


T.C.
BAŞBAKANLIK
Kanunlar ve Kararlar Genel Müdürlüğü

Sayı : 31853594-101-192 - 361
Konu : Kanun Tasarısı





28 / 1 / 2016

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ BAŞKANLIĞINA

Başkanlığınıza arzı Bakanlar Kurulu'nca 25/1/2016 tarihinde kararlaştırılan "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı" ile gerekçesi ilişikte gönderilmiştir. Gereğini arz ederim.


Ahmet DAVUTOĞLU
Başbakan

Ek:
1- Kanun Tasarısı
2- Gerekçe (Genel-Madde)

TBMM BAŞKANLIĞI				
Tali Komisyon	Anayasa - Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler - Avrupa Birliği Uyum. - Plan ve Bütçe			
Esas Komisyon	İnsan Haklarını İnceleme			
Tarih:	05 Şubat 2016			E.No: 1/596
Ysm.Uzm.	Bk.Yrd.	Başkan	Gn.Sek.Yrd.	Gen.Sek.
		K.T.		
TBMM BAŞKANI	ile			

TBMM
KANUNLAR ve KARARLAR BSK.LİĞİ
28 Ocak 2016
Nuhlara:

TBMM
GENEL EVRAK
28 Ocak 2016
No: 23240

GENEL GEREKÇE

İnsanlık onuruna yaraşır bir hayatın çerçevesini çizen temel hak ve hürriyetlerin korunması, geliştirilmesi ile bunlardan yararlanma bakımından hiç kimsenin ayrımcılığa maruz kalmaması, eşit muamele görmesi, evrensel normlar kadar toplumumuzun dayandığı kök değerlerin ve ortak medeniyet mirasımızın asli bir unsurudur.

İnsan haklarına saygı ve insan haklarına dayalı olma, Anayasanın 2 nci ve 14 üncü maddelerinde Cumhuriyetin nitelikleri arasında sayılırken, 5 inci maddede düzenlenen Devletin temel amaç ve görevleri arasında hak ve hürriyetleri sınırlayan engelleri ortadan kaldırmak hususuna yer verilmiş, 10 uncu maddede ise eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı ile herkesin hak ve hürriyetlerden ayırım gözetilmeksizin yararlanması güvence altına alınmıştır.

Türkiye, İkinci Dünya Savaşı sonrası daimi ve kalıcı barış hedefi doğrultusunda somutlaşmaya başlayan insan hakları hukuku kapsamında ortaya çıkan temel uluslararası sözleşmelere taraf olmuş ve Anayasanın 90 ncı maddesinde 2004 yılında yapılan değişiklikle de bunlara diğer kanunlar karşısında üstünlük tanımıştır. Birleşmiş Milletler (BM) çerçevesinde hazırlanan, 1966 tarihli Medeni ve Siyasi Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme ile Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1972 tarihli Her Türlü İrk Ayrımcılığının Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Uluslararası Sözleşme, 1979 tarihli Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi, 2006 tarihli Engellilerin Haklarına İlişkin Sözleşmenin yanı sıra bölgesel planda da Avrupa Konseyi bünyesinde hazırlanan başta Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi olmak üzere uluslararası insan hakları hukukunun tüm önemli belgelerinin altında Türkiye'nin imzası ve katkısı bulunmaktadır.

Öte yandan, BM sistemi içinde insan hakları sözleşmelerinin ülkesel uygulamalarının izlenmesi ve raporlanması amacıyla tasarlanan ulusal insan hakları kurumları, devletin temel kurum ve süreçleri ile siyasal sistem, medya ve sivil toplum dışında insan haklarının korunmasında sorumluluk üstlenecek yeni bir kurumsallaşma biçimi olarak, özellikle 1990'lı yıllardan sonra yaygınlaşmaya başlamıştır. BM Genel Kurulunun 20/12/1993 tarihinde kabul ettiği 48/134 sayılı Kararla, üye ülkeler bu kurumları kurmaya ya da mevcut kurumlarını güçlendirmeye davet edilmiştir. Anılan kararın ekinde, "Paris Prensipleri" olarak da bilinen, ulusal insan hakları kurumlarının statülerine ilişkin ilkeler yer almaktadır. Ulusal insan hakları kurumları, standart bir yapılanma modelini ifade etmemekte; insan hakları komisyonu, insan hakları danışma kurulu, insan hakları enstitüsü, ombudsman, ayrımcılıkla mücadele komisyonu gibi benzer yönleri bulunan farklı modeller bu kavram kapsamında değerlendirilebilmektedir. Ülkelerin anayasal ve idari sistem ve gelenekleri ile insan haklarıyla ilgili yaşadıkları sorunların özelliğine göre ülkeden ülkeye yapılanma biçimleri farklılık göstermektedir.

Türkiye'de bu alanda yürütülen kurumsallaşma çalışmalarının sonucu olarak, 21/6/2012 tarihli ve 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanununun yürürlüğe girmesiyle Türkiye İnsan Hakları Kurumu kurulmuş ve faaliyete geçmiştir. İnsan haklarının korunması ve geliştirilmesi alanında çalışmalar yapmakla görevlendirilen Kurum, 9/12/2013 tarihli ve 2013/5711 sayılı Bakanlar Kurulu Kararıyla, İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol (OPCAT) uyarınca ulusal önleme mekanizması görevini de üstlenmiştir. Özgürlüklerinden mahrum bırakılan kişilerin ahkonuldukları ceza ve tutukevleri, kamplar, bakım merkezleri gibi yerlerde işkence ve kötü muamele vakalarının yaşanmaması amacıyla bu yerlere yönelik izleme, inceleme, denetleme, değerlendirme ve raporlama faaliyeti yürüten bir ulusal önleme mekanizmasının oluşturulması ya da mevcut insan hakları kurumlarına bu görevin verilmesini öngören Ek Protokolün getirdiği yükümlülüğün bir gereği olarak Türkiye İnsan Hakları Kurumuna bu sorumluluğun yüklenmesi, Kurumun kapasite anlamında güçlendirilmesi ihtiyacını da beraberinde getirmiştir.



Diğer taraftan, Anayasanın 10 uncu maddesi ve Türkiye'nin taraf olduğu temel insan hakları sözleşmelerinde düzenlenen ayrımcılık yasağına karşı etkin mücadele amacıyla bir kurumsallaşmaya gidilmesi hususu da gerek bu alandaki çalışmaların daha etkili biçimde yürütülmesi gerekse ilgili Avrupa Birliği (AB) müktesebatına uyum kapsamında ele alınmıştır. AB hukukunda yer alan, Kendi Namına Çalışan Kadın ve Erkeklere Eşit Muamele Direktifi (1986/613/EC), Hamilelik Direktifi (1992/85/EC), Ebeveyn İzni Direktifi (1996/34/EC), Yarı Zamanlı İş Akdi ile Çalışanlar Direktifi (1997/81/EC), Belirli Zamanlı İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar Direktifi (1999/70/EC), İstihdam ve Meslek Sahibi Olma Konularında Erkek ile Kadınlara Eşit Fırsatlar Tanınması ve Eşit Muamelede Bulunulması İlkelerinin Uygulanmasına Dair Direktif (2006/54/EC), İrk ve Etnik Kökene Bakılmaksızın Kişilere Eşit Muamelede Bulunulması İlkesinin Uygulanmasına İlişkin Direktif (2000/43/EC), İstihdam ve İş Konusunda Eşit Muamele İçin Bir Genel Çerçeve Oluşturulmasına İlişkin Direktif (2000/78/EC) bu alandaki AB müktesebatının uyum sağlanması gereken temel metinlerini oluşturmaktadır.

İlgili AB müktesebatı ayrımcılık yasağıyla ilgili ayrı bir kurum kurulması şartı içermemektedir. Buna ek olarak, örnek ülke uygulamaları incelendiğinde özellikle son dönemde ayrımcılıkla mücadele amaçlı ayrı bir kurum oluşturulması yerine bu işlevin ulusal insan hakları kurumu çatısı altında yürütülmesinin tercih edildiği gözlenmektedir. Bu bağlamda, Fransa, İngiltere ve Hollanda'da ayrımcılıkla ilgili kurumsal düzenlemenin insan haklarıyla ilgili mevcut kurumların yeniden yapılandırılması yönünde gerçekleşmesi dikkat çekicidir.

64 üncü Hükümet Programında, insan hakları alanında görev yapan kurumların etkinliklerinin artırılması, uluslararası düzeyde üstlendikleri sorumlulukların güçlendirilmesi ve bu alandaki uluslararası temel hak ve hürriyetleri koruma mekanizmaları doğrultusunda mevzuat ve uygulama uyum düzeyinin yükseltilmesi hedef olarak belirlenmiştir.

Bu çerçevede hazırlanan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu Tasarısı, insan haklarını koruma mekanizmalarının etkinleştirilmesi ana hedefi doğrultusunda aşağıda belirtilen ihtiyaç ve beklentilerin karşılanmasını amaçlamaktadır:

- a) Mevcut Türkiye İnsan Hakları Kurumunun kurumsal kapasitesinin güçlendirilerek etkinliğinin artırılması.
- b) Ayrımcılık yasağı ve eşit muamele ile ilgili temel yasal çerçevenin ve kurumsal yapının düzenlenmesi.
- c) İşkence ve kötü muameleyle karşı ulusal önleme mekanizmasının etkinliğinin ve işlerliğinin artırılması.

Tasarı, ulusal insan hakları kurumlarına ilişkin BM Paris Prensipleri, ilgili AB müktesebatı ve AB üyesi ülke uygulamaları başta olmak üzere uluslararası örnekler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Tasarının üç ana sütununu ayrımcılık yasağıyla ilgili hükümler, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun teşkilatına ilişkin düzenlemeler ile başvuru ve inceleme usulleri oluşturmaktadır.

Tasarı ile, ayrımcılığın temelleri, türleri, kapsamı ve istisnaları AB müktesebatına ve Avrupa Konseyi belgelerine uyumlu olarak düzenlenmektedir. Ayrımcılığın konusu, "hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma" olarak belirlenirken, ayrımcılığın temelleri de "cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik, yaş" şeklinde düzenlenmekte, böylece hak ve hürriyetlerden yararlanmayı sayılan temellere dayalı bir davranış ve uygulama ile hukuka aykırı şekilde engellenmenin ayrımcılık oluşturacağı hükme bağlanmaktadır.

Ayrımcılık yasağının kapsamıyla ilgili olarak, AB uygulamasında üç ana kategori ortaya çıkmaktadır: İstihdam, mal ve hizmetlere erişim, sosyal hizmetlere erişim. Tasarı, her üç kategoriyi de ayrımcılık yasağının kapsamına alarak ilgili sektörleri ayrıntılı biçimde düzenlemekte, bunun yanında istihdam piyasasına ilişkin ayrımcılık hususları ayrı bir madde

başlığı altında düzenlenerek işe alma, çalışma ve işe son verme süreçlerinin tümü ayrımcılık yasağının alanına dahil edilmektedir. Bu noktada bir diğer husus da, ayrımcılık yasağının ve ilgili usullerin kamu ve özel dahil tüm toplumsal kesimlerin aralarındaki ilişkileri kapsamına almasıdır.

Ayrımcılık yasağının istisnaları da yine ilgili AB müktesebatı ışığında düzenlenmiş, Tasarıyla düzenlenen anlamda ayrımcılık oluşturmayacak fiil ve durumlar belirlenmiştir.

Tasarının teşkilatlanmaya ilişkin hükümleri çerçevesinde, Kurumun görev alanları dikkate alınarak, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu adı altında etkili ve işlevsel bir yapılanma oluşturulması amaçlanmaktadır.

Tasarı, üç ana işlevi aynı anda üstlenecek bir modeli içermektedir:

a) İnsan haklarının korunması.

b) Ayrımcılıkla mücadele.

c) İşkence ve kötü muameleye karşı ulusal önleme mekanizması görevi.

Tasarı ile bu üç alanda ayrı ayrı yapılanmalara gidilmesi yerine tek ve güçlü bir kurumsal çatı altında anılan fonksiyonların birleştirilerek daha etkin bir modelin hayata geçirilmesi esas alınmıştır. Benzer görev tanımları nedeniyle kurumlar arasında yetki ve görev çakışmalarının ve uyuşmazlıklarının yaşanabilmesi, çok sayıda kurumun neden olduğu dağınık yapının kurumsal etkinlik anlamında zaafa yol açabilmesi, vatandaşların çoğu durumda hangi kuruma başvurmaları gerektiği hususunda bir bilgi ve yönlendirme karmaşası yaşayabilmesi, çok sayıda kurum oluşturulmasının neden olduğu gereksiz mali yük, bu modelin tercih edilmesinde etkili gerekçeleri oluşturmuştur.

Tasarıda, ayrıca Kurulun oluşumu, görev ve yetkilerinde, işlevsel bağımsızlık ve çoğulculuk kıstaslarını hayata geçirecek düzenlemelere yer verilmiştir. Üye yapısında çoğulculuk; Kurumun insan haklarının korunması, ayrımcılıkla mücadele ve işkence ve kötü muameleye karşı ulusal önleme mekanizması şeklinde belirlenen görev alanında bilgi ve deneyim sahibi olan herkesi içerecek biçimde, mevcut 6332 sayılı Kanunda yer alan benzer hükmün kapsamı genişletilmek suretiyle ilke olarak benimsenmiştir.

Tasarının üçüncü ana sütununu başvuru ve incelemeler oluşturmaktadır. Bilindiği üzere bireysel başvuru incelemeleri, BM Paris Prensiplerinde ulusal insan hakları kurumlarının ihtiyari görevleri arasında zikredilmektedir. Öte yandan, ayrımcılıkla mücadele kurumlarının yetkileri arasında bireysel başvuru alma genel bir uygulama olarak öne çıkmaktadır. Benzer durum, işkence ve kötü muameleye karşı ulusal önleme mekanizmaları açısından da geçerlidir. Ayrıca, insan hakları ihlalleriyle ilgili olarak 14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununa göre faaliyet gösteren Kamu Denetçiliği Kurumunun başvuru inceleme fonksiyonu da esasen bu alanda boşluk oluşmasını önleyen bir husustur. Bu çerçevede Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun, ayrımcılık yasağı ve ulusal önleme mekanizması kapsamında başvuru üzerine veya resen, insan hakları ihlalleriyle ilgili olarak ise resen inceleme yapması öngörülmektedir.

Tasarı ile, ayrımcılık yasağı ihlalleriyle ilgili iddiaların özelliği gereği, konuya ilişkin AB müktesebatı ve üye ülke mevzuatlarında yer alan ispat yükünün paylaşılması ilkesi benimsenmektedir. Buna göre, iddia sahibinin kuvvetli emare ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması durumunda ispat yükü karşı tarafa geçecektir.

Uluslararası kriterler ve örnek uygulamalar ile ülkemiz ihtiyaçları gözönüne alınmak suretiyle hazırlanan Tasarıyla, insan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele alanında etkili bir mekanizma oluşturulması amaçlanmaktadır.



MADDE GEREKÇELERİ

MADDE 1- Madde ile, Kanunun amacı ve kapsamı belirlenmektedir.

MADDE 2- Madde ile, Kanunda yer alan bazı önemli kavramlar tanımlanmaktadır.

MADDE 3- Madde ile, genel olarak eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı düzenlenmektedir. Madde, ayrımcılık oluşturan tutum ve uygulamaların hangi temellerde ortaya çıkacağını belirlemekte; bu kapsamda cinsiyet, ırk, renk, dil, din, inanç, felsefi ve siyasi görüş, etnik köken, servet, doğum, medeni hal, sağlık durumu, engellilik ve yaş, ayrımcılık temelleri olarak sayılmaktadır. Ayrıca, kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ve özel hukuk alanındaki gerçek ve tüzel kişiler, ayrımcılığın önlenmesiyle ilgili tedbirleri almakla da yükümlü sayılmaktadır.

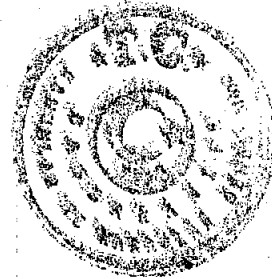
MADDE 4- Madde ile, Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri sayılmaktadır. Ayrıca, ayrımcılığa karşı hak arayanların bu nedenle maruz kaldıkları ve mağdurlaştırma olarak da tabir edilen muamelelerin de ayrımcılık teşkil edeceği hükmü konulmaktadır.

MADDE 5- Madde ile, ayrımcılığın yasaklandığı hizmet alanları belirlenmektedir. Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri alanlarda hizmetlere erişimde ayrımcılık yapılamayacağı hükme bağlanmaktadır. Maddeye göre, bu alanlardaki hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlü sayılmaktadır. Ayrıca, taşınır ve taşınmazların kamuya açık satışa veya kiralamaya sunulması ile dernek, vakıf, sendika, parti ve meslek örgütü üyeliklerinde ve faaliyetlerinde ayrımcılık yapılamayacağı da madde kapsamında belirtilmektedir.

MADDE 6- Madde ile, gerek kamu kurum ve kuruluşlarında ve gerekse özel sektörde, istihdam ve işle ilgili süreçlerde ayrımcılık yasağı düzenlenmektedir. İstihdam alanı, ilgili AB müktesebatı kapsamında ayrımcılık yasağının uygulandığı ana kategorilerden birini oluşturmaktadır. Maddede, ilgili AB müktesebatı ışığında, işle ilgili süreçlerin tümünde ayrımcılık yasağı düzenlenmekte, ayrıca iş başvurularının gebelik, annelik, çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedilemeyeceği hükme bağlanarak kadınların iş hayatında karşılaşılabildiği zorluklara karşı bir güvence sağlanmaktadır.

MADDE 7- Madde ile, Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar sayılmaktadır. Madde, ilgili AB müktesebatı ışığında hazırlanmış olup; zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele, sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar, hizmetin zorunlu kıldığı yaş sınırları, çocuklar ve diğer korunması gerekli kişilere yönelik tedbirler, dini kurumlarda o dinin mensuplarının istihdamı, dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin üyelikte amaç ve değer ortaklığı aramaları, pozitif ayrımcılık olarak da adlandırılan ve eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik orantılı muameleler ile yabancılara ilişkin özel kanun hükümlerinin ayrımcılık yasağının ihlali sayılmayacak istisnaları oluşturması öngörülmektedir.

MADDE 8- Madde ile, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kuruluşu ve statüsü düzenlenmektedir.



MADDE 9- Madde ile, Kurumun görevleri belirtilmektedir. Kurum, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi ile ayrımcılığın önlenmesi kapsamında toplumu bilinçlendirmek, ilgili kurumlarla işbirliği yaparak eğitim faaliyetleri yürütmek, ayrımcılık yasağı ve ulusal önleme mekanizması kapsamında başvuru üzerine veya resen inceleme yapmak, insan hakları ihlalleriyle ilgili resen inceleme yapmak, insan hakları ve ayrımcılık yasağı alanlarındaki sorun ve gelişmelerle ilgili raporlar hazırlamak ve yayımlamak, ilgili yerlere görüş bildirmekle görevlendirilmektedir.

MADDE 10- Madde ile, Kurulun Kurumun karar organı olarak görevlerini bağımsız şekilde yerine getireceği hükme bağlanmaktadır. Madde kapsamında ayrıca Kurulun oluşumu, üyelik şartları, üye yapısında çoğulculuğa özen gösterilmesine ilişkin hükmün mevcut 6332 sayılı Kanundan daha geniş bir kapsamı ifade edecek şekilde genişletilerek düzenlenmesi, üyelerin görev süreleri, Başkan ve İkinci Başkanın görevlendirilmesi, üyelik teminatları, üyeliğin sona ermesi şartları, üyelere yönelik ikinci görev yasağı, kamu görevlisi olan üyelerin görev süresi sonunda önceki kurumlarına dönüş usulleri, soruşturma izni, mal bildirimi, yemin usulü ve bilgi ve belgelere dair gizlilik yükümlülüğü ayrıntılı biçimde düzenlenmektedir.

MADDE 11- Madde ile, Kurulun görev ve yetkileri düzenlenmektedir. Başvuruların Kurul tarafından karara bağlanması, bütçe, stratejik plan, ikincil düzenleme, yayımlanacak raporlar ve dış ilişkiler konusunda da karar yetkisinin Kurula ait olması öngörülmektedir.

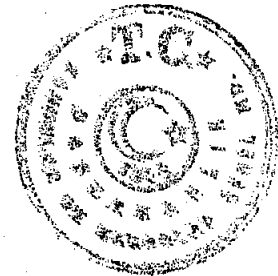
MADDE 12- Madde ile, Kurulun çalışma esasları düzenlenmektedir. Kurulun tüm üyelerinin tam zamanlı görev yapacak olması nedeniyle herhangi bir toplantı periyodu öngörülmemekte, toplantıların Başkanın çağrısı üzerine her zaman yapılabilmesi öngörülmektedir. Onbir üyeli Kurulun toplantı yeter sayısının yedi, karar yeter sayısının altı olması, çekimser oy kullanılamaması hükme bağlanmaktadır.

Ayrıca, Kurumun görev alanları nedeniyle oluşabilecek iş yoğunluğu karşısında Kurulun esnek yapılabilmesine imkân vermek amacıyla, Kurul tarafından gerekli görülmesi halinde başvurular dışındaki çalışmalar için üç üyeli komisyonlar ve başvurular için beş üyeli daireler kurulabilmesi öngörülmektedir.

MADDE 13- Madde ile, Başkanın görev ve yetkileri düzenlenmektedir. Aynı zamanda Kurul Başkanı olan Kurum Başkanının, Kurumun en üst amiri olarak Kurum hizmetlerinin ilgili mevzuata, politikalara ve planlara göre yürütülmesinden sorumlu olduğu belirtilmektedir.

MADDE 14- Madde ile, Başkanlığın yapısına dair hükümler düzenlenmektedir. Başkanlığın, Başkan Yardımcıları, hizmet birimleri ve çalışma gruplarından oluşması, hizmet birimlerinin Kurumun faaliyet alanı, görev ve yetkilerine uygun olarak sayısı onu geçmemek üzere Kurumun teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenmesi ve bu birimlerin Başkan tarafından belirlenen koordinatörlerin eşgüdümünde faaliyet göstermesi öngörülmektedir.

Ayrıca, Kurumun görev alanıyla ilgili konularda özel çalışma yürütmek üzere altı ay süreli geçici komisyonlar kurulabilmesi madde kapsamında düzenlenmektedir.



MADDE 15- Madde ile, Kurum personeli ile Başkan ve üyelerin özlük hakları düzenlenmektedir.

MADDE 16- Madde ile, Kurumda İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları ve İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcılarının istihdam edilebileceği hükmü getirilmektedir.

MADDE 17- Madde ile, Kuruma yapılacak başvurular düzenlenmektedir. Madde kapsamında, başvuruların ücretsiz olması, mülki idare aracılığıyla başvuru yapılabilmesi, başvuruların başlamış olan dava açma süresini durdurması, ilgililerin Kuruma başvurmadan önce sorumlu tuttukları kişi ve kuruluşlardan ayrımcı uygulamanın düzeltilmesi talebinde bulunması ve bundan sonuç alınmadığı takdirde Kuruma başvuru yapılabilmesi, yasama ve yargı yetkisinin kullanılmasına ilişkin işlemler ve Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasa gereği yargı denetimi dışında kalan işlemlerin Kanun kapsamına dahil edilmemesi hükmüne bağlanmaktadır.

MADDE 18- Madde ile, başvuru üzerine veya resen yapılacak ihlal incelemelerinin usul ve esaslarına ilişkin hükümler belirtilmektedir. Kurumun, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri en geç üç ay içinde sonuçlandırması, taraflara ayrı ayrı sözlü açıklama yapma hakkı tanınması, uzlaşma süreci ve diğer işlemler, Kurumun inceleme işlevinin etkinliği gözetilerek ve uluslararası örnek uygulamalardan yararlanılarak düzenlenmektedir.

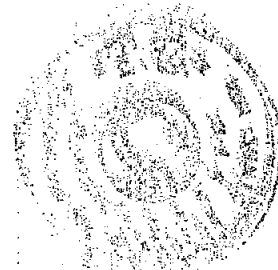
MADDE 19- Madde ile, Kurumun incelemelerine ilişkin yetki hususu düzenlenmektedir. Bu çerçevede, Kurumun inceleme görevinin İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcıları ve Başkan tarafından görevlendirilen diğer Kurum personeli tarafından yerine getirileceği, inceleme yetkisini haiz personelin konuyla ilgili bilgi ve belge talebinde bulunmaya, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişilerle görüşmeye yetkili olduğu hükmüne bağlanmaktadır.

MADDE 20- Madde ile, Kurumun başvuruları incelemede bilirkişi görevlendirme ve tanık dinleme yetkisi düzenlenmektedir.

MADDE 21- Madde ile, ayrımcılık yasağı ihlali iddiasıyla Kuruma yapılacak başvurularda ispat yükünün paylaşılması ilkesi benimsenmekte, iddia sahibinin kuvvetli emare ve karine oluşturacak olguların varlığını ortaya koyması durumunda ispat yükünün ayrımcılık yaptığı iddia edilen tarafa geçmesi hükmüne bağlanmaktadır.

MADDE 22- Madde ile, Kurumun görev alanında ilgili taraflarla diyalog ve işbirliğini geliştirme amacıyla kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, sosyal ve mesleki kuruluşlar, yükseköğretim kurumları, basın ve yayın kuruluşları ve diğer ilgililerin katılımıyla istişare komisyonu oluşturulması öngörülmektedir. Madde ile ayrıca, insan hakları sorunlarını tartışmak amacıyla merkezde ve illerde istişare toplantıları gerçekleştirilmesi, Kurumun çalışmaları hakkında Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunu bilgilendirmesi hükümleri düzenlenmektedir.

MADDE 23- Madde ile, özel bütçeli bir idare olarak Kurumun gelirleri düzenlenmektedir.



MADDE 24- Madde ile, ayrımcılıkla mücadele amacıyla hangi alanlarda resmi nitelikte istatistik toplanmasına ihtiyaç olduğuna ve bu kapsamdaki çalışmaların yürütülmesine ilişkin hususlar düzenlenmektedir.

MADDE 25- Madde ile, Kurulun ayrımcılık yasağı ihlalleri hakkındaki idari yaptırım kararlarına dair usul ve esaslar düzenlenmektedir.

MADDE 26- Madde ile, insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğitimi kapsamında Kurum faaliyetlerinde yararlanılması öngörülen insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğitimcilerine ilişkin düzenleme yapılmaktadır.

MADDE 27- Madde ile, Kurumun görev alanına ilişkin yönetmelik çıkarma yetkisi düzenlenmektedir.

MADDE 28- Madde ile, 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumunun yürürlükten kaldırılması ve buna bağlı atıflar ile çeşitli kanunlarda yapılan değişiklikler düzenlenmektedir.

GEÇİCİ MADDE 1- Madde ile mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu olarak yeniden yapılandırılmasına ilişkin geçiş hükümleri düzenlenmektedir.

MADDE 29- Yürürlük maddesidir.

MADDE 30- Yürütme maddesidir.



TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU KANUNU TASARISI

BİRİNCİ BÖLÜM

Amaç, Kapsam ve Tanımlar

Amaç ve kapsam

MADDE 1- (1) Bu Kanunun amacı; insan onurunu temel alarak insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, kişilerin eşit muamele görme hakkının güvence altına alınması, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada ayrımcılığın önlenmesi ile bu ilkeler doğrultusunda faaliyet göstermek, işkence ve kötü muameleyle etkin mücadele etmek ve bu konuda ulusal önleme mekanizması görevini yerine getirmek üzere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun kurulması, teşkilat, görev ve yetkilerine ilişkin esasların düzenlenmesidir.

Tanımlar

MADDE 2- (1) Bu Kanunun uygulanmasında;

- a) Ayrı tutma: Kişilerin bu Kanunda sayılan temellerden biri veya birden fazlası nedeniyle, bir eylem veya eylemsizliğin sonucu olarak diğerlerinden ayrı tutulması durumunu,
- b) Ayrımcılık talimatı: Bir kişinin kendi nam veya hesabına eylem ve işlemlerde bulunmaya yetkili kıldığı kişilere veya bir kamu görevlisinin diğer kişilere verdiği ayrımcılık yapılmasına yönelik talimatı,
- c) Başkan: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Başkanı,
- ç) Çoklu ayrımcılık: Ayrımcı uygulamanın birden fazla ayrımcılık temeli ile ilişkili olması durumunu,
- d) 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,
- e) Dolaylı ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, görünüşte ayrımcı olmayan her türlü eylem, işlem ve uygulamalar sonucunda, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temelleriyle bağlantılı olarak, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından nesnel olarak haklılaştırılmayan dezavantajlı bir konuma sokulmasını,
- f) Engelli: Fiziksel, zihinsel, ruhsal ve duyuşsal yetilerinde çeşitli düzeyde kayıplarından dolayı topluma diğer bireyler ile birlikte eşit şartlarda tam ve etkin katılımını kısıtlayan tutum ve çevre şartlarından etkilenen bireyi,
- g) İşyerinde yıldırma: Bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerine dayanılarak kişiyi işinden soğutmak, dışlamak, bıktırmak amacıyla kasıtlı olarak yapılan eylemleri,
- ğ) Kamu görevlisi: Kamu hizmetlerinin yürütülmesine atama veya seçilme yoluyla ya da herhangi bir surette sürekli, süreli veya geçici olarak katılan kişiyi,
- h) Kurul: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurulunu,
- ı) Kurum: Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunu,
- i) Makul düzenleme: Engellilerin hak ve özgürlüklerini tam ve diğer bireylerle eşit şekilde kullanmasını veya bunlardan yararlanmasını sağlamak üzere belirli bir durumda ihtiyaç duyulan, mali imkânlar nispetinde, ölçülü, gerekli ve uygun değişiklik ve tedbirleri,
- j) Taciz: Psikolojik ve cinsel türleri de dahil olmak üzere bu Kanunda sayılan temellerden birisine dayanılarak, insan onurunun çiğnenmesi amacını taşıyan veya böyle bir sonucu doğuran, yıldırıcı, onur kırıcı, aşağılayıcı veya utandırıcı her türlü davranışı,
- k) Ulusal önleme mekanizması: İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol hükümleri çerçevesinde kişilerin özgürlüklerinden yoksun bırakıldığı yerlere düzenli ziyaretler yapmak üzere oluşturulan sistemi,



l) Uygulamalı iş deneyimi: Bir mesleğin gerektirdiği bilgi, beceri ve iş alışkanlıklarının eğitimle eş zamanlı ya da eğitim sonrası dönemde iş içerisinde geliştirilmesini,

m) Varsayılan temele dayalı ayrımcılık: Bir gerçek veya tüzel kişinin, bu Kanunda sayılan ayrımcılık temellerinden birisiyle gerçekte ilgisi olmamasına rağmen, bu temellerden birisini taşıdığı sanılarak hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanma bakımından ayrımcı muameleye maruz kalmasını, ifade eder.

İKİNCİ BÖLÜM

Ayrımcılıkla Mücadele

Eşitlik ilkesi ve ayrımcılık yasağı

MADDE 3- (1) Herkes, hukuken tanınmış hak ve hürriyetlerden yararlanmada eşittir.

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

(3) Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, konuya ilişkin görev ve yetkisi bulunan kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları ihlali sona erdirmek, sonuçlarını gidermek, tekrarlanmasını önlemek, adli ve idari yoldan takibini sağlamak üzere gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

(4) Ayrımcılık yasağı bakımından sorumluluk altında olan gerçek ve özel hukuk tüzel kişileri, yetki alanları içerisinde bulunan konular bakımından ayrımcılığın tespiti, ortadan kaldırılması ve eşitliğin sağlanması için gerekli tedbirleri almakla yükümlüdür.

Ayrımcılık türleri

MADDE 4- (1) Bu Kanun kapsamına giren ayrımcılık türleri şunlardır:

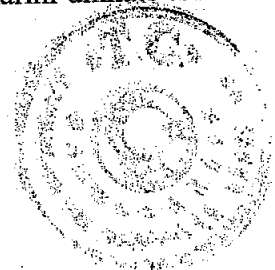
- Ayrı tutma.
- Ayrımcılık talimatı verme ve bu talimatları uygulama.
- Çoklu ayrımcılık.
- Doğrudan ayrımcılık.
- Dolaylı ayrımcılık.
- İşyerinde yıldırma.
- Makul düzenleme yapmama.
- Taciz.
- Varsayılan temele dayalı ayrımcılık.

(2) Eşit muamele ilkesine uyulması veya ayrımcılığın önlenmesi amacıyla idari ya da adli süreçleri başlatan yahut bu süreçlere katılan kişiler ile bunların temsilcilerinin, bu nedenle maruz kaldıkları olumsuz muameleler de ayrımcılık teşkil eder.

Ayrımcılık yasağının kapsamı

MADDE 5- (1) Eğitim ve öğretim, yargı, kolluk, sağlık, ulaşım, iletişim, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, sosyal yardım, spor, konaklama, kültür, turizm ve benzeri hizmetleri sunan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri, yürüttükleri faaliyetler bakımından bu hizmetlerden yararlanmakta olan veya yararlanmak üzere başvurmuş olan ya da bu hizmetler hakkında bilgi almak isteyen kişi aleyhine ayrımcılık yapamaz. Bu hüküm kamuya açık hizmetlerin sunulduğu alanlar ve binalara erişimi de kapsar.

(2) Birinci fıkrada belirtilen hizmetlerin planlanması, sunulması ve denetlenmesinden sorumlu olan kişi ve kurumlar, farklı engelli grupların ihtiyaçlarını dikkate almakla ve makul düzenlemelerin yapılmasını sağlamakla yükümlüdür.



(3) Kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler, özel hukuk tüzel kişileri ve bunlar tarafından yetkilendirilenler, taşınır ve taşınmazları kamuya açık bir şekilde sunarken bu malları edinmek veya kiralamak isteyenler ile bunlar hakkında bilgi almak isteyenler aleyhine, bunların kiralanması, kira akdinin şartlarının belirlenmesi, kira akdinin yenilenmesi veya sona erdirilmesi, satışı ve devri süreçlerinin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.

(4) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerine, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde belirtilen istisnalar dışında üye olma, organlarına seçilme, üyelik imkânlarından yararlanma, üyeliğin sonlandırılması ve bunların faaliyetlerine katılma ve yararlanma bakımından, hiç kimse aleyhine ayrımcılık yapılamaz.

İstihdam ve serbest meslek

MADDE 6- (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 dahil olmak üzere, işle ilgili süreçlerin hiçbirinde ayrımcılık yapamaz.

(2) Birinci fıkra iş ilanı, işyeri, çalışma şartları, mesleki rehberlik, mesleki eğitim ve yeniden eğitimin tüm düzeylerine ve türlerine erişim, meslekte yükselme ve mesleki hiyerarşinin tüm düzeylerine erişim, hizmet içi eğitim, sosyal menfaatler ve benzeri hususları da kapsar.

(3) İşveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez.

(4) Serbest mesleğe kabul, ruhsat, kayıt, disiplin ve benzeri hususlar bakımından ayrımcılık yapılamaz.

(5) 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamına girmeyen her türlü iş ve iş görme sözleşmeleri bu madde kapsamındadır.

(6) Kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam bu madde hükümlerine tabidir.

Ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar

MADDE 7- (1) Bu Kanun kapsamında ayrımcılık iddiasının ileri sürülemeyeceği haller ve istisnalar şunlardır:

a) İstihdam ve serbest meslek alanlarında, zorunlu mesleki gerekliliklerin varlığı halinde amaca uygun ve orantılı olan farklı muamele.

b) Sadece belli bir cinsiyetin istihdamını zorunlu kılan durumlar.

c) İşe kabul ve istihdam sürecinde, hizmetin zorunlulukları nedeniyle yaş sınırlarının belirlenmesi ve uygulanması, gereklilik ve amaçla orantılı olması şartıyla yaşa dayalı farklı muamele.

ç) Çocuk veya özel bir yerde tutulması gereken kişilere yönelik özel tedbirler ve koruma önlemleri.

d) Bir dine ait kurumda, din hizmeti veya o dine ilişkin eğitim ve öğretim vermek üzere sadece o dine mensup kişilerin istihdamı.

e) Dernek, vakıf, sendika, siyasi parti ve meslek örgütlerinin, ilgili mevzuatlarında veya tüzüklerinde yer alan amaç, ilke ve değerler temelinde üye olacak kişilerde belli şart ve nitelik aramaları.

f) Eşitsizlikleri ortadan kaldırmaya yönelik, gerekli, amaca uygun ve orantılı farklı muamele.

g) Vatandaş olmayanların ülkeye giriş ve ikametlerine ilişkin şartlarından ve hukuki statülerinden kaynaklanan farklı muamele.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Kuruluş, Teşkilat Yapısı ve Görevler

Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu

MADDE 8- (1) Bu Kanunla ve diğer mevzuatla verilen görevleri yerine getirmek ve yetkileri kullanmak üzere, idari ve mali özerkliğe sahip, özel bütçeli ve kamu tüzel kişiliğini haiz, Başbakanlıkla ilişkili Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kurulmuştur.

(2) Kurum, Kurul ve Başkanlıktan oluşur.

Kurumun görevleri

MADDE 9- (1) Kurumun görevleri şunlardır:

a) İnsan haklarının korunmasına, geliştirilmesine, ayrımcılığın önlenmesine ve ihlallerin giderilmesine yönelik çalışmalar yapmak.

b) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele konularında kitle iletişim araçlarını da kullanarak bilgilendirme ve eğitim yoluyla kamuoyunda duyarlılığı geliştirmek.

c) Millî eğitim müfredatında bulunan insan hakları ve ayrımcılık yasağıyla ilgili bölümlerin hazırlanmasına katkıda bulunmak.

ç) İnsan haklarının korunması, ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve toplumdaki eşitlik anlayışının geliştirilmesine yönelik olarak üniversiteler ile ortaklaşa faaliyetlerde bulunmak, Yükseköğretim Kurulunun koordinesinde üniversitelerin insan hakları ve eşitlik ile ilgili bölümlerinin kurulmasına ve insan hakları ve eşitlik öğretimine dair müfredatın belirlenmesine katkıda bulunmak.

d) Kamu kurum ve kuruluşlarının meslek öncesi ve meslek içi insan hakları ve eşitlik eğitimi programlarının esaslarının belirlenmesine ve bu programların yürütülmesine katkıda bulunmak.

e) Görev alanıyla ilgili mevzuat çalışmalarını izlemek, değerlendirmek, bunlara ilişkin görüş ve önerilerini ilgili mercilere bildirmek.

f) İnsan hakları ihlallerini resen incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.

g) Ayrımcılık yasağı ihlallerini resen veya başvuru üzerine incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.

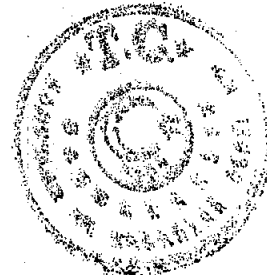
ğ) Ayrımcılık yasağı ihlalleri nedeniyle mağdur olduğu iddiasıyla Kuruma başvuranlara mağduriyetlerinin giderilmesi için kullanabilecekleri idari ve hukuki süreçler konusunda yol göstermek ve başvurularını takip etmelerini sağlamak amacıyla yardımcı olmak.

h) İşkence ve kötü muamele ile mücadele etmek ve bu konuda çalışmalar yapmak.

ı) İşkenceye ve Diğer Zalimane, Gayriinsanî veya Küçültücü Muamele veya Cezaya Karşı Birleşmiş Milletler Sözleşmesine Ek İhtiyari Protokol hükümleri çerçevesinde ulusal önleme mekanizması olarak görev yapmak.

i) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin ulusal önleme mekanizması kapsamındaki başvurularını incelemek, araştırmak, karara bağlamak ve sonuçlarını takip etmek.

j) Özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerlere haberli veya habersiz düzenli ziyaretler gerçekleştirmek, bu ziyaretlere ilişkin raporları ilgili kurum ve kuruluşlara iletmek, Kurulca gerekli görülmesi durumunda kamuoyuna açıklamak, ceza infaz kurumları ve tutukevleri izleme kurulları, il ve ilçe insan hakları kurulları ile diğer kişi, kurum ve kuruluşların bu gibi yerlere gerçekleştirdikleri ziyaretlere ilişkin raporları incelemek ve değerlendirmek.



k) Cumhurbaşkanlığına, Türkiye Büyük Millet Meclisi Başkanlığına ve Başbakanlığa sunulmak üzere, insan haklarının korunması ve geliştirilmesi, işkence ve kötü muameleyle mücadele ve ayrımcılıkla mücadele alanlarında yıllık raporlar hazırlamak.

l) Kamuoyunu bilgilendirmek, düzenli yıllık raporlar dışında, gerek görüldüğünde görev alanına ilişkin özel raporlar yayımlamak.

m) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele alanındaki uluslararası gelişmeleri izlemek ve değerlendirmek, alanındaki uluslararası kuruluşlarla ilgili mevzuat dahilinde işbirliği yapmak.

n) İnsan haklarının korunması ve ayrımcılıkla mücadele kapsamında faaliyet yürüten kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, meslek kuruluşları ve üniversitelerle işbirliği yapmak.

o) Diğer kurumların ayrımcılığın önlenmesine yönelik faaliyetlerine destek vermek.

ö) Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası insan hakları sözleşmelerinin uygulanmasını izlemek, bu sözleşmeler uyarınca kurulan inceleme, izleme ve denetleme mekanizmalarına Devletin sunmakla yükümlü olduğu raporların hazırlanması sürecinde, ilgili sivil toplum kuruluşlarından da yararlanmak suretiyle görüş bildirmek, bu raporların sunulacağı uluslararası toplantılara temsilci göndererek katılmak.

p) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

(2) Kamu kurum ve kuruluşları ile görevliler, birinci fıkranın (j) bendi kapsamındaki ziyaretler sebebiyle gerekli yardım ve kolaylığı göstermek zorundadır.

Kurul

MADDE 10- (1) Kurul, Kurumun karar organıdır. Kurul, bu Kanunla ve diğer mevzuatla verilen görev ve yetkilerini kendi sorumluluğu altında, bağımsız olarak yerine getirir ve kullanır. Görev alanına giren konularla ilgili olarak hiçbir organ, makam, merci veya kişi, Kurula emir ve talimat veremez, tavsiye ve telkinde bulunamaz.

(2) Kurul, biri Başkan, biri İkinci Başkan olmak üzere onbir üyeden oluşur. Kurulun sekiz üyesi Bakanlar Kurulu, üç üyesi Cumhurbaşkanı tarafından seçilir.

(3) Kurula üye olabilmek için aşağıdaki şartlar aranır:

a) Kurumun görev alanındaki konularda bilgi ve deneyim sahibi olmak.

b) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (1), (4), (5), (6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen nitelikleri taşımak.

c) Herhangi bir siyasi partinin yönetim ve denetim organlarında görevli veya yetkili bulunmamak.

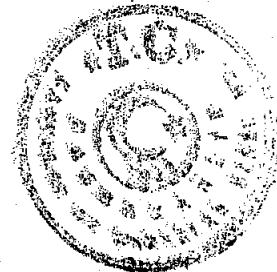
ç) En az dört yıllık lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olmak.

d) Kamu kurum ve kuruluşlarında, uluslararası kuruluşlarda, sivil toplum kuruluşlarında veya kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında ya da özel sektörde toplamda en az on yıl çalışmış olmak.

(4) Üye seçimlerinde, Kurumun görev alanına giren konularda bilgi ve deneyimi bulunanların çoğulcu bir şekilde temsiline özen gösterilir.

(5) Üyelerin görev süresi dört yıldır. Arka arkaya iki dönem görev yapan üyeler bir dönem geçmeden tekrar seçilemez. Üyeliklerde görev süresi dolmadan herhangi bir sebeple boşalma olması halinde, bir ay içinde aynı usulle yeni üye seçilir. Bu şekilde seçilen üye, yerine seçildiği üyenin kalan süresini tamamlar ve bunlardan iki yıl veya daha az süreyle görev yapanların bu görevleri seçilme dönemi olarak değerlendirilmez.

(6) Başkan ve İkinci Başkan, Bakanlar Kurulunca Kurul üyeleri arasından görevlendirilir.



(7) Başkan, İkinci Başkan ve üyelerin süreleri dolmadan herhangi bir nedenle görevlerine son verilemez. Ancak üyenin;

- a) Seçilmesi için gerekli şartları taşımaması ya da sonradan kaybetmesi,
- b) Kurul kararlarını süresi içinde imzalamaması,
- c) Kurul tarafından kabul edilebilir mazereti olmaksızın bir takvim yılı içinde toplam beş Kurul toplantısına katılmaması,
- ç) Ağır hastalık veya engellilik nedeniyle iş göremeyeceğinin sağlık kurulu raporuyla belgelenmesi,
- d) Görevi ile ilgili olarak işlediği suçlardan dolayı hakkında verilen mahkûmiyet kararının kesinleşmesi,

e) Geçici iş göremezlik halinin üç aydan fazla sürmesi,
f) 657 sayılı Kanununun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (5) numaralı alt bendinde belirtilen suçlardan mahkûm edilip de cezasının infazına fiilen başlanması, hallerinin Kurul tarafından tespit edilmesi üzerine Başbakan veya görevlendireceği bakanın onayıyla üyeliğine son verilir.

(8) Üyelerin Kurulda görev yaptıkları sürece önceki görevleri ile olan ilişkileri kesilir. Üyeler, özel bir kanuna dayanmadıkça, Kuruldaki görevlerinin dışında resmi veya özel hiçbir görev alamaz, dernek, vakıf, kooperatif ve benzeri yerlerde yöneticilik ve denetçilik yapamaz, ticaretle uğraşamaz, serbest meslek faaliyetinde bulunamaz, hakemlik ve bilirkişilik yapamaz. Ancak üyeler, asli görevlerini aksatmayacak şekilde bilimsel amaçlı yayın yapabilir, ders ve konferans verebilir ve bunlardan doğacak telif hakları ile ders ve konferans ücretlerini alabilir.

(9) Kamu görevlisi iken üyeliğe seçilenler, memuriyete giriş şartlarını kaybetmemeleri kaydıyla, görev sürelerinin sona ermesi veya görevden ayrılma isteğinde bulunmaları ve otuz gün içinde önceki kurum veya kuruluşlarına başvurmaları durumunda atamaya yetkili makam tarafından bir ay içinde mükteseplerine uygun bir kadroya atanır. Atama gerçekleşinceye kadar, bunların almakta oldukları her türlü ödemelerin Kurum tarafından yapılmasına devam olunur. Bunların Kurumda geçirdiği süreler, özlük ve diğer hakları açısından önceki kurum veya kuruluşlarında geçirilmiş sayılır. Bir kamu kurumunda çalışmayanlardan üyeliğe seçilip yukarıda belirtilen şekilde görevi sona erenlere herhangi bir görev veya işe başlayıncaya kadar, almakta oldukları her türlü ödemeler Kurum tarafından ödenmeye devam edilir ve bu şekilde üyeliği sona erenlere Kurum tarafından yapılacak ödeme üç ayı geçemez.

(10) Başkan ve üyeler, 19/4/1990 tarihli ve 3628 sayılı Mal Bildiriminde Bulunulması, Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanununa tabidir.

(11) Seçilen üyeler ilk toplantının başında aşağıdaki şekilde yemin ederler:

“Görevimi tam bir tarafsızlık, dürüstlük, hakkaniyet ve adalet anlayışı içinde yerine getireceğime, namusum ve şerefim üzerine yemin ederim.”

(12) 2/12/1999 tarihli ve 4483 sayılı Memurlar ve Diğer Kamu Görevlilerinin Yargılanması Hakkında Kanun uyarınca Başkan ve üyeler için soruşturma yapılması Başbakan veya görevlendireceği bakanın iznine tabidir. Soruşturma izni verilmesi veya verilmemesine ilişkin kararlara karşı itirazlar Danıştay tarafından karara bağlanır.

(13) Başkan ve üyeler ile Kurum personeli, görevlerini yerine getirmeleri sırasında edindikleri, kamuya, ilgililere ve üçüncü kişilere ait gizlilik taşıyan bilgileri, kişisel verileri, Kurumla ilgili gizlilik taşıyan bilgileri, ticari sırları ve bunlara ait belgeleri, bu konuda kanunen yetkili kılınan mercilerden başkasına açıklayamaz, kendilerinin veya üçüncü kişilerin yararına kullanamaz. Bu yükümlülük görevden ayrılmalarından sonra da devam eder.



Kurulun görev ve yetkileri

MADDE 11- (1) Kurulun görev ve yetkileri şunlardır:

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

Kurulun çalışma esasları

MADDE 12- (1) Kurul, Başkanın çağrısı üzerine toplanır. Toplantıları Başkan yönetir. Başkanın dışında en az beş üyenin birlikte talep etmesi halinde, Kurul, Başkan tarafından beş gün içinde toplanmak üzere derhal toplantıya çağrılır.

(2) Toplantı gündemi Başkan tarafından hazırlanarak, toplantıdan en az üç gün önce Kurul üyelerine bildirilir. Gündeme yeni madde eklenebilmesi için toplantıda üyelere birinin öneride bulunması ve önerilen maddenin Kurul tarafından kabul edilmesi gerekir.

(3) Kurul, en az yedi üye ile toplanır ve en az altı üyenin aynı yöndeki oyuyla karar alır. Kararlarda çekimser oy kullanılmaz.

(4) Kurul, kendi üyeleri arasından, her bir çalışma alanı için üçer üyeli komisyonlar oluşturabilir.

(5) Kurul, başvuruları görüşmek ve sonuçlandırmak üzere Başkan hariç beş üyeli daireler oluşturabilir. Başkan, dairelerin doğal üyesidir.

(6) Kurul kararları tutanakla tespit edilir ve karar tutanağı toplantı esnasında veya en geç toplantıyı izleyen beş işgünü içinde toplantıya katılan tüm üyeler tarafından imzalanarak tekemmül ettirilir. Toplantı tarihinden itibaren en geç onbeş işgünü içinde gerekçeler ve varsa karşı oy gerekçeleri yazılır. Gerektiğinde, Kurul tarafından bu süre uzatılabilir.

(7) Başkan ve üyeler, kendileri, aralarındaki evlilik bağı kalkmış olsa bile eşleri, evlatlıkları ve üçüncü derece dahil üçüncü dereceye kadar kan ve ikinci derece dahil ikinci dereceye kadar kayın hısımlarıyla ilgili veya kişisel menfaat ilişkisi içinde oldukları konularda toplantı ve oylamaya katılamaz. Bu durum karar metninde ayrıca belirtilir.



(8) Aksi kararlaştırılmadıkça Kurul toplantılarındaki müzakereler gizlidir.

(9) İhtiyaç duyulması halinde görüşlerinden yararlanılmak üzere ilgililer Kurul toplantısına davet edilebilir. Ancak, Kurul kararları toplantıya dışarıdan katılanların yanında alınamaz.

(10) Kurul kararları, tekemmül etmesinden itibaren en geç beş işgünü içinde ilgililere gönderilir. Kurul kararlarında, ilgili kişilerin bu kararlara karşı hangi hukuki yollara başvurabilecekleri süreleri ile birlikte belirtilir.

(11) Kurul, gerekli gördüğü durumlarda kararlarını, kişisel verilerin gizliliği ilkesine bağlı kalmak kaydıyla uygun vasıtalarla kamuoyuna duyurabilir.

(12) Kurul üyeleri ile Kurum personelinin uyacakları mesleki ve etik ilkeler, bu maddede belirtilen komisyonların ve dairelerin oluşumu, çalışma esasları ile Kurulun çalışma usul ve esasları ve diğer hususlar yönetmelikle düzenlenir.

Başkan

MADDE 13- (1) Başkan, Kurumun en üst amiri olup, Kurum hizmetlerini mevzuata, Kurumun amaç ve politikalarına, stratejik planına, performans ölçütlerine ve hizmet kalite standartlarına uygun olarak düzenler, yürütür ve hizmet birimleri arasında koordinasyonu sağlar. Başkan, Kurumun genel yönetim ve temsilinden sorumludur.

(2) Başkanın görev ve yetkileri şunlardır:

a) Kurul toplantılarının gündemini, gün ve saatini belirlemek ve toplantıları yönetmek.
b) Kurul kararlarının tebliğini ve Kurulca gerekli görülenlerin kamuoyuna duyurulmasını sağlamak.

c) Hizmet birimi koordinatörlerini görevlendirmek ve diğer Kurum personelini atamak.

ç) Hizmet birimlerinden gelen önerilere son şeklini vererek Kurula sunmak.

d) Kurumun stratejik planını, performans ölçütlerini hazırlamak, amaç ve hedeflerini, hizmet kalite standartlarını, insan kaynakları ve çalışma politikalarını oluşturmak.

e) Belirlenen stratejilere, yıllık amaç ve hedeflere uygun olarak Kurumun yıllık bütçesi ile mali tablolarını hazırlamak.

f) Yıllık faaliyet raporlarını hazırlamak, yıllık amaç ve hedeflere, performans ölçütlerine göre faaliyetlerin değerlendirmesini yapmak ve bunları Kurula sunmak.

g) Kurul ve hizmet birimlerinin uyumlu, verimli, disiplinli ve düzenli bir biçimde çalışması amacıyla koordinasyonu sağlamak.

ğ) Kurumun yönetim ve işleyişine ilişkin diğer görevleri yerine getirmek.

(3) Başkanın yokluğunda İkinci Başkan, Başkana vekâlet eder.

Başkanlık

MADDE 14- (1) Başkanlık, Başkan Yardımcıları, hizmet birimleri ve çalışma gruplarından oluşur. Hizmet birimlerinin sayısı onu geçemez. Başkanlık, Kurul kararlarını uygulamakla ve diğer konularda Başkana ve Kurula yardımcı olmakla görevlidir.

(2) Kurul Başkanı, Kurumun da başkanıdır.

(3) Hizmet birimleri, Başkan tarafından belirlenen koordinatörlerin eşgüdümünde faaliyet gösterir.

(4) Kurum, görev alanına giren konularla ilgili olarak çalışmalarda bulunmak üzere kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları ve konuyla ilgili uzmanların katılımı ile altı ay süreli geçici komisyonlar oluşturabilir. Başkan, bu süreyi üç aya kadar uzatabilir. Gerekli görülmesi halinde Kurul, altı aylık süreyi iki katına kadar uzatabilir. Ayda ikiyi geçmemek kaydıyla komisyonların toplantılarına ilişkin giderler Kurum bütçesinden karşılanır.

(5) Hizmet birimleri ile bu birimlerin çalışma usul ve esasları, bu Kanunda belirtilen faaliyet alanı, görev ve yetkilerine uygun olarak Kurumun teklifi üzerine Bakanlar Kurulu kararıyla yürürlüğe konulan yönetmelikle belirlenir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

Personel Rejimi

Personele ve özlük haklarına ilişkin hükümler

MADDE 15- (1) Kurum personeli, bu Kanunla düzenlenen hususlar dışında 657 sayılı Kanuna tabidir. Hizmet birimi koordinatörü olarak görevlendirilenlerde bakanlık daire başkanı kadrolarına atanmak için aranan şartlar aranır ve bunlara kadrolarına bağlı olarak mali haklar kapsamında yapılan aylık net ödeme tutarının, bakanlık daire başkanına kadrosuna bağlı olarak yapılması öngörülen aylık net ödeme tutarından az olması halinde aradaki fark, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi olmaksızın ödenir.

(2) Kurul Başkanına 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnameye ekli (II) sayılı cetvelin 3 üncü sırasında, Kurul üyelerine anılan cetvelin 4 üncü sırasında yer alan göstergeler üzerinden anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesinde öngörülen usul ve esaslar çerçevesinde ödeme yapılır. Söz konusu ödemelerden vergi ve diğer yasal kesintilere tabi olmayanlar bu fıkraya göre yapılacak ödemelerde de vergi ve diğer yasal kesintilere tabi tutulmaz. Başkan ve üyeler, 657 sayılı Kanun ve diğer ilgili mevzuat uyarınca Devlet memurlarının yararlanmış olduğu sosyal hak ve yardımlardan da aynı usul ve esaslar çerçevesinde yararlanır.

(3) Başkan ve üyeler ile Kurum personeli 31/5/2006 tarihli ve 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi hükümlerine tabidir. Başkan ve üyeler ile Başkan Yardımcıları emeklilik hakları bakımından sırasıyla Devlet Personel Başkanı, Başbakanlık genel müdürleri ve Başbakanlık genel müdür yardımcıları ile denk kabul edilir. Bunlardan bu görevleri sırasında 5510 sayılı Kanunun geçici 4 üncü maddesi kapsamına girenlerin bu görevlerde geçen süreleri makam tazminatı ile temsil tazminatı ödenmesi gereken süre olarak değerlendirilir. 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (c) bendi kapsamında sigortalı iken üyeliğe seçilenlerden bu görevleri sona erenler veya bu görevlerinden ayrılma isteğinde bulunanların bu görevlerde geçen hizmet süreleri kazanılmış hak aylık, derece ve kademelerinin tespitinde dikkate alınır. Kamu kurum ve kuruluşlarında 5510 sayılı Kanunun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı iken üyeliğe seçilenlerin, önceki kurum ve kuruluşları ile ilişkilerinin kesilmesi kendilerine kıdem tazminatı veya iş sonu tazminatı ödenmesini gerektirmez. Bu durumda olanların kıdem tazminatı veya iş sonu tazminatı ödenmesi gereken hizmet süreleri, üyelikte geçen hizmet süreleri ile birleştirilir ve emeklilik ikramiyesi ödenecek süre olarak değerlendirilir.

(4) Başbakan veya görevlendireceği bakan tarafından, Kuruma ilişkin görevlerinde Başkana yardımcı olmak üzere, Kurumun görev alanları dikkate alınarak üç Başkan Yardımcısı atanır. Başkan Yardımcısı olarak atanacaklarda;

a) En az dört yıllık lisans düzeyinde yükseköğrenim görmüş olma,

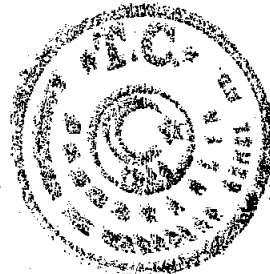
b) Kamu hizmetinde en az on yıllık mesleki tecrübeye sahip olma,

c) 657 sayılı Kanunun 48 inci maddesinin birinci fıkrasının (A) bendinin (1), (4), (5),

(6) ve (7) numaralı alt bentlerinde belirtilen nitelikleri taşıma,

şartları aranır. Başkan Yardımcılarının görev süresi dört yıldır. Görevi sona eren Başkan Yardımcıları yeniden atanabilir.

(5) Başkan, sınırlarını yazılı ve açık olarak belirlemek şartıyla Kurula ilişkin olmayan görev ve yetkilerinin bir bölümünü Başkan Yardımcılarına veya hizmet birimi koordinatörlerine devredebilir. Yetki devri, uygun araçlarla ilgililere duyurulur.



(6) Kurumda, 657 sayılı Kanun ve diğer mevzuat hükümlerine bağlı kalmaksızın, sözleşmeli personel istihdam edilebilir. Sözleşmeli olarak istihdam edilecek personel, 5510 sayılı Kanununun 4 üncü maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Bu personelin atama usul ve esasları Kurumca belirlenir. Bunlara ödenecek ücretin net tutarı, birinci dereceli İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanına ödenen aylık ortalama net tutarı aşmamak üzere Başkan tarafından tespit edilir. Bu fıkra uyarınca çalıştırılacakların sayısı İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ve İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı toplam kadro sayısının yüzde onunu geçemez. Bu fıkraya göre istihdam edilecek sözleşmeli personelin, yurtiçindeki ve yurtdışındaki üniversitelerin en az dört yıllık eğitim veren Kurumca belirlenecek bölümlerinden mezun olması ve en az yarısının Kurumca belirlenecek yabancı diller için Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavından en az (C) düzeyinde puan alması veya buna denk kabul edilen ve uluslararası geçerliliği bulunan bir belgeye sahip olması gerekir. Kurumca belirlenecek yabancı dillerin konuşulduğu ülkelerde dört yıllık eğitim veren kurumlardan mezun olan kişilerden yabancı dil belgesi istenmez. Bu fıkra da belirtilen yabancı dil bilgisine ilişkin şartlar yabancı uyruklular için aranmaz.

(7) Merkezi yönetim kapsamındaki kamu idarelerinde, sosyal güvenlik kurumlarında, mahalli idarelerde, mahalli idarelere bağlı idarelerde, mahalli idare birliklerinde, döner sermayeli kuruluşlarda, kanunlarla kurulan fonlarda, kamu tüzel kişiliğini haiz kuruluşlarda, sermayesinin yüzde ellisinden fazlası kamuya ait kuruluşlarda, iktisadi devlet teşekkülleri ve kamu iktisadi kuruluşları ile bunlara bağlı ortaklıklar ve müesseselerde görevli memurlar ile diğer kamu görevlileri kurumlarının, hakimler ve savcılar ise kendilerinin muvafakati ile aylık, ödenek, her türlü zam ve tazminatlar ile diğer mali ve sosyal hak ve yardımları kurumlarınca ödenmek kaydıyla geçici olarak Kurumda görevlendirilebilir. Kurumun bu konudaki talepleri, ilgili kurum ve kuruluşlarca öncelikle sonuçlandırılır. Bu şekilde görevlendirilen personel, kurumlarından aylıklı izinli sayılır. Bu personelin izinli oldukları sürece memuriyetleri ile ilgileri ve özlük hakları devam ettiği gibi, bu süreler yükselme ve emekliliklerinde de hesaba katılır ve yükselmeleri başkaca bir işleme gerek duyulmadan süresinde yapılır. Hakim ve savcılar dahil bu madde kapsamında görevlendirilenlerin Kurumda geçirdikleri süreler, kendi kurumlarında geçirilmiş sayılır. Görevlendirme süresi iki yılı geçemez. Ancak ihtiyaç halinde bu süre bir yıllık dönemler halinde uzatılabilir.

İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ve Uzman Yardımcıları

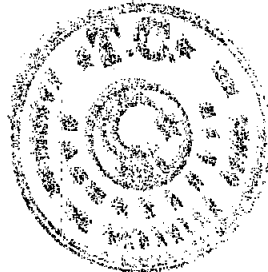
MADDE 16- (1) Kurumda, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ve İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı istihdam edilebilir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

Başvurular ve İnceleme Usulleri

Başvurular

MADDE 17- (1) Ayrımcılık yasağı ihlalinden zarar gördüğü iddiasında bulunan her gerçek ve tüzel kişi Kuruma başvurabilir. Kuruma başvuru, illerde valilikler, ilçelerde kaymakamlıklar aracılığıyla da yapılabilir. Başvuru hakkının etkin bir şekilde kullanılmasına hiçbir surette engel olunamaz. Başvurulardan herhangi bir ücret alınmaz.



(2) İlgililer, Kuruma başvurmadan önce bu Kanuna aykırı olduğunu iddia ettikleri uygulamanın düzeltilmesini ilgili taraftan talep eder. Bu taleplerin reddedilmesi veya otuz gün içerisinde cevap verilmemesi halinde Kuruma başvuru yapılabilir. Ancak Kurum, telafisi güç veya imkânsız zararların doğması ihtimali bulunan hallerde, bu şartı aramadan başvuruları kabul edebilir.

(3) Dava açma süresi içinde Kuruma yapılan başvurular işlemeye başlamış olan dava açma süresini durdurur.

(4) Yasama ve yargı yetkilerinin kullanılmasına ilişkin işlemler, Hâkimler ve Savcılar Yüksek Kurulu kararları ile Anayasanın yargı denetimi dışında bıraktığı işlemler başvurunun konusu olamaz.

(5) İnsan hakları ve ayrımcılık yasağı ihlallerine ilişkin resen yapılan incelemeler için ihlal mağdurunun şahsen belirlenebilir olduğu durumlarda kendisinin veya kanuni temsilcisinin açık rızasının alınması şarttır.

(6) Kuruma yapılacak başvurularda, vesayet ya da koruma altında olanlar ve çocuklar ile talepleri üzerine mağdur ya da mağdurların kimlik bilgileri gizli tutulur.

(7) 9 uncu maddenin birinci fıkrasının (i) bendi kapsamında yapılan başvurular hakkında da bu madde hükümleri uygulanır.

(8) İşleme konulmayacak başvurular ve gerekçeli kabul edilmezlik kararları ile başvuruya ilişkin diğer usul ve esaslar yönetmelikle düzenlenir.

İhlal incelemeleri

MADDE 18- (1) Kurum, başvuruları ve resen yaptığı incelemeleri başvuru ve resen inceleme kararı tarihinden itibaren en geç üç ay içinde sonuçlandırır. Bu süre, Başkan tarafından bir defaya mahsus olmak üzere en fazla üç ay uzatılabilir.

(2) Kurum, ihlal iddiasına muhatap olan taraftan yazılı görüşünün sunulmasını ister. Yazılı görüş, istemin tebliğinden itibaren onbeş gün içinde Kuruma ulaştırılır. Yazılı görüş, başvuran kişiye tebliğ edilerek görüşünü tebliğden itibaren en geç onbeş gün içinde Kuruma sunması istenir. Talep halinde Başkan bu süreleri bir defaya mahsus olmak üzere onbeş gün uzatabilir. Taraflara talepleri halinde Kurul önünde ayrı ayrı sözlü açıklama yapma hakkı tanınabilir.

(3) Başkan, incelemenin özelliğine göre, görüşlerin alınmasından sonra, resen veya talep üzerine tarafları uzlaşmaya davet edebilir. Uzlaşma, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali olduğu iddia olunan uygulamaya son verilmesi veya mağdur açısından bu sonucu sağlayacak çözümleri içerebileceği gibi, mağdura belli bir tazminatın ödenmesi biçiminde de olabilir. Uzlaşma en geç bir ay içinde sonuçlandırılır. Uzlaşma müzakereleri sırasında yapılan tespitler, alınan beyanlar veya açıklamalar, herhangi bir soruşturma ve kovuşturmada ya da davada delil olarak kullanılamaz.

(4) Uzlaşma yoluyla sonuçlandırılmayan başvurular ve incelemeler hakkında ilgili rapora ilişkin müzekkere yirmi gün içinde Kurula sunulur. Bunun üzerine Kurul, insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlali yapıp yapılmadığına ilişkin nihai kararını verir.

(5) Kurul, konusu suç teşkil eden insan hakları veya ayrımcılık yasağı ihlallerini tespit ettiği takdirde, bunlarla ilgili suç duyurusunda bulunur.

(6) Kurul tarafından sonuçlandırılan başvurulara ilişkin davalarda, yargı yerleri, Kurulun kararını bilirkişi raporu olarak değerlendirebilir.

İnceleme yetkisi

MADDE 19- (1) Bu Kanunla ve diğer mevzuatla Kuruma verilen inceleme, araştırma, ziyaret ve rapor hazırlama görevleri ile diğer görevler, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcıları ve Başkan tarafından görevlendirilen diğer Kurum personeli tarafından yerine getirilir.



(2) Birinci fıkrada sayılanlar, Başkanın yetkilendirmesi halinde, tüm kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişilerden ilgili bilgi ve belgeleri istemeye, incelemeye ve bunların örneklerini almaya, ilgililerden yazılı ve sözlü bilgi almaya, özgürlüğünden mahrum bırakılan ya da koruma altına alınan kişilerin buldukları yerleri ziyaret etmeye, buralarda inceleme yapmaya ve gerekli tutanakları düzenlemeye, kötü muameleye maruz kaldığı iddia edilen kişi ya da kişilerle görüşmeye yetkilidir. Kamu kurum ve kuruluşları ile diğer gerçek ve tüzel kişiler, Kurumun ziyaretlerini kolaylaştırmak ve taleplerini gecikmeksizin yerine getirmek zorundadırlar.

(3) Kurumun görev ve yetki alanına giren konularda yerinde inceleme ve araştırma yapmak üzere, Başkanın belirleyeceği Kurum personelinin başkanlığında, ilgili kurum ve kuruluşların temsilcilerinin ve diğer kişilerin katılımıyla heyet oluşturulabilir. Heyette görev alacak kamu kurum ve kuruluşları temsilcileri kendi kurum ve kuruluşlarınca, diğer kişiler ise Başkan tarafından belirlenir. Heyetler tarafından yapılan inceleme ve araştırmaların sonuçları Kurum tarafından bir rapor haline getirilir. Heyetlerin giderleri Kurum bütçesinden karşılanır.

(4) Kurumun inceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak gerekçesini belirterek istediği bilgi ve belgelerin, bu talebin tebliğ edildiği tarihten itibaren otuz gün içinde verilmesi zorunludur.

Bilirkişi görevlendirilmesi ve tanık dinlenmesi

MADDE 20- (1) Kurumca inceleme ve araştırma yapılan ve ileri derecede teknik ve mali uzmanlık bilgisi gerektiren konularla ilgili olarak, Başkan ya da Kurul tarafından, ücreti Kurum bütçesinden ödenmek üzere bilirkişi görevlendirilebilir. Bilirkişi olarak görev yapacakların nitelikleri ve çalışma esasları yönetmelikle düzenlenir.

(2) 10/2/1954 tarihli ve 6245 sayılı Harcırah Kanunu hükümleri saklı kalmak üzere, Kurum dışından görevlendirilmek ve ayda beşi geçmemek kaydıyla her inceleme ve araştırma konusu için uhdesinde kamu görevi bulunan her bilirkişiye (1.000), uhdesinde kamu görevi bulunmayan her bilirkişiye (2.000) gösterge rakamının memur aylık katsayısıyla çarpımı sonucu bulunacak miktarı geçmemek üzere bilirkişi ücreti ödenir. Bu ödemeler, damga vergisi hariç herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaz.

(3) İnceleme ve araştırma konusuyla ilgili olarak gerek görülmesi halinde Kurul ve inceleme ve araştırma yapmaya yetkili Kurum personeli, tanık veya ilgili kişileri dinleyebilir.

İspat yükü

MADDE 21- (1) Münhasıran ayrımcılık yasağının ihlali iddiasıyla Kuruma yapılan başvurularda, başvuranın iddiasının gerçekliğine ilişkin kuvvetli emarelerin ve karine oluşturan olguların varlığını ortaya koyması halinde, karşı tarafın ayrımcılık yasağını ve eşit muamele ilkesini ihlal etmediğini ispat etmesi gerekir.

İstişare komisyonu ve istişare toplantıları

MADDE 22- (1) Ayrımcılık yasağıyla ilgili konularda sorunları ve çözüm önerilerini tartışmak ve bu konularda bilgi ve görüş alışverişinde bulunmak amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, sosyal ve mesleki kuruluşlar, yükseköğretim kurumları, basın ve yayın kuruluşları, araştırmacılar ve ilgili diğer kişi, kurum ve kuruluşların katılımıyla istişare komisyonu oluşturulur.

(2) Kurum, insan hakları sorunlarını tartışmak ve insan hakları konularında bilgi ve görüş alışverişinde bulunmak amacıyla, kamu kurum ve kuruluşları, sivil toplum kuruluşları, sendikalar, sosyal ve mesleki kuruluşlar, yükseköğretim kurumları, basın ve yayın kuruluşları, araştırmacılar ve ilgili diğer kişi, kurum ve kuruluşların katılımıyla merkezde ve illerde istişare toplantıları gerçekleştirir.



(3) Kurum, görev ve yetkilerine ilişkin olarak Türkiye Büyük Millet Meclisi İnsan Haklarını İnceleme Komisyonunu yılda en az bir defa bilgilendirir.

(4) Bu maddenin uygulanmasına ilişkin usul ve esaslar yönetmelikle belirlenir.

ALTINCI BÖLÜM Çeşitli ve Son Hükümler

Kurumun gelirleri

MADDE 23- (1) Kurumun gelirleri şunlardır:

- Genel bütçeden yapılacak hazine yardımları.
- Kuruma ait taşınır ve taşınmazlardan elde edilen gelirler.
- Alınan bağış ve yardımlar.
- Gelirlerinin değerlendirilmesinden elde edilen gelirler.
- Diğer gelirler.

İstatistik

MADDE 24- (1) Kurul, ayrımcılıkla mücadele amacıyla hangi alanlarda resmi nitelikte istatistik toplanmasına ihtiyaç olduğuna Türkiye İstatistik Kurumu ve diğer ilgili kurum ve kuruluşlarla birlikte karar verir. Ayrımcılık belirtilerinin tüm boyutlarını ortaya koyabilmek için gerekli olan istatistiksel bilgilerin, verilere sürekli ve eksiksiz şekilde erişilmesini sağlayacak bir sistem içinde toplanmasından Resmi İstatistik Programı kapsamında Türkiye İstatistik Kurumu sorumludur.

İdari yaptırımlar

MADDE 25- (1) Ayrımcılık yasağının ihlali halinde, bu ihlalin etki ve sonuçlarının ağırlığı, failin ekonomik durumu ve çoklu ayrımcılığın ağırlaştırıcı etkisi dikkate alınarak ihlalden sorumlu olan kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları, gerçek kişiler ve özel hukuk tüzel kişileri hakkında bin Türk Lirasından onbeşbin Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanır.

(2) Birinci fıkrada belirtilen idari para cezasının kamu kurum ve kuruluşları ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları hakkında uygulanması halinde, ödenen idari para cezası, cezaya esas ayrımcı uygulamaya kusuruyla sebebiyet veren kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan memurlar ve diğer kamu görevlileri ile kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarında görev yapanlara rücu edilir.

(3) 19 uncu maddede öngörülen yükümlülüklerle uyarıya rağmen haklı bir neden olmaksızın belirtilen sürede uymayan birinci fıkrada kapsamındaki kişi ve kuruluşlar hakkında beşyüz Türk Lirasından ikibin Türk Lirasına kadar idari para cezası uygulanır. Bu fıkrada düzenlenen idari para cezaları hakkında da ikinci fıkrada hüküm uygulanır.

(4) Kurul verdiği idari para cezasını bir defaya mahsus olmak üzere uyarı cezasına dönüştürebilir. Hakkında uyarı cezası verilen kişi veya kurumun ayrımcı fiilinin tekrarı halinde alacağı ceza yüzde elli oranında artırılır. Bu artış ceza üst sınırını aşamaz.

(5) Bu Kanuna göre verilen idari para cezaları tebliğinden itibaren bir ay içinde ödenir.

(6) Bu Kanunda hüküm bulunmayan hallerde idari yaptırımlara ilişkin olarak 30/3/2005 tarihli ve 5326 sayılı Kabahatler Kanunu hükümleri uygulanır.



İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğiticileri

MADDE 26- (1) İnsan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğitimi, Kurum personeli tarafından veya insan hakları ve ayrımcılıkla mücadele eğiticileri vasıtasıyla verilir. Eğiticilerin nitelikleri, çalışma usul ve esasları ile eğiticilere verilecek ücret Maliye Bakanlığının uygun görüşü alınarak yönetmelikle düzenlenir.

Yönetmelik

MADDE 27- (1) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelikler Kurum tarafından yürürlüğe konulur.

Yürürlükten kaldırılan ve değiştirilen hükümler

MADDE 28- (1) 21/6/2012 tarihli ve 6332 sayılı Türkiye İnsan Hakları Kurumu Kanunu yürürlükten kaldırılmıştır. Diğer mevzuatta mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumuna yapılmış olan atıflar Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna yapılmış sayılır.

(2) 14/7/1965 tarihli ve 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun;

a) 36 ncı maddesinin "Ortak Hükümler" bölümünün (A) fıkrasının (11) numaralı bendinde yer alan "İnsan Hakları Uzman Yardımcıları" ibaresi "İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcıları" şeklinde ve "İnsan Hakları Uzmanlığına" ibaresi "İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanlığına" şeklinde değiştirilmiştir.

b) 152 nci maddesinin "II-Tazminatlar" kısmının "A) Özel Hizmet Tazminatı" bölümünün (ğ) bendinde yer alan "İnsan Hakları Uzmanları" ibaresi "İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları" şeklinde değiştirilmiştir.

c) Eki (I) sayılı Ek Gösterge Cetvelinin "I-Genel İdare Hizmetleri Sınıfı" bölümünün (g) bendinde yer alan "İnsan Hakları Uzmanları" ibaresi "İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanları" şeklinde değiştirilmiştir.

(3) 10/12/2003 tarihli ve 5018 sayılı Kamu Mali Yönetimi ve Kontrol Kanununa ekli (II) sayılı Cetvelin "B) Özel Bütçeli Diğer İdareler" bölümünde yer alan "45) Türkiye İnsan Hakları Kurumu" ibaresi "45) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu" şeklinde değiştirilmiştir.

(4) Türkiye İnsan Hakları Kurumuna ait kadrolar iptal edilerek 13/12/1983 tarihli ve 190 sayılı Genel Kadro ve Usulü Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin ilgili cetvellerinden çıkarılmış ve ekli (1) sayılı listede yer alan kadrolar ihdas edilerek anılan Kanun Hükmünde Kararnamenin eki (I) sayılı cetvele Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu bölümü olarak eklenmiştir.

(5) 27/6/1989 tarihli ve 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin ek 10 uncu maddesinin birinci fıkrasında yer alan "Türkiye İnsan Hakları Kurumu" ibaresi "Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu" şeklinde değiştirilmiştir.

Hak ve yetkiler ile personelin devri

GEÇİCİ MADDE 1- (1) Bu Kanunun yürürlüğe girdiği tarihten itibaren iki ay içinde Kurul üyeleri seçilir ve Başkanlık teşkilatı oluşturulur.

(2) Bu Kanun ile kurulan Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu teşkilatlanıncaya kadar Kuruma verilen görev ve hizmetler mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun mevcut personeli eliyle yürütülmeye devam edilir.

(3) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumuna ait her türlü taşınır, taşıt, araç, gereç ve malzeme, nakit ve benzeri değerler, her türlü borç ve alacaklar, yazılı ve elektronik ortamdaki her türlü kayıtlar ve diğer dokümanlar ile kadro ve pozisyonlarda bulunan personel, hiçbir işleme gerek kalmaksızın Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumuna devredilmiş sayılır.



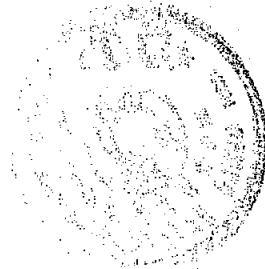
(4) Mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumu tarafından yapılmış olan sözleşmelere Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu halef olur. Mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun leh ve aleyhine açılmış davalar ile icra takiplerinde Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu kendiliğinden taraf sıfatını kazanır.

(5) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunda görev yapmakta olan Kurul Başkanı, İkinci Başkan ve üyelerin üyelikleri bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte sona erer. Kurul Başkanı ve İkinci Başkan atandıkları mevzuata göre kalan görev sürelerinin sonuna kadar görev yapmak üzere ekli (2) sayılı liste ile ihdas edilen Kurum Başkanlık Müşaviri kadrolarına hiçbir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılır ve Başkan tarafından belirlenen istişari görevleri yürütür. Bu fıkra ile ihdas edilen Kurum Başkanlık Müşaviri kadroları, herhangi bir sebeple boşalması ve herhalde anılan kadrolara atanmış sayılan Başkan ve İkinci Başkanın atandıkları mevzuata göre kalan görev sürelerinin sona ermesi halinde hiçbir işleme gerek kalmaksızın iptal edilmiş sayılır. Bu fıkraya göre Kurum Başkanlık Müşaviri kadrolarına atanmış sayılanlara, fiilen görev yapma şartına bağlı ödemeler hariç mali ve sosyal haklar kapsamında bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten önce yürürlükte bulunan mevzuata göre yapılmakta olan ödemelere, kalan görev süreleri sonuna kadar devam edilir. Bunlar görev sürelerinin sonunda talepleri halinde, Kurumda veya önceki kurumlarında öğrenim durumları, hizmet yılı ve kazanılmış hak aylık derecelerine uygun bir kadroya en geç bir ay içinde atanır.

(6) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte İnsan Hakları Uzmanı ve İnsan Hakları Uzman Yardımcısı kadrolarında bulunanlar, İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı ile İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı kadrolarına başka bir işleme gerek kalmaksızın halen buldukları kadro dereceleriyle atanmış sayılır ve bunlardan 375 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin geçici 12 nci maddesi hükmünden yararlananların bu hakları söz konusu kadrolarda buldukları sürece devam eder. Bu fıkraya göre atananların İnsan Hakları Uzmanı kadrosunda geçirdiği süreler İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı kadrosunda, İnsan Hakları Uzman Yardımcısı kadrosunda geçirdiği süreler ise İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı kadrosunda geçmiş sayılır.

(7) Mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumu kadrolarında bulunan memurlardan yukarıdaki fıkralarda belirtilenler dışında kalanlar, Kurum için ihdas edilen aynı unvanlı kadrolara halen buldukları kadro dereceleriyle başka bir işleme gerek kalmaksızın atanmış sayılır.

(8) Bu madde uyarınca atanan veya atanmış sayılan personelin yeni kadrolarına atandıkları veya atanmış sayıldıkları tarih itibarıyla eski kadrolarına ilişkin en son ayda aldıkları sözleşme ücreti, aylık, ek gösterge, ikramiye (bir aya isabet eden net tutarı), her türlü zam ve tazminatları, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin toplam net tutarının (Bu tutar sabit bir değer olarak esas alınır.); yeni atandıkları kadrolara ilişkin olarak yapılan sözleşme ücreti, aylık, ek gösterge, ikramiye (bir aya isabet eden net tutarı), her türlü zam ve tazminatları, makam tazminatı, temsil tazminatı, görev tazminatı, ek ödeme ve benzeri adlarla yapılan her türlü ödemelerin (ilgili mevzuatı uyarınca fiili çalışmaya bağlı fazla mesai ücreti hariç) toplam net tutarından fazla olması halinde aradaki fark tutarı, herhangi bir vergi ve kesintiye tabi tutulmaksızın fark kapanıncaya kadar ayrıca tazminat olarak ödenir. Atandıkları veya atanmış sayıldıkları kadro unvanlarında isteğe bağlı olarak herhangi bir değişiklik olanlarla, kendi istekleriyle başka kurumlara atananlara fark tazminatı ödenmesine son verilir.



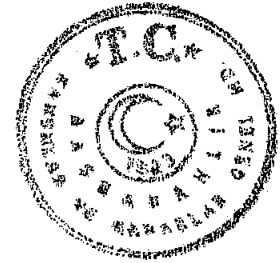
(9) Bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunda geçen hizmetler, Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunda geçmiş sayılır.

(10) Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumunun 2016 mali yılı harcamaları, 2016 Yılı Merkezi Yönetim Bütçe Kanununa istinaden Maliye Bakanlığınca yeni bir düzenleme yapıncaya kadar, mülga Türkiye İnsan Hakları Kurumunun 2016 yılı bütçesinde yer alan ödeneklerinden karşılanır.

(11) Bu Kanunun uygulanmasına ilişkin yönetmelikler Kurulun ilk toplantı tarihinden itibaren altı ay içerisinde yürürlüğe konulur. Ayrımcılık yasağı ihlal iddialarına ilişkin başvurular 17 nci maddenin sekizinci fıkrasında öngörülen yönetmeliğin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren alınır.

Yürürlük

MADDE 29- (1) Bu Kanun yayımı tarihinde yürürlüğe girer.



T.C.
BAŞBAKANLIK
KANUNLAR VE KARARLAR
GENEL MÜDÜRLÜĞÜ



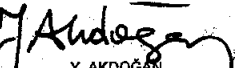






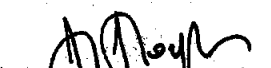
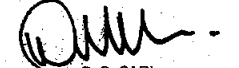
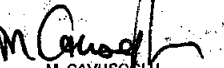
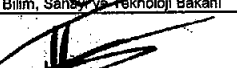

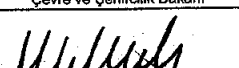
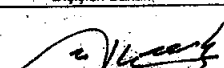
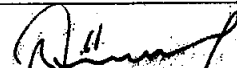
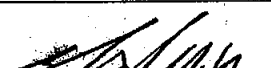
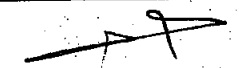


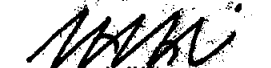


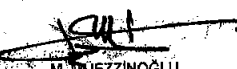

TV 928

Yürütme

MADDE 30 - (1) Bu Kanun hükümlerini Bakanlar Kurulu yürütür.

Eki


AHMET DAVUTOĞLU
BAŞBAKAN

 N. KURTULMUŞ Başbakan Yardımcısı	 M. İMRE Başbakan Yardımcısı	 Y. AKDOĞAN Başbakan Yardımcısı	 Y. T. TÜRKES Başbakan Yardımcısı
 L. ELVAN Başbakan Yardımcısı	 B. BOZKUŞ Adalet Bakanı	 S. RAMAZANOĞLU Aile ve Sosyal Politikalar Bakanı	 V. BOZKIR Avrupa Birliği Bakanı
 F. İŞİK Bilim, Sanayi ve Teknoloji Bakanı	 S. SOYLU Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı	 F. G. SARI Çevre ve Şehircilik Bakanı	 M. ÇAVUŞOĞLU Dışişleri Bakanı
 M. ELİTAŞ Ekonomi Bakanı	 B. ALBAYRAK Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanı	 A. C. KILIÇ Gençlik ve Spor Bakanı	 F. ÇELİK Gıda, Tarım ve Hayvancılık Bakanı
 B. TOFENKCI Gümrük ve Ticaret Bakanı	 İ. İŞLER İçişleri Bakanı	 C. YILMAZ Kalkınma Bakanı	 M. ÜNAL Kültür ve Turizm Bakanı
 N. AĞBAL Maliye Bakanı	 N. AVCI Millî Eğitim Bakanı	 I. YILMAZ Millî Savunma Bakanı	 V. EROĞLU Orman ve Su İşleri Bakanı
 M. MUEZZİNOĞLU Sağlık Bakanı	 B. YILDIRIM Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanı		

Dosya No:
101-192

159

(1) SAYILI LİSTE

KURUMU : TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU
TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

SINIFI	UNVANI	DERECESİ	ADEDİ	TOPLAM
GİH	Başkan Yardımcısı	1	3	3
GİH	Hukuk Müşaviri	1	2	2
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	2	10	10
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	3	10	10
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	4	5	5
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	5	10	10
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzmanı	6	20	20
GİH	İnsan Hakları ve Eşitlik Uzman Yardımcısı	9	40	40
GİH	Mali Hizmetler Uzmanı	4	1	1
GİH	Mali Hizmetler Uzman Yardımcısı	9	2	2
GİH	Mütercim	5	1	1
GİH	Bilgisayar İşletmeni	8	2	2
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	6	5	5
GİH	Veri Hazırlama ve Kontrol İşletmeni	9	5	5
GİH	Memur	8	3	3
GİH	Memur	9	3	3
GİH	Sekreter	7	3	3
GİH	Sekreter	8	4	4
GİH	Santral Memuru	9	1	1
AH	Avukat	6	3	3
TH	Kütüphaneci	7	1	1
SH	Psikolog	3	6	6
SH	Sosyal Hizmetler Uzmanı	5	10	10
	TOPLAM		150	150

(2) SAYILI LİSTE

KURUMU : TÜRKİYE İNSAN HAKLARI VE EŞİTLİK KURUMU
TEŞKİLATI : MERKEZ

İHDAS EDİLEN KADROLARIN

SINIFI	UNVANI	DERECESİ	ADEDİ	TOPLAM
GİH	Kurum Başkanlık Müşaviri	1	2	2