

# TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI OMBUDSMAN AVRUPA UYGULAMALARI VE TÜRKİYE İÇİN ÖNERİLER

## Gender Responsive Ombudsman European Practises and Suggestions for Turkey

\*Dr. Öğr. Üyesi Gamze Yıldız ŞEREN KURULAR

Geliş Tarihi: 08.05.2018 Yayına Kabul Tarihi: 10.10.2018

### Öz

Halkın avukatlığını üstlenerek, temel insan hak ve özgürlükleri hususunda birey ve devlet arasında bir köprü olan ombudsman kurumu Türkiye’de 2012 senesinde 6328 sayılı yasa ile kurulmuştur. Bir toplumdaki her bireyin devletten beklentileri aynı olmayacağı gibi devletin uyguladığı kamu politikaları da her kesimi eşit etkilememektedir. Bu kapsamda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması hususu kamu kurumları tarafından özel bir dikkat ve özenle takip edilmelidir. Çünkü toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı bir kamu politikası izlenmesi toplumda kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması bakımından bilhassa önemlidir. Bu makalede Avrupa eşitlik kurumları ışığında Türkiye’deki ombudsman kurumunun toplumsal cinsiyete duyarlılığının bir değerlendirmesi yapılmış, kimi öneri ve düşüncelere yer verilmiştir. Uzun vadede toplumun kalıp yargılarında zihinsel dönüşümün sağlanması, kısa vadede kurumun çeşitli kanallar aracılığıyla bilinişliliğinin artması, her ayrımcılık türüne ayrı denetçilerin bakması ve departmanların oluşturulması bu kapsamda öne sürülen tavsiye ve düşüncelerdendir.

**Anahtar Kelimeler:** Kamu Hizmeti, Toplumsal Cinsiyet, Ombudsman, Avrupa Eşitlik Kurumları, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği

### Abstract

Undertaking advocacy of public, Ombudsman Institution of Turkey was founded in 2012 as per the law numbered 6328 in the aim of being a bridge between the individual and the state in terms of fundamental human rights and freedoms. Expectations of each individual in a society are not same; likewise, public policies applied by a state do not affect each class in an equal way. Within this context, the issue of gender equality should be followed by the public institutions with special attention and care. Because monitoring a public policy that is sensitive to gender equality is particularly important in terms of ensuring equality between men and women in society. In this article, an assessment was made on the sensitivity of Ombudsman Institution of Turkey against gender in the light of European equity organizations, and some suggestions and ideas were included in the study. The suggestions and ideas put forward within this context were to provide mental change in social stereotypes in the long term, to increase the recognition of the institution by means of various channels in the short term, to assign different ombudsmen for each type of discrimination and to establish departments accordingly.

**Keywords:** Public Service, Gender, Ombudsman, European Equality Bodies, Gender Equality

\* Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye Bölümü, serengamze@windowslive.com, ORCID ID: 0000-0002-5063-1172

## GİRİŞ

Devletin yüklendiği sosyal sorumluluklar ve kamu politikalarının her kesimi eşit bir şekilde etkilememesi bazı gruplara yönelik spesifik önlemler ya da politikalar almayı gerektirmektedir. Konu kapsamında toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması adına kamu politikaları her iki tarafın da ihtiyaçlarını göz önüne alan bir yaklaşım sergilemelidir. Bu kapsamda Ombudsman kurumları da toplumsal cinsiyet eşitliğinin temini noktasında oldukça önemli bir kamu kurumu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Herkesin eşit kamusal hakları olması, kamusal hizmetlerden hiçbir sebep ile mahrum kalmaması şarttır. Temel felsefesi insan hak ve özgürlüklerinin idarenin yönetimi karşısında korunarak bir hukuk devletine yaraşır şekilde kişileri korumak olan Ombudsman kurumunda toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi için ayrı bir birim oluşturulmasının özel bir öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Bu makalenin de ana gayesi Türkiye’de her geçen gün gelişme kaydeden Kamu Denetçiliği Kurumunun (KDK) toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı ortaya koyabilmesi adına atılan adımların incelenerek, atılacak adımlar için bazı öneriler üretebilmektir.

Bu makalede öncelikle toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların kavram özelinde kısa bir değerlendirmesi yapılarak, Avrupa’daki eşitlik kurumları örneklerinden hareketle Türkiye özelinde çıkarımlarda bulunulmuştur. Sonrasında kamu denetçiliği kurumunun toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı kazanabilmesi adına kimi önerilerde bulunularak, çeşitli değerlendirmeler yapılmıştır.

## 1. TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI OMBUDSMANIN GENEL ÇERÇEVESİ

Temsilci sıfatı taşıyan ve başkalarının adına hareket etme yetkisi olan Ombudsman kelimesinin anlamı güç ve otoriteden, İsveç dilindeki “ombud” kelimesinden türemiştir. İlk Ombudsman 18.yy’da İsveç Kralı XII. Charles tarafından kurulmuştur. 1713’lerde bir Ombudsmanın görevi kraliyet mensuplarının doğru hareket etmesini sağlamak olsa da sonrasında Ombudsman yasal düzenlemelerin uygunluğunu ve hükümeti denetleyen bir meclis organı olarak tanımlanmıştır. 20.yy’da Ombudsman Kurumu büyük oranda gelişim

kaydederek bilhassa 2.Dünya savaşı sonrasında yaygınlaşarak ülkelerin tarihsel, politik ve sosyal geçmişlerine göre farklı yapılarda ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla Ombudsman kurumunun ismi de ülkelere göre farklılık sergilemiştir<sup>1</sup>. Ombud kelimesi, İsveç dilinde sözcü, koruyucu, temsilci anlamları taşımakta olup 20.yy sonrasında ülkelerde kendilerine özgü nitelikler doğrultusunda farklı adlarla tanımlanmıştır. Fransa'da arabulucu, Kanada'da Yurttaş Koruyucusu gibi isimlerle adlandırılan<sup>2</sup> Ombud Türkiye'de "Kamu Denetçiliği Kurumu" (KDK) olarak tanımlanmaktadır.

Resmi tarih verileri doğrultusunda İsveç Kralı'nın girişimi ile başlayan Ombudsmanlık, bu tarih evvelinde de Osmanlı, Çin ve Roma'da da benzer bir yapıda ortaya çıkmıştır. Örneğin İsveç Ombudsmanlık sisteminin Osmanlılardan esinlenildiğine dair görüşler söz konusudur. Ahilik teşkilatı, Dar'ül Adl, Divan-ı Mezalim halk ve yönetim arasındaki uyuşmazlıkları gidermeye çalışmış kurumlardır<sup>3</sup>.

Tıpkı diğer kamu kurumlarının politika amaçlarından birisi olması gereken toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı sergilemek kamu denetçiliği kurumu için de bir hayli önemlidir. Toplumsal cinsiyet; kamusal ve özel hayatta kadın ve erkeklere atfedilen görev, fonksiyon ve rollerle belirlenmiş biyolojik cinsiyetin bir tasarımıdır ve kültüre özgü bir kavramdır. Bu doğrultuda toplumsal bir inşa olan kadının ikincil konumu değiştirilebilir ya da sonlandırılabilir ki bu ne biyolojik olarak önceden belirlenen bir durum ne de sonsuza dek sabit bir olgudur. Toplumsal cinsiyet mutlaka politik ve kurumsal düzeyde dikkate alınması gereken bir husustur zira politika ve yapılar çoğu kez toplumsal cinsiyet inşasını koruyarak ve yeniden yapılandırarak hayata geçirmektedirler. Ayrımcılık böylece bilinç dışı olarak günlük politikaların içerisine dahil edilmektedir.<sup>4</sup> Örneğin *Kadınların Bütçe Grubu (Women's Budget Group -WBG-)* toplumsal cinsiyeti kadın ve erkek, kız ve erkek çocukları olarak tanımlamakla

<sup>1</sup> Ombudsman Public Defender of Rights. **History and Background of the Institution of Ombudsman**, <https://www.ochrance.cz/en/history-of-the-institution-of-ombudsman/> (Erişim Tarihi: 21.04.2018).

<sup>2</sup> Burcu Saner (2010). **Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu: Ombud(sman)**, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara. s.13.

<sup>3</sup> M. Akif Özer (2017). "Avrupa Ombudsmanı ve Türkiye Kamu Denetçiliği Kurumu: Mukayeseli Bir İnceleme", **TAAD**, Yıl:8, Sayı:3, s.66.

<sup>4</sup> Gamze Yıldız Şeren Kurular (2016). **Toplumsal Cinsiyeti Ana Akımlaştırma Stratejisi Doğrultusunda Bir Maliye Politikası Aracı Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme**, Marmara Üniversitesi SBE, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul, s.9.

beraber bu kavramın aynı zamanda cinsiyet azınlıkları, yaş, sınıf, din, yetenek ve cinsel yönelim gibi boyutlara sahip olduğuna dikkat çekmektedir<sup>5</sup>. Bu noktada bir kamu kurumu politikası toplumsal cinsiyete duyarlı, nötr ya da kör olabilmektedir. *Toplumsal Cinsiyet Körü Politikalar*; kadın-erkek/kız-oğlan çocuklarına sosyal, kültürel, ekonomik ve politik bağlamda yüklenmiş rol ve sorumlulukların dikkate alınmamasını ifade eder. Böylece mevcut durum muhafaza edilir ve politikalar; toplumsal cinsiyet ilişkilerinin eşitsiz yapısının dönüştürülmesine yardımcı olamaz. *Toplumsal Cinsiyet Nötr Politikalar*; kadın ve erkek arasındaki toplumsal cinsiyet ilişkileri ya da eşitlik üzerinde pozitif veyahut negatif bir etkisi olmayan politikaları, *Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Politikalar* ise toplumsal cinsiyetin dikkate alındığı politikalar ifade etmektedir<sup>6</sup>. Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak adına Türkiye’de bilhassa Avrupa Birliği’ne uyum çalışmaları çerçevesinde çalışmalar yürütülmektedir. Ancak bu hususta etkin politikalar oluşturmak için daha ciddi çalışmaların hayata geçmesi gerekmektedir. Kamu kurumları özelinde kamu hizmetleri verilirken ilk olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sorun olduğunun kabul edilmesi gerekmektedir<sup>7</sup>. Aynı bir birim olarak toplumsal cinsiyet eşitliği Ombudsmanı toplumsal cinsiyet eşitsizliklerine dair sorunların yargıya intikal ettirilmeksizin toplum ve kişisel yararları gözetilen bir kurum olarak karşımıza çıkmaktadır<sup>8</sup>. Ayrıca toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılmasının<sup>9</sup> önkoşullarından birisi de eşitlik Ombudsmanlığı kurumudur. Çünkü yeterli finans ve insan kaynağına sahip güçlü ulusal kurumların varlığı toplumsal cinsiyet eşitliği kültürünün temininde önemli bir rol oynayacaktır<sup>10</sup>.

<sup>5</sup>Mary-Ann Stephenson (2018). **A Guide to Gender-Responsive Budgeting What is gender-responsive budgeting?**, Oxfam Women’s Budget Group <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-responsive-budgeting-620429> (Erişim Tarihi: 20.04.2018), s.1

<sup>6</sup>Şeren Kurular (2016), s.15-16.

<sup>7</sup>Alper Doğan (2013). “Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme”, **KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, 10 (2), <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/107787> (Erişim Tarihi: 20.04.2018), s.93.

<sup>8</sup>Harun Cansız (2009). **Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı ve Türkiye’ye İlişkin Öneriler**, Gazi Kitabevi, Ankara, s.343.

<sup>9</sup>Birleşmiş Milletler (BM) Ekonomik ve Sosyal Konseyi Toplumsal Cinsiyetin Ana Akımlaştırılması tanımını şu şekilde yapmaktadır; “*Ekonomik, politik ve sosyal tüm alanlarda olmak üzere politika ve programların tasarlanması, uygulanması ve izlenmesi aşamalarında kadınlar ve erkeklerin sorun ve deneyimlerine bütüncül bir boyut kazandırarak kadın ve erkeğin eşit fayda sağlanmasını ve eşitsizliğin kaldırılmasını gaye edinen stratejidir. Nihai hedef toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaktır*” (Bkz: UN, Gender Mainstreaming, Extract From Report Of The Economic And Social Council For 1997, Chapter IV, <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>, (23.04.2018))

<sup>10</sup>Şeren Kurular (2016), ss.15-16.

## 2. DÜNYADA TOPLUMSAL CİNSİYETE DUYARLI KAMU DENETÇİLİĞİ UYGULAMALARI

1970'lerden günümüze toplumsal cinsiyete duyarlı kamu kurumlarının oluştuğu görülmektedir. Bu bölümde Avrupa eşitlik kurumlarından toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı arz eden bazı ülke örneklerine yer verilecektir. Avrupa Birliği (AB) hukukunun ayrımcılık yasağı ve eşit muamele hususunda bir standarda kavuşmasının teşvik edilmesi adına Avrupa Eşitlik Kurumları Ağı (Equinet) kurulmuştur. Söz konusu ağ; AB üyeleri dahil olmak üzere 34 Avrupa ülkesinden 46 kuruluşu bir araya getirmektedir. Aşağıdaki tabloda AB'de ayrımcılıkla mücadele ve toplumsal cinsiyet eşitliğini teşvik etmek adına çalışan ulusal eşitlik kurumlarının listesi konunun bir bütünlük sergileyebilmesi bakımından sıralanmıştır<sup>11</sup>.

**Tablo 1:** Avrupa Ulusal Eşitlik Kurumları

Avusturya	<i>Eşit Muamele İçin Ombud</i>
Belçika	<i>Kadın ve Erkek Eşitliği Enstitüsü</i>
Bulgaristan	<i>Ayrımcılığa Karşı Koruma Komisyonu</i>
Hırvatistan	<i>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği İçin Ombudsman</i>
Güney Kıbrıs	<i>İdare ve İnsan Hakları Ombudsmanı</i>
Çek Cumhuriyeti	<i>Hakların Kamusal Savunma Ofisi</i>
Danimarka	<i>Eşit Muamele Kurulu</i>
Estonya	<i>Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Komisyonu</i>
Finlandiya	<i>Eşitlik İçin Ombudsman</i>
Fransa	<i>Hakların Savunucusu</i>
Almanya	<i>Federal Ayrımcılıkla Mücadele Ajansı</i>
Yunanistan	<i>Yunan Ombudsmanı</i>
Macaristan	<i>Eşit Muamele Kurumu</i>
İrlanda	<i>İnsan Hakları ve Eşitlik Komisyonu</i>
İtalya	<i>Ulusal Eşitlik Konseyi</i>
Letonya	<i>Ombudsman Ofisi</i>
Litvanya	<i>Eşit Fırsatlar Ombudsman Ofisi</i>
Malta	<i>Eşitliğin Teşviki Ulusal Komisyonu</i>

<sup>11</sup> European Commission. **The European Network of Equality Bodies**, [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies_en) (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

Hollanda	<i>İnsan Hakları Enstitüsü</i>
Polonya	<i>İnsan Hakları Komisyonu</i>
Portekiz	<i>Çalışma ve İstihdamda Eşitlik Komisyonu</i> <i>Vatandaşlık ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Komisyonu</i>
Romanya	<i>Ayrımcılıkla Mücadele Ulusal Konseyi</i>
Slovakya	<i>Ulusal İnsan Hakları Merkezi</i>
Slovenya	<i>Eşitlik İlkesi Savunuculuğu</i>
İspanya	<i>Kadın ve Eşit Fırsatlar Enstitüsü</i>
İsveç	<i>Eşitlik Ombudsmanı</i>
Birleşik Krallık	<i>Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu</i>

**Kaynak:** European Commission. **The European Network of Equality Bodies**, [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies_en) (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

- Equinet; eşitlik kurumlarının ayrımcılık alanlarını; cinsiyet, cinsiyet kimliği, ırk ve etnik köken, yaş, engellilik, cinsel yönelim, din ve inanç şeklinde bir sınıflandırmaya tabi tutmuştur. Buna göre oluşturulan eşitlik kurumlarının faaliyet alanları bu sınıflandırma ekseninde yer almaktadır<sup>12</sup>. Aşağıdaki örneklerden de görülebileceği üzere her ülkenin ağırlık verdiği ayrımcılık türü değişebilmektedir. Ülke örnekleri seçilirken toplumsal cinsiyet eşitliği endeksinde (2016 senesi verileri ışığında) “Çok Yüksek İnsani Gelişim” sınıflandırması altındaki ülkeler dikkate alınmıştır<sup>13</sup>.

## 2.1. İsveç

Toplumsal cinsiyet eşitliği, İsveç toplumunun köşe taşlarından biridir. İsveç’in toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarının amacı, herkesin hayatın her alanında aynı fırsatlara, haklara ve yükümlülöklere sahip olmasını sağlamaktır<sup>14</sup>. Bağımsız bir devlet kurumu olarak Eşitlik Ombudsmanı İsveç’te 2009 tarihinde meclis yasası ile kurulmuştur. Ombudsmanın görevleri ayrımcılık yasası ile paralellik ve uyum arz edecek şekilde cinsiyet, transseksüel kimlik veya ifade, etnik köken, din veya diğer inanç, engellilik, cinsel yönelim veya yaş ne olursa

<sup>12</sup> Equinet. **Equinet at a Glance**, <http://www.equineteurope.org/-About-us-> (Erişim Tarihi: 23.04.2018)

<sup>13</sup> UNDP, Gender Inequality Index. 2016, <http://hdr.undp.org/en/composite/GII> (Erişim Tarihi: 10.09.2019)

<sup>14</sup> Sweden Sverige, **Gender Equality in Sweden**, <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/> (Erişim Tarihi: 23.04.2018)

olsun eşit hak ve fırsatların teşvikini kapsamaktadır<sup>15</sup>. Bunun yanı sıra eşitlik ombudsmanı; ayrımcılık yasası ile uyumu denetler, ayrımcılığa maruz kalan bireylerin Şikâyetlerini alır ve değerlendirir, soruşturma sonrasında uğranan zararın telafisi adına tazminat davası açar, eşit hak ve fırsatları teşvik etmek için başka alanlarda da çalışır. Eşitlik Ombudsmanının yasal sorumlulukları arasında, ayrımcılığa maruz kalmış kişilerin haklarını talep etmelerine yardımcı olmak için tavsiye ve diğer destek hizmetleri de yer almaktadır<sup>16</sup>. Bu doğrultuda aşağıda sıralanan faaliyetlerde bulunur:

- Hükümete ayrımcılık karşıtı yasa değişiklikleri önerir
- Araştırmaları ve gelişmeleri takip eder
- Uluslararası kuruluşlarla irtibatta olur ve uluslararası gelişmeleri takip eder
- Kamu kurumlarını, işletmeleri, bireyleri, kuruluşları bilgilendirme ve eğitme gayesini güder.

Eşitlik Ombudsmanı, ayrımcılığa karşı mücadele eden ve herkes için eşit hakları ve fırsatları koruyan bir hükümet kurumudur. Ayrıca ebeveyn izni ile ilgili kanunun takip edilmesinden ve izinli ebeveynlerin işten olumsuz etkilenmemesinden de sorumludur. Eşitlik Ombudsmanı öncelikle ayrımcılık yasası<sup>17</sup> ile uyumu denetler. Ayrımcılıkla mücadele mevzuatına 1 Ocak 2009 tarihinden itibaren yaş ve trans kişilere ait kimlik veya ifade de dahildir. İsveç Eşitlik Ombudsmanının verdiği kamu hizmetleri şu şekildedir<sup>18</sup>:

- Kişileri mahkemede temsil eder
- Ayrımcılıkla ilgili Şikâyetleri alır ve araştırır
- Ayrımcılığa karşı koruma eğitimi verir
- Eşit hakların nasıl geliştirileceğine ve ayrımcılığın nasıl önleneceğine dair tavsiyelerde bulunur

<sup>15</sup> Equinet. **Equality Ombudsman – Sweden**, <http://www.equineteurope.org/> (Erişim Tarihi: 23.04.2018)

<sup>16</sup> Equinet. **Equality Ombudsman – Sweden**, <http://www.equineteurope.org/> (Erişim Tarihi: 23.04.2018)

<sup>17</sup> İlgili yasaya göre ayrımcılık şu unsurları içermektedir: Cinsiyet, transseksüel kimlik veya ifade, etnik köken, din veya diğer inanç, engelli, cinsel yönelim, yaş. Bkz: Diskrimineringsombudsmannen (2011). **About the Equality Ombudsman**, s.7.

<sup>18</sup> Diskrimineringsombudsmannen (2011). **About the Equality Ombudsman**, <http://www.do.se/>, (Erişim Tarihi: 23.04.2018), s.5.

- Ayrımcılık karşıtı mevzuatla korunan haklar hakkında bilgi verir.

Aşağıda İsveç Eşitlik Ombudsmanının bir karar örneği ve kurumla ilgili seçilmiş bazı istatistikler yer almaktadır.

**Karar Örneği:** Bir kadın bir otele iş için başvuru yapmıştır. Yapılan iş görüşmesinde kadına başörtüsü takmasından ötürü bir takım olumsuz sebepler sıralanmıştır. Buna göre otelin kıyafet kuralları gereği otel konuklarıyla iletişime geçecek olan çalışanların başörtüsü takılmasına izin verilmemesi öne sürülmüştür. Kadının eşitlik ombudsmanına yaptığı Şikâyet üzerine otele dolaylı ayrımcılık yapmaktan dava açılmıştır. Eşitlik Ombudsmanı, otelin kadına yönelik yaptığı ayrımcılıktan dolayı 50.000 İsviçre kronu tutarında ödeme yapmasını istemiştir. Sonrasında taraflar anlaşmaya varmış, otel kadına karşı ayrımcılık yaptığını kabul etmiş ve bundan dolayı kadına 50.000 İsviçre kronu tazminat ödemiştir<sup>19</sup>.

**Tablo 2:** İsveç Eşitlik Kurumunun Çeşitli İstatistikleri

	2014	2015	2016
<b>1 Yılda Ele Alınan Soruşturma Sayısı*</b>	5801	5698	4677
<b>1 Yılda Ele Alınan Dava Sayısı</b>	2148	2647	2627
<b>1 Yılda Medya Görüntülenme Sayısı**</b>	4800	4000	3600

**Kaynak:** Equinet, **Sweden: Equality Ombudsman**, <http://www.equineteurope.org/Equality-Ombudsman>, (Erişim Tarihi: 23.04.2018)

\* Resmi bir Şikâyet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*Büyük gazeteler / dergiler / web siteleri / bloglar, TV ve radyo kanalları, sosyal medya verileri dâhil değildir.

## 2.2.Finlandiya

Finlandiya Eşitlik Ombudsmanı, 1987 senesinde Eşitlik Ombudsmanı ve Eşitlik Kurulu Yasası ile kurulmuştur. Asıl görevi, kadın ve erkekler eşitlik yasasına uygunluğu denetlemek olan bağımsız bir otoritedir. Ombudsmanın toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kimliği ile ilgili konularda yetkileri vardır. Ombudsmanın yetkileri, hem ayrımcılıkla mücadele hem de eşitliği

<sup>19</sup> Maimuna Abdullahi, *Forgotten Women: The impact of Islamophobia on Muslim women in Sweden*, ENAR, 2016, [http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/forgotten\\_women\\_report\\_sweden\\_-\\_final-3.pdf](http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/forgotten_women_report_sweden_-_final-3.pdf) (11.09.2019), s.45.



teşvik etmekten oluşmaktadır. 2005 yılında erkekler ve kadınlar arasındaki Eşitlik Yasası'nın değişikliği sonrasında toplumsal cinsiyet azınlıklarının karşılaştığı ayrımcılık da kapsama alınmıştır. Finlandiya toplumsal cinsiyet Ombudsmanı; ulusal parlamento ve ulusal bakanlığa karşı sorumlu olup, her dört yılda bir Finlandiya parlamentosuna rapor vermekte ayrıca yıllık olarak da Danıştay'a rapor sunmaktadır. İdari olarak Adalet Bakanlığı'na bağlı olmakla beraber yasal sorumluluklarını yerine getirirken tamamen tarafsız ve bağımsız bir otoritedir<sup>20</sup>.

Aşağıda Finlandiya Eşitlik Ombudsmanının bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır.

**Karar Örneği;** Finlandiya'da bir meslek okulunda öğretmen olan Aino aile iznindeyken görevli olduğu okulu sözleşmesini yenilememiştir. Bu durum üzerine ayrımcılığa uğrayan Aino Eşitlik Ombudsmanına başvurmuş, Ombudsman da işverenin sözleşmeyi yenilememek için kabul edilebilir bir sebebi olmadığını belirterek ayrımcılık olduğuna işaret etmiştir. Öğretmen bölge mahkemesine dava açmış mahkeme 5000 Euro tazminat emri vermiştir sonrasında dava temyiz mahkemesine götürülmüş ve 18.432 Euro tazminat ödenmesi emredilmiştir<sup>21</sup>.

**Tablo 3:** Finlandiya Eşitlik Ombudsmanının Çeşitli İstatistikleri

	2013	2014	2015
<b>1 Yılda Ele Alınan Soruşturma Sayısı*</b>	780	685	644
<b>1 Yılda Ele Alınan Dava Sayısı</b>	211	***	369
<b>1 Yılda Medya Görüntülenme Sayısı**</b>	340	349	137

**Kaynak:** Equinet, **Finland: Ombudsman for Equality.**

\* Resmi bir Şikâyet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\* (Büyük gazeteler / dergiler / web siteleri / bloglar, TV ve radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*Veri bulunmuyor

<sup>20</sup> Equinet. **Finland: Ombudsman for Equality**, [http://www.equineteurope.org/spip.php?action=member\\_data\\_pdf\\_export&arg=25&hash=8d5a78474a2d46036e734155d4dd3758c120e793&redirect=%23SELF](http://www.equineteurope.org/spip.php?action=member_data_pdf_export&arg=25&hash=8d5a78474a2d46036e734155d4dd3758c120e793&redirect=%23SELF) (Erişim Tarihi: 23.04.2018).

<sup>21</sup> Equinet (2017). **Calendar 2017**, [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/calendar\\_8\\_web.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/calendar_8_web.pdf), (Erişim Tarihi: 23.04.2018), s.3.

## 2.3.Norveç

Dünyanın ilk toplumsal cinsiyet Ombudsmanlığı 1979 senesinde görevlendirilmiş aynı sene “Norveç Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası” yürürlüğe girmiştir. Günümüzde tüm İskandinav ülkeleri benzer düzenlemelere sahiptir ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla mücadele ayrıcalıklı bir eylem olmayıp hukuk sisteminin bir parçasıdır. Burada Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanı, Cinsiyet Eşitliği Yasası’nın uygulanmasını sağlamaktadır<sup>22</sup>. Buna göre toplumda her alanda ayrımcılık karşısında mücadele edecek ve eşitliğin teşviki için çalışacak kurum; bireysel ayrımcılık davalarına bakar, ayrımcılığın gerçekleşip gerçekleşmediğine dair beyanda bulunur, ayrımcılığa maruz kalan bireylere, şirketlere ve kamu kurumlarına yasal rehberlik sağlar.<sup>23</sup> Yasadaki ayrımcılık alanları cinsiyet, engellilik, etnik köken, dil, din, cinsel yönelim, cinsel kimlik, cinsiyet ifadesi ve yaştır. 2014 senesi sonrasında kurumun görev kapsamına toplumun her alanında cinsel yönelim, cinsel kimlik ve cinsiyet ifadesi de dahil edilmiştir. Aşağıda Norveç Eşitlik ve Ayrım Karşıtı Ombudsmanının bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır

**Karar Örneği;** Ola ve Bjorn 16 ve 18 yaşlarında özel öğrenme güçlüğü çeken iki gençtir (disleksi). Ancak okullarında mezun olabilmek adına iki yabancı dili almayı zorunlu kılan okul düzenlemesinin ayrımcı olduğu iddiasıyla kuruma başvurmuşlardır. Ombud bu hususta gençlerle anlaşma sağladıktan sonra Adalet Bakanlığı da ilgili düzenlemeyi değiştirmeyi kabul etmiştir. Karar sonrasında disleksi öğrencilerin diplomalarını almak için iki yabancı dil okumasına gerek kalmamıştır<sup>24</sup>.

**Tablo 4:** Norveç Eşitlik ve Ayrım Karşıtı Ombudsmanının Çeşitli İstatistikleri

	2013	2014	2015
<b>1 Yılda Ele Alınan Soruşturma Sayısı*</b>	1632	1721	1974
<b>1 Yılda Ele Alınan Dava Sayısı</b>	186	217	225
<b>1 Yılda Medya Görüntülenme Sayısı**</b>	***	***	***

<sup>22</sup> Mari Teigen (1999). “Documenting Discrimination: A Study of Recruitment Cases Brought to the Norwegian Gender Equality Ombud”, **Gender, Work&Organization**, Vol.6, Issue 2, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1468-0432.00073> (Erişim Tarihi: 23.04.2018), s.91.

<sup>23</sup> Equinet. **Norway: Equality and Anti-discrimination Ombud**, [http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata\\_pdf\\_export&arg=28&hash=492aea7edd4640c5969372174ed9ebdf746fafd7&redirect=%23SELF](http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=28&hash=492aea7edd4640c5969372174ed9ebdf746fafd7&redirect=%23SELF) (Erişim Tarihi: 23.04.2018).

<sup>24</sup> Equinet (2017), s.12.

**Kaynak:** Equinet, **Norway: Equality and Anti-Discrimination Ombud.**

\* Resmi bir Şikâyet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\* (Büyük gazeteler / dergiler / web siteleri / bloglar, TV ve radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*Veri bulunmuyor

## 2.4.Hırvatistan

Toplumsal cinsiyet eşitliği Hırvatistan Cumhuriyeti'nin anayasasında yer alan temel unsurlardan birisidir. 2003 senesinde Hırvat Hükümeti'nin önerisi üzerine, ilk Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanı, Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasası uyarınca Hırvat Parlamentosu tarafından kurulmuştur<sup>25</sup>. Bağımsız bir yapısı olan kurum yılda en az bir kere parlamentoya rapor vermektedir. Bunun yanı sıra Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasasının uygulanmasını ve cinsiyet eşitliği hakkındaki diğer düzenlemeleri izlemektedir. Hırvatistan toplumsal cinsiyet eşitliği Ombudsmanının alanlarını; toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkekler için eşit fırsatların sağlanması ve LGBT hakları oluşturmaktadır. Söz konusu kurumun sorumlulukları ise şu şekildedir<sup>26</sup>:

- Yasal işlemler evvelinde bireysel Şikâyetleri araştırmak
- Cinsel ayrımcılığa dair istatistiksel verileri toplamak ve analizini yapmak
- Ayrımcılık karşısında bağımsız araştırmalar yaparak raporlar yayınlamak ve bu bilgileri Avrupa'da ilgili kurumlara aktarmak.
- Gerçek ya da tüzel kişilerden toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili Şikâyetleri almak ve yardım sağlamak
- Tarafların rızasıyla arabuluculuk sürecini yürütmek

Aşağıda Hırvatistan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ombudsmanının bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır.

**Karar Örneği:** Hırvatistan'da yaşayan Müslüman bir kadın olan Amina, ehliyeti için başörtülü fotoğrafını kullanamamaktaydı. Ombudswoman, İçişleri

<sup>25</sup> Equinet, **Croatia: Gender Equality Ombudwoman**, [http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata\\_pdf\\_export&arg=27&hash=05f475f69e68992ee705b408ea6750dcea5b4946&redirect=%23SELF](http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=27&hash=05f475f69e68992ee705b408ea6750dcea5b4946&redirect=%23SELF) (Erişim Tarihi: 23.04.2018)

<sup>26</sup> Equinet, **Croatia: Gender Equality Ombudwoman**.

Bakanlığı'nın ayrımcı düzenlemelerini değiştirmesini tavsiye etmiş ve sonrasında Amina dini inançlarına uygun bir fotoğraf ile ehliyetini almayı başarmıştır<sup>27</sup>.

**Tablo 5:** Hırvatistan Toplumsal Cinsiyet Eşitlik Ombudsmanının Çeşitli İstatistikleri

	2013	2014	2015
<b>1 Yılda Ele Alınan Soruşturma Sayısı*</b>	2062	2588	2467
<b>1 Yılda Ele Alınan Dava Sayısı</b>	410	432	486
<b>1 Yılda Medya Görüntülenme Sayısı**</b>	485	870	745

**Kaynak:** Equinet, **Croatia: Gender Equality Ombudwoman**. [\(http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata\\_pdf\\_export&arg=27&hash=05f475f69e68992ee705b408ea6750dcea5b4946&redirect=%23SELF\(23.04.2018\)\)](http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=27&hash=05f475f69e68992ee705b408ea6750dcea5b4946&redirect=%23SELF(23.04.2018))

\* Resmi bir Şikâyet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\* (Büyük gazeteler / dergiler / web siteleri / bloglar, TV ve radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

## 2.5.Yunanistan

Yunan Ombudsmanı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bölümü; kadın ve erkeklerle eşit fırsat ve eşit muamele ilkesi doğrultusunda istihdam, mesleki eğitim ve terfiler, çalışma koşulları ile ilgili hususlardaki Şikâyetleri almaktadır<sup>28</sup>. Buradaki açıklamadan da görülebileceği üzere Yunan Ombudsmanı toplumsal cinsiyet eşitliği bölümünün ilgi alanları iş yerinde eşit muameleye dair Şikâyetleri ele almaktadır<sup>29</sup>. Bu doğrultuda kurumun toplumsal cinsiyete duyarlı faaliyetleri istihdam alanında yoğunlaşmaktadır. Genel olarak Yunan Ombudsmanı ulusal eşitlik kurumu ayrımcılığa karşı mücadele yetkisi doğrultusunda cinsel yönelim ve cinsel kimliğe, dine ya da inanca, engellilik ya da kronik hastalığa, cinsiyet, ırk veya etnik köken, aile ya da sosyal statüye ve yaşa bakılmaksızın eşit muamele ilkesini teşvik etmek için çalışmaktadır. Kurumun faaliyetleri ise şu şekildedir<sup>30</sup>:

### \* İletişim faaliyetleri

<sup>27</sup> Equinet (2017), s.8.

<sup>28</sup> EIGE, **The Greek Ombudsman (Department of Gender Equality)**, <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/structures/greece/greek-ombudsman-department-gender-equality> (23.04.2018)

<sup>29</sup> EIGE, **The Greek Ombudsman (Department of Gender Equality)**

<sup>30</sup> Equinet, **Greek Ombudsman**, <http://www.equineteurope.org/> (Erişim Tarihi: 23.04.2018),

\* Potansiyel mağdurlara yönelik tanıtım faaliyetleri (eğitimler, farkındalık artırma gibi)

\* Yükümlülük sahiplerine tanıtım faaliyetleri (eğitim, rehberlik gibi)

Yönetim yapısı tek başlı olan kurum aşağıda sıralanan altı ombudsman yardımcısı tarafından desteklenmektedir<sup>31</sup>.

- İnsan Hakları Dairesi
- Sağlık ve Sosyal Refah Bölümü
- Yaşam Kalitesi Bölümü<sup>32</sup>
- Devlet-Vatandaş İlişkileri Bölümü<sup>33</sup>
- Çocuk Hakları Bölümü
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Dairesi.

Aşağıda Yunan Ombudsmanının bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır

**Karar Örneği:** Yunan Polis Akademisi'ne başvuru yapanların boy sınırının 1.70 metre olması şartı karşısında mahkeme söz konusu koşulun toplumsal cinsiyet temelli bir dolaylı ayrımcılık ortaya çıkardığı yönünde bir karar vermiştir. Çünkü söz konusu koşul kadınlar aleyhine bir durum ortaya çıkarmaktadır<sup>34</sup>.

**Tablo 6:** Yunan Ombudsmanının Çeşitli İstatistikleri

	2014	2015	2016
<b>1 Yılda Ele Alınan Soruşturma Sayısı*</b>	***	***	***
<b>1 Yılda Ele Alınan Dava Sayısı</b>	567	451	573
<b>1 Yılda Medya Görüntülenme Sayısı**</b>	***	***	***

**Kaynak:** Equinet, **Greek Ombudsman**.

\* Resmi bir şikâyet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\* (Büyük gazeteler / dergiler / web siteleri / bloglar, TV ve radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*Veri bulunmuyor

<sup>31</sup> Equinet, **Greek Ombudsman**.

<sup>32</sup> Çevre, kentsel planlama, arazi kullanımı gibi.

<sup>33</sup> Sunulan kamu hizmetleri ile ilgili.

<sup>34</sup> Public Defender of Rights (2018), **Summary Report on Protection Against Discrimination 2017**, [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/summary\\_report\\_on\\_protection\\_against\\_discrimination\\_2017.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/summary_report_on_protection_against_discrimination_2017.pdf) (Erişim Tarihi:29.09.2018), s.20.

## 2.6. İngiltere

1998 İnsan Hakları Yasası ile uyumu teşvik eden kurum 2007 senesinde kurulmuştur. İngiltere Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu; cinsiyet ve cinsel yönelim, cinsiyet değiştirme, evlilik, evlilik öncesi beraberlik, hamilelik ve analık, ırk, din veya inanç, yaş ve engellilik durumları karşısında eşitlik mevzuatını uygulamaktadır. Kurum, mahkemelerin önünde temsil edilir, işlemi kendi adına yerine getirebilir, mahkeme öncesi sürece müdahale edebilir, Şikâyet üzerinde yasal bağlayıcılığı olan resmi kararlar verebilir. Kurum; araştırma projeleri ve anketler yapmakta, raporlar yayınlamakta, ayrımcılık hususunda öneriler sunmakta, farkındalığı artırıcı kampanya ve faaliyetlerde bulunmakta, savunmasız grupları desteklemeyi (eğitimler ile) amaçlamaktadır<sup>35</sup>.

İngiltere'deki komisyon aynı zamanda değişim için bir katalizör, bir bilgi sağlayıcısı, politikalara yön verecek etkiye sahip, bir değerlendirici ve uygulayıcıdır. Bu unsurlar aşağıdaki maddelerde detaylı olarak açıklanmaktadır<sup>36</sup>:

- İnsanları çözüm üretmek için bir araya getirir ve değişime yardımcı olmak için diğer örgütlerde kapasite oluşturarak gelişmeyi teşvik eder
- Sistemik konuları araştırmak, kanıt toplamak ve olası çözümler geliştirmek için araştırmalar yapar
- Kurum aynı zamanda bir bilgi sağlayıcısıdır. İnsanlara haklarını ve sorumluluklarını anlamalarına yardım eder ve yasalara uyumu geliştirir
- Hukuki uzmanlığını kullanarak, araştırma, iç görüş ve analizleri neticesinde kamu politikasını etkiler
- Stratejik gücünü, insan haklarının ciddi ve sistemik ihlallere karşı korumak için kullanır
- İnsan haklarını koruyan yasaların etkinliğini izler
- Kuruluşların eşitlik ve insan hakları standartlarına uymalarına yardımcı olur

<sup>35</sup> Equinet, **Great Britain: Equality and Human Rights Commission**, <http://www.equineteurope.org/Great-Britain-Equality-and-Human>, (Erişim Tarihi: 24.04.2018)

<sup>36</sup> Equality and Human Rights Commission, **What We Do?**, <https://www.equalityhumanrights.com/en/about-us/what-we-do> (Erişim Tarihi: 24.04.2018)

Aşağıda İngiltere Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonunun bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır.

**Karar Örneği:** Bir grup İrlandalı gezgin bir barda kökenlerinden dolayı hizmet alamamıştır. Bunun üzerine İngiltere Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu burada bir ırk ayrımcılığı olduğunu tespit ederek, bu ayrımcılığa dahil olan her bireye 4000 sterlin ödemesi yönünde bir karar vermiştir<sup>37</sup>.

**Tablo 7:** İngiltere Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu Çeşitli İstatistikleri

	2015	2016	2017
1 Yılda Ele Alınan Soruşturma Sayısı*	**	**	**
1 Yılda Ele Alınan Dava Sayısı	10	38	144
1 Yılda Medya Görüntülenme Sayısı	**	**	**

**Kaynak:** Equinet, **Great Britain: Equality and Human Rights Commission.**

\* Resmi bir Şikâyet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*Veri bulunmuyor

## 2.7.Malta

Eşitliğin Teşviki İçin Ulusal Komisyon (NCPE) 2004 senesinde kurulmuştur. Erkekler ve Kadınlar için Eşitlik Yasasına göre NCPE; eğitim, bankalar, finansal kurumlar, istihdam gibi alanlarda ırk, etnik köken, cinsiyet kimliği, cinsiyet ifadesi ya da istihdamda cinsiyet özellikleri, toplumsal cinsiyet ve aile sorumlulukları, cinsel yönelim, yaş, din ya da inanç alanlarında eşitliği güvence altına almaktadır<sup>38</sup>. 2007 tarihli 85 sayılı yasal uyarı gereğince kurum, özel veya kamu sektöründe hiç kimsenin, kuruluşun veya tüzel kişinin, aşağıdakilerle ilgili olarak herhangi bir kişiye karşı ayrımcılık yapmamasını sağlamaktadır<sup>39</sup>:

- Eğitim
- Barınma dahil olmak üzere kamuya açık mal ve hizmetlere erişim ve tedarik
- Diğer hizmetlere erişim

<sup>37</sup> Equinet (2017), s.4.

<sup>38</sup> NCPE, **The Functions of the Commission**, [https://ncpe.gov.mt/en/Pages/About\\_Us/Functions.aspx#](https://ncpe.gov.mt/en/Pages/About_Us/Functions.aspx#), (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

<sup>39</sup> NCPE.

- Sosyal güvenlik ve sağlık hizmetleri dahil olmak üzere sosyal koruma
- Sosyal avantajlar

Malta'da yasalara göre Ombudsman, bir soruşturmanın başlatılmasında, Ombudsmanın bulgularına bağlı kalmayı kabul edip etmeyeceklerine dair ilgili taraflardan resmi talepte bulunmaktadır. Dolayısıyla ombudsmanın Şikâyetinde bir ayrımcılık olup olmadığına karar vermesi ancak her iki taraf da kabul ederse bağlayıcıdır<sup>40</sup>. Aşağıda kurumla ilgili bir karar örneği ve bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır.

**Karar Örneği:** Anna, bir şirket yöneticisiydi ancak benzer sorumluluklara sahip erkek meslektaşlarından daha kıdemli ve deneyimli olmasına rağmen onlardan daha düşük maaş alıyordu. NCPE'ye bir Şikâyetinde bulundu, soruşturma neticesinde kurum, cinsiyet ayrımcılığı olduğu yönünde bir karar verdi. Bunun üzerine işvereni ile yaptığı görüşmelerden sonra, Anna önemli bir maaş artışı elde etti<sup>41</sup>.

**Tablo 8:** Eşitliğin Teşviki İçin Ulusal Komisyonunun Çeşitli İstatistikleri

	2013	2014	2015
1 Yılda Ele Alınan Soruşturma Sayısı*	99	85	63
1 Yılda Ele Alınan Dava Sayısı	53	82	38
1 Yılda Medya Görüntülenme Sayısı**	90	61	125

**Kaynak:** Equinet, Malta: National Commission For The Promotion of Equality.

\* Resmi bir Şikâyet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\* (Büyük gazeteler / dergiler / web siteleri / bloglar, TV ve radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

## 2.8. Çek Cumhuriyeti

Hakların Kamu Savunucusu, 2009 senesinden bugüne AB'nin kanunları ve yürürlükteki direktifleri uyarınca hareket eden ulusal bir eşitlik kurumudur. Kurum; ırk veya etnik köken, milliyet, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik, din, inanç veya fikirden bağımsız olarak herkesin eşit muamele

<sup>40</sup>Equinet, Malta: National Commission For The Promotion of Equality, <http://www.equineteurope.org/National-Commission-for-the> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

<sup>41</sup> Equinet (2017), s.13.



görme hakkının gerçekleşmesine katkıda bulunmaktadır. Bilgi vermek, eğitmek ve yardım etmek Hakların Kamu Savunucusunun vazifeleri arasında yer almaktadır<sup>42</sup>.

Ombudsman, ayrımcılık mağdurlarına yasal destek ve yardım sağlamakla beraber pro bono (hayır amacıyla yapılan ücretsiz hizmet) yardımı sağlayan bir STK ile işbirliği yapmaktadır. Ayrıca denetim organlarıyla da işbirliği yapan kurum eğitim etkinlikleri düzenler, ayrımcılık hususunda raporlar yayımlar. Kurum, Şikâyetlere resmi kararlar vermekle beraber kararları yasal olarak bağlayıcı değildir<sup>43</sup>. Aşağıda Çek Cumhuriyeti Hakların Kamu Savunucusunun bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır.

**Karar Örneği:** Bu karar örneğinde zor durumda olan transseksüel bir insanın sorununa kurumun çözüm bulduğunu görüyoruz. Buna göre Veronika okul bitirme sertifikasında yeni adını kullanmak istemiş ancak okul bu durumu reddetmiştir. Hakların Kamu Savunucusu, Veronika'nın yeni bir talepte bulunmasına yardımcı olmuştur. Böylece yeni bir okul bitirme sertifikası düzenlenmiştir<sup>44</sup>.

**Tablo 9:** Çek Cumhuriyeti Hakların Kamu Savunucusu Çeşitli İstatistikleri

	2013	2014	2015
<b>1 Yılda Ele Alınan Soruşturma Sayısı*</b>	360	332	379
<b>1 Yılda Ele Alınan Dava Sayısı</b>	***	***	***
<b>1 Yılda Medya Görüntülenme Sayısı**</b>	4480	4793	4806

**Kaynak:** Equinet, **Czech Republic: Public Defender of Rights.**

\* Resmi bir Şikâyet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\* (Büyük gazeteler / dergiler / web siteleri / bloglar, TV ve radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*Veri bulunmuyor

<sup>42</sup> Public Defender of Rights, **Discrimination**, <https://www.ochrance.cz/en/discrimination/>, (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

<sup>43</sup> Equinet, **Czech Republic: Public Defender of Rights**, <http://www.equineteurope.org/Office-of-the-Public-Defender-of> (Erişim Tarihi: 24.04.2018)

<sup>44</sup> Equinet (2017), s.10.

## 2.9.Litvanya

Eşit Fırsatlar Ombudsmanlığının misyonu, toplumda eşit fırsatların uygulanması ve ayrımcılığın önlenmesini sağlamak, vizyonu ise eşit fırsatların farkında olan bir toplum meydana getirmektir. Litvanya parlamentosu tarafından 1999 senesinde kurulan kurum; Şikâyetlere resmi olarak karar verir. Yasal olarak bağlayıcı olan kararları olduğu gibi yasal olarak bağlayıcı olmayan kararları da bulunmaktadır<sup>45</sup>.

Kurum şu faaliyetleri yürütmektedir<sup>46</sup>:

- Önleyici ve eğitimsel faaliyetleri yürütür
- Şikâyetleri araştırarak, kendi inisiyatifleriyle soruşturmaları yürütür
- Ayrımcılıkla ilgili bağımsız araştırmalar yapar, tavsiyelerde bulunur
- BM Engelli Hakları Sözleşmesi'nin uygulanmasını denetler
- Yabancı ülkeler ve uluslararası kuruluşlarla ilgili bilgi alışverişinde bulunur

Aşağıda Eşit Fırsatlar Ombudsmanlığının bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır

**Karar Örneği:** Litvanya'daki Askeri Akademinin, sadece erkeklerin kayıt olmasına izin vermesi neticesinde bir subay olmak isteyen Diana'nın eğitimine izin verilmemiştir. Bu durum karşısında Ombudsman, politikanın doğrudan ayrımcılık yaptığı tespitinde bulundu ve kabul kurallarında değişiklik yapılmasını önerdi. Sonuç olarak uygulama değiştirildi ve Litvanya'da kadın ve erkeklerin Askeri Akademide birlikte okumasının önündeki engel kaldırıldı<sup>47</sup>.

<sup>45</sup> Equinet, **Lithuania: Office of the Equal Opportunities Ombudsperson**, <https://translate.google.com.tr/#en/tr/OFFICE%20OF%20THE%20EQUAL%20OPPORTUNITIES%20OMBUDSPERSON> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

<sup>46</sup> The Office of the Equal Opportunities Ombudsperson, **About Office**, <http://www.lygybe.lt/en/about> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

<sup>47</sup> Equinet (2017), s.5.

**Tablo 10:** Eşit Fırsatlar Ombudsmanlığının Çeşitli İstatistikleri

	2013	2014	2015
1 Yılda Ele Alınan Soruşturma Sayısı*	***	102	165
1 Yılda Ele Alınan Dava Sayısı	263	279	330
1 Yılda Medya Görüntülenme Sayısı**	***	***	***

**Kaynak:** Equinet, Lithuania: Office of the Equal Opportunities Ombudsperson.

\* Resmi bir Şikâyet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\*Büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV ve radyo kanalları - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*Veri bulunmuyor

## 2.10. Estonya

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Yasasıyla beraber 2004 senesinde oluşturulan Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Komisyonu 2009 senesine kadar sadece toplumsal cinsiyet eşitliğinden sorumlu olmuştur. Eşit muamele yasasının yürürlüğe girmesiyle beraber görev alanı genişletilen kurum artık ilgili kanunlarda belirtilen tüm ayrımcılık sebepleriyle ilgilenmektedir. Kurum, bağımsız ve tarafsız bir yapıya sahip olup gerek kamu gerek özel sektörde gözetim sağlamaktadır. Cinsiyet, etnik köken, ırk veya ten rengi, din, yaş, engellilik ya da cinsel yönelim nedeniyle ayrımcılığa uğradığını düşünen kişiler kuruma başvurabilmektedir. Yasal olarak bağlayıcı olmamakla beraber resmi olarak Şikâyetlere karar verir, mahkemelerin önünde müvekkilleri temsil edemese de mahkemeye taraflardan birinin danışmanı olarak katılabilir<sup>48</sup>.

Aşağıda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Komisyonu ile ilgili bir karar örneği ve kurumla ilgili bazı seçilmiş istatistikler yer almaktadır

**Karar Örneği:** Estonya’da ağırlıklı olarak anneler tam zamanlı çalışmaktadır. Ancak uzun annelik izinlerinden faydalanmak isteyen Estonyalı kadınlar için toplumsal cinsiyete dayalı ücret farklılıkları bir problem teşkil etmektedir. İlgili kurumda çalışan bir yetkili çalışan ebeveynlere destek ve tavsiye verebilmek adına “Ebeveynlere Mektuplar” başlıklı bir mektup kaleme almıştır. Bu mektuptan iki kopya alan Kadri bir tanesini patronunun masasına bırakmış ve

<sup>48</sup>Equinet, Estonia: Gender Equality and Equal Treatment Commissioner, <http://www.equineteurope.org/Gender-Equality-and-Equal> (Erişim Tarihi: 28.04.2018)

yetkiliye desteği için teşekkür ederek, mektubun işyerindeki atmosferi değiştirdiğini ve sorunlarını çözdüğünü ifade etmiştir<sup>49</sup>.

**Tablo 11:** Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Eşit Muamele Komisyonunun Çeşitli İstatistikleri

	2013	2014	2015
<b>1 Yılda Ele Alınan Soruşturma Sayısı*</b>	403	471	209
<b>1 Yılda Ele Alınan Dava Sayısı</b>	116	196	209
<b>1 Yılda Medya Görüntülenme Sayısı**</b>	59	69	***

**Kaynak:** Equinet, Estonia: Gender Equality and Equal Treatment Commissioner.

\* Resmi bir Şikâyet olmasa dahi tüm iletişimleri kapsar

\*\* (Büyük gazeteler / dergiler /web siteleri / bloglar, TV ve radyo kanalları) - sosyal medya verileri dahil değildir.

\*\*\*Veri bulunmuyor

### 3. TÜRKİYE'DE KAMU DENETÇİLİĞİ ÖZELİNDE TOPLUMSAL CİNSİYET DUYARLILIĞININ BOYUTU

Bu bölümde Türkiye'deki kamu denetçiliği kurumunun toplumsal cinsiyete duyarlılığı çeşitli rapor, gösterge ve faaliyetler doğrultusunda ele alınacaktır.

#### 3.1.Türkiye'de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kamu Denetçiliğinin Yasal Dayanakları

Türkiye Cumhuriyeti anayasasınının 74.maddesi dilekçe, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkını düzenler ve şu unsurları kapsar<sup>50</sup>:

“Vatandaşlar ve karşılıklılık esası gözetilmek kaydıyla Türkiye’de ikamet eden yabancılar kendileriyle veya kamu ile ilgili dilek ve Şikâyetleri hakkında, yetkili makamlara ve TBMM’ye yazı ile başvurma hakkına sahiptir”

“Herkes, bilgi edinme ve kamu denetçisine başvurma hakkına sahiptir”

Yukarıda yer alan ilgili maddenin hükümleri doğrultusunda Türkiye’de 2012 senesinde (6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanun ile) kurulmuş kamu denetçiliği kurumu TBMM’ye bağlı, kamu tüzel kişiliği olan, bağımsız

<sup>49</sup> Equinet (2017), s.9.

<sup>50</sup> TC. Anayasası Md.74.

ve tarafsız bir kurumdur, merkezi ise Ankara’da bulunmaktadır. Kamu denetçiliği kurumunun varlık amacı; kamu hizmetlerinin işleyişinde bağımsız ve etkin bir Şikâyet mekanizması oluşturularak idarenin her türlü eylem, işlem, tutum ve davranışlarının insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve önerilerde bulunmaktır<sup>51</sup>.

Türkiye Cumhuriyeti Anayasası Md.10 konu kapsamında ele alınacak hususların yasal dayanağını oluşturmaktadır. İlgili maddeye göre, kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı yorumlanamaz<sup>52</sup>.

Bir diğer yasal dayanak, 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunudur<sup>53</sup>. Buna göre ilgili kanunda Md.7’de baş denetçinin görevleri düzenlenmiştir. Buna göre baş denetçinin görevlerinden bir tanesi “*Kadın ve çocuk hakları alanında görevlendirilmek üzere, denetçiler arasındaki işbölümünü düzenlemek*”tir.

Bir diğer yasal dayanak KDK yönetmeliği Md.7’dir<sup>54</sup>. Buna göre menfaat ihlali bulunan başvurular kurumda alınmamaktadır ancak toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı arz edecek şekilde “*Şikâyetin insan hakları, temel hak ve özgürlükler, kadın hakları, çocuk hakları ve kamuyu ilgilendiren genel konulara yönelik olması halinde menfaati ihlali aranmaz*” hükmü gereğince belirtilen hususlara yönelik menfaat ihlali şartı aranmamaktadır.

### 3.2.Türkiye’de Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Kamu Denetçiliği

KDK; adalet ve hakkaniyet temellerinde insan haklarına dayalı bir kurum olup hak arama kültürünün toplumda yaygınlaşması, idarenin hizmet kalitesinin yükseltilmesi, insan haklarının gelişim göstermesi, hukukun üstünlüğünün

<sup>51</sup> 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu, Resmi Gazete Tarihi: 29.06.2012 Resmi Gazete Sayısı: 28338, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6328.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018), Md.1.

<sup>52</sup> T.C.Anayasası Md.10

<sup>53</sup> 6328 Sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanunu.

<sup>54</sup> Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, Resmi Gazete Tarihi: 28.03.2013 Resmi Gazete Sayısı: 28601 (mükerrer)

<https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/711KAMU-DENETCILIGI-KURUMU-KANUNUNUN-UYGULANMASINA-ILISKIN-USUL-VE-ESASLAR-HAKKINDA-YONETMELIK.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018)

sağlanması ve iyi yönetimin geliştirilmesini gaye edinmiştir<sup>55</sup>. Bu bağlamda KDK, vatandaşların idare ile ilgili Şikâyetlerini alarak dostane çözüm yollarını araştırarak gereken incelemelerin yapılması sonrasında Şikâyete konu olan hususun düzeltilmesi için ilgili yere tavsiye kararı verir.

Toplumsal cinsiyet özelinde bakıldığı vakit KDK'ya artan bir şekilde kadın ve aile ile ilgili sorunlara yönelik Şikâyetler gelmektedir. Boşanma sonrası çocuklarla ilgili yaşanan problemlere yönelik çözüm için yapılan başvurular dikkat çekicidir. KDK'da beş Kamu Denetçisinden bir tanesi Kadın Hakları ile ilgili Şikâyetlerden sorumludur<sup>56</sup>. Organizasyonel manada bakıldığı vakit kamu denetçilerinin konu özelinde dağılımı şu şekildedir<sup>57</sup>:

**Tablo 12:** Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Hususlarda Kamu Denetçilerinin Dağılımı

Kamu Denetçisi	Çalışma ve Sosyal Güvenlik
	Engelli Hakları
	İnsan Hakları
	Nüfus, Vatandaşlık, Mülteci ve Sığınmacı Hakları
	Kadın Hakları
	Çocuk Hakları
	Sosyal Hizmetler
	Ailenin Korunması

**Kaynak:** KDK (2018), *Yıllık Rapor 2017*, s.132.

Tablodan da görülebileceği üzere dezavantajlı sayılabilecek kesimlerin sorunlarının spesifik bir ayrıma tabi tutulması olumlu bir gelişme olarak değerlendirilebilirse de hepsinin tek bir kamu denetçisine bağlanması gerek sorunların çözümünde gerek konuların birbirlerinden farklı özellikleri ve dolayısıyla da problemleri olacağı düşüncesinden hareketle konu özelinde bu alan başlıklarının ayrılması hiç kuşkusuz daha etkin bir toplumsal cinsiyete duyarlı kamu hizmeti sunulmasına vesile olacaktır.

<sup>55</sup> KDK, *Kadın Hakları ve Ombudsmanlık*, Çalıştay Raporu, Ankara, 2017, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2018/02/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf> (28.04.2018), s.6.

<sup>56</sup> KDK, *Kadın Hakları ve Ombudsmanlık*, s.6.

<sup>57</sup> KDK (2018). *Yıllık Rapor 2017*, Ankara, <https://www.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2016/06/2017-y%C4%B1ll%C4%B1k-rapor-SON-PDF.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018).s.132.

Kadın ve Çocuk Haklarından Sorumlu Kamu Denetçisinin sadece kadın ve çocukların hakları değil engelliler, sığınmacılar, mülteciler, insan hakları, sosyal hizmetler, ailenin korunması, çalışma ve sosyal güvenlik gibi geniş bir görev alanı bulunmaktadır<sup>58</sup>. Alanlarına göre tasnifin ayrı birer denetçiye bağlanması ve re'sen inceleme yetkisi olmayan KDK'ya bu yetkinin tanınması toplumdaki mağdur kesimlerin sorunlarına bir çözüm üretilmesi noktasında önemli katkılar sağlayacaktır<sup>59</sup>.

### 3.3. Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Alanlarda KDK Şikâyet Oranı ve Alanı

2013 senesinden bugüne KDK'ya başvuru sayıları anlamlı derecede bir artış izlemiş, 2013 senesinde 7638 olan toplam Şikâyet sayısı 2017 senesinde 17.131 olarak gerçekleşmiştir. Başvuruların%77.71'i elektronik başvuru şeklinde yapılmıştır. Konu özelinde bakıldığı vakit en fazla artış gösteren beş alan “*eğitim-öğretim, gençlik ve spor*”, “*nüfus, vatandaşlık, mülteci ve sığınmacı hakları*”, “*orman, su, çevre ve şehircilik*”, “*ailenin korunması*” ve “*ulaştırma, basın ve iletişim*” şeklindedir. Kadın, engelli, insan ve çocuk hakları gibi dezavantajlı alanlara dair konu ve alanlarda ise bir önceki yıllardaki başvurulara nazaran artış kaydedilmiştir<sup>60</sup>.

Aşağıdaki tabloda toplumsal cinsiyet perspektifinden Şikâyet konu ve alan dağılımına göre kimi istatistiklere yer verilmiştir.

**Tablo 13:** Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden Şikâyet Konu ve Alan Dağılımı

	2016	2017	2017 %	Değişim Oranı %
<b>İnsan Hakları</b>	303	352	2.05	16.17
<b>Kadın Hakları</b>	8	26	0.15	22.5

**Kaynak:** KDK (2018), **2017 Yıllık Rapor**, s.125

Türkiye’de en fazla Şikâyet konusu; kamu personel rejimi, eğitim-öğretim, gençlik ve spor, çalışma ve sosyal güvenlik alanlarında görülmüştür<sup>61</sup>. Tabloya

<sup>58</sup> KDK (2017), **Kadın Hakları ve Ombudsmanlık**, Çalıştay Raporu, Ankara, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2018/02/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf> (28.04.2018), s.15.

<sup>59</sup> KDK (2018), **Yıllık Rapor 2017**, s.580.

<sup>60</sup> KDK (2018), **Yıllık Rapor 2017**, ss.122-126.

<sup>61</sup> KDK (2018), **Yıllık Rapor 2017**, s.125.

bakacak olursak kadın sorununun Türkiye gündeminin önemli bir maddesi olması karşılığında 2017 senesi için Şikâyetlerin sadece %0.15'te kalması düşündürücüdür.

**Tablo 14:** Kadın Hakları Alanında Alt Konularına Göre Şikâyet Başvuruları

	Sayı	Yüzde
Kadınlara Yönelik Sosyal Hizmet ve Yardım Faaliyetleri	11	42,31
Kadın Haklarına İlişkin Diğer Konular	5	19.23
Korunmaya, Bakıma ve Yardıma Muhtaç Kadınlar	5	19.23
Cinsiyet Ayrımcılığı	3	11.54
Kadın Ticaretinin Önlenmesi	1	3.85
Kadına Yönelik Her Türlü Şiddet, Töre ve Namus Cinayetleri, Taciz ve İstismar	1	3.85

**Kaynak:** KDK (2018), **2017 Yıllık Rapor**, s.125.

Kadın hakları alanındaki alt konu Şikâyet başlıklarına bakıldığı vakit en yüksek başvurunun “*Kadınlara Yönelik Sosyal Hizmet ve Yardım Faaliyetleri*” alanında en düşük başvurunun ise “*Kadın Ticaretinin Önlenmesi ve Kadına Yönelik Her Türlü Şiddet, Töre ve Namus Cinayetleri, Taciz ve İstismar*” olduğu görülmektedir.

Bu noktada KDK'nın toplum tarafından yeteri kadar bilinmeyen bir kamu kurumu olduğu düşünülmektedir. Ayrıca KDK'ya kadın şikâyetlerinin yeterli düzeyde olmaması T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü'nün yapmış olduğu “*Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması*” sonuçlarına paralel bir durum sergilemektedir. Zira araştırma sonuçlarına göre kadınlar şiddete uğradıkları vakit %89 gibi büyük bir oranı hiçbir kuruma başvurmamakta, oldukça düşük bir yüzde kimi kurum ve kuruluşlara başvurmaktadır. (%1’i Jandarmaya, %1’i baroya, %3’ü savcılığa, %4’ü sağlık kuruluşuna, %5’i aile mahkemesine ve %7’si polise)<sup>62</sup>. Bu göstergeler ışığında KDK'ya iletilen şikâyetlerin az olması daha da anlam kazanmaktadır, kadınlar kendilerine en yakın kamu hizmeti sunan birimlere dahi bu denli mesafeliyken henüz yeni sayılabilecek bir kuruma başvurmalarını beklemek rasyonel bir durum ortaya koymamaktadır. Burada gerek kadınların

<sup>62</sup> T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı & Hacettepe Üniversitesi Nüfus Etütleri Enstitüsü (2015). **Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması**, Ankara, <http://www.hips.hacettepe.edu.tr/KKSA-TRAnaRaporKitap26Mart.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.12.2015), s.162.



gerek erkeklerin genel anlamda toplumun zihinsel dönüşümü ancak bu kamu hizmetlerine işlerlik kazandıracaktır. Atılacak adımlar arasında makale kapsamında başta kadınlar olmak üzere tüm dışlanan kesimlerde ve genel olarak da tüm toplumda hak arama ve Şikâyet kültürünün yaygınlaştırılmasında Kamu Denetçiliği Kurumu'na önemli rol ve sorumluluklar düşmektedir.

### 3.4. KDK'nın Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Faaliyetleri ve Hedefleri

KDK, kuruluşundan bugüne toplumsal cinsiyete duyarlı çalışmalar yürütmektedir. Bu kapsamda değerlendirilebilecek toplumsal cinsiyete duyarlı faaliyetleri şu şekilde sıralamak mümkündür<sup>63</sup>:

- 19.02.2018 tarihinde düzenlenmiş Kadın ve Çocuğa Yönelik Aile İçi Şiddetin Önlenmesine İlişkin Çalıştay
- 19.06.2017 tarihinde Kadın Çalıştayı düzenlenmiş ve sonrasında Kadın Hakları ve Ombudsmanlık raporu oluşturulmuştur<sup>64</sup>.
- Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi
- Kadına Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddete Karşı Mücadelede Uzmanlar Grubuna (GREVIO) Rapor Sunulması
- Kadınların Sorunlarının Çözümüne Yönelik Olarak STK ve ilgili idarelerle işbirliği
- Kadınlara yönelik sosyal hizmet ve yardım faaliyetleri
- IV. Uluslararası Ombudsmanlık Sempozyumu<sup>66</sup>
- 8 Mart Dünya Kadınlar gününde cezaevindeki kadın mahkumların ziyaret edilmesi

<sup>63</sup> KDK, **Ombudsman ve Kadın**, Faaliyetler, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/faaliyetler/> (Erişim Tarihi:28.04.2018)

<sup>64</sup> Çalıştaya 37 kadın derneğinden katılım sağlanmıştır.

<sup>65</sup> Bkz: KDK (2017), **Kadın Hakları ve Ombudsmanlık**, Çalıştay Raporu, Ankara, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2018/02/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018)

<sup>66</sup> "En Mağdur Mülteciler: Kadınlar ve Çocuklar ve Göçe Bağlı Olarak Yabancı Düşmanlığı" başlıklı oturum düzenlenmiştir.

Kurumun toplumsal cinsiyet perspektifinden 2018 yılı hedefleri ise kadına ve çocuğa yönelik şiddetin önlenmesi gibi spesifik hususlarda özel raporlar hazırlamak, STK'larla işbirliğinin güçlendirilmesi, yurtdışında yükselen ırkçı ve İslam karşıtı politikalar karşısında mağdur olan insanlara destek verilmesidir<sup>67</sup>.

## SONUÇ

Toplumsal cinsiyete duyarlı bir kamu denetçiliği kurumu yalnızca kadınlara değil uygulayacağı eş zamanlı programlar vasıtasıyla aynı zamanda marjinal gruplar, engelliler, farklı cinsel tercihi olanlar, göçmenler gibi belirli dışlanmış gruplara yönelik öneriler de sunmalıdır. Zira Avrupa uygulamalarına bakıldığı vakit eşitlik kurumları yalnızca kadına değil tüm ötekileştirilen/dezavantajlı gruplara kamu hizmeti sunmak için görev kapsamını genişletmiştir. Avrupa eşitlik kurumlarındaki ana eğilime bakıldığı vakit ayrımcılığa uğrayan tüm kesimlerin tek bir yapıda birleştirildiği görülmektedir. Gerek din, inanç, cinsel yönelim, toplumsal cinsiyet, ırk gibi hususlar eşitlik kurumlarının çatısı altında yer almış, yalnız kadınlara değil toplumda ayrıma uğrayan tüm kesimleri kapsayan bir yapı sunulmuştur.

Türkiye'de hayata geçirilen uygulamalar başlangıç aşamasında olsa da atılan adımlar atılacak adımların teminatı niteliğindedir. Bu kapsamda Türkiye'de de Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Engelli Hakları, İnsan Hakları, Nüfus, Vatandaşlık, Mülteci ve Sığınmacı Hakları, Kadın Hakları, Çocuk Hakları, Sosyal Hizmetler, Ailenin Korunması organizasyon şemasında bir çatı altındadır. Bu anlamda bahsi geçen alanların sorunlarının ayrı olduğu ve ayrı çözümlerin gerektirmesi gerekçesiyle bunların ayrı birer kamu denetçisi sorumluluğunda olması hem işbölümünü sağlayacak hem de sorunların daha detaylı ele alınarak çözüm üretilmesine olanak tanıyacaktır. Örneğin, kadın ve çocuk haklarının tek denetçide toplanması sorunların birleştirildiği algısı doğuracağı hasebiyle ayrı denetçilerin sorumlu olması yapının toplumsal cinsiyete duyarlılığını güçlendirecektir. Bir adım daha ileri gidilecek olursa tıpkı Avrupa eşitlik kurumlarında olduğu gibi Ombudsmanın yanı sıra ayrı bir eşitlik Ombudsmanının kurulması Türkiye'de toplumsal cinsiyete duyarlı kamu politikalarının kamu kurumları eliyle hayata geçirilmesinde ve toplumsal cinsiyetin bu yolla ana akımlaştırılmasında önemli bir aşama hayata geçmiş olacaktır. Bu noktada

<sup>67</sup> KDK (2018), *Yıllık Rapor 2017*, s.579.

toplumun ataerkil zihin yapısında bir dönüşümünün sağlanmasında bu kurumsal yapının kazanılması hiç kuşkusuz atılacak önemli bir adımdır.

Kamu denetçiliği kurumunun toplumsal cinsiyete duyarlı bir yapı arz ettiği ve bu husus ile ilgili Şikâyetlerle ilgilendiğinin toplumsal bilinirliğinin artırılması adına kimi faaliyetler yürütülmelidir. Broşürler, kamu spotları, reklam panoları (Örneğin, halk duraklarındaki duyuru panoları) gibi iletişim araçları kullanılarak toplumun bilinçlendirilmesi sağlanmalıdır. Örneğin Avrupa eşitlik kurumları bu hususta ayrı bir istatistik de sunarak çeşitli kanallar yoluyla medyada ne kadar yer aldığına dair bilgileri toplamakta ve bunu kamuoyuyla paylaşmaktadır. Kadınlar özelinde ifade edersek Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, emniyet birimleri ve adliyeler kadınların bildiği kamu kurumları olsa da kamu denetçiliği kadınların bilmedikleri yeni sayılabilecek bir kurumdur. Zira veriler doğrultusunda kadın hakları alanında Şikâyetin toplam Şikâyet sayısı içerisindeki payının bu denli az olması, toplum nezdinde henüz çok tanınmayan bir kamu kurumu olması hasebiyledir. Bu noktada bilinirliğinin artırılması adına bahsi geçen tanıtım çalışmalarının yürütülmesi gerekmektedir. Medyada görünürlüğün artırılması kamu denetçiliği kurumuna olan farkındalığı artırmada hiç kuşkusuz önemli bir rol oynayacaktır. Kamu hizmetlerinden eşit fayda sağlamak toplumdaki herkesin hakkıdır, hiç kimse dil, din, ırk, cinsiyet, cinsel yönelim, yaş, engellilik durumundan dolayı kamu hizmetlerinden yoksun kılınamaz. Bu noktada kamu denetçiliği kurumu hayati bir öneme sahiptir. Ancak bir hizmetin etkin kılınmasının yolunun da onun vatandaş tarafından bilinirliğinin ve kullanılabilirliğinin artırılması olduğu da aşıkardır.

KDK'nın 2018 yılı hedeflerinde de olduğu gibi üniversitelerde kurumla ilgili bilimsel faaliyetlerin düzenlenmesi başta üniversite gençliğinde olmak üzere bir bilinç ve farkındalık yaratılması adına atılacak olumlu bir adım olabilir.

TBMM'ye bağlı olan kuruma dünya uygulamalarına paralellik arz edecek şekilde re'sen inceleme yetkisinin verilmesi gereklidir. Buna göre kurumun yalnız Şikâyet üzerine değil re'sen de hareket edebilmesinin yasaya dahil edilmesi tüm toplumun lehine bir durum doğuracaktır. Avrupa örnekleri bu anlamda yol gösterici olmalıdır.

Kamu denetçiliği kurumunun kararları her ne kadar bağlayıcı olmasa da yol göstermesi ve kamuoyunda farkındalık yaratması bakımından bir hukuk devletinin gereklerinin yerine getirilmesi noktasında lokomotif görevi

görmektedir. Avrupa eşitlik kurumlarının geniş ayrımcılık tanımını Türkiye için de dikkate alınmalıdır. Farklı cinsel kimlikler, engelli, ırk, din ayırım temelinde kamu denetçiliği kurumuna düşen vazifeler bir hayli fazladır. Zira tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de ayrıma uğrayan kesim yalnızca kadın ve erkek temelinde ele alınmamalı cinsiyet farklılıklarının yanı sıra tüm farklılıklar göz önüne alınarak politikalar ve ayrı bölümler oluşturulması yönünde adım atılmalıdır. Atılan adımlar son derece olumlu gelişmeler olsa bile kamu denetçiliği kurumu özelinde toplumsal cinsiyete duyarlı politikaların daha da geliştirilmesi tüm ülkenin lehine bir çıktı olacaktır.

Şeyh Edebalı’nın “İnsanı yaşat ki devlet yaşasın” sözünü şiar edinen KDK’nın, mevcut kamu politikalarının toplumdaki tüm insanları aynı etkilemediğinden hareketle, gerek atılmış gerekse de atılacak adımlarla toplumsal cinsiyete daha duyarlı bir yapı kazanacağı düşünülmektedir.

## KAYNAKÇA

- 6328 SAYILI KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU KANUNU, Resmi Gazete Tarihi: 29.06.2012 Resmi Gazete Sayısı: 28338. <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.6328.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018).
- ABDULLAHI, Maimuna. Forgotten Women: The Impact of Islamophobia on Muslim Women in Sweden. ENAR. 2016, [http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/forgotten\\_women\\_report\\_sweden\\_-\\_final-3.pdf](http://www.enar-eu.org/IMG/pdf/forgotten_women_report_sweden_-_final-3.pdf) (11.09.2019).
- CANSIZ, Harun (2009). **Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme Yaklaşımı ve Türkiye'ye İlişkin Öneriler**, Gazi Kitabevi, Ankara.
- DISKRIMINERINGSOMBUDSMANNEN (2011). About the Equality Ombudsman. <http://www.do.se/> (Erişim Tarihi: 23.04.2018).
- DOĞAN, Alper (2013). "Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini Sağlamaya Yönelik Hizmet Veren Kamu Kurumları ve Hizmetleri Üzerine Bir Değerlendirme", **KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi**, 10(2), <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/107787> (Erişim Tarihi: 20.04.2018), ss.75-95.
- EIGE. The Greek Ombudsman (Department of Gender Equality), <http://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/structures/greece/greek-ombudsman-department-gender-equality> , (Erişim Tarihi:23.04.2018).
- EQUALITY AND HUMAN RIGHTS COMMISSION. What we do?, <https://www.equalityhumanrights.com/en/about-us/what-we-do> (Erişim Tarihi:24.04.2018).
- EQUINET (2017). Calendar 2017, [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/calendar\\_8\\_web.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/calendar_8_web.pdf), (Erişim Tarihi: 23.04.2018).
- EQUINET. Croatia: Gender Equality Ombudwoman, [http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata\\_pdf\\_export&arg=27&hash=05f-475f69e68992ee705b408ea\\_6750dcea5b4946&redirect=%23SELF](http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=27&hash=05f-475f69e68992ee705b408ea_6750dcea5b4946&redirect=%23SELF) (Erişim Tarihi: 23.04.2018).
- EQUINET. Czech Republic: Public Defender of Rights, <http://www.equineteurope.org/Office-of-the-Public-Defender-of> (Erişim Tarihi:24.04.2018).
- EQUINET. Equality Ombudsman – Sweden, <http://www.equineteurope.org/> (Erişim Tarihi:23.04.2018).
- EQUINET. Estonia: Gender Equality and Equal Treatment Commissioner, <http://www.equineteurope.org/Gender-Equality-and-Equal>, (Erişim Tarihi: 28.04.2018).

- EQUINET. Finland: Ombudsman for Equality, [http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata\\_pdf\\_export&arg=25&hash=8d5a78474a-2d46036e734155dcdd3758c120e793&redirect=%23SELF](http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=25&hash=8d5a78474a-2d46036e734155dcdd3758c120e793&redirect=%23SELF) (Erişim Tarihi: 23.04.2018).
- EQUINET. Great Britain: Equality and Human Rights Commission, <http://www.equineteurope.org/Great-Britain-Equality-and-Human> (24.04.2018).
- EQUINET. Lithuania: Office of the Equal Opportunities Ombudsperson, <https://translate.google.com.tr/#en/tr/OFFICE%20OF%20THE%20EQUAL%20OPPORTUNITIES%20OMBUDSPERSON> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).
- EQUINET. Malta: National Commission For the Promotion of Equality, <http://www.equineteurope.org/National-Commission-for-the> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).
- EQUINET. Norway: Equality and Anti-discrimination Ombud, [http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata\\_pdf\\_export&arg=28&hash=492aea7edd4640c5969372174ed9ebdf746fafd7&redirect=%23SELF](http://www.equineteurope.org/spip.php?action=memberdata_pdf_export&arg=28&hash=492aea7edd4640c5969372174ed9ebdf746fafd7&redirect=%23SELF) (Erişim Tarihi: 23.04.2018).
- EUROPEAN COMMISSION, The European Network of Equality Bodies, [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies\\_en](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/who-we-work-gender-equality/national-gender-equality-bodies_en), (Erişim Tarihi: 24.04.2018).
- KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU KANUNUNUN UYGULANMASINA İLİŞKİN USUL VE ESASLAR HAKKINDA YÖNETMELİK, Resmi Gazete Tarihi: 28.03.2013, Resmi Gazete Sayısı: 28601 (mükerrer) <https://www.ombudsman.gov.tr/contents/files/711KAMU-DENETCILIGI-KURUMU-KANUNUNUN-UYGULANMASINA-ILISKIN-USUL-VE-ESASLAR-HAKKINDA-YONETMELIK.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018).
- KDK (2017). Kadın Hakları ve Ombudsmanlık, Çalıştay Raporu, Ankara, <https://kadin.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2018/02/kadin-haklari-ve-ombudsmanlik-calistay-raporu.pdf> (Erişim Tarihi: 20.04.2018).
- KDK (2018). Yıllık Rapor 2017, Ankara, <https://www.ombudsman.gov.tr/wp-content/uploads/2016/06/2017-y%C4%B1ll%C4%B1k-rapor-SON-PDF.pdf> (Erişim Tarihi: 28.04.2018).
- NCPE. The Functions of the Commission, [https://ncpe.gov.mt/en/Pages/About\\_Us/Functions.aspx#](https://ncpe.gov.mt/en/Pages/About_Us/Functions.aspx#), (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

- OMBUDSMAN PUBLIC DEFENDER OF RIGHTS. History and Background of the Institution of Ombudsman, <https://www.ochrance.cz/en/history-of-the-institution-of-ombudsman/> (Erişim Tarihi: 21.04.2018).
- OMBUDSMAN PUBLIC DEFENDER OF RIGHTS (2018). Summary Report on Protection Against Discrimination 2017. [http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/summary\\_report\\_on\\_protection\\_against\\_discrimination\\_2017.pdf](http://www.equineteurope.org/IMG/pdf/summary_report_on_protection_against_discrimination_2017.pdf) (Erişim Tarihi:29.09.2018).
- OMBUDSMAN PUBLIC DEFENDER OF RIGHTS. Discrimination, <https://www.ochrance.cz/en/discrimination/> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).
- ÖZER, M. Akif (2017). “Avrupa Ombudsmanı Ve Türkiye Kamu Denetçiliği Kurumu: Mukayeseli Bir İnceleme”, *TAAD*, Yıl:8, Sayı:31, ss.65-96.
- SARIER, Burcu (2010). **Kadın-Erkek Eşitliği Bağlamında Bağımsız Bir Kamu Denetim Kurumu: Ombud(sman)**, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Uzmanlık Tezi, Ankara.
- STEPHENSON, Mary-Ann (2018). A Guide to Gender-Responsive Budgeting What is gender-responsive budgeting?, OxfamWomen’s Budget Group <https://policy-practice.oxfam.org.uk/publications/a-guide-to-gender-responsive-budgeting-620429> (Erişim Tarihi: 20.04.2018).
- SWEDEN SVERIGE. Gender Equality in Sweden, <https://sweden.se/society/gender-equality-in-sweden/> (Erişim Tarihi:23.04.2018).
- ŞEREN KURULAR, Gamze Yıldız (2016). **Toplumsal Cinsiyeti Ana Akıllaştırma Stratejisi Doğrultusunda Bir Maliye Politikası Aracı Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme**, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- T.C. AİLE VE SOSYAL POLİTİKALAR BAKANLIĞI & HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ NÜFUS ETÜTLERİ ENSTİTÜSÜ (2015). Türkiye’de Kadına Yönelik Aile İçi Şiddet Araştırması, Ankara, <http://www.hips.hacettepe.edu.tr/KK-SA-TRAnaRaporKitap26Mart.pdf>, (Erişim Tarihi: 21.12.2015).
- TEIGEN, Mari (1999). “Documenting Discrimination: A Study of Recruitment Cases Brought to the Norwegian Gender Equality Ombud”, *Gender, Work&Organization*, Vol.6, Issue 2, <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1111/1468-0432.00073> (23.04.2018), ss.91-105.
- THE OFFICE OF THE EQUAL OPPORTUNITIES OMBUDSPERSON. About Office, <http://www.lygybe.lt/en/about> (Erişim Tarihi: 24.04.2018).

- UN (1997). Gender Mainstreaming, Extract From Report Of The Economic And Social Council For 1997, Chapter IV, <http://www.un.org/womenwatch/daw/csw/GMS.PDF>, (23.04.2018).
- UNDP (2016). Gender Inequality Index. <http://hdr.undp.org/en/composite/GII> (Erişim Tarihi: 10.09.2019).