNCÜ YILI

*İnsan hakları,
insan olmanın ve insan onurumuzun
doğal bir sonucudur.*

K. Atatürk



İÇİNDEKİLER

| | |
|--|-----------|
| 1. STRATEJİK PLANIN GENEL TANITIMI VE HAZIRLIK AŞAMASI | 14 |
| 1.1. Bir Bakışta Stratejik Plan..... | 14 |
| 1.1.1. Temel Değerler..... | 14 |
| 1.1.2. Amaç ve Hedefler..... | 15 |
| 1.2. Stratejik Plan Hazırlık Aşaması..... | 16 |
| 1.2.1. Stratejik Planlama Sürecinin Yönetimi | 16 |
| 1.2.2. Stratejik Plan Hazırlık Takvimi | 17 |
| 2. TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ..... | 20 |
| 3. DURUM ANALİZİ | 24 |
| 3.1. Kurumsal Tarihçe..... | 24 |
| 3.2. 2019-2023 Dönemi Stratejik Planının Değerlendirilmesi..... | 25 |
| 3.3. Mevzuat Analizi..... | 28 |
| 3.4. Üst Politika Belgelerinin Analizi | 30 |
| 3.5. Program – Alt Program Analizi | 33 |
| 3.6. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi..... | 33 |
| 3.7. Paydaş Analizi..... | 37 |
| 3.7.1. İç Paydaşlar Listesi..... | 38 |
| 3.7.2. Dış Paydaşlar Listesi | 38 |
| 3.7.3. Paydaşların Önceliklendirilmesi ve Paydaş – Faaliyet Alanı Matrisi..... | 39 |
| 3.7.4. Paydaş Anketleri Analizi..... | 41 |

| | |
|--|-----------|
| 3.8. Kurum İçi Analiz | 42 |
| 3.8.1. Kurumsal Yapı..... | 42 |
| 3.8.2. Görev ve Yetkiler..... | 51 |
| 3.8.3. İnsan Kaynaklarının Yetkinlik Analizi..... | 54 |
| 3.8.4. Kurum Kültürü Analizi..... | 55 |
| 3.8.5. Fiziki Kaynak Analizi | 56 |
| 3.8.6. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi..... | 56 |
| 3.8.7. Mali Kaynak Analizi..... | 57 |
| 3.9. PESTLE Analizi..... | 57 |
| 3.10. GZFT Analizi..... | 60 |
| 4. GELECEĞE BAKIŞ VE STRATEJİ GELİŞTİRME..... | 70 |
| 4.1. Misyon ve Vizyon..... | 70 |
| 4.2. Temel Değerler..... | 70 |
| 4.3. Amaç ve Hedefler | 71 |
| 4.4. Hedef Kartları | 73 |
| 4.5. Maliyetlendirme | 92 |
| 5. İZLEME VE DEĞERLENDİRME | 96 |

KISALTMALAR

| | |
|---------------|--|
| AB | Avrupa Birliği |
| AK | Avrupa Konseyi |
| AGİT | Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı |
| AİHM | Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi |
| AME | Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik |
| BM | Birleşmiş Milletler |
| GANHRI | Ulusal İnsan Hakları Kurumları Küresel İttifakı |
| GZFT | Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler Analizi |
| İHKG | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi |
| OPCAT | BM İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşmeye Ek İhtiyari Protokol |
| PESTLE | Politik, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel, Teknolojik, Yasal, Çevresel Analiz |
| TİHEK | Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu |
| UÖM | Ulusal Önleme Mekanizması |

TABLolar

| | |
|---|----|
| Tablo 1: Stratejik Plan Hazırlık Takvimi | 17 |
| Tablo 2: Temel Performans Göstergeleri | 20 |
| Tablo 3: Mevzuat Analizi..... | 28 |
| Tablo 4: Üst Politika Belgelerinin Analizi | 30 |
| Tablo 5: Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetler..... | 34 |
| Tablo 6: İç Paydaşlar Listesi | 38 |
| Tablo 7: Dış Paydaşlar Listesi | 38 |
| Tablo 8: Paydaşların Önceliklendirilmesi..... | 39 |
| Tablo 9: Paydaş – Faaliyet Alanı Matrisi..... | 40 |
| Tablo 10: İç Paydaş Anketi Tespit Edilen Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Analizi | 41 |
| Tablo 11: Dış Paydaş Anketi Tespit Edilen Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Analizi | 42 |
| Tablo 12: Personelin İstihdam Türüne Göre Dağılımı | 54 |
| Tablo 13: Personelin Yaş Durumuna Göre Dağılımı | 54 |
| Tablo 14: Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı | 54 |
| Tablo 15: Personelin Ünvan Durumuna Göre Dağılımı | 54 |
| Tablo 16: Teknolojik Donanımlar | 57 |
| Tablo 17: Mali Kaynaklar | 57 |
| Tablo 18: PESTLE Analizi..... | 58 |
| Tablo 19: GZFT Analizi..... | 61 |
| Tablo 20: Tespitler ve İhtiyaçlar | 63 |
| Tablo 21: Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler | 72 |
| Tablo 22: Tahmini Maliyetler | 92 |

ŞEKİLLER

| | |
|---|----|
| Şekil 1: 2019-2023 Dönemi Stratejik Planında Yer Alan Amaç ve Hedefler..... | 26 |
| Şekil 2: Organizasyon Şeması | 42 |
| Şekil 3: Kurul Yapısı | 43 |



SUNUŞ

6701 sayılı Kanun hükümlerine uygun olarak insan haklarını koruma ve geliştirmeye adanmış öncü bir kurum olan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu, özgürlük, eşitlik ve adalet prensipleri doğrultusunda çalışmaya yönelik kararlı bir taahhütle, Türkiye'nin insan hakları alanında etkisini ve etkinliğini artırmak amacıyla kapsamlı bir stratejik planlama çalışması yürütmüştür.

Çalışmanın yürütülmesi sırasında kamu mali idaresinin temel dayanağı olan 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu ile benimsenen hesap verebilirlik, bütünlük, makroekonomik ve sosyal hedeflerle uyumluluk ile verimlilik ilkeleri yol gösterici olmuştur.

Gelecek projeksiyonları oluşturulması amacıyla 2019-2023 Stratejik Planının değerlendirilmesi ile başlayan hazırlık süreci; katılımı artırarak için anket çalışmaları kapsamında iç ve dış paydaşların görüşlerinin alınmasıyla sürdürülmüştür. Küresel ölçekte insan haklarına ilişkin dinamiklerin anlaşılmasının orta ve uzun vadeli hedefler belirlenmesinde önemine vurguyla; politik, ekonomik, sosyo-kültürel, teknolojik, yasal ve çevresel analizler yapılmış; tespit edilen etkenler ve sorun alanlarının kurumsal faaliyetlere yönelik oluşturabileceği fırsatlar/tehditler öngörülme çalışılmıştır.

Kapsamlı analizler neticesinde 4 amaç ve on beş hedef çevresinde şekillenen; üst politika belgeleri, ilgili mevzuat ve benimsenen temel ilkeler doğrultusunda zaman çizelgelerini ve kaynak tahsislerini içeren; kurumsal misyon ve vizyon oluşturulması, stratejik amaçlar ile ölçülebilir hedefler saptanması, göstergeler aracılığıyla performans ölçümünün sağlanması amaçlarıyla katılımcı yöntemlerle oluşturulmuş olan 2024-2028 Stratejik Planının hazırlanmasında emeği geçen Kurum çalışanlarımıza ve tüm paydaşlarımıza teşekkür eder, çalışmanın ülkemizde insan haklarının kurumsallaşma sürecine katkı sunmasını temenni ederim.





I. STRATEJİK PLANIN GENEL TANITIMI VE HAZIRLIK AŞAMASI

I. STRATEJİK PLANIN GENEL TANITIMI VE HAZIRLIK AŞAMASI

1.1. Bir Bakışta Stratejik Plan



MİSYON

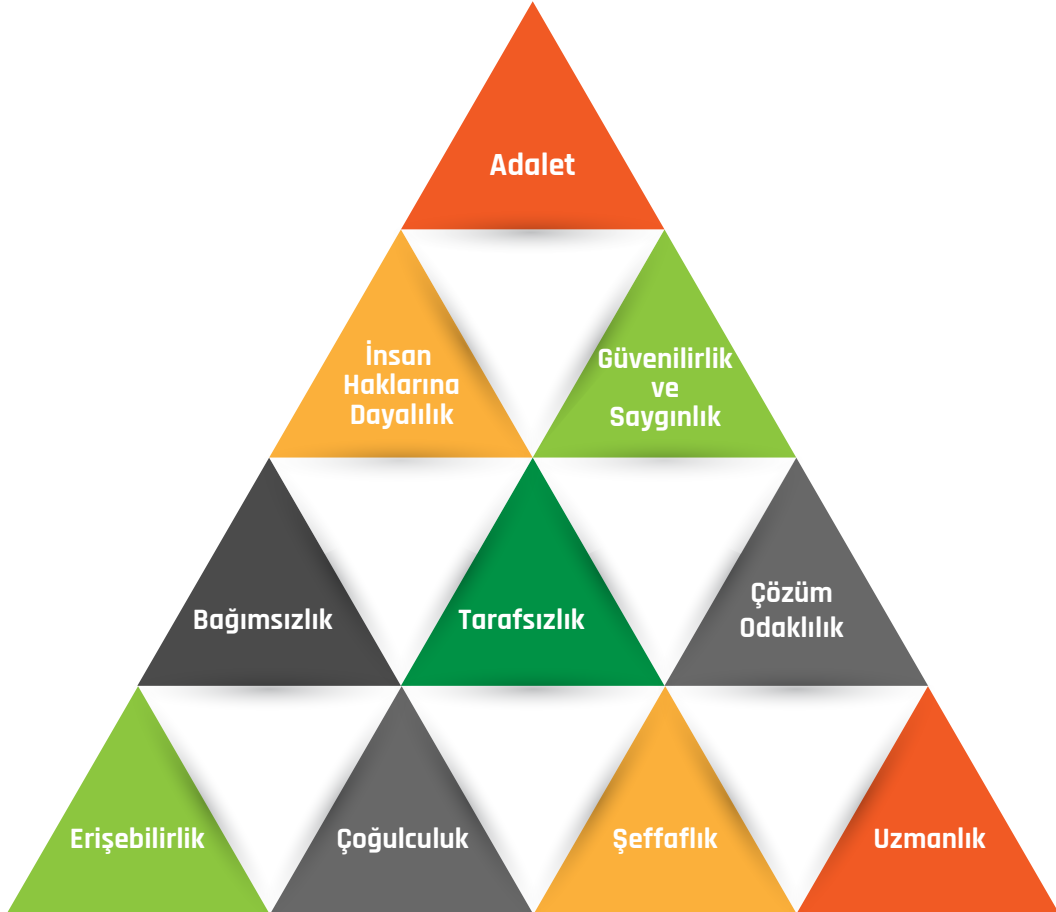
"İnsan haklarını korumak ve geliştirmek, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması için çalışmak, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek"



VİZYON

"İnsan hakları alanında yürüttüğü çalışmalarla güvenilir, etkin ve saygın bir kurum olmak"

1.1.1. Temel Değerler



1.1.2. Amaç ve Hedefler



AMAÇ 1 İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi

- **HEDEF 1.1.**
İnsan Hakları Bilincini Artırmak
- **HEDEF 1.2.**
İnsan Haklarına Dair Uygulamaları ve Sorunları Takip Ederek Görev Alanına İlişkin Raporlar Hazırlamak
- **HEDEF 1.3.**
İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesine Yönelik İlgili Paydaşlarla Yürütülen Faaliyetlerin Etkinliğini Arttırmak
- **HEDEF 1.4.**
İnsan Ticaretiyle Mücadele Ulusal Eylem Planının Uygulanması Dahil Kamu Kurum ve Kuruluşları ile Diğer Paydaşların İnsan Ticaretiyle Mücadele Faaliyetlerinin Uygulanmasının İzlenmesi ve Değerlendirmesini Yapmak
- **HEDEF 1.5.**
Kurumun Görev Alanına İlişkin Konularda Uluslararası İş Birliğini Güçlendirmek



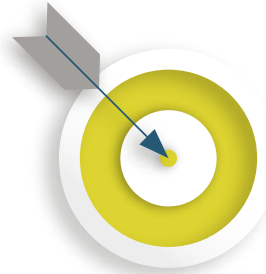
AMAÇ 2 Ayrımcılıkla Etkin Mücadele Edilmesi

- **HEDEF 2.1.**
Ayrımcılık Yasağı İhlallerinin Önlenmesi Kapsamında Kurumun Etkinliğini Artırmak
- **HEDEF 2.2.**
Ayrımcılıkla Etkin Mücadele İçin Farkındalığı Artırmak



AMAÇ 3 İşkence ve Kötü Muamelenin Önlenmesi

- **HEDEF 3.1.**
Özgürlüğünden Mahrum Bırakılan veya Koruma Altına Alınan Kişilerin Buldukları Yerlere Yönelik Ziyaret Sistemini Güçlendirmek
- **HEDEF 3.2.**
Ulusal Önleme Mekanizmasının Bilinirliğini Artırmak



AMAÇ 4 Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi ve Performansın Artırılması

- **HEDEF 4.1.**
Mevzuat Altyapısını Güçlendirmek
- **HEDEF 4.2.**
İnsan Kaynakları Kapasitesini Geliştirmek
- **HEDEF 4.3.**
Kurum Faaliyetlerinde Bilişim Sistemlerinin Kullanımını Artırmak
- **HEDEF 4.4.**
Kurum Faaliyetleriyle İlgili Kamuoyunu Bilgilendirmek
- **HEDEF 4.5.**
Ziyaretler ile Başvurulara İlişkin Karar ve Rapor Yazım Süreçlerinde Performans ve Verimliliği Artırmak
- **HEDEF 4.6.**
Başvuru Sistemini Geliştirmek

1.2. Stratejik Plan Hazırlık Aşaması

Bu bölüm, kurumumuzun stratejik planlama sürecinin hazırlık aşaması ile ilgili temel prensipleri, liderlik yaklaşımını ve iş birliği kültürünü ele almaktadır. Stratejik planlamada, kurumun hedeflerine ulaşma noktasında izlenmesi gereken yolu belirlemek ve planı etkili bir şekilde uygulamak kritik bir öneme sahiptir. Bu kapsamda; 2024-2028 Stratejik Planı hazırlık çalışmaları, "Kamu İdareleri İçin Stratejik Planlama Kılavuzu"nda ortaya konulan süreç ve model önerilerine uygun olarak yürütülmüştür.

1.2.1. Stratejik Planlama Sürecinin Yönetimi

Liderlik ve İş Birliği

Liderlik ve iş birliği aşaması, stratejik planlama sürecinin başarısı için temel oluşturmaktadır. Sürece liderlik edilmesi ve iş birliği kültürünün teşvik edilmesi, kurumun stratejik hedeflerine ulaşma şansını artırmakla birlikte tüm çalışanları sürece dahil edebilecektir. Başkanlık makamının 15/02/2023 tarihli ve 18721 sayılı Stratejik Plan Hazırlık Çalışmaları İç Genelgesi ile çalışmaların üst düzeyde sahiplenilerek takibinin yapılacağı ve yönlendirilmesini sağlamak, stratejik planlama sürecinin ana aşamalarını ve çıktılarını kontrol etmek ve planlama sürecine aktif katılım sağlamak için gerekli tedbirlerin alınacağı belirtilmiştir.

Stratejik Planlama Ekibi Oluşturma

Stratejik planlamanın her aşamasını yönlendirecek ve koordine edecek bir ekip oluşturulması gerekmektedir. Bu doğrultuda, stratejik plan hazırlık çalışmalarının ilgili mevzuat hükümleri doğrultusunda Strateji Geliştirme Kurulu ve bu Kurul tarafından oluşturulacak Stratejik Planlama Ekibi tarafından, Strateji Geliştirme Birimi koordinasyonunda gerçekleştirilmiştir.

İş Birliği Kültürünü Teşvik Etme

Stratejik planlama, farklı birimler ve disiplinler arasında iş birliği gerektiren bir süreçtir. İş birliği ve açık iletişim kültürü, planlamada başarının anahtarıdır. Planlama ekibi, farklı görüşleri ve bakış açılarını bir araya getirerek planın zenginleştirilmesine katkı sağlamalıdır. Stratejik planlama, farklı birimlerin ve çalışanların iş birliği yapmasını gerektirmektedir. Bu nedenle, tüm çalışanların katılımını teşvik eden bir atmosfer oluşturulmalıdır. Stratejik plan hazırlık sürecinin, farklı görevlere ve donanımlara sahip birçok kişiyi bir araya getiren, Kurum genelinde sahiplenmeyi gerektiren, katılım temelli bir süreç olduğu; bu itibarla, Kurumumuz 2024-2028 dönemi Stratejik Planının hazırlanması sürecinde başta birim amirleri olmak üzere tüm çalışanların aktif katılım ve katkısı sağlaması hususlarında azami gayretin gösterilmesinin önemi, sürecin başında Başkanlık makamınca vurgulanmıştır.

Stratejik Planlama İlkelerini Belirleme

Stratejik planlama sürecinin temel prensipleri şeffaflık, katılımcılık, ölçülebilirlik ve sürekli izleme ilkelerini içerecek şekilde belirlenmiştir.

1.2.2. Stratejik Plan Hazırlık Takvimi

Tablo 1: Stratejik Plan Hazırlık Takvimi

| Konu | Aşama |
|--|--------------------------------------|
| Sürece ilişkin Başkanlık Oluru'nun alınması | İdari Hazırlık |
| Strateji Geliştirme Kurulu ve Stratejik Planlama Ekibinin görevlendirilmesi | İdari Hazırlık |
| Kurumsal tarihçenin hazırlanması | Durum Analizi |
| Uygulanmakta olan Stratejik Planın değerlendirilmesi | Durum Analizi |
| Mevzuat analizinin yapılması | Durum Analizi |
| Üst politika belgelerinin analizinin yapılması | Durum Analizi |
| Faaliyet alanları ile ürün ve hizmetlerin belirlenmesi | Durum Analizi |
| İç paydaş analizi | Durum Analizi |
| Dış paydaş analizi | Durum Analizi |
| Kurum içi analiz | Durum Analizi |
| PESTLE analizi | Durum Analizi |
| GZFT analizi | Durum Analizi |
| Misyon ve vizyon belirlenmesi | Geleceğe Bakış ve Strateji Belirleme |
| Temel değerlerin belirlenmesi | Geleceğe Bakış ve Strateji Belirleme |
| Amaç ve hedeflerin belirlenmesi | Geleceğe Bakış ve Strateji Belirleme |
| Hedef ve göstergelerin belirlenmesi | Strateji Geliştirme |
| Stratejilerin belirlenmesi | Strateji Geliştirme |
| Hedef riskleri ve kontrol faaliyetlerinin belirlenmesi | Strateji Geliştirme |
| Maliyetlendirme | Strateji Geliştirme |
| Stratejik Plan taslağının tamamlanması | Strateji Geliştirme |
| Stratejik Plan taslağının Başkanlık makamına sunulması | Strateji Geliştirme |
| Stratejik Plan taslağının Kurulca değerlendirilip karara bağlanması | Strateji Geliştirme |
| Gerekli düzeltmelerin yapılması | Strateji Geliştirme |
| Kurulca onaylanan Stratejik Planın Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının görüşüne sunulması | Görüşe Sunma |
| Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının değerlendirme raporu kapsamında gerekli düzeltmelerin yapılması | Görüşlerin Değerlendirilmesi |
| Onaylanan Stratejik Planın kamuoyu ile paylaşılması | Kamuoyuna Sunuş |





II. TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

II. TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ

Tablo 2: Temel Performans Göstergeleri

| Plan Dönemi Başlangıç Değeri | TEMEL PERFORMANS GÖSTERGELERİ | Plan Dönemi Sonu Hedeflenen Değer (2028) |
|------------------------------|---|--|
| 34 | İnsan Hakları Alanında Düzenlenen Farkındalık Artırıcı Faaliyet Sayısı | 180 |
| 3 | Ayrımcılıkla Mücadele Alanında Düzenlenen Farkındalık Artırıcı Faaliyet Sayısı | 21 |
| 14 | İnsan Hakları Alanında Düzenlenen Eğitim Sayısı | 74 |
| 8 | Ayrımcılıkla Mücadele Alanında Düzenlenen Eğitim Sayısı | 42 |
| 0 | Ulusal Önleme Mekanizması Kapsamında Farkındalık Artırıcı Faaliyet Sayısı | 10 |
| 2 | İşkence ve Kötü Muamele ile Mücadele Alanında Düzenlenen Eğitim Sayısı | 16 |
| 36 | Bilinç ve Farkındalık Artırmak Amacıyla Oluşturulan Basılı ve Görsel Materyal Sayısı | 227 |
| 6 | Hazırlanan Yıllık ve Tematik Rapor Sayısı | 28 |
| 10 | İş Birliği Yapılan Kurum ve Kuruluş Sayısı | 32 |
| 65 | Ziyaret Edilen Merkez Sayısı | 355 |
| 8 | Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Takip Ziyareti Sayısı | 46 |
| 1 | Düzenlenen Uluslararası Etkinlik Sayısı | 8 |
| 18 | Uluslararası/Bölgesel Kurum ve Kuruluşlar ve Akran Ulusal İnsan Hakları Kurumlarıyla İş Birliği Kapsamında Gerçekleştirilen Çalışma Ziyareti Sayısı | 44 |
| 500 | Kurumsal Faaliyetlere İlişkin Çevrimiçi Haber ve Paylaşım Sayısı | 4.000 |
| 1.400 | İdari ve Hukuki Süreçlere İlişkin Yol Gösterilen Kişi Sayısı | 15.000 |









III. DURUM ANALİZİ

III. DURUM ANALİZİ

Kurumumuzun 2024-2028 Stratejik Plan döneminde geleceğe dönük amaç, hedef ve stratejiler geliştirebilmesi için geçmişte elde ettiği başarıların, hedeflerine ulaşamadığı alanların ve hedeflere ulaşamamasının nedenlerinin neler olduğunun açığa çıkarılmasını sağlayan çalışmalar durum analizinin kapsamını oluşturmaktadır.

Durum analizi doğrultusunda kurumsal tarihçe, uygulanmakta olan Stratejik Planın değerlendirilmesi, mevzuat analizi, üst politika belgelerinin analizi, faaliyet alanları ile ürün ve hizmetlerin belirlenmesi, paydaş analizi, kurum içi analiz, PESTLE ve GZFT analizi çalışmaları yapılmıştır.

3.1. Kurumsal Tarihçe

İdari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz Kurumumuz 20/04/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan 06/04/2016 tarihli ve 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile kurulmuştur. TİHEK; 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 gösterilmesi, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele edilmesi ve bu konuda ulusal önleme mekanizması (UÖM) olarak faaliyet gösterilmesi konularında görevli ve yetkilidir.

Ulusal insan hakları kurumlarının tarihsel gelişimi BM İnsan Hakları Komisyonunun 1946 yılında "ulusal komiteler" kurulması yönündeki girişimleriyle başlamıştır. 1978 yılına gelindiğinde BM İnsan Hakları Komisyonu, kurumların yapısı ve işleyişi için taslak yönerge getiren bir seminer düzenlemiştir. Bu düzlemde Üye Devletler bünyesinde ulusal insan hakları kurumları oluşturulması teşvik edilmiş, mevcut kurumların güçlendirilmesi için önerilerde bulunulmuştur. 1990'lı yıllara gelindiğinde ise bağımsız ve özerk ulusal insan hakları kurumu modeli ile insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda ortaya konulmuş olan çabaların bir sonucu olarak ulusal kurumlara ilişkin uluslararası standartları belirleyen Paris Prensipleri BM Genel Kurulunun 1993 tarihli ve 48/134 Kararı ile kabul edilmiştir. Aynı yıl, BM İnsan Hakları Yüksek Komiserliği bünyesinde, ulusal insan hakları kurumlarının Paris Prensiplerine uygunluğunu tespit etmek üzere, Ulusal Kurumlar Uluslararası Koordinasyon Komitesi (International Coordinating Committee/ICC), bugünkü adıyla Ulusal İnsan Hakları Kurumları Küresel Ağı (Global Alliance of National Human Rights Institutions/GANHRI) kurulmuştur.

Ulusal insan hakları kurumları konusundaki bahse konu gelişmelere paralel olarak 1990'lı yıllarda Türkiye'de de insan haklarının kurumsallaşması süreci başlamıştır. Ülkemizde insan haklarının ulusal düzeyde korunması amacıyla 05.12.1990 tarih ve 3686 sayılı yasa ile kurulan ilk ulusal insan haklarını koruma mekanizması TBMM İnsan Haklarını İnceleme Komisyonu'dur. İnsan hak ve hürriyetleri ile uluslararası alanda genel kabul gören insan haklarını takip ederek dünyada ve ülkemizde insan haklarına saygıyı geliştirmek ve bu konudaki uygulamalar arasında uyumu sağlamak amacıyla kurulmuştur. Söz konusu komisyon parlamento çalışmalarına devam etmektedir.

1990-2001 yılları arasında bu Komisyonla beraber İnsan Haklarından Sorumlu Devlet Bakanlığı'nın ülkemizde ulusal koruma mekanizması işlevini yürüttüğünü görmekteyiz.

Bu düzlemde, 3056 sayılı Başbakanlık Teşkilatı Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin Değiştirilerek Kabulü Hakkında Kanun'da değişiklik yapan 12.04.2001 tarihli ve 4643 sayılı Kanun'la, Başbakanlık Merkez Teşkilatı içerisinde ana hizmet birimi olarak "İnsan Hakları Başkanlığı" oluşturulmuştur.

İnsan Hakları Danışma Kurulu, İnsan Hakları Üst Kurulu, İl ve İlçe İnsan Hakları Kurulları da 2001-2012 yılları arasında, insan hakları alanında çalışmalar yürütmek üzere oluşturulan diğer kurum/kuruluşlardır.

Ancak 1990'lı ve 2000'li yıllarda insan haklarının Türkiye'de kurumsallaştırılması amacıyla oluşturulan bu birimler, Paris Prensipleri'nde belirtilen "bağımsızlık", "idari ve mali özerklik" ve "çoğulculuk" niteliklerini taşımamaktadır. Paris Prensipleri ile uyumlu bir ulusal insan hakları kurumu kurulması fikriyle 21/06/2012 tarihli ve 6332 sayılı Kanun'la Türkiye İnsan Hakları Kurumu kurulmuş, söz konusu Kanun'un geçici maddelerine göre Kurum büroları kuruluncaya kadar, il ve ilçe insan hakları kurullarının, Kurum bürosu olarak görev yapacağı hükme bağlanmıştır. Diğer yandan, Türkiye İnsan Hakları Kurumu, BM İşkence ve Diğer Zalimane, Gayriinsani veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Sözleşme ve Ek İhtiyari Protokol (OPCAT) doğrultusunda 9/12/2013 tarihli ve 2013/5711 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile UÖM olarak belirlenmiştir.

2016 yılına gelindiğinde, Türkiye'nin taraf olduğu temel insan hakları sözleşmelerinde düzenlenen ayrımcılık yasağı bağlamında etkin mücadele amacıyla bir eşitlik kurumunun kurulması çalışmalarına başlanmıştır. Bu kapsamda yeni bir "eşitlik kurumu" oluşturulması yerine mevcut Türkiye İnsan Hakları Kurumunun aynı zamanda "eşitlik kurumu" olarak görevlendirilmesi ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ile ilgili temel yasal çerçevenin ve kurumsal yapının düzenlenmesi, amaçlarıyla TİHEK, 20/04/2016 tarihli ve 29690 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 6701 sayılı Kanun ile kurulmuştur. TİHEK'in kurulmasıyla birlikte 6332 sayılı Kanun'la kurulmuş olan Türkiye İnsan Hakları Kurumu lağvedilmiştir. 2018 yılında ise, 6701 sayılı Kanun'un 8 inci maddesinde yapılan değişiklik ile TİHEK, Adalet Bakanlığı ile ilişkilendirilmiştir.

3.2. 2019-2023 Dönemi Stratejik Planının Değerlendirilmesi

5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanunu'nun 9'uncu maddesinin "Kamu idareleri; kalkınma planları, Cumhurbaşkanı tarafından belirlenen politikalar, programlar, ilgili mevzuat ve benimsedikleri temel ilkeler çerçevesinde geleceğe ilişkin misyon ve vizyonlarını oluşturmak, stratejik amaçlar ve ölçülebilir hedefler saptamak, performanslarını önceden belirlenmiş olan göstergeler doğrultusunda ölçmek ve bu sürecin izleme ve değerlendirmesini yapmak amacıyla katılımcı yöntemlerle stratejik plan hazırlarlar" hükmü doğrultusunda ve Kurumumuzun görev/yetkileri ile üst politika belgeleri ışığında hazırlanan; 2019-2023 dönemlerini kapsayan Stratejik Plan'ında; 4 stratejik amaç ve bu amaçlara bağlı 13 hedef belirlenmiştir.

Şekil 1: 2019-2023 Dönemi Stratejik Planında Yer Alan Amaç ve Hedefler



AMAÇ 1 İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi

- HEDEF (H.1.1.)
Ülkemizde insan hakları bilincini artırmak
- HEDEF (H.1.2.)
İnsan haklarına dair uygulama ve gelişmeleri raporlamak
- HEDEF (H. 1.3.)
Uluslararası, bölgesel ve diğer ulusal insan hakları kurum/kuruluşlarla iş birliğini arttırmak
- HEDEF (H. 1.4.)
İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi kapsamında Kurum etkinliğini arttırmak



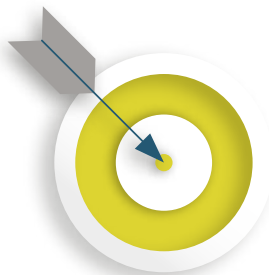
AMAÇ 2 İşkence ve Kötü Muameleye Karşı Etkin Mücadele Edilmesi

- HEDEF (H.2.1.)
Alıkonulma merkezlerine yapılan ziyaret sistemini güçlendirmek
- HEDEF (H.2.2.)
Ulusal önleme mekanizmasını güçlendirmek
- HEDEF (H.2.3.)
İşkence ve kötü muameleye karşı mücadele bilincini arttırmak



AMAÇ 3 Ayrımcılıkla Etkin Mücadele Edilmesi

- HEDEF (H.3.1.)
Ayrımcılık yasağı ihlallerinin önlenmesi kapsamında Kurumun etkinliğinin artırılması
- HEDEF (H.3.2.)
Ayrımcılıkla etkin mücadele için farkındalığı arttırmak



AMAÇ 4 Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi

- HEDEF (H.4.1.)
Bilişim alt yapısını geliştirmek
- HEDEF (H.4.2.)
Başvuru sisteminin geliştirilmek
- HEDEF (H.4.3.)
Kurum için yeterli ve nitelikli insan kaynağını sağlamak
- HEDEF (H.4.4.)
Kurumsal tanıtımı geliştirilmek

2019-2023 Stratejik Planında yer alan konu başlıkları ile ilgili değerlendirmeler yapılırken planda yer alan hedef ve göstergelere ilişkin incelemelerin, ilgili dönemde faaliyet raporlarına nasıl yansıdığı önem arz etmektedir. Faaliyet raporlarında yer alan, stratejik plana ilişkin amaç ve hedeflere dair performans göstergelerinin gerçekleşme oranları göz önünde bulundurularak, bahse konu performans göstergelerinin güncellenme ihtiyacı bulunup bulunmadığı anlaşılacaktır.

Kurumumuzun ulaşmayı arzu ettiği hedeflerine yönelik beş yıllık yol haritası niteliğindeki stratejik planının özellikle insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleye karşı etkin mücadele edilmesi ve ayrımcılıkla etkin mücadele edilmesini güçlendireceği değerlendirilmiş, diğer yandan kurumsallaşma sürecinin etkinleştirilmesinin, zayıf alanların/noktaların giderilmesinde büyük rol oynayacağı düşünülmüştür.

Bu doğrultuda; Planın dahil olduğu yıllara ilişkin her yıl izleme ve değerlendirme faaliyetleri gerçekleştirilmiş, performans sonuçları ortaya konularak performans göstergeleri ve hedeflere ulaşma durumları değerlendirilmiştir. Buna göre; planın ilk yılında, 3 performans göstergesinde hedefin çok üzerinde orana ulaşılmış, bir göstergede hedefin altında kalınmış, diğer hedeflerde ise hedefe ulaşılmıştır. 2020 yılında, birçok göstergede hedeflenen değerin çok üzerinde oranlara ulaşıldığı, iki göstergede ise pandeminin de etkisiyle hedefin altında kaldığı görülmüştür. 2021 yılında, bazı hedeflerde yılsonu hedef değerinin çok üzerinde orana ulaşıldığı, diğer göstergelerden ise sadece birinde, pandeminin de devam ediyor olması nedeniyle, hedefe ulaşamadığı görülmüştür. 2022 yılında, bir göstergede yılsonu hedefine kısmen ulaşıldığı, diğer göstergelerde ise hedeflenen değerlerin çok üzerinde oranlara ulaşıldığı görülmüştür. Yeni stratejik planın hazırlığının yapıldığı 2023 yılında ise belirlenen gösterge ve hedeflere ulaşmaya ilişkin çalışmalar titizlikle yürütülmektedir.

2019-2023 Stratejik Plan döneminin geneline bakıldığında, birçok hedef ve göstergede yılsonu hedeflerinin çok üzerinde oranlara ulaşıldığı, diğer hedeflerde ise genel olarak hedeflere ulaşıldığı görülmüştür. Buna göre belirlenen amaçlara ulaşmadaki hedeflerimizin birçoğunun doğru belirlendiği ancak yılsonu hedeflerinin yeniden gözden geçirilerek daha doğru hedeflerin belirlenmesine ihtiyaç duyulduğu anlaşılmıştır.

Kurumumuzun ikinci stratejik planı olma özelliğini taşıyacak olan 2024-2028 dönemi planımızda; geçmiş yılların izleme ve değerlendirme sonuçları çalışmalarımızda girdi teşkil etmiş ve Kurumumuzu daha ileriye taşıyacak olan yeni hedeflerin belirlenmesinde yol gösterici olmuştur. Bu kapsamda özellikle ilk dönem hedef ve stratejilerinden insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleye karşı etkin mücadele edilmesi ve ayrımcılıkla etkin mücadele edilmesi, Kurumun tüm paydaşlar nezdinde bilinirliğinin artırılması ve kurumsal kapasitenin artırılması gibi Kuruma olumlu yansımaları olan hedef, strateji ve faaliyetlere yeni dönem planımızda da yer verilmiştir.

3.3 Mevzuat Analizi

İnsan 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. Bu düzlemde çalışmalarını sürdürmekte olan Kurumumuz, iş ve işlemlerini 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ve ilişkili mevzuat kapsamında yerine getirmektedir.

Tablo 3: Mevzuat Analizi

| Yasal Yükümlülük | Dayanak | Tespitler | İhtiyaçlar |
|---|--------------------------------|---|---|
| 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. | 6701 sayılı Kanun 1'inci madde | Ulusal insan hakları kurumu olarak görev yapmakta olan TİHEK, aynı zamanda eşitlik kurumu ve UÖM'dür. Mevcut görev yüküyle bağlantılı olarak insan kaynağı dahil olmak üzere kurum kaynaklarının artırılması gerekmektedir. | İnsan kaynağı dahil olmak üzere kurum kaynaklarının artırılması gerekmektedir. Herhangi bir mevzuat değişikliğine ihtiyaç duyulmamaktadır. |
| Kurumun görev alanıyla ilişkili tanımlamalar. | 6701 sayılı Kanun 2'nci madde | Yeni teknolojiler nedeniyle ayrımcılık karşıtı hukuk literatürüne giren ayrımcılık biçimleriyle etkin mücadelenin sağlanmasına ek olarak ayrımcılık karşıtı hukukta genel kabul görmüş ayrımcılık türlerinden bu Kanun'da değinilmemiş olanlarının tanımlanması ihtiyacının karşılanması gerekmektedir. | Algoritma ön yargısı, otomatik karar alıcı sistemler ve yapay zekâ sistemleri ile alakalı tanımlamaların 6701 sayılı Kanun'a eklenmesine ihtiyaç duyulmaktadır. |

| | | | |
|---|--|---|--|
| <p>Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.</p> | <p>6701 sayılı Kanun 9'uncu madde</p> | <p>İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol (OPCAT) hükümleri çerçevesinde, UÖM kişilerin özgürlüklerinden yoksun bırakıldığı veya koruma altına alındığı yerlere düzenli ziyaretler yapmak üzere oluşturulan sistemi ifade etmektedir.</p> <p>İşkence veya kötü muamele eyleminin ortaya çıkması sonrasında görevli merciler adli makamlar olup UÖM işkence veya kötü muamele eylemi ortaya çıkmadan önce etkin bir izleme sistemi kurarak çalışmalarını bu düzlemde sürdürmelidir.</p> <p>İşkence ve kötü muamelenin önlenmesi yükümlülüğünün düzenli ziyaret sisteminin güçlendirilmesi ile yerine getirilmesi gerekmektedir.</p> | <p>İşkence ve kötü muamelenin önlenmesi yükümlülüğünün ifası kapsamında daha güçlü bir ziyaret sistemi oluşturulabilmesi için mevzuat değişikliğine ihtiyaç duyulmaktadır.</p> |
| <p>Hizmet birimleri, Başkan tarafından belirlenen koordinatörlerin eşgüdümünde faaliyet gösterir.</p> | <p>6701 sayılı Kanun 14'üncü madde</p> | <p>Kurumun görevleri ile bağlantılı olarak oluşturulacak olan birimlerin daire başkanlığına dönüştürülmesi ve adları ile birlikte görev alanlarının kanun ile doğrudan belirlenmesi kurumsal istikrarın sağlanması açısından faydalı olacaktır.</p> | <p>14'üncü maddenin 3'üncü fıkrasını takiben hizmet birimlerinin adları ile birlikte çalışma alanlarının net olarak belirlenmesi için mevzuat değişikliğine ihtiyaç duyulmaktadır.</p> |
| <p>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, Cumhurbaşkanının görevlendireceği bakan ile ilişkili Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.</p> | <p>6701 sayılı Kanun 8'inci madde</p> | <p>Ayrımcılıkla mücadele görevi kapsamındaki piyasayı regüle eden mahiyette kararları göz önünde bulundurulduğunda, TİHEK, düzenleyici ve denetleyici kurumlara has özellikler taşımaktadır. Bu doğrultuda emlak, turizm ve benzeri sektörlerle ilişkin kural koyucu güçte kararlar alınabilmesi ve para cezası yaptırımını uygulanabilmesi sebepleri ile düzenleyici otorite işlevi görebilecektir.</p> | <p>TİHEK'in (III) Sayılı Bütçe Cetveli'nde yer alan "Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar" arasına eklenmesi için mevzuat değişikliğine ihtiyaç duyulmaktadır.</p> |

3.4. Üst Politika Belgelerinin Analizi

Kurumumuzun faaliyetleriyle bağlantılı temel üst politika belgeleri kapsamında; On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028), Orta Vadeli Program (2024-2026), 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı incelenmiş ve Kurumumuz ile ilgili olduğu değerlendirilen hususlar tespit edilmiştir.

Tablo 4: Üst Politika Belgelerinin Analizi

| Üst Politika Belgesi | İlgili Bölüm/Referans | Verilen Görev/İhtiyaçlar |
|--------------------------------------|---|--|
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 744 no.lu politika paragrafı "Afet durumlarında çocukların maruz kalacağı olumsuzlukların giderilmesine ve haklarının korunmasına yönelik projelerle afet öncesi bilinçlendirme ve afetlere hazırlıklı olma çalışmaları yaygınlaştırılacaktır." | Afet durumlarında çocukların maruz kalacağı olumsuzlukların giderilmesine ve haklarının korunmasına yönelik projelerle afet öncesi bilinçlendirme ve afetlere hazırlıklı olma çalışmaları yaygınlaştırılacaktır. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 754.4. no.lu politika paragrafı "Engelli bireylerin toplumsal katılımı ile bakım ve rehabilitasyon hizmetlerine ilişkin yerel yönetimler ve STK'lar dahil olmak üzere ilgili kurumlar arası koordinasyon geliştirilecektir." | Engelli bireylerin toplumsal katılımı ile bakım ve rehabilitasyon hizmetlerine ilişkin yerel yönetimler ve STK'lar dahil olmak üzere ilgili kurumlar arası koordinasyon geliştirilecektir. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 763 no.lu politika paragrafı "Fiziksel çevre şartları, ulaşım hizmetleri, internet siteleri, mobil uygulamalar, basılı, dijital ve görsel medya yayınları ile kamusal hizmetler engellilerin erişebilirliğine uygun hale getirilecektir." | Fiziksel çevre şartları, ulaşım hizmetleri, internet siteleri, mobil uygulamalar, basılı, dijital ve görsel medya yayınları ile kamusal hizmetler engellilerin erişebilirliğine uygun hale getirilecektir. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 812 no.lu politika paragrafı "Yaşlı haklarının korunması, geliştirilmesi ve yaşlı ayrımcılığının önlenmesi sağlanacaktır." | Yaşlı haklarının korunması, geliştirilmesi ve yaşlı ayrımcılığının önlenmesi sağlanacaktır. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 821. no.lu politika paragrafı "Yurt dışında yaşayan Türklerin mesken ülkelerde ayrımcılık ve asimilasyonla mücadele kapasitelerini geliştirmeleri desteklenecektir." | Yükselen ayrımcılık ve İslam düşmanlığına karşı STK'ların mücadele kapasitesi artırılacak, kamuoyu bilgilendirilecek, bu kapsamdaki verilerin toplanması, raporlanması, ulusal ve uluslararası hukuki takiplerin yapılması desteklenecektir. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 865 no.lu politika paragrafı "İklim risklerine karşı, uluslararası iklim değişikliği müzakereleri, Paris Anlaşması ve Türkiye'nin Ulusal Katkı Beyanı çerçevesinde ulusal koşullar gözetilerek sera gazı emisyonlarının azaltımı ve iklim değişikliğine uyum eylemlerinin güçlendirilmesine yönelik ilgili tüm paydaşlarla iş birliği içinde yol haritaları hazırlanacak, mevzuat düzenlemeleri yapılacak ve kurumlar arası eşgüdüm sağlanacaktır." | İklim risklerine karşı, uluslararası iklim değişikliği müzakereleri, Paris Anlaşması ve Türkiye'nin Ulusal Katkı Beyanı çerçevesinde ulusal koşullar gözetilerek sera gazı emisyonlarının azaltımı ve iklim değişikliğine uyum eylemlerinin güçlendirilmesine yönelik ilgili tüm paydaşlarla iş birliği içinde yol haritaları hazırlanacak, mevzuat düzenlemeleri yapılacak ve kurumlar arası eşgüdüm sağlanacaktır. |

| | | |
|--------------------------------------|---|---|
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 912 no.lu politika paragrafı "Çağın gereklerine uygun, daha özgürlükçü, kapsayıcı ve demokratik bir Anayasa hazırlanacaktır." | Çağın gereklerine uygun, daha özgürlükçü, kapsayıcı ve demokratik bir Anayasa hazırlanacaktır. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 913 no.lu politika paragrafı "Anayasada güvence altına alınan temel hak ve özgürlükler güçlendirilecektir." | Anayasada güvence altına alınan temel hak ve özgürlükler güçlendirilecektir. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 913.1. no.lu politika paragrafı "Katılımcı bir hazırlık süreci ile yeni bir "Yargı Reformu Strateji Belgesi" ve "İnsan Hakları Eylem Planı" hazırlanacaktır." | Katılımcı bir hazırlık süreci ile yeni bir "Yargı Reformu Strateji Belgesi" ve "İnsan Hakları Eylem Planı" hazırlanacaktır. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 913.2. no.lu politika paragrafı "İfade özgürlüğünün güçlendirilmesi amacıyla uygulamadaki eksikliklerin tespitine yönelik çalışmalar yapılacaktır." | İfade özgürlüğünün güçlendirilmesi amacıyla uygulamadaki eksikliklerin tespitine yönelik çalışmalar yapılacaktır. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 913.3 no.lu politika paragrafı "Ülkemizde insan hakları alanında çalışan kurumların kurumsal kapasiteleri geliştirilecektir." | Ülkemizde insan hakları alanında çalışan kurumların kurumsal kapasiteleri güçlendirilecektir. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 913.4. no.lu politika paragrafı "Ceza infaz personeline yönelik verilen insan hakları eğitimleri artırılacaktır." | Ceza infaz personeline yönelik verilen insan hakları eğitimleri artırılacaktır. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 913.5. no.lu politika paragrafı "Ulusal insan hakları kurumlarına başvurunun etkin bir hak arama yolu olarak görülmesi için farkındalık artırıcı faaliyetler yürütülecektir." | Ulusal insan hakları kurumlarına başvurunun etkin bir hak arama yolu olarak görülmesi için farkındalık artırıcı faaliyetler yürütülecektir. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 913.7. no.lu politika paragrafı "BM, Avrupa Konseyi, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) nezdindeki insan hakları mekanizmaları ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi ile yapıcı iş birliği sürdürülecektir." | Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi (AK), Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) nezdindeki insan hakları mekanizmaları ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) ile yapıcı iş birliği sürdürülecektir. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 913.8. no.lu politika paragrafı "Uluslararası insan hakları mekanizmalarının gündeminde bulunan veya gündeme getirilmesinde yarar görülen konularda kabul edilecek kararlara ortak sunucu olma yönünde faaliyetler yürütülecektir." | Uluslararası insan hakları mekanizmalarının gündeminde bulunan veya gündeme getirilmesinde yarar görülen konularda kabul edilecek kararlara ortak sunucu olma yönünde faaliyetler yürütülecektir. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 914 no.lu politika paragrafı "Ayrımcılık ve nefretle mücadele güçlendirilecektir." | Ayrımcılık ve nefretle mücadele güçlendirilecektir. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 914.1. no.lu politika paragrafı "Ayrımcılık ve nefretle mücadele alanında izleme ve denetim mekanizmaları güçlendirilecektir." | Ayrımcılık ve nefretle mücadele alanında izleme ve denetim mekanizmaları güçlendirilecektir. |

| | | |
|--|---|--|
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 920.1. no.lu politika paragrafı "Yapay zekanın getirdiği imkanların dikkate alınması suretiyle karar destek sistemleri güçlendirilecektir." | Yapay zekanın getirdiği imkanların dikkate alınması suretiyle karar destek sistemleri güçlendirilecektir. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 920.2. no.lu politika paragrafı "Yapay zeka uygulamalarının etik ve hukuki çerçevesi oluşturulacaktır." | Yapay zeka uygulamalarının etik ve hukuki çerçevesi oluşturulacaktır. |
| On İkinci Kalkınma Planı (2024-2028) | 963 no.lu politika paragrafı "Dijital kamu hizmetlerinin tasarımı ve sunumu, süreçler yeniden yapılandırılarak iyileştirilecektir." | Dijital kamu hizmetlerinin tasarımı ve sunumu, süreçler yeniden yapılandırılarak iyileştirilecektir. |
| Orta Vadeli Program (2024-2026) | 8.1. no.lu politika ve tedbir paragrafı "İklim değişikliğiyle ilgili uygulamaların bütüncül bir biçimde ele alındığı temel mevzuat hazırlığı tamamlanacaktır." | İklim değişikliğiyle ilgili uygulamaların bütüncül bir biçimde ele alındığı temel mevzuat hazırlığı tamamlanacaktır. |
| Orta Vadeli Program (2024-2026) | 9.1. no.lu politika ve tedbir paragrafı "Veri ekonomisine geçişi hızlandırmak üzere, veri sahipliği ve veri paylaşım sorumlulukları ile teknik yöntemlerinin belirleneceği veri yönetimi çatı düzenlemeler ve yönetim altyapısı oluşturulacaktır." | Veri ekonomisine geçişi hızlandırmak üzere, veri sahipliği ve veri paylaşım sorumlulukları ile teknik yöntemlerinin belirleneceği veri yönetimi çatı düzenlemeler ve yönetim altyapısı oluşturulacaktır. |
| Orta Vadeli Program (2024-2026) | 9.11. no.lu politika ve tedbir paragrafı "Kamu hizmet sunumunda tasarruf, güvenlik ve sürekliliği temin etmek üzere açık kaynak kodlu yazılım ve bulut bilişim gibi araçlardan faydalanılacaktır." | Kamu hizmet sunumunda tasarruf, güvenlik ve sürekliliği temin etmek üzere açık kaynak kodlu yazılım ve bulut bilişim gibi araçlardan faydalanılacaktır. |
| Orta Vadeli Program (2024-2026) | 9.24. no.lu politika ve tedbir paragrafı "Kamu kurumlarının bilgi ve işlem teknolojileri ürün ve hizmet alımlarında maliyet etkinliği sağlanarak yenilikçilik ve yerli katma değer artırılabilecektir." | Kamu kurumlarının bilgi ve işlem teknolojileri ürün ve hizmet alımlarında maliyet etkinliği sağlanarak yenilikçilik ve yerli katma değer artırılabilecektir. |
| 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı | 913.3. no.lu tedbir kapsamında yürütülecek faaliyetler ve projeler "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun yapısının, BM Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Statüsüne İlişkin İlkeler ile tam uyumlu hale getirilmesi için çalışmalar yürütülecektir." | TİHEK'in yapısının, BM Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Statüsüne İlişkin İlkeler ile tam uyumlu hale getirilmesi için çalışmalar yürütülecektir. |
| 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı | 913.3. no.lu tedbir kapsamında yürütülecek faaliyetler ve projeler "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna yapılan başvuruların çevrimiçi alınması amacıyla yazılım ve entegrasyon altyapısı güçlendirilecektir." | TİHEK'e yapılan başvuruların çevrim içi alınması amacıyla yazılım ve entegrasyon altyapısı güçlendirilecektir. |
| 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı | 913.4. no.lu tedbir kapsamında yürütülecek faaliyetler ve projeler "Personel Eğitim Merkezlerinde insan hakları derslerinin temel eğitim programlarının tamamına eklenerek yaygınlaştırılması sağlanacaktır." | Personel Eğitim Merkezlerinde insan hakları derslerinin temel eğitim programlarının tamamına eklenerek yaygınlaştırılması sağlanacaktır. |

| | | |
|--|--|--|
| 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı | 913.4. no.lu tedbir kapsamında yürütülecek faaliyetler ve projeler <i>"Uzaktan eğitim ve yerinde eğitim yöntemiyle insan hakları eğitimi alan personel sayısı artırılabacaktır."</i> | Uzaktan eğitim ve yerinde eğitim yöntemiyle insan hakları eğitimi alan personel sayısı artırılabacaktır. |
| 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı | 913.5. no.lu tedbir kapsamında yürütülecek faaliyetler ve projeler <i>"Farkındalık artırıcı faaliyetler düzenlenerek insan hakları konusunda vatandaşların bilgilendirilmesi sağlanacaktır."</i> | Farkındalık artırıcı faaliyetler düzenlenerek insan hakları konusunda vatandaşların bilgilendirilmesi sağlanacaktır. |
| 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı | 913.5. no.lu tedbir kapsamında yürütülecek faaliyetler ve projeler <i>"Çocuk hakları konusunda öğrencilere yönelik programlar düzenlenecektir."</i> | Çocuk hakları konusunda öğrencilere yönelik programlar düzenlenecektir. |
| 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı | 913.5. no.lu tedbir kapsamında yürütülecek faaliyetler ve projeler <i>"Çocuk hakları, gençlik hakları, yaşlı hakları vb. hak kategorilerinde bilgilendirici broşürler hazırlanacaktır."</i> | Çocuk hakları, gençlik hakları, yaşlı hakları vb. hak kategorilerinde bilgilendirici broşürler hazırlanacaktır. |
| 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı | 914.1. no.lu tedbir kapsamında yürütülecek faaliyetler ve projeler <i>"Düzenlenen sempozyum ve seminer gibi etkinlikler ile basılı, görsel vb. yayın aracılığıyla ayrımcılık yaşağına ilişkin farkındalık artırılacaktır."</i> | Düzenlenen sempozyum ve seminer gibi etkinlikler ile basılı, görsel vb. yayın aracılığıyla ayrımcılık yaşağına ilişkin farkındalık artırılacaktır. |
| 2024 Yılı Cumhurbaşkanlığı Yıllık Programı | 914.1. no.lu tedbir kapsamında yürütülecek faaliyetler ve projeler <i>"Paydaş kurumlarla iş birliği yapılarak ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanmasına yönelik politika belgelerinin oluşturulması sağlanacaktır."</i> | Paydaş kurumlarla iş birliği yapılarak ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanmasına yönelik politika belgelerinin oluşturulması sağlanacaktır. |

3.5. Program - Alt Program Analizi

| Program | Alt Program | Tespitler |
|---------------|--|---|
| İnsan Hakları | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | Uygulanmakta olan plan döneminde belirlenen hedeflere büyük oranda ulaşıldığı ve yıl sonu değerlerinin üzerinde gerçekleşmelerin olduğu, sadece pandemi döneminde bazı hedeflere ulaşamadığı görülmüştür. |

3.6. Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetlerin Belirlenmesi

2024-2028 Stratejik Plan çalışmaları doğrultusunda yapılan analiz kapsamında; Kurumumuzun çalışma alanları insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, ayrımcılıkla mücadele ve ulusal önleme mekanizması biçiminde üç ana başlık altında incelenerek faaliyet alanları ile ürün ve hizmetler belirlenmiştir.

Tablo 5: Faaliyet Alanları ile Ürün ve Hizmetler

| Faaliyet Alanı | Ürün / Hizmetler |
|--|---|
| Faaliyet Alanı 1: İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Faaliyetleri | Resen İnceleme: TİHEK insan hakları ihlallerini resen incelemekte, araştırmakta, karara bağlamakta ve sonuçlarını takip etmektedir. Bu kapsamda Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünü sunmasını ister. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren on beş gün içinde Kuruma ulaştırılır. Yazılı görüş, başvurucaya tebliğ edilerek, başvurucaya görüşünü tebliğden itibaren en geç on beş gün içinde Kuruma sunması istenir. Talep hâlinde Başkan bu süreleri bir defaya mahsus olmak üzere on beş gün uzatabilir. Taraflara talepleri hâlinde Kurul önünde ayrı ayrı sözlü açıklama yapma hakkı tanınabilir. |
| | İlgililere Görüş Bildirme: TİHEK insan haklarının korunması ve geliştirilmesi faaliyetiyle ilgili mevzuat çalışmalarını izlemekte, değerlendirmekte, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmektedir. Diğer yandan, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri uyarınca kurulan inceleme, izleme ve denetleme mekanizmalarına Devletin sunmakla yükümlü olduğu raporların hazırlanması sürecinde, ilgili sivil toplum kuruluşlarından da yararlanmak suretiyle görüş bildirmektedir. Ayrıca görev alanıyla ilgili olarak yargı organlarına, kamu kurum ve kuruluşlarına ve ilgili kişilere talepleri hâlinde görüş sunulmaktadır. |
| | Hukuki Yol Gösterme: Kurul kararlarında, ilgili kişilerin bu kararlara karşı hangi hukuki yollara başvurabilecekleri, süreleri ile birlikte belirtilmektedir. |
| | Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlarla İş Birliği: İnsan hakları alanındaki uluslararası kuruluşlarla ve ulusal düzeyde faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle ilgili mevzuat dâhilinde iş birliği yapılmaktadır. |
| | İzleme, Görüş ve Tavsiye Verme Faaliyetleri: Görev alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşme ve protokollerinin 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, insan haklarının korunmasına ve geliştirilmesine ilişkin konularda görüş bildirmek, tavsiyelerde bulunmak, öneriler sunmak, Kurumun yürüttüğü hizmetler arasındadır. |
| | Yıllık Rapor: Cumhurbaşkanlığına ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulmak üzere, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi alanında yıllık rapor hazırlanmaktadır. |
| | Özel Rapor: Düzenli yıllık raporlar dışında, kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla, insan hakları alanında özel raporlar yayımlanmaktadır. |
| | Eğitim, Bilinçlendirme ve Yayın Faaliyetleri İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda eğitimler düzenlenmekte, milli eğitim müfredatında bulunan insan haklarıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmaktadır. Kamu kurum ve kuruluşlarının meslek öncesi ve meslek içi insan hakları eğitimi programlarının esaslarının belirlenmesine ve bu programların yürütülmesine de destek sunulmaktadır. Çalıştay, sempozyum, konferans biçiminde farkındalık artırıcı etkinlikler düzenlenmekte, yazılı ve görsel yayınlar hazırlanmaktadır. |

| | |
|---|--|
| Faaliyet Alanı 2: Ayrımcılıkla Mücadele Faaliyetleri | Başvuruları İnceleme: <p>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 kişilerinin yürüttükleri faaliyetler, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, mezhep, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hâl, sağlık durumu, engellilik ve yaş temellerine dayalı ayrımcılığın önlenmesi yönlerinden incelenir. Başvuru incelemesinde, Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünü sunmasını ister. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren on beş gün içinde Kuruma ulaştırılır. Yazılı görüş, başvurucuya tebliğ edilerek, başvurucunun görüşünü tebliğden itibaren en geç on beş gün içinde Kuruma sunması istenir. Talep hâlinde Başkan bu süreleri bir defaya mahsus olmak üzere on beş gün uzatabilir. Taraplara talepleri hâlinde Kurul önünde ayrı ayrı sözlü açıklama yapma hakkı tanınabilir.</p> |
| | Uzlaşma: <p>Başkan, incelemenin özelliğine göre, ihlal iddiasına muhatap olan tarafın ve başvurucunun görüşlerinin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilmektedir. Uzlaşma; ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi biçiminde olabileceği gibi mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebilir veya mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde olabilir. Uzlaşma, ihlal iddiasına muhatap olan tarafın ve başvuranın görüşlerinin alınmasından sonra 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.</p> |
| | İlgilere Görüş Bildirmek: <p>TİHEK ayrımcılıkla mücadele faaliyet alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemekte, değerlendirmekte, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmektedir. Diğer yandan, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri uyarınca kurulan inceleme, izleme ve denetleme mekanizmalarına Devletin sunmakla yükümlü olduğu raporların hazırlanması sürecinde, ilgili sivil toplum kuruluşlarından da yararlanmak suretiyle görüş bildirmektedir. Ayrıca görev alanıyla ilgili olarak yargı organlarına, kamu kurum ve kuruluşlarına ve ilgili kişilere talepleri hâlinde görüş sunulmaktadır.</p> |
| | Hukuki Yol Gösterme: <p>Ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol gösterilmekte ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olunmaktadır.</p> |
| | Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlarla İş Birliği: <p>Ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası kuruluşlarla ve ulusal düzeyde faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle ilgili mevzuat dâhilinde iş birliği yapılmaktadır.</p> |
| | İzleme, Görüş ve Tavsiye Verme Faaliyetleri: <p>Ayrımcılıkla mücadele alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşme ve protokollerinin 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, ayrımcılıkla mücadele alanına ilişkin konularda görüş bildirmek, tavsiyelerde bulunmak, öneriler sunmak, Kurumun yürüttüğü hizmetler arasındadır.</p> |

| | |
|--|--|
| | <p>Resen İnceleme:</p> <p>Ayrımcılık yasağı ihlalleri resen incelenip, araştırılıp, karara bağlanmakta ve sonuçları takip edilmektedir.</p> <p>Yıllık Rapor:</p> <p>Cumhurbaşkanlığına ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulmak üzere, ayrımcılıkla mücadele alanında yıllık rapor hazırlanmaktadır.</p> <p>Özel Rapor</p> <p>Düzenli yıllık raporlar dışında, kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla, ayrımcılıkla mücadele alanında özel raporlar yayımlanmaktadır.</p> <p>Eğitim, Bilinçlendirme ve Yayın Faaliyetleri:</p> <p>Ayrımcılıkla mücadele alanında eğitimler düzenlenmekte, milli eğitim müfredatında bulunan ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmaktadır. Çalıştay, sempozyum, konferans biçiminde farkındalık artırıcı etkinlikler düzenlenmekte, yazılı ve görsel yayınlar hazırlanmaktadır.</p> |
| <p>Faaliyet Alanı 3: Ulusal Önleme Mekanizması Faaliyetleri</p> | <p>Ziyaretler:</p> <p>İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol hükümleri çerçevesinde özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerlere haberli veya habersiz düzenli ziyaretler gerçekleştirilmektedir. Bu kapsamda, gerçekleştirilen ziyaretler;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Alıkonulma yerlerindeki mevcut koşulları ve alıkonulan kişilere yönelik muameleyi gözlemleme ve değerlendirmede bulunmayı, • Daha önce ziyarette bulunmuş alıkonulma yerlerinde, ziyaret sonrası gelişmeleri görmek ve kendisiyle görüşülmüş kişilere ziyaret sonrasında işkence ve kötü muamelede bulunulup bulunulmadığını tespit amaçlı takip ziyaretlerini, • İşkence ve kötü muameleyle ilişkin iddia ve başvuruları incelemek üzere gerçekleştirilecek haberli/habersiz bütün ziyaretleri, <p>kapsamaktadır.</p> <p>Başvuruları İnceleme:</p> <p>Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin UÖM kapsamındaki başvuruları incelenip, araştırılıp, karara bağlanıp sonuçları takip edilmektedir.</p> <p>Resen İnceleme:</p> <p>Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin UÖM kapsamındaki yaşamış oldukları hak ihlalleri resen incelenip, araştırılıp, karara bağlanmakta ve sonuçları takip edilmektedir.</p> <p>İlgililere Görüş Bildirmek:</p> <p>TİHEK, UÖM faaliyet alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemekte, değerlendirmekte, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmektedir. Diğer yandan, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmeleri uyarınca kurulan inceleme, izleme ve denetleme mekanizmalarına Devletin sunmakla yükümlü olduğu raporların hazırlanması sürecinde, ilgili sivil toplum kuruluşlarından da yararlanmak suretiyle görüş bildirmektedir. Ayrıca görev alanıyla ilgili olarak yargı organlarına, kamu kurum ve kuruluşlarına ve ilgili kişilere talepleri hâlinde görüş sunulmaktadır.</p> |

| |
|---|
| Hukuki Yol Gösterme: |
| Kurul kararlarında, ilgili kişilerin bu kararlara karşı hangi hukuki yollara başvurabilecekleri, süreleri ile birlikte belirtilmektedir. |
| Ulusal ve Uluslararası Kuruluşlarla İş Birliği: |
| İşkence ve kötü muamele alanındaki uluslararası kuruluşlarla ve ulusal düzeyde faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle ilgili mevzuat dâhilinde iş birliği yapılmaktadır. |
| İzleme, Görüş ve Tavsiye Verme Faaliyetleri: |
| İşkence ve kötü muamele alanındaki mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşme ve protokollerinin 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, işkence ve kötü muamele ile mücadele alanına ilişkin konularda görüş bildirmek, tavsiyelerde bulunmak, öneriler sunmak, Kurumun yürüttüğü hizmetler arasındadır. |
| Ziyaret Raporları: |
| Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerlere haberli veya habersiz düzenli ziyaretler gerçekleştirilmekte, bu ziyaretlere ilişkin raporlar hazırlanmakta ve ilgili kurumlar ve kamuoyu ile paylaşılmaktadır. |
| Yıllık Rapor: |
| Cumhurbaşkanlığına ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulmak üzere, işkence ve kötü muameleyle mücadele alanlarında yıllık rapor hazırlanmaktadır. |
| Özel Rapor: |
| Düzenli yıllık raporlar dışında, kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla, UÖM alanında özel raporlar yayımlanmaktadır. |
| Eğitim, Bilinçlendirme ve Yayın Faaliyetleri: |
| İşkence ve kötü muameleyle mücadele eğitimleri düzenlenmekte, çalıştay, sempozyum, konferans biçiminde etkinlikler vasıtasıyla farkındalık artırıcı çalışmalar yapılmakta, yazılı ve görsel yayınlar hazırlanmaktadır. |

3.7. Paydaş Analizi

Stratejik planlamanın en temel unsurları arasında bulunan katılımçılık, kurumlar için büyük önem taşımaktadır. Etkileşimde bulunulan paydaşların görüşlerinin alınması sürdürülebilir politikalar geliştirmenin kritik bir adımıdır. Bu kapsamda paydaş analizi, Kurumumuzun etkileşimde bulunduğu tüm paydaşların beklentilerini, kaygılarını ve önerilerini anlamamıza yardımcı olan bir araçtır. Bu analiz, stratejik planın oluşturulması ve uygulanmasında sağlam bir temel oluşturmaktadır.

Kurumumuz hizmetlerinin yararlanıcı ihtiyaçları doğrultusunda şekillendirilmesi ile Stratejik Planımızın paydaşlar tarafından sahiplenilmesi ve böylece başarı düzeyinin artırılması amacıyla iç ve dış paydaş şeklinde iki ayrı kategoride çalışma gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda, Kurumumuz 2024-2028 Stratejik Plan çalışmaları kapsamında gerçekleştirilen paydaş analizine, öncelikle iç ve dış paydaşların belirlenmesi ile başlamıştır.

3.7.1. İç Paydaşlar Listesi

Tablo 6: İç Paydaşlar Listesi

| |
|---|
| Kurum Başkanı |
| Kurul Üyeleri |
| Başkan Yardımcıları |
| Birim Koordinatörleri |
| İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları |
| İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcıları |
| İdari Personel |
| Geçici Görevli Personel |

3.7.2. Dış Paydaşlar Listesi

Tablo 7: Dış Paydaşlar Listesi

| |
|--|
| Cumhurbaşkanlığı |
| Türkiye Büyük Millet Meclisi |
| Anayasa Mahkemesi |
| Yargıtay |
| Danıştay |
| Adalet Bakanlığı |
| Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı |
| Dışişleri Bakanlığı |
| İçişleri Bakanlığı |
| Milli Eğitim Bakanlığı |
| Diğer Bakanlıklar |
| Kamu Denetçiliği Kurumu |
| Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar |
| Yüksek Öğretim Kurumu |
| Üniversiteler |
| Uluslararası Örgütler |
| Sivil Toplum Kuruluşları |
| Yabancı Ülkelerin Ulusal İnsan Hakları Kurumları |
| Medya, Basın / Yayın Kuruluşları |
| Gerçek Kişiler ve Özel Hukuk Tüzel Kişileri |

3.7.3. Paydaşların Önceliklendirilmesi ve Paydaş - Faaliyet Alanı Matrisi

Paydaşların ve paydaş türlerinin belirlenmesinden sonra paydaşların önem derecesi, etki derecesi ve önceliği tespit edilmiştir. Paydaşların önceliklendirilmesi, etki ve önemlerinin tespit edilmesinde Kamu İdareleri İçin Stratejik Plan Hazırlama Kılavuzunda belirtilen Paydaş Etki/Önem Matrisi tablosundan faydalanılmıştır.

Tablo 8: Paydaşların Önceliklendirilmesi

| Paydaş Adı | İç Paydaş / Dış Paydaş | Önem Derecesi ¹ | Etki Derecesi ² | Önceliği ³ |
|--|------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------|
| Cumhurbaşkanlığı | Dış Paydaş | 5 | 5 | 5 |
| Türkiye Büyük Millet Meclisi | Dış Paydaş | 5 | 5 | 5 |
| Anayasa Mahkemesi | Dış Paydaş | 3 | 3 | 3 |
| Yargıtay | Dış Paydaş | 3 | 3 | 3 |
| Danıştay | | 3 | 3 | 3 |
| Adalet Bakanlığı | Dış Paydaş | 5 | 5 | 5 |
| Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı | Dış Paydaş | 4 | 4 | 4 |
| Dışişleri Bakanlığı | Dış Paydaş | 4 | 4 | 4 |
| İçişleri Bakanlığı | Dış Paydaş | 4 | 4 | 4 |
| Milli Eğitim Bakanlığı | Dış Paydaş | 3 | 3 | 3 |
| Diğer Bakanlıklar | Dış Paydaş | 3 | 3 | 3 |
| Kamu Denetçiliği Kurumu | | 4 | 4 | 4 |
| Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar | Dış Paydaş | 3 | 3 | 3 |
| Yüksek Öğretim Kurumu | Dış Paydaş | 3 | 3 | 3 |
| Üniversiteler | Dış Paydaş | 3 | 3 | 3 |
| Uluslararası Örgütler | Dış Paydaş | 4 | 4 | 4 |
| Sivil Toplum Kuruluşları | Dış Paydaş | 4 | 4 | 4 |
| Yabancı Ülkelerin Ulusal İnsan Hakları Kurumları | Dış Paydaş | 4 | 4 | 4 |
| Medya, Basın / Yayın Kuruluşları | Dış Paydaş | 3 | 3 | 3 |
| Gerçek Kişiler ve Özel Hukuk Tüzel Kişileri | Dış Paydaş | 3 | 3 | 3 |
| Kurum Başkanı | İç Paydaş | 5 | 5 | 5 |
| Kurul Üyeleri | İç Paydaş | 5 | 5 | 5 |
| Başkan Yardımcıları | İç Paydaş | 5 | 5 | 5 |
| Birim Koordinatörleri | İç Paydaş | 5 | 5 | 5 |
| İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları | İç Paydaş | 5 | 5 | 5 |
| İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcıları | İç Paydaş | 5 | 5 | 5 |
| İdari Personel | İç Paydaş | 5 | 5 | 5 |
| Geçici Görevli Personel | İç Paydaş | 4 | 4 | 4 |

1 Önem Derecesi: 1, 2, 3 gözet; 4,5 birlikte çalış.

2 Etki Derecesi: 1, 2, 3 İzle; 4, 5 bilgilendir.

3 Önceliği: 5=Tam; 4=Çok; 3=Orta; 2=Az; 1=Hiç.

Tablo 9: Paydaş - Faaliyet Alanı Matrisi

| Paydaşlar | FA1: İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | | FA2: Ayrımcılıkla Mücadele | | | | | | | FA3: Ulusal Önleme Mekanizması | | | | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------------|---|----------------|--------------------|----------------------|-----------------------|--------------|------------|----------------------------|-------------------|---------|----------------|--------------------|----------------------|-----------------------|--------------------------------|--------------|------------|------------------------|------------|-------------------|----------------|----------------|--------------------|----------------------|-----------------------|-------------------|--------------|------------|------------------------|
| | Resen İnceleme | Görüş Bildirme | Hukuki Yol Göster. | Kuruluşlarla İş Bir. | İzli, Gör. Tav. Verme | Yıllık Rapor | Özel Rapor | Eğit.Bilinç. Yay.Faal. | Başvuru. İnceleme | Uzlaşma | Görüş Bildirme | Hukuki Yol Göster. | Kuruluşlarla İş Bir. | İzli, Gör. Tav. Verme | Resen İnceleme | Yıllık Rapor | Özel Rapor | Eğit.Bilinç. Yay.Faal. | Ziyaretler | Başvuru. İnceleme | Resen İnceleme | Görüş Bildirme | Hukuki Yol Göster. | Kuruluşlarla İş Bir. | İzli, Gör. Tav. Verme | Ziyaret Raporları | Yıllık Rapor | Özel Rapor | Eğit.Bilinç. Yay.Faal. |
| Cumhurbaşkanlığı | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Türkiye Büyük Millet Meclisi | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Anayasa Mahkemesi | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Yargıtay | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Danıştay | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | ✓ | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Adalet Bakanlığı | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Dışişleri Bakanlığı | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| İçişleri Bakanlığı | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Milli Eğitim Bakanlığı | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Diğer Bakanlıklar | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Kamu Denetçiliği Kurumu | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Yüksek Öğretim Kurumu | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Üniversiteler | ✓ | ✓ | | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Uluslararası Örgütler | | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | ✓ | | | | | | ✓ | ✓ | | | | | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |
| Sivil Toplum Kuruluşları | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Yabancı Ülkelerin Ulusal İnsan Hakları Kurumları | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Medya, Basın / Yayın Kuruluşları | ✓ | ✓ | ✓ | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | | | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |
| Gerçek Kişiler ve Özel Hukuk Tüzel Kişileri | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ | ✓ |

3.7.4. Paydaş Anketleri Analizi

İç Paydaş Analizi

İç paydaş anketi kapsamında katılımcılara toplam 31 adet soru sorulmuştur. Anket; başlangıç kısmında katılımcıların genel bilgilerinin elde edilmesi için 6 adet demografik bilgi sorusundan, değerlendirme soruları kapsamında ise 18 adet likert ölçekli, 4 adet önemine göre derecelendirme, 2 adet Guttman tutum ölçeği ve 1 adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır.

Toplam sayısı 67 olan iç paydaş anketi katılımcılarının yüzdesel ölçekte en büyük bölümünü 33 katılımcı ile insan hakları ve eşitlik uzman yardımcısı statüsünde bulunanlar oluşturmaktadır. Ankette sorulan sorulara göre yapılan analiz aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 10: İç Paydaş Anketi Tespit Edilen Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Analizi

| Konu | Sorun | Çözüm Önerisi |
|-------------------------------|---|---|
| Rotasyon | Rotasyon İlkeleri | Rotasyonun önceden belirlenmiş aralıklarla gerçekleştirilmesi, söz konusu rotasyonun kurallara dayalı yapılması. |
| Planlılık | Özellikle Şehir Dışı Görevlerinde Planlamanın Çok Geç Yapılması | Şehir dışı ziyaretlerinin ve diğer etkinliklerin hazırlık imkanı sunacak ve diğer çalışmalarını etkilemeyecek makul bir süreden önce planlanarak görevlendirilecek personele bilgi verilmesi. |
| İş Yüğü | Birimler Arası İş Yüğü Farklılıkları | Birimler arası iş yüğü farklılıkları göz önünde bulundurularak birim bünyesinde görev yapacak personel sayısının belirlenmesi. |
| Başvurular | Başvuruların Karara Bağlanma Süresinin Uzunluğu | Başvuruların karara bağlanma süresinin mevzuat hükümleri ile belirlenen süreleri aşmayacak şekilde olması için gerekli tedbirlerin alınması. |
| Araç-Gereç ve Sosyal İmkânlar | Araç - Gereç ve Sosyal Alan Eksikliği | Kurumda öğle aralarında kullanılmak üzere sosyal alanlar oluşturulması ve bu alanlarda kahve makinesi gibi ekipmanlar bulundurulması. |

Dış Paydaş Analizi

Dış paydaş anketi kapsamında katılımcılara toplam 25 adet soru sorulmuştur. Anket; katılımcıların genel bilgilerinin elde edilmesi için 4 adet demografik bilgi sorusundan, değerlendirme soruları kapsamında ise 10 adet likert ölçekli, 7 adet çoktan seçmeli, 3 adet Guttman tutum ölçekli ve 1 adet açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Ankete toplamda 1963 kişi katılmıştır. Ankette sorulan sorulara göre yapılan analiz aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 11: Dış Paydaş Anketi Tespit Edilen Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri Analizi

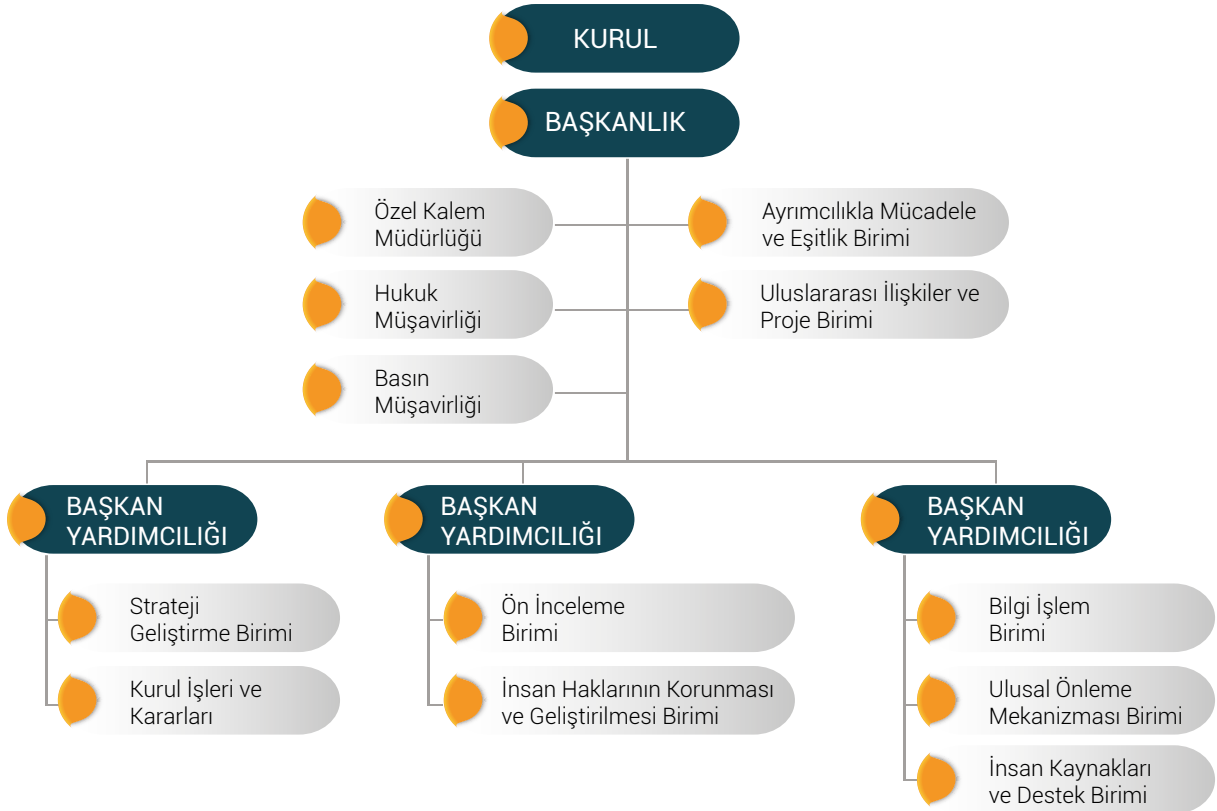
| Konu | Sorun | Çözüm Önerisi |
|-------------|--|---|
| Bilinirlik | Kurumun Bilinirliğinin Yeterli Düzeyde Olmaması | Faaliyetler, eğitimler ve sosyal medya iletişimi kanallarıyla Kurumun faaliyetleri, görev ve yetkileri ile başvuru yolları konusunda farkındalığın artırılması. |
| Bilinirlik | Kurumun İşaretlerinin Ve Kısaltmalarının Anlaşılabilmesi | Kurum işaretlerinin ve kısaltmalarının yeniden değerlendirilmesi ve farkındalığın artırılması. |
| Eğitim | Verilen Eğitimlere Katılımın Yeterli Düzeyde Olmaması | Kurum ve kuruluşlarla işbirliklerin artırılarak, Kurumun görev alanı ile ilgili eğitimlere katılan sayısının artırılması. |
| Farkındalık | Farkındalık Artırıcı Materyallerin Yetersiz Olması | Kurumun ana görev alanları ile ilgili hazırlanan materyallerin daha dikkat çekici hale getirilmesi. |

3.8. Kurum İçi Analiz

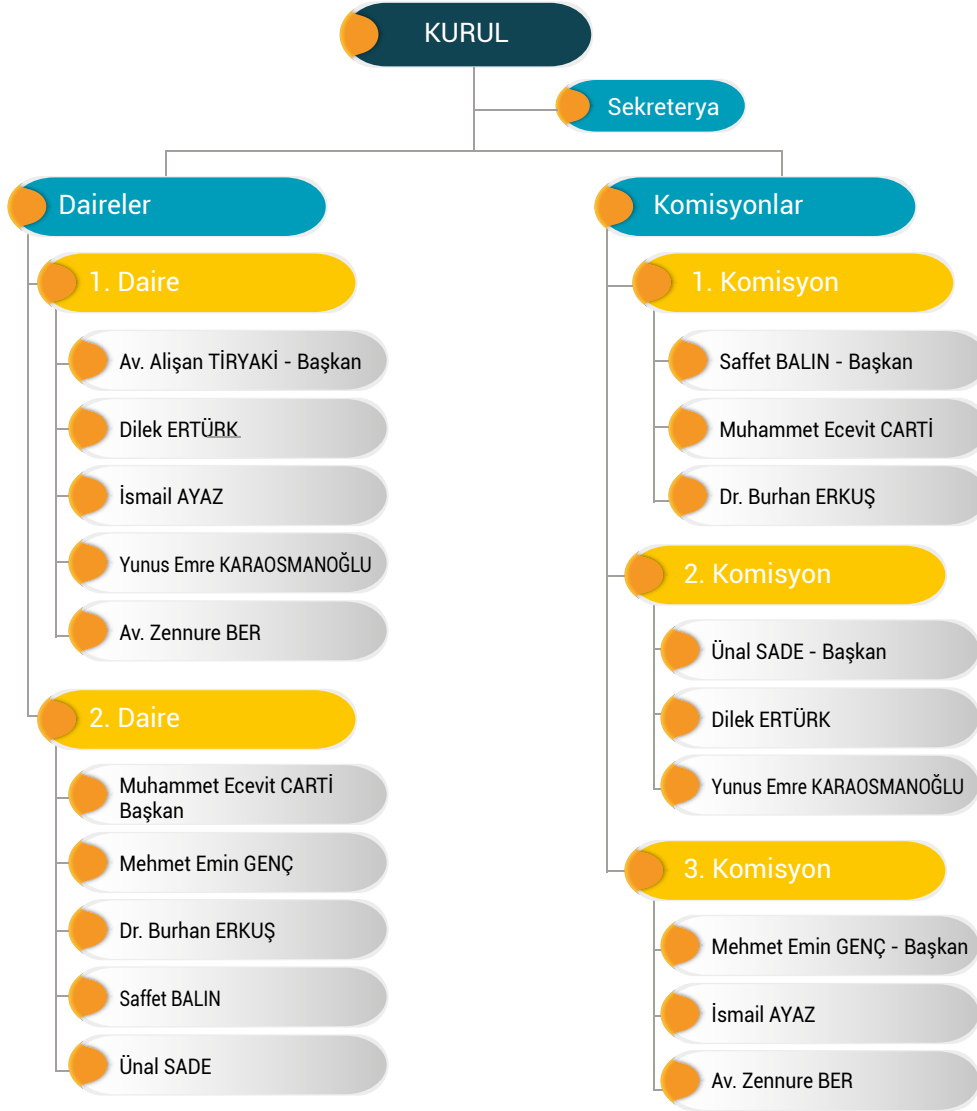
3.8.1. Kurumsal Yapı

6701 sayılı Kanun'un 8 inci maddesi doğrultusunda idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz bir kurum olarak TİHEK, Kurul ve Başkanlık teşkilatından oluşmaktadır. Öte yandan Kurum, bölge veya il düzeyinde büro açma (yerel teşkilat kurma) yetkisine de sahiptir. TİHEK Organizasyon Şeması, 6701 sayılı Kanun kapsamında şu şekildedir:

Şekil 2: Organizasyon Şeması



Şekil 3: Kurul Yapısı



Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulu, Kurumun karar organıdır. Kurul, görev ve yetkilerini kendi sorumluluğu altında, bağımsız olarak yerine getirmekte ve kullanmaktadır. Görev alanına giren konularla ilgili olarak hiçbir organ, makam, merci veya kişi, Kurula emir ve talimat verememekte, tavsiye ve telinde bulunmamaktadır.

Kurul; biri başkan, biri ikinci başkan olmak üzere Cumhurbaşkanı tarafından 4 yıllığına atanan on bir üyeden oluşur. Kurul üyeleri tam zamanlı olarak görev yapar. Başkan, ikinci başkan ve üyelerin süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevlerine son verilememektedir. Kurulun görev ve yetkileri 6701 sayılı Kanun'un 11'inci maddesinde belirtilen şekilde düzenlenmiştir.

Kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

- Kurumla ve Kurumun görev alanıyla ilgili düzenlemeler yapılmasına yönelik kararlar almak.
- Ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvurular ile insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeleri karara bağlamak, bu başvuru ve incelemelere ilişkin gerekli hâllerde uzlaşma sürecini sonuçlandırmak, ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin bu Kanunda öngörülen idari yaptırımlara karar vermek.
- İnsan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin yargı kararlarının uygulanmasına ilişkin sorunları izlemek ve değerlendirmek.
- Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin UÖM kapsamındaki başvurularını ve bu kapsamda resen yürütülen incelemeleri karara bağlamak.
- Görev alanıyla ilgili olarak yargı organlarına, kamu kurum ve kuruluşlarına ve ilgili kişilere talepleri hâlinde görüş bildirmek.
- Gerek gördüğünde Kurumun kendi alanında çalışan uluslararası kuruluşlara üye olmasına ve bu kuruluşlarla iş birliği yapmasına karar vermek.
- Kurum tarafından insan haklarının korunması, ayrımcılıkla mücadele ve UÖM görevleri kapsamında yapılan inceleme ve araştırmaları, hazırlanan raporları ve benzeri çalışmalarını karara bağlamak.
- Kurumun stratejik planını karara bağlamak, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını ve performans ölçütlerini belirlemek.
- Kurumun stratejik planı ile amaç ve hedeflerine uygun olarak hazırlanan bütçe teklifini görüşmek ve karara bağlamak.
- Kurumun faaliyet raporlarını karara bağlamak.
- Taşınmaz alımı, satımı ve kiralanması konularındaki önerileri görüşüp karara bağlamak.
- Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Kurul üyelerinin uyacakları mesleki ve etik ilkeler ile Kurulun çalışma usul ve esasları ile diğer hususlar 24/11/2017 tarihli ve 30250 sayılı Resmî Gazete'de yayımlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik ile belirlenmiştir.

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 ayrıca, Kurumun genel yönetim ve temsilinden de sorumludur. Başkanın yokluğunda ise İkinci Başkan, Başkana vekâlet etmektedir.
- Başkanın görev ve yetkileri şunlardır:
- Kurul toplantılarının gündemini, gün ve saatini belirlemek ve toplantıları yönetmek.
- Kurul kararlarının tebliğini ve Kurulca gerekli görülenlerin kamuoyuna duyurulmasını sağlamak.
- Hizmet birimi koordinatörlerini görevlendirmek ve diğer Kurum personelini atamak.

- Hizmet birimlerinden gelen önerilere son şeklini vererek Kurula sunmak.
- Kurumun stratejik planını, performans ölçütlerini hazırlamak, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını, insan kaynakları ve çalışma politikalarını oluşturmak.
- Belirlenen stratejilere, yıllık amaç ve hedeflere uygun olarak Kurumun yıllık bütçesi ile mali tablolarını hazırlamak.
- Yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak, yıllık amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine göre faaliyetlerin değerlendirmesini yapmak ve bunları Kurula sunmak.
- Kurul ve hizmet birimlerinin uyumlu, verimli, disiplinli ve düzenli bir biçimde çalışması amacıyla eşgüdümü sağlamak.
- Kurumun yönetim ve işleyişine ilişkin diğer görevleri yerine getirmek.

Hizmet Birimleri

Kurumsallaşmanın sağlanarak daha etkin ve verimli bir hizmet sunumunun sağlanması ile birimlerin iş birliği ve uyum içerisinde çalışmalarını için Başkanlığa bağlı hizmet birimleri; ana hizmet birimleri, danışma ve denetim birimleri ve yardımcı birimler olmak üzere üç ana başlık altında oluşturulmuştur.

Ana Hizmet Birimleri: Ön İnceleme Birimi, İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi, Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi, Ulusal Önleme Mekanizması Birimi, Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi, Kurul İşleri ve Kararlar Birimi şeklindedir.

Danışma ve Denetim Birimleri: Hukuk Müşavirliği, Strateji Geliştirme Birimi şeklindedir.

Yardımcı Birimler: İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Birimi, Bilgi İşlem Birimi şeklindedir.

Ön İnceleme Birimi

- Kanun ve ilgili diğer mevzuat hükümlerine göre Kuruma yapılacak başvuruları, başvurunun niteliğine göre tasnif ederek bireysel başvuru niteliğinde olanların başvuru bilgi sistemine kaydını yapmak ve bunların ön incelemesini yapmak.
- Bireysel başvuru niteliğindeki başvuruları öncelikle başvuruların şekil unsurları ve ön inceleme konuları bakımından incelemek ve ön inceleme tutanağı düzenlemek.
- Ön başvuru yolu tüketilmeden Kuruma yapılan bireysel başvuruları ilgili idare veya kişiye göndermek ve bu durumu başvuru sahibine bildirmek.
- Başvuru dilekçesi ve eklerinde şekil unsurları yönünden eksiklik bulunduğu tespit edilmesi halinde, bu eksikliklerin tamamlanmasını teminen eksik bilgi ve belgelerin tamamlanmasını sağlamak, ön inceleme konuları bakımından aykırılık bulunan başvurulara ilişkin işlemleri yürütmek ve ön inceleme raporu düzenlemek.
- Başvuru dilekçesi ve eklerinde ön inceleme konuları bakımından bir aykırılık bulunmaması halinde, esas inceleme yapılması için başvuru dilekçesi ve eklerini ilgili birime göndermek.
- Başvuru niteliğini taşımayan taleplere ilişkin olarak başvuru sahibinin başvuru ehliyetini haiz olduğunun anlaşılması halinde gerekli görülenleri ilgili idareye göndermek.
- Hazırlanan ön inceleme raporlarını gerekli durumlarda Kurula sunulmak üzere ilgili birime göndermek.

- Kurumun görev alanı kapsamında bulunan başvurulara ilişkin Kanun ile ilgili diğer mevzuat hükümlerine aykırılık bulunduğu iddiasıyla Kuruma yapılan başvuruların sonuçlandırılması için gerekli olan her türlü bilgi, belge ve görüşü ilgili resmi ve özel kurum, kuruluş ve kişilerden talep etmek.
- Başkan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi (İHKG) Birimi

- İnsan hakları ihlallerine ilişkin resen incelemeler yapmak ve bu incelemelere ilişkin rapor hazırlamak.
- İnsan hakları ihlallerine ilişkin yargı kararlarının uygulanmasıyla ilgili sorunları izlemek ve değerlendirmek.
- İnsan hakları kapsamındaki görevleriyle ilgili olarak yargı organları, kamu kurum ve kuruluşları ve ilgili kişiler tarafından talep edilen görüşleri hazırlayarak Kurula sunmak.
- Kurumun insan haklarının korunması görevi kapsamında yapılan inceleme ve araştırmaları, hazırlanan raporları ve benzeri çalışmaları değerlendirilmek üzere Kurula sunmak, bunların sonuçlarını ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara bildirmek ve takip etmek, sorumlu bulunanlar hakkında kanuni işlemlerin başlatılması için gerekli girişimde bulunmak.
- Kurumun insan hakları kapsamındaki görevleriyle ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerileri hazırlamak.
- İnsan hakları ihlallerine ilişkin ulusal, bölgesel ve uluslararası raporlar hazırlamak.
- İnsan hakları bilincinin yaygınlaştırılması için çalışmalar yapmak ve bu kapsamda insan haklarının korunması kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, STK, meslek kuruluşları ve üniversitelerle iş birliği yapmak.
- İHKG konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek.
- İHKG'ye yönelik olarak üniversiteler ile ortaklaşa faaliyetlerde bulunmak, Yükseköğretim Kurulunun eşgüdümünde üniversitelerin insan hakları ile ilgili bölümlerinin kurulmasına ve insan hakları öğretimine dair müfredatın belirlenmesine katkıda bulunmak.
- İlgili birimler ve diğer kurum ve kuruluşlarla koordinasyon ve iş birliği sağlamak suretiyle veya müstakilen Kurumun insan hakları kapsamındaki görevleri ile ilgili olarak eğitim vermek.
- İHKG'ye yönelik eğitim hizmetlerinin yerine getirilmesinde ihtiyaç duyulan konulara ilişkin ilgili kişi ve kurumlarla koordinasyon sağlamak.
- Milli eğitim müfredatında bulunan İHKG'yle ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmak.
- Kamu kurum ve kuruluşlarının insan hakları ile ilgili meslek öncesi ve meslek içi eğitim programlarının esaslarının belirlenmesine ve bu programların yürütülmesine katkıda bulunmak.
- Başkan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik (AME) Birimi

- Ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin başvurular ile ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeler hakkında karar verilmek üzere hazırlanan raporları Kurula sunmak, bu başvuru ve

incelemelere ilişkin gerekli hallerde uzlaşma sürecini sonuçlandırmak üzere tespit ve önerilerini Kurula sunmak, ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin Kanunda öngörülen idari yaptırımlar hakkında karar verilmek üzere bu konulardaki tespit ve önerilerini Kurula sunmak.

- Ayrımcılık yasağı kapsamındaki görevleriyle ilgili olarak yargı organları, kamu kurum ve kuruluşları ve ilgili kişiler tarafından talep edilen görüşleri hazırlayarak Kurula sunmak.
- Kurumun ayrımcılıkla mücadele görevi kapsamında yapılan inceleme ve araştırmaları, hazırlanan raporları ve benzeri çalışmalarını değerlendirilmek üzere Kurula sunmak, bunların sonuçlarını ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara bildirmek ve takip etmek, sorumlu bulunanlar hakkında kanuni işlemlerin başlatılması için girişimde bulunmak.
- Kurumun ayrımcılık yasağı kapsamındaki görevleriyle ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve öneriler hazırlayarak Kurula sunmak.
- Eşitlik ve ayrımcılık yasağı kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, STK, meslek kuruluşları ve üniversitelerle iş birliği yapmak.
- Eşitlik ve ayrımcılık yasağı konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek.
- Ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve toplumdaki eşitlik anlayışının geliştirilmesine yönelik olarak üniversiteler ile ortaklaşa faaliyetlerde bulunmak, Yükseköğretim Kurulunun eşgüdümünde üniversitelerin eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele ile ilgili bölümlerinin kurulmasına ve eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele öğretimine dair müfredatın belirlenmesine katkıda bulunmak.
- İlgili birimler ve diğer kurum ve kuruluşlarla koordinasyon ve iş birliği sağlamak suretiyle veya müstakilen Kurumun eşitlik ve ayrımcılıkla mücadele kapsamındaki görevleri ile ilgili olarak eğitim vermek.
- Eşitlik ve ayrımcılıkla mücadeleye yönelik eğitim hizmetlerinin yerine getirilmesinde ihtiyaç duyulan konulara ilişkin olarak ilgili kişi ve kurumlarla koordinasyon sağlamak.
- Millî eğitim müfredatında bulunan eşitlik ve ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmak.
- Kamu kurum ve kuruluşlarının eşitlik ve ayrımcılık yasağı ile ilgili meslek öncesi ve meslek içi eğitim programlarının esaslarının belirlenmesine ve bu programların yürütülmesine katkıda bulunmak.
- Başkan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Ulusal Önleme Mekanizması Birimi

- Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin UÖM kapsamındaki başvurularını ve bu kapsamda resen yürütülen incelemeleri karara bağlanmak üzere Kurula sunmak.
- Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerlere işkence ve kötü muamelenin önlenmesi, alıkonulma yerlerinin koşullarının ve bu yerlerde alıkonulan kişilere yönelik muamelenin uluslararası standartlara uygun olarak iyileştirilmesi amacıyla Kurumun belirlediği planlama doğrultusunda haberli veya habersiz düzenli ziyaretler yapmak, bu ziyaretler esnasında zorluk yaşanmaması için gerekli tedbirleri almak ve ziyaretlere ilişkin hazırlanan raporları ilgili kurum ve kuruluşlara iletme.

- Ceza infaz kurumları ve tutukevleri izleme kurulları, il ve ilçe insan hakları kurulları ile diğer kişi, kurum ve kuruluşların özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerlere gerçekleştirdikleri ziyaretlere ilişkin raporları incelemek ve değerlendirmek.
- UÖM kapsamındaki görevleriyle ilgili olarak yargı organları, kamu kurum ve kuruluşları ve ilgili kişiler tarafından talep edilen görüşleri hazırlayarak Kurula sunmak.
- Kurumun UÖM görevi kapsamında yapılan inceleme ve araştırmaları, hazırlanan raporları ve benzeri çalışmalarını değerlendirilmek üzere Kurula sunmak.
- Kurumun UÖM kapsamındaki görevleriyle ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerileri hazırlamak.
- İşkencenin ve diğer zalimane, insanlık dışı ya da aşağılayıcı muamele ya da cezaların önlenmesi amacıyla çalışmalar yürütmek ve bu kapsamda kamu kurum ve kuruluşları, STK, meslek kuruluşları ve üniversitelerle iş birliği yapmak.

Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi

- Kurumun insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda UÖM görevinin gerçekleştirilmesi çerçevesinde ülkemizin uluslararası kuruluşlarla ilişkileri bağlamında Kurumun görev alanına ilişkin sorumlulukların yerine getirilmesi ve bu kapsamda gerekli koordinasyonu sağlamak.
- Kurumun görevi kapsamındaki konulara ilişkin olarak ülkelerin ve uluslararası kurum ve kuruluşların temsilcileriyle istişarelerde bulunmak, uluslararası alandaki gelişmeleri takip etmek ve bu bilgileri Kurula sunmak.
- 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 STK'lardan ve yükseköğretim kurumlarından da yararlanmak suretiyle görüş bildirmek ve bu raporların sunulacağı uluslararası toplantılara temsilci gönderilmesini sağlamak.
- Kurumun görevi kapsamındaki konulara ilişkin olarak proje hazırlamak ve yürütmek, Türkiye'de düzenlenecek uluslararası toplantıların organizasyonunu yapmak, yurtdışında düzenlenecek her türlü konferans, seminer ve benzeri faaliyetlerin takibini yaparak katılımında bulunulması konusunda gerekli koordinasyonu sağlamak.
- İlgili diğer birimlerle koordinasyon halinde insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası mevzuat ve uygulamalar ile gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, uluslararası kuruluşlarla iş birliği yapmak ve ihtiyaç duyulan bilgileri ilgili kurum ve kuruluşlardan sağlamak.
- Kurumun kendi alanında çalışan uluslararası kuruluşlara üye olmasına ve bu kuruluşlarla iş birliği yapmasına yönelik Kurula öneride bulunmak.
- Kurumun görev alanı ile ilgili yabancı dillerde yayımlanmış kaynakları derlemek, Başkanlıkça uygun görülenlerin Türkçeye, Türkçe yayımlanmış kaynakların da yabancı dillere çevrilmesine ilişkin işlemleri yürütmek ve Kurumun ihtiyaç duyduğu çeviri hizmetlerini yapmak veya yaptırmak.

- İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası anlaşmalar konusunda, imzadan önce ilgili kamu kurum ve kuruluşları ile Kurumun diğer birimlerine öneride bulunmak ve teknik yardım sağlamak.
- Başkan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Kurul İşleri ve Kararlar Birimi

- Başkan tarafından gündeme alınması uygun görülen konuları içeren toplantı gündemini hazırlamak, gündem ve gündemdeki konulara ilişkin rapor ve eklerini toplantıdan önce üyelere dağıtmak ve varsa eksiklikleri ilgili birimlerle iş birliği içinde tamamlamak.
- Kurul tarafından toplantıda bulunması istenilen personel ve uzman kişilere bildirimde bulunmak.
- Kurul toplantılarında alınan kararları tutanağa geçirmek, tutanak ve eklerini toplantıya katılan üyelere imzaya sunmak ve kararları ilgili birimlere göndermek.
- Kurul kararlarının tebligatlarını yapmak.
- Kurul kararlarını konularına göre tasnif etmek ve veri tabanına aktararak ortak kullanıma sunmak.
- Kurula ait yazışmaları yapmak, karar ve yazışmalara ilişkin arşiv oluşturmak ve bunları muhafaza etmek.
- Kurul kararlarında, taraflara veya karar içeriğine ilişkin bilgilerdeki hatalar ile gerekçe ve karar arasındaki çelişkiler ve yazım hataları bulunduğu dair iddiaları incelemek ve değerlendirmek üzere Kurula sunmak.
- Başkan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Strateji Geliştirme Birimi

- 5018 sayılı Kamu Malî Yönetimi ve Kontrol Kanunu, 5436 sayılı Kanun'un 15'inci maddesi ve diğer mevzuatla strateji geliştirme ve mali hizmetler birimlerine verilen görevleri yapmak.
- Kurumun gelir ve gider tahminlerini yapmak ve bütçesini hazırlamak.
- Kurumun bütçesine, yıllık iş planına, gelir ve gider kesin hesaplarına, yıllık raporuna ve sair raporlarına ilişkin işlemleri yapmak, gerekli hallerde bütçe kalemleri arasında aktarma yapılmasına ilişkin çalışmaları yürütmek.
- Kurumun hesap planları ve muhasebe kayıtlarıyla ilgili işlemleri yürütmek.
- Kurum gelirlerinin tahsili ve takibine ilişkin işlemleri yürütmek, Kurumun nakit varlığını yönetmek ve muhafaza etmek.
- Kurum harcamalarının onaylı bütçe çerçevesinde ve harcama usul ve esaslarına uygun olarak gerçekleştirilmesini sağlamak.
- Kurumun stratejik planını, performans ölçütlerini, amaç ve hedefleri ile hizmet kalite standartlarını hazırlamak.
- Başkan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Hukuk Müşavirliği

- 26/9/2011 tarihli ve 659 sayılı Genel Bütçe Kapsamındaki Kamu İdareleri ve Özel Bütçeli İdarelerde Hukuk Hizmetlerinin Yürütülmesine İlişkin Kanun Hükmünde Kararname hükümlerine göre hukuk birimlerine verilen görevleri yapmak.
- Kurumun görev alanıyla ilgili mevzuat, uygulamalar ve diğer hukuki konular hakkında ilgili kişi, kurum ve kuruluşlara gönderilecek Kurum görüşünü oluşturmak.
- Ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin Kanunda öngörülen idari yaptırımların uygulanması işlemlerini takip etmek.
- Kurumun görev alanıyla ilgili mahkeme kararlarını arşivlemek ve veri tabanına aktararak ortak kullanıma sunmak.
- Kurumun menfaatlerini koruyacak şekilde anlaşma ve sözleşmelerin yapılmasına yardımcı olmak.
- Başkan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Birimi

- Kurumun iş ve insan gücü planlaması ile personel politikasıyla ilgili çalışmaları yapmak.
- Kurumun hizmetlerinin daha etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesini sağlayacak personel sayılarını tespit etmek üzere iş analizleri yapmak, personelde aranacak nitelikleri ve görev tanımlarını tespit etmek.
- Kurum personelinin atama, özlük, emeklilik ve benzeri işlemlerini yürütmek.
- Kurum personelinin mali ve sosyal hakları ile yolluk giderlerinin tahakkuk ettirilerek ödenmesini sağlamak.
- Kurum personelinin seçilme, yetiştirilme usul ve esasları, disiplin amirlerinin tespiti ve insan kaynakları ile ilgili mevzuat taslaklarını hazırlamak, taslaklar hakkında Hukuk Müşavirliğinin görüşünü almak ve yayımlanmasına ilişkin iş ve işlemleri yürütmek.
- İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları ile İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcılarının Kurumun görev alanı ile ilgili konularda yetiştirilmesine ilişkin olarak ilgili kurum ve kuruluşlarla iş birliği yapmak.
- Kurum personelinin yetiştirilmesi ve verimliliğinin artırılmasına yönelik hizmet içi eğitim planlarını hazırlayarak uygulanmasını sağlamak ve takip etmek.
- Kurum personelinin, Kurumun görev alanı ile ilgili hizmetlerde etkinlik ve verimliliğinin artırılması amacıyla yurtiçinde ve yurtdışında yetiştirilebilmesi, eğitilebilmesi, bilgi ve görgülerinin artırılabilmesi, bunlara staj, öğrenim ve ihtisas yaptırılabilmesine ilişkin gerekli planları hazırlayarak uygulanmasını sağlamaya ve takibine ilişkin işlemleri yürütmek.
- Kurum personelinin Kuruma bağlılığını artırıcı sosyal faaliyet ve organizasyonlar yapmak.
- Kurum personelinin yurtiçi ve yurtdışı geçici görevlendirmelerine ilişkin her türlü çalışmayı yapmak ve bu konudaki diğer işlemleri yürütmek.
- Kurum hizmetleri için gerekli araç, gereç ve malzemenin, satın alma dâhil temini ile ilgili hizmetleri yürütmek.
- İhtiyaç duyulan taşınmazların kiralanması veya satın alınması işlemlerini yürütmek.

- Kuruma ait ayniyatla ilgili işlemleri yapmak.
- Üyeler ile personelin ve bakmakla yükümlü oldukları kişilerin sağlık hizmetlerinden yararlanmalarını sağlamak.
- Haberleşme, genel evrak ve Kurumun arşiv faaliyetlerine ilişkin mevzuatı hazırlamak, bu faaliyetleri yürütmek ve mevzuatı gereği saklanması gereken diğer belgelerin düzenli bir dosyalama sistemi içinde korunmasını sağlamak.
- Kurumun temizlik, aydınlatma, ısıtma, bakım, onarım, güvenlik, yemek ve taşıma hizmetlerinin yapılmasını veya yaptırılmasını sağlamak.
- Kuruma ait hizmet yerleriyle ilgili güvenlik tedbirlerinin alınması, yürütülmesi ve buralara giriş ve çıkışların düzenlenmesine ilişkin işlemleri yürütmek.
- Kurumun sivil savunma ve iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili iş ve işlemlerini yürütmek.
- Başkan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

Basın Müşavirliği

- Kurumun kurumsal kimlik çalışmalarını yürütmek.
- Kurumun basın, halkla ilişkiler ve tanıtım faaliyetlerini planlamak ve bu faaliyetlerin iletişim stratejilerini hazırlamak ve yürütmek.
- Kurumu ilgilendiren ve Kurumun görev alanına ilişkin konularda yerel, ulusal ve uluslararası basın kuruluşlarının takibini yapmak, günlük basın bültenleri raporlarını hazırlamak.
- Kuruma ait internet sitesi ve sosyal medya hesaplarına yönelik içerik hazırlamak.
- Kurumun görev alanına ilişkin konularda yazılı, işitsel ve görsel dokümanların içerik hazırlama, tasarım, basım ve yayımını gerçekleştirmek, basın yayın organlarıyla paylaşmak.
- Başkan tarafından verilen diğer görevleri yapmak.

Bilgi İşlem Birimi

- Kurumun yazılım, donanım, sistem, ağ ve iletişim altyapısına ilişkin ihtiyaç analizlerini yapmak, yazılım faaliyetlerini yürütmek, gerekli donanım ihtiyaçlarını temin edip kurulumlarını sağlamak ve bu hususlara ilişkin tüm süreçleri yönetmek.
- Kurumun internet altyapısını sağlamak, ihtiyaç duyulan internet sitelerini geliştirmek, güncellemek ve bu hususlara ilişkin tüm süreçleri yönetmek.
- Diğer kurum ve kuruluşlarla veri paylaşımı çalışmalarını yürütmek.
- Başkan tarafından verilen benzeri görevleri yapmak.

3.8.2. Görev ve Yetkiler

TİHEK'in temel görevleri, insan onurunu temel alarak,

- İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi,
- İşkence ve kötü muameleyle etkin mücadele edilmesi ve bu konuda UÖM görevinin yerine getirilmesi,
- Kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi şeklindedir.

Bu üç ana görevin ilkinin ulusal insan hakları kurumu olarak faaliyet göstermek oluşturmaktadır. Ulusal insan hakları kurumlarının sahip olması gereken asgari standartlar; uluslararası literatürde Paris Prensipleri olarak bilinen ve BM İnsan Hakları Komisyonunun 1992/54 sayılı, BM Genel Kurulunun ise 48/134 sayılı kararla kabul ettiği "İnsan Haklarının Geliştirilmesi ve Korunması İçin Ulusal Kurumlar" başlıklı belgeyle belirlenmiştir. Paris Prensipleri çerçevesinde ulusal insan hakları kurumlarının: Kuruluşunun anayasal veya yasal dayanağa sahip olması, bağımsızlık ve özerklik, insan haklarının korunması ve güçlendirilmesi için geniş yetkilere sahip olma ve yeterlilik, üye seçiminde ve tayininde çoğulculuk ve bağımsızlığın sağlanması, yeterli mali kaynak ve mali özerklik, sivil toplum ve devlet arasında köprü olma gibi özellikleri taşıması beklenmektedir.

TİHEK'in ikinci ana görevi UÖM görevidir. UÖM, OPCAT hükümleri çerçevesinde kişilerin özgürlüklerinden yoksun bırakıldığı veya koruma altına alındığı yerlere düzenli ziyaretler yapmak üzere oluşturulan sistemi ifade etmektedir. Protokol uyarınca UÖM'ler alıkonulma ve koruma mekanlarında özgürlüklerinden yoksun bırakılan kişilerin sayısının yanı sıra, bu tür yerlerin sayısı ve bulunduğu yere ilişkin her türlü bilgiye ulaşmak; bunların binalarına ve tesislerine girmek; özgürlüklerinden yoksun bırakılan kişilere yönelik tutum ve alıkonulma ve koruma koşullarına ilişkin tüm bilgiye erişmek; bu kişilerle tanık bulunmaksızın, doğrudan doğruya ya da gerekli görülüyorsa çevirmen aracılığıyla ve UÖM'ün konuyla ilgili bilgi verebileceğine inandığı başka herhangi bir kişiyle özel görüşme yapmak; ziyaret etmek istediği yerleri ve görüşmek istediği kişileri serbestçe seçmek; BM İşkencenin Önlenmesi Alt Komitesi ile temas kurmak ve bilgi vermek; gerektiğinde Alt Komite ile bir araya gelmek imkânına sahiptir. Ayrıca UÖM'ler, özgürlüklerinden yoksun bırakılan kişilere yapılan muamelenin ve bu kişilerin koşullarının iyileştirilmesi amacıyla, ilgili makamlara tavsiyelerde bulunma, mevcut ya da tasarı halindeki mevzuata ilişkin olarak önerilerini ve gözlemlerini sunma yetkisini de haizdir.

TİHEK'in yerine getirdiği üçüncü görev ise ayrımcılıkla mücadele etmektir. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın 10'uncu maddesinin "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz. Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*" hükmü ile eşitlik ilkesine değinilmiştir. Diğer yandan, Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmelerde yer alan düzenlemeler ile AB müktesebatında bulunan ve ayrımcılıkla mücadele amacıyla hazırlanan direktifler Türkiye'de ayrımcılıkla mücadele alanında kurumsallaşma gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Uluslararası kriterler ve örnek uygulamalar ile ülkemiz ihtiyaçları göz önüne alınarak yapılan düzenlemelerle TİHEK ayrımcılıkla mücadele görevini sürdürmektedir.

Bu kapsamda 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu ile TİHEK'e verilen görevler şu şekildedir:

- İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak.
- İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek.
- Millî eğitim müfredatında bulunan insan hakları ve ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmak.
- 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.

- Kamu kurum ve kuruluşlarının meslek öncesi ve meslek içi insan hakları ve eşitlik eğitimi programlarının esaslarının belirlenmesine ve bu programların yürütülmesine katkıda bulunmak.
- Görev alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek.
- İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.
- Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.
- 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.
- İşkence ve kötü muamele ile mücadele etmek ve bu konuda çalışmalar yapmak.
- İşkenceye ve Diğer Zalımane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol hükümleri çerçevesinde UÖM olarak görev yapmak.
- Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin UÖM kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.
- 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.
- Cumhurbaşkanlığına, ve Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına sunulmak üzere, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında yıllık raporlar hazırlamak.
- Kamuoyunu bilgilendirmek, düzenli yıllık raporlar dışında, gerek görüldüğünde görev alanına ilişkin özel raporlar yayımlamak.
- İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, alanındaki uluslararası kuruluşlarla ilgili mevzuat dâhilinde iş birliği yapmak.
- İnsan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle iş birliği yapmak.
- Diğer kurumların ayrımcılığın önlenmesine yönelik faaliyetlerine destek vermek.
- 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.
- Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak. 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 bilgilendirmektedir.

3.8.3. İnsan Kaynaklarının Yetkinlik Analizi

Tablo 12: Personelin İstihdam Türüne Göre Dağılımı

| İstihdam Türü | Erkek | Kadın | Genel Toplam |
|---------------------|------------|-----------|--------------|
| Kurul Üyesi | 9 | 2 | 11 |
| Memur | 63 | 60 | 122 |
| Sözleşmeli 4/B | 1 | 0 | 1 |
| Geçici Görevli | 15 | 12 | 27 |
| Sürekli İşçi | 21 | 13 | 34 |
| Genel Toplam | 101 | 87 | 195 |

Tablo 13: Personelin Yaş Durumuna Göre Dağılımı

| İstihdam Türü | 20-30 | 30-45 | 45+ | Genel Toplam |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|--------------|
| Kurul Üyesi | 0 | 1 | 10 | 11 |
| Memur | 60 | 45 | 17 | 122 |
| Geçici Görevli | 0 | 22 | 5 | 27 |
| Sürekli İşçi | 2 | 20 | 12 | 34 |
| Sözleşmeli Personel | 0 | 1 | 0 | 1 |
| Genel Toplam | 58 | 87 | 42 | 195 |

Tablo 14: Personelin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı

| İstihdam Türü | Okur-Yazar | İlköğretim | Ortaöğretim | Önlisans | Lisans | Yüksek Lisans | Doktora | Genel Toplam |
|---------------------|------------|------------|-------------|-----------|------------|---------------|----------|--------------|
| Kurul Üyesi | - | - | - | - | 6 | 3 | 2 | 11 |
| Memur | 1 | - | 9 | 10 | 77 | 24 | 1 | 122 |
| Geçici | - | 1 | 1 | 1 | 15 | 7 | 2 | 27 |
| Sürekli İşçi | - | 6 | 20 | 2 | 6 | - | - | 34 |
| Sözleşmeli Personel | - | - | - | 1 | - | - | - | 1 |
| Genel Toplam | 1 | 7 | 30 | 14 | 104 | 34 | 5 | 195 |

Tablo 15: Personelin Ünvan Durumuna Göre Dağılımı

| Ünvan | Genel Toplam | Kadın | Erkek |
|-----------------------------|--------------|-------|-------|
| Kurul Üyesi (Başkan) | 1 | - | 1 |
| Kurul Üyesi (İkinci Başkan) | 1 | - | 1 |
| Kurul Üyesi | 9 | 2 | 7 |
| Başkan Yardımcısı | 2 | - | 2 |
| Başkan Yardımcısı Vekili | 1 | 1 | - |

| | | | |
|---|------------|-----------|------------|
| İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı | 26 | 14 | 12 |
| İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı | 45 | 29 | 16 |
| Hukuk Müşaviri | 1 | - | 1 |
| Şube Müdürü | 4 | - | 4 |
| Mali Hizmetler Uzmanı | 1 | - | 1 |
| Avukat | 2 | - | 2 |
| Psikolog | 2 | 2 | - |
| Sosyal Hizmet Uzmanı | 1 | 1 | - |
| Sürekli İşçi | 34 | 13 | 21 |
| Memur | 3 | - | 3 |
| Mütercim | 2 | 1 | 1 |
| Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni | 17 | 7 | 10 |
| Bilgisayar İşletmeni | 7 | 2 | 5 |
| Çözümleyici | 1 | - | 1 |
| Kütüphaneci | 1 | 1 | - |
| Geçici Görevli | 26 | 11 | 15 |
| Hizmetli | 5 | 1 | 4 |
| İnfaz Koruma Memuru | 3 | - | 3 |
| Koruma ve Güvenlik Görevlisi | 5 | 2 | 3 |
| Tekniker | 4 | 1 | 3 |
| Teknisyen | 1 | - | 1 |
| Sözleşmeli Personel | 1 | - | 1 |
| Genel Toplam | 188 | 87 | 101 |

3.8.4. Kurum Kültürü Analizi

Kurum kültürü, bir organizasyonda çalışmakta olan kişiler tarafından kabul edilen ve paylaşılan değerlerin bir yansımasıdır. Kurum kültürü, bir kurumun çalışanları arasında ortak bir anlayış, kimlik ve davranış biçimi oluşturur. Bu kültür, kurumun misyonunu, vizyonunu, iş yapma şeklini ve genel olarak nasıl işlediğini belirlemektedir. İyi bir kurum kültürü, çalışanların işlerine daha fazla bağlanmalarına ve kurumun başarısına katkıda bulunmalarına yardımcı olmaktadır. Çalışanların davranışlarını ve kararlarını etkileyen kurum kültürü, kurumsal hedeflere ve değerlere uygunluğu da teşvik etmektedir. Her kurumun kendine özgü bir kültürü bulunmakta ve bu kültür, organizasyonun tarihinden, liderlik tarzından ve çalışanların deneyimlerinden etkilenmektedir.

06.04.2016 tarihli ve 6701 sayılı Kanun'la kurulmuş olan Kurumumuz genç, dinamik ve yeniliğe açık kadrosuyla güçlü bir kurum kültürü oluşturma yolunda çalışmalarını sürdürmektedir. Bu kapsamda;

- Kurumun misyonunun, vizyonunun ve temel değerlerini net bir şekilde belirlenmesi gerekmektedir.
- Yöneticiler kurumsal kültürün oluşturulmasında önemli bir rol oynamaktadır. Yöneticilerin belirlenen misyon, vizyon ve değerlere sadık kalarak örnek davranışlar sergilemeleri güçlü kurum kültürü oluşturulmasında hayati öneme sahiptir.
- Açık ve etkili iletişim kurum kültürünün temel bir bileşenidir. Çalışanlarla düzenli olarak iletişim kurulmasıyla, kurumun hedeflerinin, beklentilerinin ve değerlerinin paylaşılması gerekmektedir.

- Çalışanların kurum kültürünün oluşturulmasına katkıda bulunmasına izin verilmesi, fikirlerinin dinlenmesi, geri bildirimlerinin değerlendirilmesi ve karar süreçlerine katılmalarının teşvik edilmesi gerekmektedir.
- Çalışanlara kurumun misyon, vizyon ve değerlerini anlamaları için eğitim ve gelişim fırsatları sunulmalıdır.
- Kurum kültürünü sürdürülebilir kılmak için çalışanların performans değerlendirmelerinin, kurumun değerlerine uygun olarak yapılması ve bu değerlendirmelerin ödüllendirme ve gelişim fırsatlarıyla bütünleştirilmesi gerekmektedir.
- Çalışanları kurumsal değerlere ve hedeflere katkıda bulunmaları konusunda teşvik etmek için ödüllendirme sistemi kurulmalıdır.
- Kurumsal kültürün sürekli olarak izlenmesi ve değerlendirilmesi; olumlu unsurların geliştirilmesi, olumsuz unsurların ise düzeltilmesi gerekmektedir.

3.8.5. Fiziki Kaynak Analizi

Kurumumuz, mülkiyetine tahsis edilmiş olan Kocatepe Mahallesi, Yüksel Caddesi No:23 adresinde bulunan bina ile Mithatpaşa Caddesi No:52 adresinde bulunan ek hizmet binasında hizmet vermektedir. Binaların toplam kullanım alanı 5756 m²'dir.

Ana hizmet binasını yenileme çalışmaları kapsamında tüm katlarda, toplantı salonlarında ve diğer alanlarda kapsamlı tadilata gidilmiş; 2023 yılı içerisinde çalışmalar tamamlanmıştır.

Kurumumuz personelinin kullanımına tahsis edilen lojman bulunmamakta; Kurum hizmetlerinde kullanılmak üzere 8 adet araç bulunmaktadır.

3.8.6. Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi

Kurumumuzun ihtiyaç duyduğu sunucular, internet erişimi, siber güvenlik ve e-posta hizmetleri Adalet Bakanlığı altyapısı ve kaynakları kullanılarak sunulmaya devam etmektedir. 2022 ve 2023 yılları içinde Kurumun bütün donanım ihtiyaçları karşılanmış, kurumsal wi-fi hizmeti kullanıma sunulmuş, tüm bilgisayar ağları ve elektrik altyapısı yenilenmiş, mevcut karasal sistemden IP telefon sistemine geçilmiş, güvenlik ve personel takip sistemleri tamamen yenilenmiş, kendi veri merkezi yönetimini sağlayabilecek nitelikte tam donanımlı sistem odası oluşturulmuş ve bilgi işlem hizmetlerinin etkin ve verimli bir şekilde yürütülmesi adına fiziki ortam iyileştirilmiştir. Bu kapsamda, Kurumun gelecek stratejik plan döneminde gerçekleştirmeyi planladığı bilişim hedeflerine ulaşabilmesi için ihtiyaç duyulan bütün teknik altyapı oluşturulmuştur.

Bunun yanında Kurumun ihtiyaç duyduğu web siteleri tamamen kendi kaynaklarımızla yeniden yapılmış, idari hizmetlerde kullanılmak üzere web uygulamaları geliştirilmiş ve hizmet alımı yoluyla Elektronik Belge Yönetim Sistemi ve e-Başvuru uygulamalarında ihtiyaç duyulan tüm güncelleme ve geliştirmeler yapılmıştır.

2019-2023 yılları Stratejik Plan döneminde Kuruma müstakil bir veri merkezi kurularak Adalet Bakanlığından sunucu hizmeti alınmasının sonlandırılması planlanmış ve 2023 yılı başında veri merkezi kurulumu için çalışmalara başlanmıştır. Ancak Cumhurbaşkanlığı Dijital Dönüşüm Ofisi ile Ocak Ayı içerisinde yapılan görüşmeler neticesinde, kamu tasarrufunun sağlanması ve israfın önlenmesi amacıyla bundan sonra kurumların müstakil veri merkezi oluşturulmaması ve bulut veri merkezi hizmetine geçmesinin hedeflendiği belirtilmiştir.

Bu kapsamda yapılacak mevzuat çalışmaları ve üst politika belgeleri beklenmekte olup oluşacak gelişmelere göre Kurumumuzca önümüzdeki dönemde müstakil bir veri merkezi kurulması veya bulut hizmeti satın alınması yollarından biriyle bu ihtiyacın karşılanması planlanmaktadır.

Tablo 16: Teknolojik Donanımlar

| Donanım Türü | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 | 2023 |
|------------------------|------|------|------|------|------|
| Masaüstü Bilgisayar | 111 | 136 | 136 | 136 | 201 |
| Dizüstü Bilgisayar | 36 | 36 | 48 | 118 | 142 |
| Yazıcı | 45 | 70 | 71 | 71 | 65 |
| Fotokopi Makinesi | 6 | 5 | 5 | 10 | 10 |
| Tarayıcı | 2 | 2 | 2 | 2 | 7 |
| Projeksiyon | 1 | 3 | 3 | 3 | 5 |
| Kablosuz Erişim Cihazı | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Monitör | 30 | 30 | 34 | 56 | 83 |

3.8.7. Mali Kaynak Analizi

6701 sayılı Kanun'un 23'üncü maddesinde, Kurumumuzun gelirleri; genel bütçeden yapılacak hazine yardımları, Kuruma ait taşınır ve taşınmazlardan elde edilen gelirler, gelirlerinin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler ve diğer gelirler olarak belirlenmiştir.

Kurumumuzun mali kaynaklarını ise özel bütçe gelirleri oluşturmaktadır. Stratejik Planda yer alan hedeflere ilişkin faaliyetlerin finansmanında özel bütçe gelirlerinden yararlanılmaktadır.

Tablo 17: Mali Kaynaklar

| | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
|---------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
| Genel Bütçe | - | - | - | - | - |
| Özel Bütçe | 179.492.000 | 222.691.000 | 255.030.000 | 280.533.000 | 308.590.000 |
| TOPLAM | 179.492.000 | 222.691.000 | 255.030.000 | 280.533.000 | 308.590.000 |

3.9. PESTLE Analizi

Politik, Ekonomik, Sosyal ve Kültürel, Teknolojik, Yasal, Çevresel (PESTLE) analiz bir kurumun dış çevresini anlamak için kullanılan bir stratejik yönetim aracıdır. PESTLE analizi, politik, ekonomik, sosyal ve kültürel, teknolojik, yasal ve çevresel faktörlerin kurumun faaliyet gösterdiği alanda etki sahibi olan önemli unsurları temsil etmektedir.

Kurumumuzun uzun vadeli başarısını sağlamak ve kapsamlı stratejiler oluşturmak için dış çevrenin mevcut durumunun anlaşılması ve analiz edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda, orta ve uzun vadeli hedeflerin belirlenmesi ve temel politikaların geliştirilmesi süreçlerinde, çeşitli etkenlerin göz önünde bulundurulması kritik bir öneme sahiptir. Bu analizler ile misyon ve vizyon doğrultusunda belirlenen amaç ve hedeflerin hayata geçirilmesine katkı sağlamak mümkün olmaktadır.

Bu kapsamda, insan hakları alanındaki politik gelişmelerin kurumu nasıl etkileyebileceği, ekonomik faktörlerin kurumsal kapasite üzerindeki önemli etkileri, sosyal-kültürel faktörlerin toplumda insan hakları bilinci üzerinde oynadığı rol, toplumun beklentileriyle uyumlu hizmet sunumunda teknolojik faktörlerin, yasal düzenlemelerin ve çevresel faktörlerin kurum faaliyetleri üzerinde etkileri analiz edilmiştir.

Tablo 18: PESTLE Analizi

| ETKENLER | Tespitler (Etkenler/Sorunlar) | İdareye Etkisi | | Ne Yapılmalı? |
|-----------------|---|---|---|--|
| | | Fırsatlar | Tehditler | |
| Politik | Avrupa Birliği (AB)'nin yaşadığı hukukun üstünlüğü krizi ve bütünlüğünün tehlike altında olması, | İnsan hak ve özgürlüklerini merkeze alan, kapsayıcı ve demokratik yeni oluşumlar tesis edilmesi için alan oluşması, | Kurucu ilkeleri insan hak ve özgürlüklerine dayanan oluşumlarla ilgili karamsar gelecek tasavvurlarının insan hak ve özgürlüklerine olan inancı zayıflatması, | Evrensel normlar ile birlikte toplumumuzun kök değerleri ve ortak medeniyet mirasının harmanlandığı insan hakları temelli yapılar oluşturulması için girişimlerde bulunulması, |
| | Türkiye'nin AB'ye katılım müzakerelerinde "yargı ve temel haklar" faslı ile "adalet, özgürlük ve güvenlik" fasıllarında ilerleme kaydedilmesinin tek taraflı bloke nedeniyle mümkün olmaması, | - | AB üyelik sürecine ilişkin toplum desteğinin ve uyum çalışmaları konusunda motivasyon azalışı, | İnsan hak ve özgürlükleri konusundaki iyileştirici çabalara müzakere sürecinden bağımsız olarak devam edilmesi, |
| | Bölge ülkelerinde yükseliş halinde olan yabancı düşmanlığı, | Ulusal insan hakları kurumlarının yabancı düşmanlığına karşı ortak hareket etmesi için birimlerde bulunulabilecek olması, | Ulusal insan hakları politikalarını şekillendiren karar alıcıların insan hakları alanında çalışan kurumları zayıflatıcı politikalar geliştirebilmesi, | Uluslararası insan hakları hukuku bağlamında üzerinde oydaşılmış sözleşmelerin insan hakları yükümlülüklerine uyulması konusunda girişimlerde bulunulması, |
| | Bölge ülkelerinde meydana gelen siyasi istikrarsızlıklar neticesinde ortaya çıkan düzensiz göç hareketleri, | Göçmenlerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda öncü faaliyetlerde bulunulabilecek olması, | Göçmenlerin insan haklarının korunmasının zorlaşması, | Göçmenlerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda öncü faaliyetlerde bulunulması, |
| Ekonomik | Kamu kurum ve kuruluşlarının harcamalarında tasarruf edilmesi, bürokratik işlemlerin azaltılması, kamu kaynaklarının ekonomik ve verimli kullanılmasına ilişkin tedbirler, | Kaynakların kullanımının sağlıklı bir çevrede yaşama hakkını güvence altına alabilecek şekilde düzenlenebilecek olması, | Eğitim, toplantı, konferans, sempozyum ve uluslararası iş birlikleri ile fiziksel alt yapı çalışmalarının aksayabilecek olması, | Stratejik amaç ve hedeflerin hayata geçirilmesi ile tasarruf tedbirleri arasında denge kurulması, |

| | | | | |
|---------------------------|---|---|--|--|
| Sosyal ve Kültürel | Düzensiz göç hareketleri nedeniyle ortaya çıkan sosyal ve kültürel uyumsuzluklar ile insan hakları sorunları, | - | Özgürlük ve güvenlik dengesinin kurulmasının zorlaşması, | Düzensiz göçmenlerin insan haklarının korunması ile birlikte sosyal ve kültürel uyumlarında sorunlar yaşanmaması için ilgili kurumlarla iş birliği içinde planlama faaliyetlerinde bulunulması, |
| | Bilgiye erişim kaynaklarının artmasıyla birlikte hak arama kültürünün yaygınlaşması, | Hak arama kültürünün yaygınlaşması doğrultusunda teknolojik araç ve gereçlerin de kullanımıyla daha geniş bir kitleye kaliteli hizmet sunulabilecek olması, | Kurumsal kapasitenin artan iş yükünü karşılamakta zorlanabilecek olması, | Teknolojik araç ve gereçlerin kullanımı yoluyla insan kaynağının desteklenmesi ve işlerin hızlandırılması sağlanarak hak arama kültürünün yaygınlaştırılması, |
| Teknolojik | Teknolojik ilerlemelerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesi alanında yeni sorun alanları doğurması, | Teknolojik ilerlemelerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesini destekleyici etkilerini ön plana çıkaracak çalışmalar yapılabilecek olması, | İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi alanında yeni sorun alanları, | Teknolojik ilerlemelerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesi alanında yeni sorunlar doğurduğu kabulüyle birlikte bu ilerlemelerin insan haklarının korunması çabalarına katkı sunabileceğinin anlaşılması yönünde çalışmalar yapılması, |
| | Hizmetlerin vatandaşlara sunumunda yeni teknolojilerin önemi ve dijital dönüşümün gerekliliği, | Birçok alanda devam etmekte olan dijital dönüşüm çabalarının insan hakları alanında da eş güdümlü olarak yürütülebilecek olması, | Sürekli gelişim halinde olan yeni teknolojilerin devamlı güncel kalmayı gerektirmesi ile bürokratik hantallığın çelişmesi, | Dijital dönüşümün desteklenmesi ve hizmetlerin vatandaşlara sunumunda en güncel teknolojilerin kullanılması, |

| | | | | |
|-----------------|---|--|--|--|
| Yasal | Akışkan toplumda sürekli değişim halinde olan teknolojilerin ortaya çıkardığı sorunlara etkili çözümler üretmeyi sağlayacak mevzuat ihtiyacı, | Genel anlamda kanun değişikliğine ihtiyaç duyulması nedeniyle, bahse konu değişikliklerin de ilgili düzenleme kapsamında yapılabilecek olması, | Mevzuat değişikliği süreçlerinin uzun sürmesi, | Sürekli değişim halinde olan teknolojilerin ortaya çıkardığı sorunlara etkili çözümler üretmeyi sağlayacak mevzuat düzenlemesi için çalışmalarına başlanması, |
| | Yapay zeka ve otomatik karar alıcı sistemler nedeniyle ortaya çıkan mahremiyet hakkı ihlallerinin önlenmesi ve lekelenme hakkının korunması noktasında yasal düzenlemelere duyulan ihtiyaç, | Benzer konularda faaliyetler yürüten kamu kurum ve kuruluşları ile ortak çalışmalar yapılabilecek olması, | Mevzuat değişikliği süreçlerinin uzun sürmesi, | Yapay zeka ve otomatik karar alıcı sistemler nedeniyle ortaya çıkan mahremiyet hakkı ihlallerinin önlenmesi ve lekelenme hakkının korunması noktasında yasal düzenlemeler için çalışmalarına başlanması, |
| Çevresel | İklim değişikliğinin çevresel sonuçlarının küresel çapta artmasının, Covid-19 pandemisinin üretim ve tüketim alışkanlıklarında değişikliklere neden olmasının ve son dönemdeki Rusya-Ukrayna savaşının enerji arz ve talep dengesini etkilemesinin, sürdürülebilirlik odaklı politika ve uygulamaların önem kazandığı bir döneme işaret etmesi, | Sağlıklı bir çevrede yaşama hakkının korunması ve Sürdürülebilir Kalkınma Amaçları ile eş güdümlü politikalar yürütülebilecek olması, | İklim krizi, salgın hastalıklar ve savaş durumlarının yoğun insan hakları ihlallerine neden olabilecek olması, | İnsan hakları alanında sürdürülebilirlik odaklı politika ve uygulamalara öncelik verilmesi, |

3.10. GZFT Analizi

Güçlü ve Zayıf Yönler ile Fırsatlar ve Tehditler (GZFT) analizi, bir kurumun çalışmalarına ilişkin iç ve dış faktörleri değerlendirmek için önemli bir araçtır. Bu analiz, kurumsal anlamda güçlü ve zayıf yönleri belirleyerek başlamakta ve dış çevre kaynaklı fırsat ve tehditlerin tespit edilmesiyle sonuçlandırılmaktadır.

Bahse konu iç ve dış faktörlerin analizi, kurumun kapasitesi ve çevresel faktörler hakkında bilgi sağlamakta; kurumun geliştirmesi gereken alanların belirlenmesine yardımcı olmakta ve var olan güçlü yönlerin görülmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda, fırsatların değerlendirilmesi ve potansiyel tehditlere karşı stratejiler geliştirilmesine de destek olmaktadır.

Tablo 19: GZFT Analizi

| GZFT ANALİZİ | |
|--|--|
| İç Çevre | |
| Güçlü | Zayıf |
| İdari ve mali özerkliğe sahip olması, | Başvuruların sonuçlandırılma süresinin uzunluğu, |
| Başvurulardan ücret alınmaması, | İkincil mevzuat eksikliği, |
| İnceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak ihtiyaç duyulan tüm bilgi ve belgelere erişebilme yetkisi, | Hizmet içi eğitimlerin ve yurt dışı olanaklarının geliştirilmesi ihtiyacı, |
| İnsan hakları ihlallerini resen inceleme, araştırma ve karara bağlama yetkisine sahip olması, | Güçlü kurumsal kültür oluşturulamaması, |
| Ayrımcılık yasağı ihlali durumlarında idari yaptırım uygulayarak para cezasına hükmedilebilmesi, | Performans ölçüm sistemi geliştirilmesi ihtiyacı, |
| Dava açma süresi içinde Kuruma yapılan başvuruların işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurması, | Birimlerde görev alma süresinin kısıllığının tek alanda uzmanlaşmayı engellemesi, |
| Türkiye'de bulunan tüm alıkonulma ve koruma mekanlarına habersiz ziyaret yetkisi bulunması, | İç kontrol süreçlerinin tamamlanmamış olması, |
| Görev alanına giren konularla ilgili olarak hiçbir organ makam, merci veya kişinin, Kurula emir ve talimat verememesi, tavsiye ve telkinde bulunamaması, | Personel sayısının yetersizliği, |
| Kurumda görev alıyor olmaktan memnuniyet duyan personel, | STK'lar ile ilişkilerin güçlendirilmesi ihtiyacı, |
| Yatay hiyerarşi, | Nitelikli hizmet sunumundaki noksanlık, |
| Raporlama ve yayın faaliyetlerinin yoğun bir şekilde yürütülmesi, | |
| Nitelikli, genç ve dinamik personel, | |
| Vatandaşların Kuruma erişiminin oldukça kolay olması, | |
| Kurum hizmetlerinde bilişim teknolojilerinin etkin kullanımı, | |
| Ulusal/uluslararası iş birliklerine açıklık, | |
| Çalışma ortamının fiziksel koşullarının iyileştirilmesine ilişkin irade, | |
| Dış Çevre | |
| Fırsat | Tehdit |
| Paris Prensipleri ile uyumlu bir Kurum olduğunun GANHRI Akreditasyon Alt Komitesi tarafından "B" statüsünde tescillenmesi, | İnsan haklarının evrenselliği yaklaşımının, medeniyetler çatışmasında hakim kültürün baskı aracı olarak kullanılmaya başlanması, |
| Politika belgeleri ile Kuruma verilen sorumluluklar, | İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesinden sorumlu bölgesel ve evrensel kuruluşların etkisiz kalması, |

| | |
|--|---|
| İnsan hakları alanında çalışan uluslararası kuruluşlar ve diğer ülke ulusal insan hakları kurumları ile ilişkilerin gelişmekte olması, | Yukarıda sayılan tehditler nedeniyle insan hakları söylemine olan inancın zedelenmesi, |
| Yurtiçi ve yurtdışı insan hakları projelerinden yararlanma imkânı, | Bölge ülkelerinde yaşanan iç karışıklık ve çatışma durumlarının başta göç sorunu olmak üzere etkileri oldukça büyük olan insan hakları sorunları doğurması, |
| İnsan hakları alanındaki akademik çalışmaların geliştirici etkisi, | Soğuk savaş sonrası dönemde insan haklarının ortak dil haline geldiğine ilişkin söylemin yerini otoriter eğilimlere bırakması, |
| Geleneksel medyanın yanı sıra bilişim teknolojilerinin gelişimi ile birlikte haberleşme kaynaklarının artması, | Kurumun toplumda bilinirlik düzeyinin düşük olması, |
| | Kurumun Paris Prensiplerine tam uyumlu olması/(A) statüsü alması konusunda gerekli tavsiyelerin ve mevzuat değişikliklerinin gerçekleştirilememesi, |

| | FIRSATLAR | TEHDİTLER |
|---------------------|---|--|
| GÜÇLÜ YÖNLER | İdari ve mali özerkliğe sahip olması nedeniyle, İnceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak ihtiyaç duyulan tüm bilgi ve belgelere erişebilme yetkisi, İnsan hakları ihlallerini resen inceleme, araştırma ve karara bağlama yetkisine sahip olması nedenleriyle Paris Prensipleri ile uyumlu bir Kurum olduğunun GANHRI Akreditasyon Alt Komitesi tarafından "B" statüsünde tescillenmesi, | Kurum hizmetlerinde bilişim teknolojilerinin etkin kullanımı, raporlama ve yayın faaliyetlerinin yoğun bir şekilde yürütülmesi ile ulusal/uluslararası iş birliklerine açıklık sayesinde Kurumun toplumda bilinirlik düzeyinin artırılması |
| ZAYIF YÖNLER | İkincil mevzuat eksikliklerinin giderilerek kurumsal yapının sağlamaştırılması için gerekli adımların atılması ve görev tanımlarının belirginleştirilmesi ile hizmet içi eğitimlerin ve yurt dışı olanaklarının geliştirilmesi sayesinde, insan hakları alanında çalışan uluslararası kuruluşlar ve diğer ülke ulusal insan hakları kurumları ile ilişkilerin gelişmesine katkı sağlanması | İkincil mevzuat eksikliklerinin giderilerek kurumsal yapının sağlamaştırılması için gerekli adımların atılması ve görev tanımlarının belirginleştirilmesi ile hizmet içi eğitimlerin ve yurt dışı olanaklarının geliştirilmesi sayesinde, Kurumun Paris Prensiplerine tam uyumlu olması/(A) statüsü almasının sağlanması |

Tablo 20: Tespitler ve İhtiyaçlar

| Durum Analizi Aşamaları | Tespitler/Sorun Alanları | İhtiyaçlar/Gelişim Alanları |
|---|--|---|
| Uygulanmakta Olan Stratejik Planın Değerlendirilmesi | Hedeflerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleye karşı etkin mücadele edilmesi ve ayrımcılıkla etkin mücadele edilmesi, tüm paydaşlar nezdinde bilinirliğinin artırılması ve kurumsal kapasitenin artırılması gibi Kuruma olumlu yansımaları olduğu görülmüştür. | Hedef ve performans göstergeleri belirlenirken yıl sonu ve plan dönemi sonu hedef tahminlerinin daha doğru yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. |
| Mevzuat Analizi | <p>Ulusal insan hakları kurumu olarak görev yapmakta olan TİHEK, aynı zamanda eşitlik kurumu ve UÖM'dür. Mevcut görev yüküyle bağlantılı olarak insan kaynağı dahil olmak üzere kurum kaynaklarının artırılması gerekmektedir.</p> <p>Yeni teknolojiler nedeniyle ayrımcılık karşıtı hukuk literatürüne giren ayrımcılık biçimleriyle etkin mücadelenin sağlanmasına ek olarak ayrımcılık karşıtı hukukta genel kabul görmüş ayrımcılık türlerinden bu Kanun'da değinilmemiş olanlarının tanımlanması ihtiyacının karşılanması gerekmektedir.</p> <p>İşkence ve kötü muamelenin önlenmesi yükümlülüğünün yerine getirilmesi için düzenli ziyaret sisteminin güçlendirilmesi gerekmektedir.</p> <p>Kurumun görevleri ile bağlantılı olarak oluşturulacak olan birimlerin daire başkanlığına dönüştürülmesi ve adları ile birlikte görev alanlarının kanun ile doğrudan belirlenmesi kurumsal istikrarın sağlanması açısından faydalı olacaktır.</p> <p>Ayrımcılıkla mücadele görevi kapsamındaki piyasayı regüle eden mahiyette kararları göz önünde bulundurulduğunda, TİHEK, düzenleyici ve denetleyici kurumlara has özellikler taşımaktadır. Bu doğrultuda emlak, turizm ve benzeri sektörlerle ilişkin kural koyucu güçte kararlar alınabilmesi ve para cezası yaptırım uygulanabilmesi sebepleri ile düzenleyici otorite işlevi görebilecektir.</p> | <p>İnsan kaynağı dahil olmak üzere kurum kaynaklarının artırılması gerekmektedir.</p> <p>Algoritma ön yargısı, otomatik karar alıcı sistemler ve yapay zekâ sistemleri ile alakalı tanımlamaların 6701 sayılı Kanun'a eklenmesine ihtiyaç duyulmaktadır.</p> <p>İşkence ve kötü muamelenin önlenmesi yükümlülüğünün ifası kapsamında daha güçlü bir ziyaret sistemi oluşturulabilmesi için mevzuat değişikliğine ihtiyaç duyulmaktadır.</p> <p>6734 sayılı Kanun'un 14'üncü maddesinin 3'üncü fıkrasını takiben hizmet birimlerinin adları ile birlikte çalışma alanlarının net olarak belirlenmesi için mevzuat değişikliğine ihtiyaç duyulmaktadır.</p> <p>TİHEK'in (III) Sayılı Bütçe Cetveli'nde yer alan "Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar" arasına eklenmesi için mevzuat değişikliğine ihtiyaç duyulmaktadır.</p> |

| | | |
|--|--|--|
| <p>Üst Politika Belgeleri Analizi</p> | <p>Çocuk, engelli, yaşlı bireylerin haklarının korunması, engelli bireylerin topluma katılımının sağlanması, ayrımcılığın önlenmesi çalışmaları yaygınlaştırılacaktır.</p> <p>Fiziksel çevre şartları, ulaşım hizmetleri, internet siteleri, mobil uygulamalar, basılı, dijital ve görsel medya yayınları ile kamusal hizmetler engellilerin erişebilirliğine uygun hale getirilecektir.</p> <p>Ayrımcılık ve yükselen İslam düşmanlığına karşı STK'ların mücadele kapasitesi artırılacak, kamuoyu bilgilendirilecek, bu kapsamdaki verilerin toplanması, raporlanması, ulusal ve uluslararası hukuki takiplerin yapılması desteklenecektir.</p> <p>Ayrımcılık ve nefretle mücadelenin, izleme ve denetim mekanizmaları güçlendirilecektir.</p> <p>Düzenlenen sempozyum ve seminer gibi etkinlikler ile basılı, görsel vb. yayın aracılığıyla ayrımcılık yaşağına ilişkin farkındalık artırılacaktır.</p> <p>Paydaş kurumlarla iş birliği yapılarak ayrımcılığın önlenmesi ve eşitliğin sağlanmasına yönelik politika belgelerinin oluşturulması sağlanacaktır.</p> <p>İfade özgürlüğünün güçlendirilmesi amacıyla uygulamadaki eksikliklerin tespitine yönelik çalışmalar yapılacaktır.</p> <p>Ülkemizde insan hakları alanında çalışan kurumların kurumsal kapasiteleri güçlendirilecektir.</p> <p>Ceza infaz personeline ve ayrıca personel eğitim merkezlerinin yanı sıra uzaktan eğitim ve yerinde eğitim yöntemiyle verilen insan hakları eğitimleri artırılacaktır.</p> <p>Ulusal insan hakları kurumlarına başvurunun etkin bir hak arama yolu olarak görülmesi, insan hakları konusunda vatandaşların, çocuk hakları konusunda öğrencilerin bilgilendirilmesi için farkındalık artırıcı faaliyetler yürütülecek, çocuk hakları, gençlik hakları, yaşlı hakları vb. hak kategorilerinde bilgilendirici broşürler hazırlanacaktır.</p> <p>Birleşmiş Milletler (BM), Avrupa Konseyi (AK), Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Teşkilatı (AGİT) nezdindeki insan hakları mekanizmaları ve Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) ile yapıcı iş birliği sürdürülecektir.</p> | <p>Farkındalık artırıcı faaliyetlerin, TİHEK'in tanınırlığının artırılması için insan kaynağı ve mali kaynakların artırılması gerekmektedir.</p> <p>TİHEK'in (III) Sayılı Bütçe Cetveli'nde yer alan "Düzenleyici ve Denetleyici Kurumlar" arasına eklenmesi için mevzuat değişikliğine ihtiyaç duyulmaktadır.</p> |
|--|--|--|

| | | |
|--------------------------------------|--|---|
| | <p>Uluslararası insan hakları mekanizmalarının gündeminde bulunan veya gündeme getirilmesinde yarar görülen konularda kabul edilecek kararlara ortak sunucu olma yönünde faaliyetler yürütülecektir.</p> <p>Katılımcı bir hazırlık süreci ile yeni bir "Yargı Reformu Strateji Belgesi" ve "İnsan Hakları Eylem Planı" hazırlanacaktır.</p> <p>Dijital kamu hizmetlerinin tasarımı ve sunumu, süreçler yeniden yapılandırılarak iyileştirilecektir.</p> <p>Kamu hizmet sunumunda tasarruf, güvenlik ve sürekliliği temin etmek üzere açık kaynak kodlu yazılım ve bulut bilişim gibi araçlardan faydalanılacaktır.</p> <p>TİHEK'in yapısının, BM Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Statüsüne ilişkin İlkeler ile tam uyumlu hale getirilmesi için çalışmalar yürütülecektir.</p> <p>TİHEK'e yapılan başvuruların çevrim içi alınması amacıyla yazılım ve entegrasyon altyapısı güçlendirilecektir.</p> | |
| Program – Alt Program Analizi | <p>Uygulanmakta olan plan döneminde belirlenen hedeflere büyük oranda ulaşıldığı ve yılsonu değerlerinin üzerinde gerçekleşmelerin olduğu, sadece pandemi döneminde bazı hedeflere ulaşılamadığı görülmüştür.</p> | |
| Paydaş Analizi | <p>Rotasyon ilkeleri oluşturulmamıştır.</p> <p>Kurumun sosyal donatılara ihtiyacı bulunmaktadır.</p> <p>Başvurular süresinde karara bağlanamamaktadır.</p> <p>Kurumun bilinirliği yeterli düzeyde değildir.</p> <p>Kurumun işaretleri ve kısaltmaları anlaşılabilir değildir.</p> <p>Verilen eğitimlere katılım yeterli düzeyde değildir.</p> <p>Farkındalık artırıcı materyaller yetersizdir.</p> | <p>Kurum içi rotasyonun önceden belirlenmiş aralıklarla gerçekleştirilmesi, kurallara dayalı yapılması.</p> <p>Başvuruların karara bağlanma süresinin mevzuat hükümleri ile belirlenen süreleri aşmayacak şekilde olması için gerekli tedbirlerin alınması.</p> <p>Kurumun sosyal donatılarının artırılması.</p> <p>Faaliyetler, eğitimler ve sosyal medya iletişimi kanallarıyla Kurumun faaliyetleri, görev ve yetkileri ile başvuru yolları konusunda farkındalığın artırılması.</p> <p>Kurum işaretlerinin ve kısaltmalarının yeniden değerlendirilmesi ve farkındalığın artırılması.</p> <p>Kurum ve kuruluşlarla işbirliklerin artırılarak, Kurumun görev alanı ile ilgili eğitimlere katılan sayısının artırılması.</p> <p>Kurumun ana görev alanları ile ilgili hazırlanan materyallerin daha dikkat çekici hale getirilmesi.</p> |

| | | |
|---|---|--|
| İnsan Kaynakları Yetkinlik Analizi | Kurumun idari görevlerini yerine getirecek 657 S.K.'na tabi kadrolu memur ve ara yöneticiye ihtiyaç duyulmaktadır. | Kurumun ara görevlerde yer alacak personelinin ve ara yöneticilerinin yerleştirilmesi için gerekli çalışmaların yapılması. |
| Kurum Kültürü Analizi | Kurumun misyon ve vizyonu ile temel değerlerinin kurum personeline kabullenilmesinin yeterli düzeyde tutulmasına ihtiyaç duyulmaktadır. | |
| Fiziki Kaynak Analizi | Kurumun fiziki kaynaklarının şu anda yeterli düzeyde olduğu düşünülerek birlikte artan personel sayısı ve Kurumun görev alanı ile ilgili faaliyetlerindeki artışların fiziki imkanların artırılması gerektiğini ortaya koymaktadır. | Kurum hizmet binasının, kapasitesi yeterli düzeyde olan başka bir binaya taşınması. |
| Teknoloji ve Bilişim Altyapısı Analizi | Kurumun alt yapısının bilişim sistemleri için yeterli düzeyde olduğu, hali hazırda Adalet Bakanlığı sunucularının kullanıldığı, müstakil bir veri tabanının oluşturulması gerektiği değerlendirilmiştir. | |
| Mali Kaynak Analizi | Kurumun mali kaynakları Genel Bütçe kapsamında tahsis edilmekte olup bunun dışında herhangi bir gelir kalemi bulunmamaktadır. | Kurumun mali kaynaklarının artırılması için gerekli mevzuat değişiklikleri de dahil olmak üzere gelir kalemlerinin artırılması için çalışma yapılması gerekmektedir. |
| PESTLE Analizi | <p>Avrupa Birliği (AB)'nin yaşadığı hukukun üstünlüğü krizi ve bütünlüğünün tehlike altında olması,</p> <p>Türkiye'nin AB'ye katılım müzakerelerinde "yargı ve temel haklar" faslı ile "adalet, özgürlük ve güvenlik" fasıllarında ilerleme kaydedilmesinin tek taraflı bloke nedeniyle mümkün olmaması,</p> <p>Bölge ülkelerinde yükseliş halinde olan yabancı düşmanlığı,</p> <p>Bölge ülkelerinde meydana gelen siyasi istikrarsızlıklar neticesinde ortaya çıkan düzensiz göç hareketleri,</p> <p>Kamu kurum ve kuruluşlarının harcamalarında tasarruf edilmesi, bürokratik işlemlerin azaltılması, kamu kaynaklarının ekonomik ve verimli kullanılmasına ilişkin tedbirler,</p> <p>Düzensiz göç hareketleri nedeniyle ortaya çıkan sosyal ve kültürel uyumsuzluklar ile insan hakları sorunları,</p> | <p>Evrensel normlar ile birlikte toplumumuzun kök değerleri ve ortak medeniyet mirasının harmanlandığı insan hakları temelli yapılar oluşturulması için girişimlerde bulunulması,</p> <p>İnsan hak ve özgürlükleri konusundaki iyileştirici çabalara müzakere sürecinden bağımsız olarak devam edilmesi,</p> <p>Uluslararası insan hakları hukuku bağlamında üzerinde odayaşılmış sözleşmesel yükümlülükler uyulması konusunda girişimlerde bulunulması,</p> <p>Göçmenlerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesi konusunda öncü faaliyetlerde bulunulması,</p> <p>Stratejik amaç ve hedeflerin hayata geçirilmesi ile tasarruf tedbirleri arasında denge kurulması,</p> <p>Düzensiz göçmenlerin insan haklarının korunması ile birlikte sosyal ve kültürel uyumlarında sorunlar yaşanmaması için ilgili kurumlarla iş birliği içinde planlama faaliyetlerinde bulunulması,</p> |

| | |
|---|--|
| <p>Bilgiye erişim kaynaklarının artmasıyla birlikte hak arama kültürünün yaygınlaşması,</p> <p>Teknolojik ilerlemelerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesi alanında yeni sorun alanları doğurması,</p> <p>Teknolojik ilerlemelerin insan haklarının korunması ve geliştirilmesi alanında yeni sorunlar doğurduğu kabulüyle birlikte bu ilerlemelerin insan haklarının korunması çabalarına katkı sunabileceğinin anlaşılması yönünde çalışmalar yapılması,</p> <p>Hizmetlerin vatandaşlara sunumunda yeni teknolojilerin önemi ve dijital dönüşümün gerekliliği,</p> <p>Akışkan toplumda sürekli değişim halinde olan teknolojilerin ortaya çıkardığı sorunlara etkili çözümler üretmeyi sağlayacak mevzuat ihtiyacı,</p> <p>Yapay zeka ve otomatik karar alıcı sistemler nedeniyle ortaya çıkan mahremiyet hakkı ihlallerinin önlenmesi ve lekelenmeme hakkının korunması noktasında yasal düzenlemelere duyulan ihtiyaç,</p> <p>İklim değişikliğinin çevresel sonuçlarının küresel çapta artmasının, Covid-19 pandemisinin üretim ve tüketim alışkanlıklarında değişikliklere neden olmasının ve son dönemdeki Rusya-Ukrayna savaşının enerji arz ve talep dengesini etkilemesinin, sürdürülebilirlik odaklı politika ve uygulamaların önem kazandığı bir döneme işaret etmesi,</p> | <p>Teknolojik araç ve gereçlerin kullanımı yoluyla insan kaynağının desteklenmesi ve işlerin hızlandırılması sağlanarak hak arama kültürünün yaygınlaştırılması,</p> <p>Dijital dönüşümün desteklenmesi ve hizmetlerin vatandaşlara sunumunda en güncel teknolojilerin kullanılması,</p> <p>Sürekli değişim halinde olan teknolojilerin ortaya çıkardığı sorunlara etkili çözümler üretmeyi sağlayacak mevzuat düzenlemesi için çalışmalara başlanması,</p> <p>Yapay zeka ve otomatik karar alıcı sistemler nedeniyle ortaya çıkan mahremiyet hakkı ihlallerinin önlenmesi ve lekelenmeme hakkının korunması noktasında yasal düzenlemeler için çalışmalara başlanması,</p> <p>İnsan hakları alanında sürdürülebilirlik odaklı politika ve uygulamalara öncelik verilmesi,</p> |
|---|--|





IV. GELECEĞE BAKIŞ VE STRATEJİ GELİŞTİRME

IV. GELECEĞE BAKIŞ VE STRATEJİ GELİŞTİRME

4.1. Misyon ve Vizyon



MİSYON

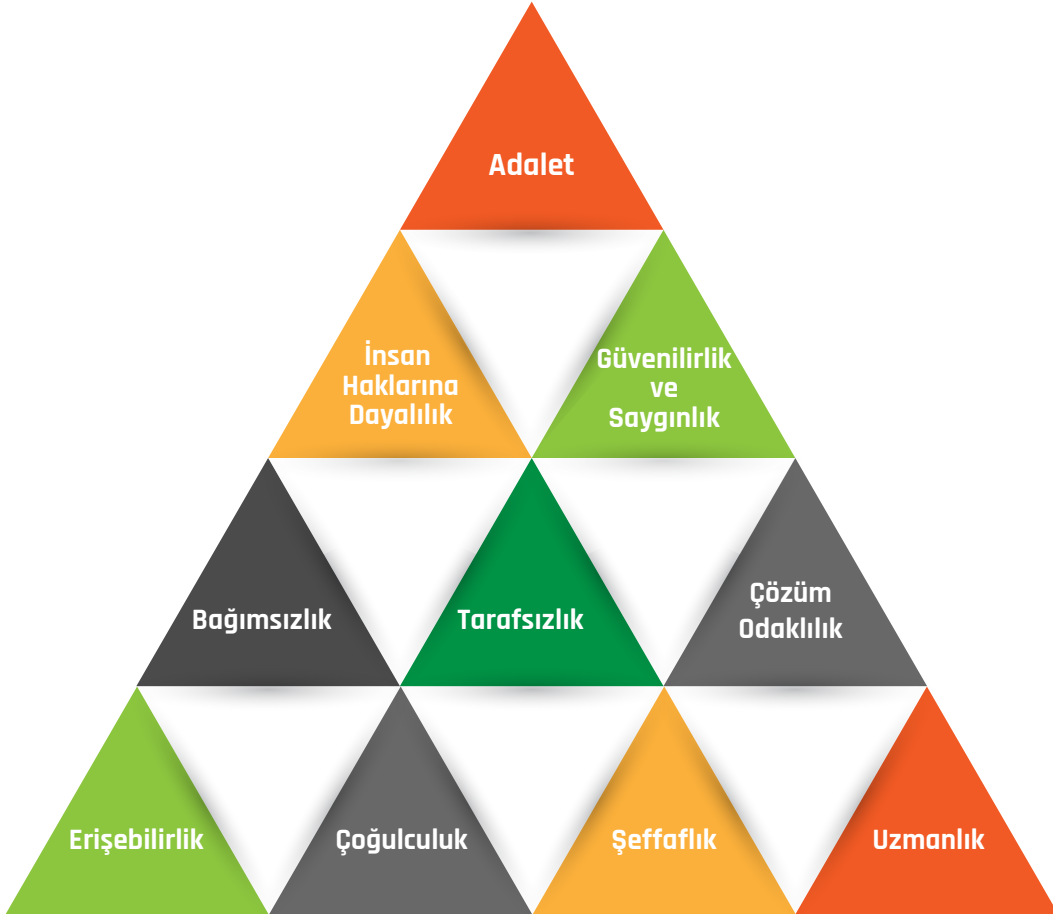
"İnsan haklarını korumak ve geliştirmek, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması için çalışmak, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek"



VİZYON

"İnsan hakları alanında yürüttüğü çalışmalarla güvenilir, etkin ve saygın bir kurum olmak"

4.2. Temel Değerler

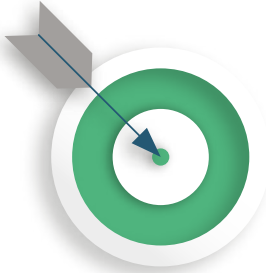


4.3. Amaç ve Hedefler



AMAÇ 1 İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi

- HEDEF 1.1.
İnsan Hakları Bilincini Artırmak
- HEDEF 1.2.
İnsan Haklarına Dair Uygulamaları ve Sorunları Takip Ederek Görev Alanına İlişkin Raporlar Hazırlamak
- HEDEF 1.3.
İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesine Yönelik İlgili Paydaşlarla Yürütülen Faaliyetlerin Etkinliğini Arttırmak
- HEDEF 1.4.
İnsan Ticaretiyle Mücadele Ulusal Eylem Planının Uygulanması Dahil Kamu Kurum ve Kuruluşları ile Diğer Paydaşların İnsan Ticaretiyle Mücadele Faaliyetlerinin Uygulanmasının İzlenmesi ve Değerlendirmesini Yapmak
- HEDEF 1.5.
Kurumun Görev Alanına İlişkin Konularda Uluslararası İş Birliğini Güçlendirmek



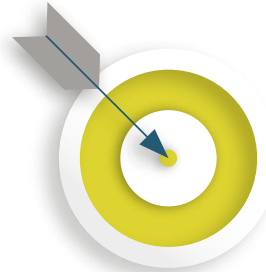
AMAÇ 2 Ayrımcılıkla Etkin Mücadele Edilmesi

- HEDEF 2.1.
Ayrımcılık Yasağı İhlallerinin Önlenmesi Kapsamında Kurumun Etkinliğini Artırmak
- HEDEF 2.2.
Ayrımcılıkla Etkin Mücadele İçin Farkındalığı Artırmak



AMAÇ 3 İşkence ve Kötü Muamelenin Önlenmesi

- HEDEF 3.1.
Özgürlüğünden Mahrum Bırakılan veya Koruma Altına Alınan Kişilerin Buldukları Yerlere Yönelik Ziyaret Sistemini Güçlendirmek
- HEDEF 3.2.
Ulusal Önleme Mekanizmasının Bilinirliğini Artırmak



AMAÇ 4 Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi ve Performansın Artırılması

- HEDEF 4.1.
Mevzuat Altyapısını Güçlendirmek
- HEDEF 4.2.
İnsan Kaynakları Kapasitesini Geliştirmek
- HEDEF 4.3.
Kurum Faaliyetlerinde Bilişim Sistemlerinin Kullanımını Artırmak
- HEDEF 4.4.
Kurum Faaliyetleriyle İlgili Kamuoyunu Bilgilendirmek
- HEDEF 4.5.
Ziyaretler ile Başvurulara İlişkin Karar ve Rapor Yazım Süreçlerinde Performans ve Verimliliği Artırmak
- HEDEF 4.6.
Başvuru Sistemini Geliştirmek

Tablo 21: Hedeflerden Sorumlu ve İşbirliği Yapılacak Birimler

| Hedefler | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi | Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi | Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi | Ulusal Önleme Mekanizması Birimi | İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Birimi | Strateji Geliştirme Birimi | Bilgi İşlem Birimi | Basın Müşavirliği Birimi | Kurul İşleri ve Kararlar Birimi | Ön İnceleme Birimi |
|----------|---|--|---|----------------------------------|--|----------------------------|--------------------|--------------------------|---------------------------------|--------------------|
| H.1.1 | S | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ |
| H.1.2 | S | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ |
| H.1.3 | S | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ |
| H.2.1 | İ | İ | S | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ |
| H.2.2 | İ | İ | S | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ |
| H.3.1 | İ | İ | İ | S | İ | İ | İ | İ | İ | İ |
| H.3.2 | İ | İ | İ | S | İ | İ | İ | İ | İ | İ |
| H.4.1 | İ | S | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ |
| H.5.1 | İ | İ | İ | İ | S | İ | İ | İ | İ | İ |
| H.5.2 | İ | İ | İ | İ | S | İ | İ | İ | İ | İ |
| H.5.3 | İ | İ | İ | İ | İ | İ | S | İ | İ | İ |
| H.5.4 | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | S | İ | İ |
| H.5.5 | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | S | İ |
| H.5.6 | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | İ | S |

S: Sorumlu Birim, İ: İş birliği Yapılacak Birim

4.4. Hedef Kartları

| Amaç (A1) | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
|--|---|-------------------|------|------|------|------|------|
| Hedef (H1.1) | İnsan Hakları Bilincini Artırmak | | | | | | |
| Amaçın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | İnsan Hakları / İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
| Amaçın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | İnsan Haklarını Evrensel Değerleri Esas Alarak Korumak ve Geliştirmek | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 1.1.1. Farkındalık Artırıcı Faaliyet Sayısı | %30 | 34 | 34 | 34 | 36 | 37 | 39 |
| PG 1.1.2. Düzenlenen Eğitim Sayısı | %15 | 14 | 14 | 14 | 14 | 15 | 17 |
| PG 1.1.3. Eğitim Alan Kişi Sayısı | %15 | 5967 | 2000 | 2000 | 2000 | 2300 | 2500 |
| PG 1.1.4. Bilinç ve Farkındalık Artırmak Amacıyla Oluşturulan Basılı ve Görsel Materyal Sayısı | %15 | 31 | 31 | 31 | 33 | 33 | 35 |
| PG 1.1.5. Farkındalık Artırmak Amacıyla Gerçekleştirilen Toplantı Sayısı | %15 | 19 | 19 | 20 | 20 | 20 | 22 |
| PG 1.1.6. Katkı Sunulan Çalışma Sayısı | %10 | 20 | 25 | 25 | 25 | 30 | 30 |
| Sorumlu Birim | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | Uzman personel sayısının yetersiz olması Mali kaynağın yetersiz olması | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> İnsan hakları alanında bilgi ve farkındalık artırmak amacıyla kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum kuruluşlarına yönelik eğitim faaliyetleri gerçekleştirmek İnsan haklarına ilişkin özel günlerde sempozyum, panel, konferans, çalıştay gibi farkındalık artırıcı etkinlikler düzenlemek Dezavantajlı gruplara yönelik farkındalık artırıcı etkinlikler düzenlemek İnsan hakları alanında temel hak ve özgürlüklere ilişkin kitap, broşür, rehber gibi farkındalık artırıcı materyaller oluşturularak kamuoyu ile paylaşmak İl ve ilçe insan hakları kurulları ile Kurum arasındaki iş birliğini artırmak İl ve ilçe insan hakları kurullarını daha etkin hale getirmek amacıyla kurullarla toplantılar ve ortak etkinlikler düzenlemek Ulusal ve uluslararası alanda insan hakları konularında gerçekleştirilen çalışmalara katkı sunmak Kuruma ait internet sitesi ve sosyal medya hesaplarını etkin ve verimli şekilde kullanmak | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| | |
|------------------------|---|
| Maliyet Tahmini | 63.500.000 TL |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • İl ve ilçe insan hakları kurullarının daha etkin hale getirilmesi için mevzuat değişikliği yapılması gerekmektedir. • Kamuda ve özel sektörde iş görenlere yönelik düzenlenen eğitimlerde insan hakları alanına yeterli düzeyde yer verilmediği görülmektedir. • Farklı dezavantajlara sahip kesimlerin beklenti ve ihtiyaçlarının karşılanmasında politika olarak öngörülen hak temelli yaklaşımın güçlendirilmesi gerekmektedir. • İnsan hakları konusunda farkındalık artırmak ve bilinçlendirme faaliyetlerinde kullanılmak üzere oluşturulan basılı ve görsel materyal sayısının yetersiz olduğu görülmektedir. |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Kuruma yeterli sayıda personel kadrosu ihdas edilmeli ve mevcut kadroların kullanımına imkân verilmelidir. • Kurum bütçesi ihtiyaçlar ile orantılı olarak revize edilmelidir. • Uzmanlaşmış çalışma grupları oluşturulmalıdır. • Yerelde valilikler, kaymakamlıklar ile il ve ilçe insan hakları kurullarıyla ikili ilişkiler geliştirilmelidir. |

| | | | | | | | |
|---|---|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Amaç (A1) | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
| Hedef (H1.2) | İnsan Haklarına Dair Uygulamaları ve Sorunları Takip Ederek Görev Alanına İlişkin Raporlar Hazırlamak | | | | | | |
| Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | İnsan Hakları / İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
| Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | İnsan Haklarını Evrensel Değerleri Esas Alarak Korumak ve Geliştirmek | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 1.2.1. Hazırlanan Yıllık Rapor Sayısı | %40 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PG 1.2.2. Hazırlanan Tematik Rapor Sayısı | %40 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| PG 1.2.2. Farklı Dillerde Yayımlanan Rapor ve Yabancı Dilden Çevrilen Rapor Sayısı | %20 | 1 | 0 | 1 | 0 | 1 | 0 |
| Sorumlu Birim | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| | |
|------------------------|---|
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> • Uzman personel sayısının yetersiz olması • Mali kaynağın yetersiz olması • Rapor çalışmalarında diğer kurumlardan talep edilen bilgi ve belgelerin temininde gecikmelerin olması • Veri toplama konusunda yaşanabilecek güçlüklerin olması |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> • İnsan hakları alanında ulusal ve uluslararası gelişmeleri takip ederek raporlamak • Kamuoyu ve ilgililerle paylaşmak üzere insan hakları alanında ulusal düzeyde yıllık ve tematik raporlar hazırlamak • Cumhurbaşkanlığına, TBMM Başkanlığına ve ilgili Kurumlara sunulmak üzere yıllık ve tematik raporlar hazırlamak • Hazırlanacak raporların uluslararası standartlara uygun olması amacıyla Kurum personeline yönelik raporlama eğitimi düzenlemek • Erişimi kolaylaştırmak amacıyla raporları farklı dillerde yayımlamak |
| Maliyet Tahmini | 1.800.000 TL |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • Araştırma ve veri toplama konusunda güçlükler yaşanmaktadır. • İnsan hakları alanında uluslararası akademik yayın, rapor ve istatistiklere erişimin sağlanmasında güçlükler yaşanmaktadır. • Uluslararası kurum ve kuruluşlar tarafından yayımlanan kaynak niteliğindeki raporların şekil ve içerik yönünden standardı bulunmamaktadır. • Yıllık ve tematik raporlar oluşturulurken sivil toplum kuruluşlarından yeterli düzeyde katkı sağlanamamaktadır. |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Raporlama sürecinin sağlıklı yürütülmesi amacıyla uzman personel sayısı artırılmalıdır. • Yabancı dilde yayımlanan materyallerin çevirileri yapılmalıdır. • Farklı dillerde çeviri yapacak personel istihdam edilmelidir. • Kapsamlı bir veri havuzu oluşturulmalıdır. • İnsan haklarına ilişkin uluslararası gelişmeler takip edilerek raporlama süreçlerinde dikkate alınmalıdır. • Akademik kaynağa ulaşılması amacıyla çevrimiçi kütüphanelere erişim sağlanmalıdır. • Raporların hazırlanma sürecinde sivil toplum kuruluşlarından yeterli düzeyde destek alınmalıdır. |

| Amaç (A1) | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
|---|--|-------------------|------|------|------|------|------|
| Hedef (H1.3) | İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesine yönelik ilgili paydaşlarla yürütülen faaliyetlerin etkinliğini arttırmak | | | | | | |
| Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | İnsan Hakları / İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
| Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | İnsan Haklarını Evrensel Değerleri Esas Alarak Korumak ve Geliştirmek | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 1.3.1. İş Birliği Yapılan Kurum ve Kuruluş Sayısı | %45 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| PG 1.3.2. İş Birliği Yapılan Kurum ve Kuruluşlarla Gerçekleştirilen Ortak Etkinlik Sayısı | %30 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| PG 1.3.3. İş Birliği Kapsamında Düzenlenen Eğitim Sayısı | %25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| Sorumlu Birim | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> Uzman personel sayısının yetersiz olması Mali kaynağın yetersiz olması İlgili kurumların iş birliği konusunda çekince yaşaması | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> İş birliği yapılan kurumlarla birlikte insan haklarının korunması ve geliştirilmesi amacıyla çalıştay, sempozyum, panel, konferans ve seminer gibi etkinlikler yapmak Kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve meslek kuruluşları ile ikili ilişkiler geliştirmek Kurumu tanıtıcı broşür ve rehber gibi materyaller hazırlayarak paylaşmak Kurulan iş birlikleri çerçevesinde insan hakları eğitimleri düzenlemek Kuruma ait internet sitesi ve sosyal medya hesaplarını etkin ve verimli şekilde kullanmak | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 5.750.000 TL | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> Kurumun faaliyet alanının geniş olması sayesinde ortak etkinlik üretme konusunda sorun yaşanmamaktadır. Kurumun kamu kurum ve kuruluşları ile sivil toplum nezdinde tanınırlığı hedeflenen seviyede değildir. | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> Kurum bütçesi ihtiyaçlar ile orantılı olarak revize edilmelidir. Kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve meslek kuruluşları ile bilgi ve deneyim paylaşımına yönelik etkin iş birlikleri kurulmalıdır. | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| Amaç (A1) İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | | |
|---|--|-------------------|------|------|------|------|------|
| Hedef (H1.4) | İnsan Ticaretiyle Mücadele Ulusal Eylem Planının uygulanması dahil kamu kurum ve kuruluşları ile diğer paydaşların insan ticaretiyle mücadele faaliyetlerinin uygulanmasının izlenmesi ve değerlendirmesini yapmak | | | | | | |
| Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | İnsan Hakları / İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
| Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | İnsan Haklarını Evrensel Değerleri Esas Alarak Korumak ve Geliştirmek | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedef Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 1.4.1. İnsan Ticaretiyle Mücadele Alanında Ulusal Raportörlük Görevi Kapsamında Hazırlanan Rapor Sayısı | 60 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PG 1.4.2. İnsan Ticaretiyle Mücadeleye İlişkin Farklı Dillerde Yayımlanan Rapor Sayısı | 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PG 1.4.3. İnsan Ticaretiyle Mücadeleye İlişkin Gerçekleştirilen Etkinlik Sayısı (Çalıştay, Panel) | 15 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PG 1.4.4. İnsan Ticaretiyle Mücadeleye İlişkin Yapılan Eğitim Sayısı | 15 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| Sorumlu Birim | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Birimi | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> İnsan ticaretiyle mücadele ulusal raportörlük görevi çerçevesinin ulusal normlarda düzenlenmemesi Rapor çalışmalarında başta sivil toplum kuruluşları olmak üzere paydaşlardan talep edilen bilgi ve belgelerin temininde yeterli verimin alınamaması ve gecikmelerin yaşanması Mali kaynağın yetersiz olması | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> İnsan ticaretiyle mücadeleye ilişkin uluslararası ve ulusal norm ve gelişmeleri yakından takip etmek Rapor hazırlıklarına esas teşkil etmek üzere saha çalışmaları yapmak, insan ticareti mağdurları sığınmaevlerine düzenli aralıklarla ziyaretler gerçekleştirmek, Veri elde etmek amacıyla ilgili paydaşları biraya getirecek çalıştay, panel, toplantı vb. etkinlikler düzenlemek Kamuoyu ve ilgililerle paylaşmak üzere insan ticaretiyle mücadele alanında ulusal düzeyde yıllık ve tematik raporlar hazırlamak Erişimi kolaylaştırmak amacıyla raporları farklı dillerde yayımlamak Kurum personeli ve diğer paydaşların yetkinliğinin artırılması amacıyla eğitimler düzenlemek | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| | |
|------------------------|---|
| Maliyet Tahmini | 2.000.000 TL |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> Araştırma ve veri toplama konusunda gecikmeler ve yeterli veri elde edememe durumları yaşanmaktadır. İnsan ticaretiyle mücadelenin görece yeni bir konu olması nedeniyle bu alanda ulusal akademik yayın, rapor ve istatistiklere erişimin sağlanmasında güçlükler yaşanmaktadır. İnsan ticaretiyle mücadele ulusal raportörlük görevinin yasal dayanağının olmamasından kaynaklı güçlükler yaşanmaktadır. İnsan ticaretiyle mücadele alanında faaliyet gösteren sivil toplum kuruluşlarının sayıca az olmasından kaynaklı olarak raporların yazılması esnasında sivil toplumdaki yeterli düzeyde katkı alınamamaktadır. |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> Kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler ve meslek kuruluşları ile bilgi ve deneyim paylaşımına yönelik etkin iş birlikleri kurulmalıdır. İnsan ticaretiyle mücadeleye ilişkin diğer ulusal raportör kurumların deneyimlerinden yararlanılmalıdır. Ulusal raportörlük görevi yasal mevzuatla düzenlenmelidir. Kurum bütçesi ihtiyaçlar ile orantılı olarak revize edilmelidir. Uzmanlaşmış çalışma grubu oluşturulmalıdır. |

| | | | | | | | |
|--|--|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Amaç (A1) | İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
| Hedef (H1.5) | Kurumun görev alanına ilişkin konularda uluslararası iş birliğini güçlendirmek | | | | | | |
| Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | İnsan Hakları / İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
| Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | İnsan Haklarını Evrensel Değerleri Esas Alarak Korumak ve Geliştirmek | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 1.5.1. Düzenlenen Uluslararası Etkinlik Sayısı | 20 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| PG 1.5.2. Uluslararası/Bölgesel Kurum ve Kuruluşlar ve Akran Ulusal İnsan Hakları Kurumlarına Gerçekleştirilen Çalışma Ziyareti Sayısı | 20 | 18 | 8 | 8 | 8 | 10 | 10 |
| PG 1.5.3. Uluslararası/Bölgesel Kurum ve Kuruluşlar ve Akran Ulusal İnsan Hakları Kurumları Temsilcileri ile Gerçekleştirilen Toplantı Sayısı | 20 | 70 | 70 | 70 | 75 | 75 | 75 |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| | | | | | | | |
|---|--|----|----|----|----|----|----|
| PG 1.5.4. Hazırlanan Periyodik Uluslararası İnsan Hakları İzleme Bülteni ve Diğer Yayınların Sayısı | 20 | 14 | 16 | 16 | 18 | 18 | 18 |
| PG 1.5.5. Uluslararası/Bölgesel Kurum ve Kuruluşlar Tarafından Hazırlanan Çalışmalara Sunulan Katkı Sayısı | 20 | 28 | 20 | 20 | 25 | 25 | 25 |
| Sorumlu Birim | Uluslararası İlişkiler ve Proje Birimi | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> • Uluslararası düzeyde paydaş konumundaki kuruluşların desteğini gerektiren hususlarda istenen katkının sağlanamaması • Mali kaynağın yetersiz olması • Uluslararası politika değişikliklerinin olması | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> • İnsan hakları konusunda uluslararası alanda faaliyet gösteren aktörlerin katılım sağladığı çalıştay, konferans vb. etkinlikler düzenlemek • BM Ulusal İnsan Hakları Kurumlarının Statüsüne İlişkin İlkeler (Paris Prensipleri)'e tam uyumun sağlanması doğrultusunda GANHRI Akreditasyon Alt Komitesi tarafından verilen tavsiyelerin uygulanması için gerekli girişimlerde bulunmak • Diğer ulusal insan hakları kurumları ile ikili iş birliğini artırmak • Uluslararası alanda düzenlenecek etkinliklerde ülkemizin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler kapsamında temsil sağlamak • Diğer ülkelerdeki insan hakları konusundaki gelişmelerin izlenmesi ve takip edilmesi kapsamında çalışma ziyaretleri gerçekleştirmek • Katılım sağlanan uluslararası toplantılara ilişkin çıktıları Kurum içinde paylaşmak ve arşivlemek | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 17.700.000 TL | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • Kurumun GANHRI nezdinde henüz (B) düzeyi akredite olması bazı uluslararası toplantı ve çalışmalara aktif biçimde katkı sunulması önünde engel teşkil etmektedir. • Yurtdışında gerçekleşen toplantılara katılım için sınırlı mali kaynak bulunmaktadır. | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Kurumun GANHRI nezdinde (A) düzeyinde akredite olması için GANHRI Akreditasyon Alt Komitesi tarafından verilen tavsiyelerin uygulanması amacıyla gerekli girişimlerde bulunulmalıdır. • Uluslararası kurum ve kuruluşlar ile iş birliği artırılmalıdır. • Yurtdışında gerçekleşen toplantılara katılım için mali kaynaklar artırılmalıdır. | | | | | | |

| Amaç (A2) | | Ayrımcılıkla Etkin Mücadele Edilmesi | | | | | |
|--|--|--|------|------|------|------|------|
| Hedef (H2.1) | | Ayrımcılık Yasağı İhlallerinin Önlenmesi Kapsamında Kurumun Etkinliğini Artırmak | | | | | |
| Amaçın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | | İnsan Hakları / İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | |
| Amaçın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | | İnsan Haklarını Evrensel Değerleri Esas Alarak Korumak ve Geliştirmek | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 2.1.1. İş Birliği Yapılan Kurum ve Kuruluş Sayısı | 50 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| PG 2.1.2. Hazırlanan Tematik Rapor Sayısı | 50 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| Sorumlu Birim | Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> Uzman personel sayısının yetersiz olması Mali kaynağın yetersiz olması İlgili kurumların iş birliği konusunda çekince yaşamaması | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> Ayrımcılık yasağına ilişkin tematik konuları raporlayarak ihlallerin önlenmesine katkıda bulunmak Ayrımcılıkla mücadele kapsamında kamu ve özel hukuk tüzel kişileriyle ikili işbirliği sağlayarak, kamuoyunda ayrımcılık yasağı ve eşitlik ilkesine dair farkındalığı artırmak | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 370.000 TL | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> Özel hukuk tüzel kişilerinin ayrımcılık yasağına ilişkin iş birliği konusunda yeterli düzeyde farkındalığı bulunmamaktadır. Sivil toplum kuruluşları raporlama faaliyetlerinde yeterli düzeyde katkı sağlamamaktadır. | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> Mevzuat taslağı ve önerisi hazırlanmalıdır. Paydaşlarla ikili ve çoklu iş birlikleri artırılmalıdır. | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| Amaç (A2) | | Ayrımcılıkla Etkin Mücadele Edilmesi | | | | | | |
|--|--|---|------|------|------|------|------|--|
| Hedef (H2.2) | | Ayrımcılıkla Etkin Mücadele İçin Farkındalığı Artırmak | | | | | | |
| Amaçın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | | İnsan Hakları / İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
| Amaçın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | | İnsan Haklarını Evrensel Değerleri Esas Alarak Korumak ve Geliştirmek | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedef Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | |
| PG 2.2.1. Düzenlenen Eğitim Sayısı | 25 | 8 | 8 | 8 | 8 | 9 | 9 | |
| PG 2.2.2. Düzenlenen Etkinlik Sayısı | 15 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | |
| PG 2.2.3. Gerçekleştirilen İstişare Komisyonu Toplantı Sayısı | 25 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| PG 2.2.4. Eğitim Alan Kişi Sayısı | 10 | 817 | 950 | 1000 | 1100 | 1200 | 1300 | |
| PG 2.2.5. Katkı Sağlanan Çalışma Sayısı | 10 | 19 | 21 | 21 | 23 | 24 | 25 | |
| PG 2.2.6. Bilinç ve Farkındalık Artırmak Amacıyla Oluşturulan Basılı ve Görsel Materyal Sayısı | 15 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 | 8 | |
| Sorumlu Birim | Ayrımcılıkla Mücadele ve Eşitlik Birimi | | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> Uzman personel sayısının yetersiz olması Mali kaynağın yetersiz olması | | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> Ayrımcılıkla etkin mücadele bilincinin artırılması kapsamında çalıştay, sempozyum, konferans vb. etkinlikler düzenlemek Ayrımcılıkla mücadele kapsamında eğitim faaliyetleri düzenlemek Ayrımcılıkla mücadele bilincinin artırılması kapsamında basılı ve görsel materyaller hazırlayarak kamuoyuyla paylaşmak | | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 29.000.000 TL | | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> Eğitici sayısı yetersizdir. Eğitimler düzenli olarak gerçekleştirilmemektedir. | | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> Eğitici sayısı arttırılmalıdır. Kurum bütçesi ve personel sayısı ihtiyaçlar ile orantılı olarak arttırılmalıdır. | | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| Amaç (A3) | İşkence ve Kötü Muamelenin Önlenmesi | | | | | | |
|---|--|-------------------|------|------|------|------|------|
| Hedef (H3.1) | Özgürlüğünden Mahrum Bırakılan veya Koruma Altına Alınan Kişilerin Buldukları Yerlere Yönelik Ziyaret Sistemini Güçlendirmek | | | | | | |
| Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | İnsan Hakları / İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
| Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | İnsan Haklarını Evrensel Değerleri Esas Alarak Korumak ve Geliştirmek | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 3.1.1. Ziyaret Edilen Merkez Sayısı | 35 | 66 | 65 | 70 | 70 | 75 | 75 |
| PG 3.1.2. Tavsiyelerin Uygulanmasına İlişkin Takip Ziyareti Sayısı | 20 | 8 | 8 | 9 | 9 | 10 | 10 |
| PG 3.1.3. Paydaşlarla Yapılan Ortak Ziyaret Sayısı | 15 | 4 | 5 | 6 | 6 | 7 | 7 |
| PG 3.1.4. Alıkonulma ve Koruma Merkezi Türlerine Göre Kontrol Listeleri/Rehberler Hazırlanması | 15 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| PG 3.1.5. Ziyaret Heyetlerine Dahil Edilecek Sağlık Personeline Yönelik Gerçekleştirilen Eğitimlere Katılan Kişi Sayısı | 15 | 0 | 130 | 140 | 140 | 150 | 150 |
| Sorumlu Birim | Ulusal Önleme Mekanizması Birimi | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> • Merkezlere girişte gerekli kolaylık ve güvenlik tedbirlerinin sağlanmaması • Merkezlerin sayısının ve kapasitelerinin fazlalığı • Mali kaynağın yetersiz olması • Ziyaret heyetlerine dâhil edilen sağlık personelinin işkence ve Diğer Zalimane, İnsanlık Dışı veya Aşağılayıcı Muamele veya Cezanın Etkin Soruşturulması ve Belgelendirilmesi için El Kitabı'nın (İstanbul Protokolü) ilke ve metodolojisi hakkında yeterli bilgi sahibi olmaması | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| | |
|------------------------|--|
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> • Merkezler ve ilgili paydaşlarla iş birliği ve iletişim kurarak ziyaretleri düzenli aralıklarla sürdürmek • Ortak ziyaret yapılacak paydaşlarla iletişim kurulması yoluyla paydaşların beklentilerini ve ihtiyaçlarını belirlemek • Tavsiyelerin uygulanmasını teşvik ve takip etmek • Alıkonulma ve koruma merkezi türlerine göre kontrol listeleri/rehberler hazırlamak • Ziyaret heyetlerine dâhil edilen sağlık personeline yönelik eğitimler düzenlemek |
| Maliyet Tahmini | 34.000.000 TL |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • Merkezler hakkında ayrıntılı bilgiye sahip olunması ziyaretlerin etki gücünü artıracaktır. • Ulusal önleme mekanizması kapsamında uluslararası gelişmelerin yakından takip edilmesi, önleme misyonunun hayata geçirilmesinde fayda sağlayacaktır. • Ziyaret heyeti üyelerine verilen harcırah ve yolluk miktarları yetersiz kalmaktadır. • Tavsiyelerin uygulanma durumunu izlemek için bir değerlendirme mekanizması oluşturulması faydalı olacaktır. |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Hedeflenen ziyaret sayısına ulaşılması için personel sayısının artırılması gerekmektedir. • Ziyaretlerin niteliğinin artırılması için farklı alanlardan eğitilmiş personel istihdam edilmelidir. • Eğitim içeriğinin hedef gruplar ve gelişmeler doğrultusunda sürekli güncellenmesi gerekmektedir. • İlgili paydaşlar arasındaki iş birliğinin geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. • Ziyaretlerin aksamadan yürütülmesini sağlamak amacıyla ziyaret heyetlerinde yer alan personelin harcırah ve yolluk miktarlarının artırılması için girişimlerde bulunulmalıdır. |

| Amaç (A3) | İşkence ve Kötü Muamelenin Önlenmesi | | | | | | |
|---|---|-------------------|------|------|------|------|------|
| Hedef (H3.2) | Ulusal Önleme Mekanizmasının Bilinirliğini Artırmak | | | | | | |
| Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | İnsan Hakları / İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi | | | | | | |
| Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | İnsan Haklarını Evrensel Değerleri Esas Alarak Korumak ve Geliştirmek | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 3.2.1. Düzenlenen Eğitim Sayısı | 40 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| PG 3.2.2. Hazırlanan Basılı ve Görsel Materyal Sayısı | 30 | 5 | 6 | 6 | 6 | 6 | 6 |
| PG 3.2.3. Farkındalık Artırıcı Faaliyet Sayısı | 30 | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| Sorumlu Birim | Ulusal Önleme Mekanizması Birimi | | | | | | |
| İşbirliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> • Merkez personelinin eğitimlere katılım konusunda isteksizlik veya ilgisizlik göstermesi • İhtiyaca uygun ve etkili eğitim materyali geliştirilememesi • Ziyaret eden personel ile merkez personeli arasında anlayış farklılığından kaynaklanan iletişim zorlukları • Mali kaynağın yetersiz olması | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> • Eğitimleri ilgi çekici hale getirmek ve katılımı teşvik etmek • İletişim kanalları geliştirerek paydaşlarla düzenli iletişim kurmak • Bilinirliğin artırılması amacıyla hazırlanan yazılı ve görsel materyalleri uygun kanallarla kamuoyu ile paylaşmak • İşkence ve kötü muamelenin önlenmesi konusunda farkındalığın artırılması için faaliyetler düzenlemek | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 4.600.000 TL | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • Eğitimler ile hedeflenen amaca ulaşmak için kaynak eksikliklerinin tespit edilmesi ve eğitim materyallerinin hazırlanması gerekmektedir. • Yerel düzeydeki paydaşların Kurum faaliyetlerine katılımına ilişkin ihtiyaçlarının belirlenmesi gerekmektedir. | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Eğitim materyali, eğitmenler ve eğitim alanlarına erişim noktasında ihtiyaçlar bulunmaktadır. • İşkence ve kötü muamelenin önlenmesi konusunda basılı ve görsel materyal üretilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. • Farkındalık artırıcı faaliyet süreçlerinin etkin bir şekilde yürütülmesini sağlayacak yöntemlere ihtiyaç duyulmaktadır. | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| Amaç (A4) | Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi ve Performansın Artırılması | | | | | | |
|---|--|-------------------|------|------|------|------|------|
| Hedef (H4.1) | Mevzuat Altyapısını Güçlendirmek | | | | | | |
| Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | Yönetim ve Destek Programı | | | | | | |
| Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 4.1.1. 6701 sayılı Kanun'un Paris Prensipleri ile Uyumlu Hale Getirilmesi Amacıyla Yapılan Mevzuat Değişikliği Önerisi Sayısı | 40 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PG 4.1.2. Mevcut Yönetmeliklerin Revize Edilmesine Yönelik Hazırlanan Taslak Sayısı | 20 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| PG 4.1.3. 6701 sayılı Kanun Kapsamında İhdas Edilmesi Öngörülen Yönetmeliklere İlişkin Hazırlanan Taslak Sayısı | 20 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| PG 4.1.4. Kurumun Görev Alanları ile İlgili İhdas Edilen Adsız Düzenleyici İşlem Sayısı | 20 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| Sorumlu Birim | İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Birimi | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> Ulusal ve uluslararası politika değişikliklerinin olması Bürokratik işleyişte zorluklarla karşılaşılması | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> Kurum yapısının Paris Prensipleri ile tam uyumlu hale getirilmesini sağlamak Mevzuata ilişkin değişiklik önerileri hazırlamak Kanunun OPCAT'e uyumlu hale getirilmesi için katılımcı çalışmalar yürütmek Belirlenen takvim doğrultusunda mevzuat çalışmalarını tamamlamak | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 0,00 TL | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> İhtiyaç duyulan yönetmeliklerin çıkarılmaması nedeniyle sorunlar yaşanmaktadır. Mevzuatı geliştirme çalışmaları için mevcut yasal düzenlemelerin ve uluslararası standartların dikkate alınması gerekmektedir. | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> Paris Prensipleri ve uluslararası standartlara uyum sağlanması amacıyla mevzuat taslağı ve değişiklik önerileri hazırlanmalıdır. Diğer kurum/kuruluşlarla yaşanan görev ve yetki çatışmasının giderilmesi ve yerel/bölgesel teşkilat oluşturulması konuları mevzuat değişikliği çalışmalarında göz önünde bulundurulmalıdır. Paydaşlarla etkili iletişim kurma ve iş birliği yapma kapasitesi geliştirilmelidir. Mevzuatı geliştirme sırasında ihtiyaç analizi yapılarak alanında çalışmalar yürüten akademisyenler ve uzmanlar sürece dâhil edilmelidir. | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| Amaç (A4) | | Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi ve Performansın Artırılması | | | | | | |
|---|--|---|------|------|------|------|------|--|
| Hedef (H4.2) | | İnsan Kaynakları Kapasitesini Geliştirmek | | | | | | |
| Amaçın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | | Yönetim ve Destek Programı | | | | | | |
| Amaçın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | |
| PG 4.2.1. İstihdam Edilen İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı Sayısı | 20 | 70 | 18 | 10 | 10 | 15 | 15 | |
| PG 4.2.2. İç Kontrol Süreçlerinin Tamamlanması (%) | 20 | 0 | 30 | 60 | 75 | 90 | 100 | |
| PG 4.2.3. Personelin Eğitim İhtiyaçlarını Belirlemek Üzere Yapılan Çalışma Sayısı | 10 | 2* | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | |
| PG 4.2.4. Hizmet İçi Eğitim/Seminer Sayısı | 20 | 4* | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 | |
| PG 4.2.5. Yurt Dışı Mesleki Faaliyetlere Katılan Personel Sayısı | 10 | 32* | 15 | 15 | 15 | 20 | 20 | |
| PG 4.2.6. Kurul Üyeleri ile Personelin Görev Teminatı ile Özlük Haklarını Güçlendirici Yasal Düzenlemeye Yönelik Girişim Sayısı | 20 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | |
| Sorumlu Birim | İnsan Kaynakları ve Destek Hizmetleri Birimi | | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> Eğitim ihtiyaçlarının birimlere göre farklılaşması Özlük haklarının güçlendirilmesi ile fonksiyonel dokunulmazlığa ilişkin hazırlanacak mevzuat değişikliği önerilerinin kabul edilmemesi Kurum bütçesi ve personel sayısının ihtiyaçlar ile orantılı olarak artmaması | | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> Eğitim ihtiyacının belirlenmesi için personelin görüşünü almak Eğitici sayısının artırılması amacıyla eğitici eğitimleri düzenlemek Uzman yardımcılarının yetiştirilme süreçlerinde düzenli bilgi ve deneyim aktarımı sağlamak Personel memnuniyetini düzenli aralıklarla değerlendirmek Kurul üyeleri ile insan hakları ve eşitlik uzman/uzman yardımcılarının göreve ilişkin dokunulmazlığı ve statüsünün, idareden bağımsız olarak yapılan işin niteliğine uygun şekilde güçlendirmek. Başvuru, resen inceleme ve ziyaret mekanizmalarının etkin işletilebilmesi için farklı uzmanlık alanlarından personel istihdam etmek | | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| | |
|------------------------|---|
| Maliyet Tahmini | 68.500.000 TL |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> İnsan hakları ve eşitlik uzmanı/uzman yardımcısı ile personelin yetiştirilmesi için süreklilik arz eden bir eğitim programı bulunmamaktadır. Hizmet içi eğitimlere katılım için motivasyon eksikliği yaşanmaktadır. Kurum faaliyetlerinin artması nedeniyle mevcut insan hakları ve eşitlik uzmanı/uzman yardımcısı sayısı yetersiz kalmaktadır. |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> Çalışanların mesleki gelişimlerine uygun eğitimler gerektiği zamanlarda verilmelidir. İnsan hakları ve eşitlik uzmanı/uzman yardımcısı ile diğer personelin niteliklerini tanımlayacak çerçeve ve süreklilik arz eden bir eğitim programı geliştirilmelidir. Kurumdaki tüm pozisyonlar için görev tanımları ile iş süreçlerinin belirlenmesi amacıyla kapsamlı bir program geliştirilmelidir. Hizmet içi eğitimlere katılım motivasyonunu artırıcı tedbirler geliştirilmelidir. Uluslararası standartlara uyum sağlanması amacıyla görev dokunulmazlığına ilişkin mevzuat değişikliği önerisi hazırlanmalıdır. Kurum personel sayısı artırılmalıdır. |

| | | | | | | | |
|---|--|-------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Amaç (A4) | Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi ve Performansın Artırılması | | | | | | |
| Hedef (H4.3) | Kurum Faaliyetlerinde Bilişim Sistemlerinin Kullanımını Artırmak | | | | | | |
| Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | Yönetim ve Destek Programı | | | | | | |
| Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 4.3.1. İş Süreçleri Uygulama Yazılımı Kurulması (%) | 50 | 0 | 80 | 90 | 100 | 0 | 0 |
| PG 4.3.2. e-Başvuru Uygulamasının Başvuru Portalına Dönüştürülmesi (%) | 15 | 0 | 20 | 70 | 100 | 0 | 0 |
| PG 4.3.3. Geliştirilen İnternet Sitesi ve Diğer Ağ Hizmetleri Sayısı | 10 | 2* | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| PG 4.3.4. Veri Merkezi Yönetiminin Bağımsız Hale Getirilmesi (%) | 15 | 0 | 100 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| PG 4.3.5. Destek Hizmetlerine Yönelik Uygulamaların Geliştirilmesi (%) | 10 | 30 | 60 | 70 | 80 | 90 | 100 |
| Sorumlu Birim | Bilgi İşlem Birimi | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| | |
|------------------------|--|
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> • Yazılım ve entegrasyon süreçlerinin uzun sürmesi ve sürekli güncelleme gerektirmesi • Mali kaynakların ve nitelikli personel sayısının yeterli olmaması • Personelde bilişim bilinci ve farkındalığının eksik olması |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> • Geliştirilecek olan iş süreçleri yazılımı ile tüm iş ve işlemleri çevrimiçi olarak uygulama yazılımı üzerinden gerçekleştirmek ve kurum içi faaliyetlerin tamamında kâğıt kullanımını en aza indiren çevre dostu çalışma ortamı oluşturmak • İş süreçleri yazılımının sağladığı altyapı ile e-Başvuru uygulamasını yapay zeka uygulamalarını da içerecek şekilde geliştirmek, başvurucunun tüm süreçlere dahil olduğu bir portala dönüştürmek ve çevrimiçi başvuru oranını artırmak • e-Devlet uygulamaları entegrasyonları ile ihtiyaç duyulan tüm e-veriye çevrimiçi olarak ulaşılablmesini ve kendi iç uygulamalarımız içerisinde işlenebilmesini sağlamak • İş süreçleri yazılımının oluşturacağı olanaklarla yapılacak veri tabanı madenciliği sayesinde etkin, verimli ve anlık istatistik oluşturma/raporlama imkânları sağlayarak açık veya kapalı çeşitli platformlar kanalıyla tüm paydaşların anlık olarak erişimine sunmak • Kurumsal internet sitesi ve diğer ağ hizmetlerimizi yazılım ve tasarım olarak sürekli geliştirmek • Bilişim teknolojileri eğitimleri ile Kurum personelinin bilişim farkındalığı ve bilgi düzeyini geliştirmek |
| Maliyet Tahmini | 62.000.000 TL |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> • Başvuruların kayıt altına alınmasından karara bağlanmasına kadar olan bütün süreçlerde etkin şekilde takibinin yapılmasında ve başvurulara ilişkin veri oluşturulmasında güçlükler yaşanmaktadır. • Mali kaynakların yetersizliği ve uzman teknik personel eksikliği yazılım ve entegrasyon altyapısının güçlendirilmesi sürecini uzatmaktadır. • Yazılım projeleri oldukça maliyetli olmakla birlikte sürekli güncelleme ihtiyacı doğurmaktadır. |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> • Kurum bütçesi ve nitelikli personel sayısı ihtiyaçlar ile orantılı olarak artmamaktadır. • Kurumsal organizasyon yapısı daha istikrarlı hale getirilmelidir. • Kurumsal kültürün geliştirilmesi yönünde faaliyetler yapılmalı ve prosedür metinleri ile teknik kılavuzlar hazırlanmalıdır. |

| Amaç (A4) | Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi ve Performansın Artırılması | | | | | | |
|---|---|-------------------|------|------|------|------|------|
| Hedef (H 4.4) | Kurum Faaliyetleriyle İlgili Kamuoyunu Bilgilendirmek | | | | | | |
| Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | Yönetim ve Destek Programı | | | | | | |
| Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 4.4.1. Çevrimiçi Haber ve Paylaşım Sayısı | 40 | 500 | 600 | 700 | 800 | 900 | 1000 |
| PG 4.4.2. Tanıtıcı Video, Görsel Materyal Sayısı | 35 | 100 | 125 | 150 | 150 | 175 | 200 |
| PG 4.4.3. Gerçekleştirilen Tanıtım Faaliyeti Sayısı | 25 | 5 | 7 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| Sorumlu Birim | Basın Müşavirliği Birimi | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> Uzman teknik personel sayısının yetersiz olması Mali kaynakların yetersizliği nedeniyle ekipman temininde güçlük yaşanması | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> Kurum faaliyetlerine ulusal, uluslararası ve yerel medyada görünürlüğünü artırmak Kurumsal kimlik çalışmaları ile kurum kültürünü güçlendirmek Kamu kurum ve kuruluşları ile iş birliğini artırmak Farkındalık artırıcı kamu spotları hazırlamak | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 6.500.000 TL | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> Dış paydaşlarla olan etkileşim sayısı yetersiz kalmaktadır. Mali kaynaklar ve uzman teknik personel sayısı yetersiz kalmaktadır. | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> Dış paydaşlarla olan etkileşim sayısı artırılmalıdır. Uzman çalışma grupları oluşturulmalıdır. Mali kaynaklar yeterli hale getirilmelidir. Eksik olan ekipman temin edilmelidir. | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

| Amaç (A4) | | Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi ve Performansın Artırılması | | | | | |
|--|---|---|------|------|------|------|------|
| Hedef (H4.5) | Ziyaretler ve Başvurulara İlişkin Karar ve Rapor Yazım Süreçlerinde Performans ve Verimliliği Artırmak | | | | | | |
| Amaçın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | Yönetim ve Destek Programı | | | | | | |
| Amaçın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 4.5.1. Yapılan Toplantı Sayısı | 100 | 0 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| Sorumlu Birim | Kurul İşleri ve Kararlar Birimi | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | <ul style="list-style-type: none"> İstatistiklerin fiziksel ortamda oluşturulması Karar ve rapor yazım süreçleri ile bunlara ilişkin tebligat işlemlerinin takip edilmesinde teknik zorlukların bulunması | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> Ziyaretler ve başvurulara ilişkin karar yazım süreçleri ile rapor yazım süreçlerinde performans ve verimliliği artırmak İstatistikleri düzenli olarak ve elektronik yöntemlerle oluşturmak Performans ve verimlilik değerlendirmesi için açık ve ölçülebilir kriterler belirlemek ve objektif bir değerlendirme süreci oluşturmak | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 0,00 TL | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> Karar ve rapor yazım süreçlerini destekleyen kurumsal teknolojik altyapı yetersiz kalmaktadır. | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> Toplantıların etkinliğini artırmak için katılımcılardan düzenli olarak geri bildirim alınmalıdır. Değerlendirme kriterleri sürekli olarak gözden geçirilmeli ve gerektiğinde güncellenmelidir. Yazılım sistemleri oluşturulmalıdır. | | | | | | |

| | | | | | | | |
|--|---|--------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Amaç (A4) | Kurumsal Kapasitenin Geliştirilmesi ve Performansın Artırılması | | | | | | |
| Hedef (H4.6) | Başvuru Sistemini Geliştirmek | | | | | | |
| Amacın İlgili Olduğu Program/Alt Program Adı | Yönetim ve Destek Programı | | | | | | |
| Amacın İlişkili Olduğu Alt Program Hedefi | | | | | | | |
| Performans Göstergeleri | Hedefe Etkisi (%) | Başlangıç Değeri* | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 |
| PG 4.6.1 Online Başvuru Sistemi Memnuniyet Oranı (%) | 30 | 0 | 50 | 60 | 70 | 80 | 90 |
| PG 4.6.2 Online Alınan Başvuruların Toplam Başvuru İçerisindeki Oranı (%) | 20 | 33 | 40 | 45 | 55 | 60 | 65 |
| PG 4.6.3 Başvuruların Sayısal Verilerine İlişkin Hazırlanan Rapor Sayısı | 20 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| PG 4.6.4. İdari ve Hukuki Süreçlere İlişkin Yol Gösterilen Kişi Sayısı | 30 | 1400 | 2000 | 2500 | 3000 | 3500 | 4000 |
| Sorumlu Birim | Ön İnceleme Birimi, Bilgi İşlem Birimi | | | | | | |
| İş Birliği Yapılacak Birim(ler) | Tüm Birimler | | | | | | |
| Riskler | Nitelikli personel sayısının ihtiyaçlar ile orantılı olarak artmaması | | | | | | |
| Stratejiler | <ul style="list-style-type: none"> e-Devlet başvuru uygulaması ve e-Başvuru sistemine memnuniyet anketleri eklemek e-Başvuru sisteminin bilinirliğini artırmak Başvurulara ilişkin istatistikleri düzenli aralıklarla raporlayarak kamuoyunun erişimine açmak Başvuru ve resen incelemeler kapsamında ilgililere idari ve hukuki süreçlere ilişkin yol göstermek | | | | | | |
| Maliyet Tahmini | 200.000,00 TL | | | | | | |
| Tespitler | <ul style="list-style-type: none"> e-Başvuru sistemindeki eksikliklere ilişkin başvuranlardan geri bildirimler alınmaktadır. Ulusal önleme mekanizması kapsamında yapılan başvurular genellikle posta veya kayıtlı e-posta yoluyla yapıldığından ve bu başvuruların toplam başvuru içerisindeki oranı fazla olduğundan e-Başvuru oranında artışın kısıtlı olacağı öngörülmektedir. | | | | | | |
| İhtiyaçlar | <ul style="list-style-type: none"> Nitelikli personel sayısı ihtiyaçlar ile orantılı olarak artırılmalıdır. e-Başvuru sisteminin bilinirliğinin artırılması için farkındalık faaliyetleri yapılmalıdır. e-Başvuru sistemine ve e-Devlet başvuru uygulamasına eklenmek üzere memnuniyet anketleri hazırlanmalıdır. Başvuru istatistikleri düzenli bir şekilde yayımlanmalıdır. | | | | | | |

* 2023 yılı verileri gösterilmiştir.

4.5. Maliyetlendirme

Tablo 22: Tahmini Maliyetler

| Amaç/Hedef | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 | 2028 | Toplam (TL) |
|--------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|---------------|-----------------|
| AMAÇ 1 | ₺ 9.510.000 | ₺ 14.380.000 | ₺ 19.220.000 | ₺ 22.460.000 | ₺ 25.180.000 | ₺ 90.750.000 |
| Hedef 1.1. | ₺ 7.220.000 | ₺ 10.480.000 | ₺ 13.600.000 | ₺ 15.240.000 | ₺ 16.960.000 | ₺ 63.500.000 |
| Hedef 1.2. | ₺ 120.000 | ₺ 210.000 | ₺ 300.000 | ₺ 550.000 | ₺ 620.000 | ₺ 1.800.000 |
| Hedef 1.3. | ₺ 500.000 | ₺ 850.000 | ₺ 1.200.000 | ₺ 1.500.000 | ₺ 1.700.000 | ₺ 5.750.000 |
| Hedef 1.4. | ₺ 170.000 | ₺ 290.000 | ₺ 420.000 | ₺ 520.000 | ₺ 600.000 | ₺ 2.000.000 |
| Hedef 1.5. | ₺ 1.500.000 | ₺ 2.550.000 | ₺ 3.700.000 | ₺ 4.650.000 | ₺ 5.300.000 | ₺ 17.700.000 |
| AMAÇ 2 | ₺ 3.350.000 | ₺ 4.865.000 | ₺ 6.141.000 | ₺ 6.940.000 | ₺ 8.074.000 | ₺ 29.370.000 |
| Hedef 2.1. | ₺ 30.000 | ₺ 50.000 | ₺ 60.000 | ₺ 100.000 | ₺ 130.000 | ₺ 370.000 |
| Hedef 2.2. | ₺ 3.320.000 | ₺ 4.815.000 | ₺ 6.081.000 | ₺ 6.840.000 | ₺ 7.944.000 | ₺ 29.000.000 |
| AMAÇ 3 | ₺ 3.400.000 | ₺ 6.050.000 | ₺ 8.200.000 | ₺ 9.800.000 | ₺ 11.150.000 | ₺ 38.600.000 |
| Hedef 3.1. | ₺ 2.800.000 | ₺ 5.200.000 | ₺ 7.300.000 | ₺ 8.700.000 | ₺ 10.000.000 | ₺ 34.000.000 |
| Hedef 3.2. | ₺ 600.000 | ₺ 850.000 | ₺ 900.000 | ₺ 1.100.000 | ₺ 1.150.000 | ₺ 4.600.000 |
| AMAÇ 4 | ₺ 31.367.000 | ₺ 25.229.000 | ₺ 27.492.000 | ₺ 25.002.000 | ₺ 28.110.000 | ₺ 137.200.000 |
| Hedef 4.1. | ₺ 0 | ₺ 0 | ₺ 0 | ₺ 0 | ₺ 0 | ₺ 0 |
| Hedef 4.2. | ₺ 6.700.000 | ₺ 9.500.000 | ₺ 11.900.000 | ₺ 19.400.000 | ₺ 21.000.000 | ₺ 68.500.000 |
| Hedef 4.3. | ₺ 24.000.000 | ₺ 14.500.000 | ₺ 14.250.000 | ₺ 4.000.000 | ₺ 5.250.000 | ₺ 62.000.000 |
| Hedef 4.4. | ₺ 650.000 | ₺ 1.200.000 | ₺ 1.300.000 | ₺ 1.550.000 | ₺ 1.800.000 | ₺ 6.500.000 |
| Hedef 4.5. | ₺ 0 | ₺ 0 | ₺ 0 | ₺ 0 | ₺ 0 | ₺ 0 |
| Hedef 4.6. | ₺ 17.000 | ₺ 29.000 | ₺ 42.000 | ₺ 52.000 | ₺ 60.000 | ₺ 200.000 |
| Genel Yönetim Giderleri | ₺ 131.865.000 | ₺ 172.167.000 | ₺ 193.977.000 | ₺ 216.331.000 | ₺ 236.076.000 | ₺ 950.416.000 |
| Genel Toplam | ₺ 179.492.000 | ₺ 222.691.000 | ₺ 255.030.000 | ₺ 280.533.000 | ₺ 308.590.000 | ₺ 1.246.336.000 |







V. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

V. İZLEME VE DEĞERLENDİRME

Kurumumuz, 2024-2028 Stratejik Planında belirlenen amaç ve hedefler doğrultusunda kaydedilen ilerlemenin izlenmesi için hizmet birimlerinden ilgili verilerin düzenli aralıklarla sistemli bir şekilde toplanmasını sağlayacaktır. Amaç ve hedeflere ulaşma sonuçları, performans göstergeleri aracılığıyla altı aylık aralıklarla izlenecek ve sonuçlar yönetsel değerlendirme için raporlanacaktır. İzleme ve değerlendirme faaliyetleri, planın her aşamasının etkili bir biçimde yönetilmesine ve planın uygulanması sırasında mevcut ajandanın dışına çıkılmamasına katkı sunacaktır.

Stratejik Plan süresince, her yılın ilk altı ayı için "İzleme Raporu", yılsonunda ise «İzleme ve Değerlendirme Raporu» hazırlanacaktır. Planlama döneminin sonunda, tüm süreci özetleyen ve plan hedeflerine ne ölçüde ulaşıldığını ortaya koyan kapsamlı bir «Stratejik Plan Başarı Raporu» oluşturulacaktır.