

22.02.2023

KURUL KARARI

Başvuru Numarası : 2022/874
Toplantı Tarihi/Sayısı : 29.12.2022/193
Karar Numarası : 2022/941
Başvuran : L. K.
Başvuran Vekili : --
Adres : --
Muhatap Kurum/Kişi : Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü
Muhatap Adres : --

I. BAŞVURUNUN KONUSU

1. Başvuru, Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü tarafından yayımlanmış olan personel alım ilanında yer alan pozisyonlardan birinin sadece lisans mezunu erkek adayları kapsamının cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağının ihlali olduğu iddiasına ilişkindir.

II. İNCELEME SÜRECİ

2. Başvuran başvuru dilekçesinde özetle;

a. Başvuruya konu sözleşmeli personel (4/B) alım ilanının Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğü tarafından 23.06.2022 tarihinde yayımlandığını,

b. İlanda 15'inci sırada yer alan koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonunun sadece lisans mezunu erkek adayların istihdamı için ayrıldığını,

c. İlanın son başvuru tarihi olan 07.07.2022 tarihine kadar yeniden düzenlenmesi ve ilana lisans mezunu kadın koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonunun eklenmesinin gerektiğini, sadece erkek adayların istihdam edilmesi nedeniyle cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığını iddia etmektedir.

3. Muhatap yazılı görüşünde özetle;

a. Üniversitenin taşra teşkilatlarının merkeze uzak olması nedeniyle ulaşım, konaklama gibi fiziki şartların merkez teşkilatına göre çok daha kısıtlı olduğunu,

b. Söz konusu sözleşmeli personel (4/B) alım ilanının 15'inci sırasında yer alan erkek koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonu niteliklerinin 7/24 güvenliğinin sağlanması amacıyla bu kadroya başvuran adayların taşra teşkilatlarında güvenlik sorumlusu olarak görevlendirilmesinin planlandığını ve idarece verilmesi gereken hizmetin gerekliliği gözetilerek belirlendiğini ifade etmiştir.

4. Muhatapın yazılı görüşüne karşı başvuran yazılı görüşünde;

a. Selçuk Üniversitesi Seyahat İşletmeciliği ve Turizm Rehberliği bölümünden mezun olduğunu ve bu bölüm için devlet memurluğu kadrosunun yok denecek kadar az olduğunu,

b. Kurumumuzca uygun görülmesi halinde Üniversitenin merkez ve taşra teşkilatlarında çalışabileceğini belirtmiştir.

III. İLGİLİ MEVZUAT

5. Türkiye Cumhuriyeti Anayasası'nın "Kanun önünde eşitlik" başlıklı 10'uncu maddesi şöyledir:

"Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle

ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. (Ek fıkra: 7/5/2004-5170/1 md.) Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür.”

6. Anayasa'nın “Çalışma hakkı ve ödevi” başlıklı 49'uncu maddesi şöyledir: “Çalışma, herkesin hakkı ve ödevidir. Devlet, çalışanların hayat seviyesini yükseltmek, çalışma hayatını geliştirmek için çalışanları ve işsizleri korumak, çalışmayı desteklemek, işsizliği önlemeye elverişli ekonomik bir ortam yaratmak ve çalışma barışını sağlamak için gerekli tedbirleri alır.”

7. 6701 sayılı Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu'nun “Tanımlar” başlıklı 2'nci maddesinin (d) bendi şöyledir: “Doğrudan ayrımcılık; bir gerçek veya tüzel kişinin, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanmasını bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak engelleyen veya zorlaştıran her türlü farklı muameleyi ifade eder.”

8. 6701 sayılı Kanun'un “Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı” başlıklı 3'üncü maddesi şöyledir:

“(1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

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

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali hâlinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlalin sona erdirilmesi, sonuçlarının giderilmesi, tekrarlanmasının önlenmesi, adli ve idari yoldan takibinin sağlanması amacıyla gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.(...)”

9. Mezkûr Kanun'un “Ayrımcılık türleri” başlıklı 4'üncü maddesinin birinci fıkrasında, ayrımcılık türleri: “a) Ayrı tutma b) Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama c) Çoklu ayrımcılık ç) Doğrudan ayrımcılık d) Dolaylı ayrımcılık e) İşyerinde yıldırma f) Makul düzenleme yapmama g) Taciz ğ) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık” olarak sıralanmıştır.

10. Mezkûr Kanun'un “İstihdam ve serbest meslek” başlıklı 6'ncı maddesi şöyledir:“(1) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi; işverenin çalışanı veya bu amaçla başvuran kişi, uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere bir işyerinde bulunan veya bu amaçla başvuran kişi ve herhangi bir sıfatla çalışmak ya da uygulamalı iş deneyimi edinmek üzere işyeri veya iş ile ilgili olarak bilgi edinmek isteyen kişi aleyhine, bilgilenme, başvuru, seçim kriterleri, işe alım şartları ile çalışma ve çalışmanın sona ermesi süreçleri dâhil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz. (...) (6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.”

11. Mezkûr Kanun'un “Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller” başlıklı 7'nci maddesi şöyledir: “(1) Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği hâller ve istisnalar şunlardır: a) İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele. b) Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar (...)”

12. Mezkûr Kanun'un 9'uncu maddesinin birinci fıkrasının (g) bendinde, Kurum'un, “Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve

sonuçlarını takip etmek.” le görevli olduğu düzenlenmiştir.

13. Mezkûr Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesi şöyledir: “Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.”

IV. DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

14. 6701 sayılı Kanun’un “Başvurular” başlıklı 17’nci maddesinin birinci fıkrası; “Ayrımcılık yasağı ihlalden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir.” hükmünü haizdir. Başvuranın dilekçesinden, 6701 sayılı Kanun’un 3’üncü maddesinin ikinci fıkrasında belirtilen ayrımcılık temellerinden cinsiyet temeli ile bağlantılı olarak ayrımcılığa maruz kaldığı iddiasında bulunduğu anlaşılmaktadır. Bu durum karşısında açıkça dayanaktan yoksun olmadığı ve kabul edilmezliğine karar verilmesini gerektirecek başka bir neden de bulunmadığı anlaşılan başvurunun esas incelemesi yapılabilecek bir başvuru olarak değerlendirilebileceği sonucuna varılmıştır.

15. Ayrımcılık yasağı, uluslararası insan hakları hukukunun temelinde yer almakta ve pek çok uluslararası insan hakları sözleşmesinde özel olarak düzenlenmektedir. Bir kimseye bir hakkın kullanılmasında ya da bir yükümlülüğün yerine getirilmesinde meşru ve makul bir temele dayanmaksızın cinsiyeti sebebiyle farklı muamelede bulunulması cinsiyet ayrımcılığını oluşturmaktadır. Cinsiyet temelinde ayrımcılık, tehlikeli sonuçları dikkate alınarak, hem uluslararası ve bölgesel insan hakları mekanizmaları aracılığıyla hem de ulusal yasal sistemler içinde yasaklanmıştır. (TIHEK, 2020/176 sayılı Karar, para.33) Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi (AİHS)’nin 14’üncü maddesine göre; “Sözleşme’de tanınan hak ve özgürlüklerden yararlanma, cinsiyet, ırk, renk, dil, din, siyasal veya diğer kanaatler, ulusal veya toplumsal köken, ulusal bir azınlığa aidiyet, servet, doğum başta olmak üzere herhangi başka bir duruma dayalı hiçbir ayrımcılık gözetilmeksizin sağlanmalıdır.” Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı (GGASS)’nin 20’nci maddesine göre; “Akit Taraflar, istihdam ve meslek konularında cinsiyete dayalı ayırım yapılmaksızın fırsat eşitliği ve eşit muamele görme hakkının etkili bir biçimde kullanımını sağlamak amacıyla, bu hakkı tanımayı ve bunun aşağıdaki alanlarda uygulanmasını sağlamak ve teşvik etmek için uygun önlemler almayı taahhüt ederler; a- İşe giriş, işten çıkarılmaya karşı korunma ve yeniden işe yerleştirilme; (...)”

16. Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi’nin (CEDAW) 1’inci maddesine göre: “... “kadınlara karşı ayırım” deyimini kadınların, medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın ile erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan hakları ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen veya ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama anlamına gelecektir.”

17. Sosyal adaletin, insan ve işçi haklarının geliştirilip güçlendirilmesi alanında çalışan Birleşmiş Milletler (BM)’in uzmanlık örgütü olan Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan ve istihdam alanında ayrımcılık yasağını düzenleyen 111 No.lu Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi’nin 1’inci maddesine göre “Ayırım” deyimini; “İrk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşe bakımından yapılan iş veya meslek edinmede veya edinilen iş veya meslekte tabi olunacak

muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan her türlü ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı, ilgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tespit edeceği, meslek veya iş edinmede veya edilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği yok edici veya bozucu etkisi olan bütün diğer ayrılık gözetme, ayrı tutma veya üstün tutmayı” ifade etmektedir.

18. Avrupa Birliği (AB) bünyesinde ise, istihdama erişim alanında cinsiyet temelinde ayrımcılıktan korunma, İstihdam ve Meslek Konularında Kadın ve Erkeğe Eşit Muamele ve Fırsat Eşitliği İlkesinin Uygulanmasına İlişkin 5 Temmuz 2006 tarihli ve 2006/54/AT sayılı Avrupa Parlamentosu ve Konsey Direktifi (Yeniden Düzenleme) ile düzenlenmiştir. 2006/54/EC sayılı Direktif’ in 1’inci maddesine göre ise, Direktif’ in amacı, meslek ve istihdam konularında kadın ve erkeğe eşit muamele ve fırsat eşitliği ilkesinin uygulanmasını sağlamaktır.

19. Ayrımcılık yasağının ihlal edildiğinin kanıtlanması, ayrımcılık kendini açık ve kolayca tespit edilebilen bir şekilde göstermediğinden oldukça güçtür. Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi (AİHM) bu açıdan “*makul şüphe bırakmayacak*” bir kanıt standardı kabul etmiştir. Mahkeme’ye göre kanıtlanma yeterince güçlü, açık ve birbiriyle uyumlu çıkarsamalardan ya da yeterince çürütülememiş maddi olgulardan oluşabilecektir. (AİHM, *Nachova ve Diğerleri/Bulgaristan (Büyük Daire)*, B.No: 43577/98, 06/07/2005, para.147)

20. AİHM, ayrımcılık iddiasında bulunan başvuranın kendisine farklı muamelede bulunduğunu Mahkeme önünde göstermesi gerektiğini belirtmektedir. Ayrımcılığın Mahkeme önünde ispat edilmiş sayılması için başvuran tarafından ileri sürülen deliller ve somut olayın özelliklerinin muamelede farklılığın olduğuna ilişkin makul şüphenin ötesinde bir ispat oluşturması gerekir. Mahkeme’ye göre Sözleşme’nin gerektirdiği ispat standardı, makul şüphenin ötesindeki ispattır. (AİHM, *Velikova/Bulgaristan*, B.No: 41488/98, 18/05/1999, para. 92)

21. 6701 sayılı Kanun’un “İspat yükü” başlıklı 21’inci maddesinde de “*Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması hâlinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.*” hükmüyle “*ispat yükünün paylaşılması*” müessesesi düzenlenmiş, ayrımcılığın varlığı ihtimalinin güçlü olduğu vakalar bakımından ayrımcılık iddiasının delillendirilmesinde başvuran lehine bir düzenlemeye gidilmiştir.

22. Somut olayda, sözleşmeli personel alım ilanında yer alan koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonunun sadece erkek adayların istihdamına ayrılması nedeniyle cinsiyet temelinde ayrımcılık iddiası mevcuttur. Başvuruya konu pozisyona kabul edilmek için sahip olunması gereken ve işe alım ilanında sayılan nitelikler arasında, “*Özel güvenlik görevlisi kimlik kartının son başvuru tarihi itibarıyla en az 6 ay süreyle geçerliliğinin olması*” ve “*10.06.2004 tarihli ve 5188 sayılı Özel Güvenlik Hizmetlerine Dair Kanun’un 10’uncu maddesinde yer alan şartları taşımak.*” koşulları bulunmaktadır. Bahsi geçen “*Özel güvenlik görevlilerinde aranacak şartlar*” başlıklı Kanun maddesinin (g) bendinde “*14’üncü maddede belirtilen özel güvenlik temel eğitimini başarıyla tamamlamış olmak.*” hükmü düzenlenmiştir. Mezkûr Kanun’un 12’nci maddesi, “*Özel güvenlik*

görevlilerine valilikçe kimlik kartı verilir. Kimlik kartında görevlinin adı ve soyadı ile silahlı ya da silahsız olduğu belirtilir. (...)” ve 14’üncü maddesi “Özel güvenlik temel eğitimi teorik ve pratik eğitim ile silah eğitiminden oluşmak üzere yüz yirmi ders saatinden; yenileme eğitimi altmış ders saatinden az olmamak üzere düzenlenir.(...)” hükümlerini içermektedir. Bu bağlamda, herhangi bir kurumda koruma ve güvenlik görevlisi olarak çalışabilmek için birtakım şartların sağlanması ve bunun sonucunda verilecek olan özel güvenlik görevlisi kimlik kartına sahip olunması gerektiği görülmektedir. Başvuran, dosyaya bu gereklilikleri yerine getirdiğini, koruma ve güvenlik görevlisi olarak çalışabilmek için aranan niteliklere sahip olduğunu ve başvuruya konu pozisyon kadın adayların istihdamına da açılmış olsaydı bu ilana başvuru yapma hakkı olacağını gösteren belgeleri sunmuştur.

23. Ayrımcılık yasağının ihlal edilip edilmediğini değerlendirmek için ayrımcılığa neden olduğu iddia edilen işlemin, eylemin ya da eylemsizliğin amacı ile sonucu arasındaki ilişkiye bakmak gerekmektedir. AİHM’ye göre, bir muameledeki farklılık, “objektif ve makul bir gerekçeye sahip değilse” ya da “meşru bir amaç” izlememişse ayrımcılık söz konusudur. (AİHM, Abdulaziz, Cabales and Balkandali/Birleşik Krallık, B. No: 15/1983/71/107- 109, 24/04/1985, para.72.)

24. AİHM, başvuranın yapılan tüm sınavları geçerek hak kazandığı halde kadın olduğu için koruma ve güvenlik görevlisi olarak ataması yapılmaması, yapıldıktan sonra da işine son verilmesi sonucu ayrımcılığa uğradığı iddialarına ilişkin kararında; idari makamların, güvenlik görevlilerinin kırlık kesimlerde geceleri çalışmak ve korudukları bölgeye saldırı olması halinde ateşli silah kullanmak zorunda olduklarından dolayı belirli risk ve sorumluluk gerektiren faaliyetler gerçekleştirdiklerine ve kadınların bu risklerle yüzleşemeyeceklerine ilişkin görüşlerine karşın, devletlerin benzer durumlarda farklı bir muamelenin gerekip gerekmediği ve ölçüsü konusunda takdir yetkisine sahip olduğunu, takdir yetkisinin kapsamının davanın koşullarına, konusuna ve arka planına göre çeşitlilik göstereceğini ancak muamele farklılığının cinsiyete dayandığı durumlarda devletlerin bu yetkisinin sınırlarının çok dar olduğunu, muamele farklılığının Sözleşmeye uygun olduğunun kabulü için çok ağır şartlar gerektiğini vurgulayarak, bu gerekçelerle yapılan farklı muamelenin meşru bir hedef güttüğünün kanıtlanamadığına ve başvuranın mağduru olduğu söz konusu muamele farklılığının, cinsiyet ayrımcılığı teşkil ettiğine hükmetmiştir (AİHM, Emel Boyraz/Türkiye, B. No: 61960/08, 2/12/2014, para. 51, 53, 56).

25. Somut başvuruda başvuran, yayımlanan sözleşmeli personel alım ilanında koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonunun lisans mezunu erkek adayların istihdamı için ayrılması nedeniyle ayrımcılık yasağının cinsiyet temelinde ihlal edildiği iddiasındadır. Başvuran tarafından başvuru dilekçesine ek olarak sunulan Sözleşmeli Personel(4/B) Alım İlanı incelendiğinde, ön lisans mezunu koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonunun erkek ve kadın adayların, lisans mezunu koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonunun ise sadece erkek adayların istihdamına ayrıldığı görülmektedir. Bununla birlikte, koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonuna ait ilanda yer alan görev tanımı hem kadın hem erkek adaylar için, “Üniversitemiz İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığında bulunan Koruma ve Güvenlik Şube Müdürlüğü tarafından merkez ve taşra teşkilatındaki tüm yerleşkelerinde iç ve dış mekânda 24 saat esasına göre vardiyalı sistemde (nöbet usulü) çalışmaya engel durumu olmamak.” şeklinde düzenlenmiştir. Muhatap tarafından belirlenen bu görev tanımı incelendiğinde, kadın ve erkek çalışanlar için farklı bir düzenleme yapılmadığı görülmekle birlikte muhatap tarafından sunulan görüş yazısında;

lisans mezunu koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonu için sadece erkeklerin tercih edilmesinin gerekçesi olarak, üniversitenin taşra teşkilatlarının merkeze uzak olması nedeniyle ulaşım, konaklama gibi fiziki koşulların merkez teşkilatına göre çok daha kısıtlı olduğu ve başvuruya konu pozisyonda işe alınacak kişilerin taşra teşkilatlarında 7/24 güvenliğin sağlanması maksadıyla güvenlik sorumlusu olarak görevlendirilmesi planlandığından dolayı üniversite idaresince verilmesi gereken hizmetin gerekliliği gözetilerek belirlendiği öne sürülmüştür.

26. Cinsiyet ayrımcılığı en genel haliyle; mesleklere girişlerde, ücretlerde ve terfi etme durumlarında, birtakım işlerin daha baştan erkek işi ya da kadın işi olarak belirlenmesi, işle ilgili bazı özelliklerin sadece bir cinse atfedilmesi ve diğer cinsin bu niteliklerden tamamen yoksun olduğunun varsayılması şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kadınlar hakkında var olan birtakım kalıp yargılar da istihdamda cinsiyete dayalı ayrımcılığa neden olmaktadır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 72'nci maddesinde, kadınların maden ocakları ile kablo döşemesi, kanalizasyon ve tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalıştırılmayacağı düzenlenmiştir. 6701 sayılı Kanun'un 7'nci maddesinde de, *"İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı hâlinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muameleler"* ve *"Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar"*, ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller arasında sayılmıştır. Başvuruya konu işe alım ilanında, lisans mezunu koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonu için sadece erkek adayların başvurmasına olanak verilmiştir. Ancak özel güvenlik hizmetlerine dair mevzuat bir bütün olarak incelendiğinde, mevzuatta cinsiyete dayalı herhangi bir ayrıma yer verilmediği, özel güvenlik temel eğitimini tamamlayarak özel güvenlik görevlisi kimlik kartına sahip olan herkesin koruma ve güvenlik görevlisi olarak çalışmaya hak kazanacağı düzenlenmiştir. Somut olayda da; muhatap tarafından belirlenen görev tanımı incelendiğinde, kadın ve erkek çalışanlar için farklı bir düzenleme yapılmadığı, pozisyona kabul edilecek herkesin aynı amaçla, aynı koşullarda ve aynı yerlerde görevlendirilmesinin düşünüldüğü görülmektedir. Bu çerçevede, lisans mezunu koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonunun niteliğinin sadece erkeklerin istihdamını zorunlu kılan bir durum oluşturmayacağı ve kadınların istihdam edilmemesinin nedeni olarak sayılan 24 saat vardiyalı çalışma, merkeze uzaklık, fiziki koşulların kısıtlılığı, verilmesi gereken hizmetin gerekliliği gibi gerekçelerin yapılan farklı muamelenin *"objektif ve makul"* olarak kabul edilebilmesi için yeterli olmayacağı ve cinsiyet temelinde ayrımcılık teşkil edeceği değerlendirilmektedir.

27. 6701 sayılı Kanun'un 21'inci maddesine göre ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emareleri ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması gerekmektedir. Bu emare ve karine oluşturan olguların başvuran tarafından ortaya koyulması halinde muhatabın ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini ispatlaması gerekecektir. Tüm bu açıklamalar birlikte ele alındığında, muhatabın uygulanan farklı muamelenin *"objektif ve makul"* nedenlere dayandığını ve ayrımcılık yasağını ihlal etmediğini kanıtlayamadığı, başvuranın ise lisans mezunu koruma ve güvenlik görevlisi pozisyonunun sadece erkek adaylara ayrılması ve işe alım ilanına başvurma hakkından yoksun bırakılması nedeniyle cinsiyet temelinde ayrımcılığa maruz kaldığına ilişkin iddialarının gerçekliğine ilişkin *"makul şüphe bırakmayacak"* ve *"kuvvetli emarelerin varlığını ortaya koyacak"* şekilde ispat yükümlülüğünü yerine getirdiği, bu nedenle, başvuranın hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden karşılaştırılabilir durumdakilere kıyasla eşit şekilde yararlanması

engellenerek AİHS'nin 14'üncü maddesi, Anayasa'nın 10'uncu maddesi ve 6701 sayılı Kanun'un 3'üncü maddesi kapsamında düzenlenen ayrımcılık yasağının cinsiyet temeline dayalı olarak ihlal edildiği kanaatine varılmıştır.

V. KARAR

1. Başvuruda AYRIMCILIK YASAĞININ İHLAL EDİLDİĞİNE,
2. Muhatap hakkında 5.000 TL İDARİ PARA CEZASI UYGULANMASINA,
3. 6701 Sayılı Kanun'un 25. maddesinin dördüncü fıkrası uyarınca idari para cezasının UYARI CEZASINA DÖNÜŞTÜRÜLMESİNE,
4. Kararın taraflara tebliğine ve KAMUOYUNA DUYURULMASINA,
5. Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren 60 gün içerisinde Ankara İdare Mahkemesine başvurulabileceğine,

29.12.2022 tarihinde, Saffet BALIN'ın karşı oyuyla, OY ÇOKLUĞUYLA, karar verildi.

e-imzalıdır

Prof. Dr. Muharrem KILIÇ
Başkan

e-imzalıdır

Av. Afişan TİRYAKİ
II. Başkan

e-imzalıdır

Dr. Burhan ERKUŞ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Dilek ERTÜRK
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Harun MERTOĞLU
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

İsmail AYAZ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Mehmet Emin GENÇ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Muhammet Ecevit CARTİ
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Ünal SADE
Kurul Üyesi

e-imzalıdır

Av. Zennure BER
Kurul Üyesi

Ek: Saffet BALIN Karşı Oy

TÜRKİYE
İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU

26.01.2023

KARŞI OY GEREKÇESİ

Karar Adı : L. K.
Karar Numarası : 2022/941

L. K.'nin Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğünün güvenlik personel alım ilanında yer alan pozisyonlardan biri için sadece lisans mezunu erkek adayları kapsamı nedeniyle cinsiyet temelli ayrımcılık yasağının ihlal edildiğine ilişkin 23.06.2022 tarihli başvurusu ile ilgili olarak;

Başvuran tarafından iddia edilen iş alım ilanı incelendiğinde; Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Rektörlüğünden Sözleşmeli Personel (4/B) Alım İlanının 13. maddesinde 6 adet kadın koruma ve güvenlik görevlisi, 14. maddesinde 4 adet erkek koruma ve güvenlik görevlisi ve 15. maddesinde 6 adet erkek koruma ve güvenlik görevlisi olmak üzere toplam 16 adet koruma ve güvenlik görevlisi alımı yapılacağı görülmektedir. Ayrıca bu üç ilanın görev tanımının birebir aynı olduğu görülmüştür.

Söz konusu başvuru üzerine Kurulumuzca alınan kararda, söz konusu ilanda cinsiyet temelli ayrımcılık yapıldığı gerekçesiyle muhatap Üniversiteye ayrımcılık yasağı ihlalinin dolaylı idari para cezası uygulanmıştır.

Üniversite tarafından alımı yapılacak 16 adet koruma ve güvenlik görevlisi için 6 adet kadın ve 10 adet erkek olacak şekilde ilana çıkıldığı görülmektedir. Muhatap Üniversite tarafından cinsiyet temelli herhangi bir ayrımcılık yapılmaksızın tamamen üniversitenin ihtiyaçları doğrultusunda 6 kadın ve 10 erkek koruma ve güvenlik görevlisi alımı planlanmıştır. 16 adet koruma ve güvenlik görevlisi kadrosundan 6 adetini kadın koruma ve güvenlik görevlisi alımı için ayırdığı halde, ayrımcılıktan bahsedilmesi temelsizdir. Kurumumuzca üniversitenin cinsiyet temelinde ayrımcılık yasağının ihlal edildiğini ileri sürülmesi akıl ve hukuk çerçevesinde izahı mümkün değildir. Muhatap Üniversiteye Deli Dumrul hukuk anlayışının tezahürü olacak şekilde idari para cezası uygulanması hakkaniyet ilkesi ile örtüşmemektedir.

Yukarıda belirtilen gerekçelerle sayın çoğunluğun kararına katılmıyorum.

e-imzalıdır

Saffet BALIN
Kurul Üyesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres: Yüksel Cad. No:23 06650 Bakanlıklar-ANKARA

Bilgi İçin :

Telefon No : 4227800

Fax No : 4227899

e-Posta :

İnternet Adresi : <http://www.tih.gov.tr/>

Dahili No:

Kep Adresi : tihek@hs01.kep.tr