



**T.C.**  
**KAMU DENETÇİLİĞİ KURUMU**  
**(OMBUDSMANLIK)**

**ŞİKAYET NO : 2014/5855**

**KARAR TARİHİ:25.06.2015**

**TAVSİYE KARARI**

**ŞİKAYETÇİ**

- : 1) R.E.N.B.  
2) S.B.

**ŞİKAYET EDİLEN İDARE**

- : 1) T.C. Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme  
Bakanlığı (Re'sen)  
2) Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel  
Müdürlüğü (DHMİ)

**ŞİKAYETİN KONUSU**

- DHMİ Genel Müdürlüğü tarafından yapılan Havaalanı  
Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) memuru  
alımlarında yer alan "Erkek olma" şartının kaldırılması  
talebi hakkındadır.

**ŞİKAYET BAŞVURU TARİHİ : 30/12/2014**

**I. USÛL**

**A. Şikayet Başvuru Süreci**

1) Şikayet başvurusu, Kurumumuza 30/12/2014 tarih ve .... sayı ile kayıt altına alınan, e-başvuru formu vasıtasıyla yapılmıştır. Şikayet başvurusunun karara bağlanması için 28/3/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 41 inci maddesinin birinci fıkrasının (a) bendi ve İmza Yetkileri Yönergesinin 7 inci maddesinin birinci fıkrasının (e) bendi uyarınca, şikayetin incelenmesine ve araştırılmasına geçilmiş, 2014/5855 şikayet sayılı "Tavsiye" önerisiyle Kamu Başdenetçisi'ne sunulmuştur.

**B. Ön İnceleme Süreci**

2) Şikâyet başvurusunun ön incelemesinde, şikayetçi R.E.N.B.in halihazırda öğrenciliğinin devam ediyor olmasından dolayı güncel bir menfaat ihlalinin olmadığı değerlendirilse de, Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin 7. maddesi uyarınca, şikayetin kadın haklarına yönelik olması nedeniyle gerek şikayetçi R.E.N.B. gerekse de babası S.B. tarafından yapılan başvuruda menfaat ihlali aranmaksızın şikayetin inceleme ve araştırma aşamasına geçilmiştir. Öte yandan, şikayet konusunun kurumumuzun

görev alanına girdiği, idari başvuru yollarının tüketildiği, şikayetin süresinde yapıldığı ve diğer ön inceleme konularında da bir eksiklik bulunmadığı, bu nedenle şikayetin incelenmesine ve araştırılmasına engel bir durumun olmadığı tespit edilmiştir.

## **II. OLAY VE OLGULAR**

### **A. Şikayetçinin Konu Hakkındaki Açıklamaları ve İddiaları**

3) Şikayetçi, .... Üniversitesi Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Meslek Yüksek Okulu'nda öğrenci olduğunu, DHMİ tarafından yapılan ARFF memuru alımlarında "Erkek olma" şartının arandığını, bundan dolayı başvuru yapamadığını, bu şartın Anayasamızın 10. maddesinde yer alan eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiğini belirtmiş ve Kurumumuzdan bu uygulamanın kaldırılması suretiyle eşitliğin sağlanmasını ve mağduriyetinin giderilmesini talep etmiştir.

### **B. İdarenin Şikayete İlişkin Açıklamaları**

4) DHMİ Genel Müdürlüğü ... 2015 tarihli ve ..... sayılı cevabi yazısında;

4/1) Uluslararası Sivil Havacılık Teşkilatı'na (ICAO) üye her devletin havalimanlarına sefer yapan uçakların uçuş ve yangın güvenliğini sağlamak ve meydana gelebilecek uçak kaza kırım ve yangınlarına uygun yöntemlerle ve zamanında müdahale ederek can ve mal kaybını asgari seviyeye indirmek amacıyla, her havalimanı için uluslararası kurallar çerçevesinde belirlenmiş olan yangınla mücadele kategorilerini karşılayacak sayı ve kapasitede araç, malzeme ve ekipmanlarla, bir olay anında bunları maksimum seviyede kullanabilecek eğitimli personeli uçuş faaliyetleri süresince göreve hazır tutmaktan sorumlu olduğu,

4/2) Havalimanlarında uçak kaza kırım ve yangınlarına karşı verilmekte olan hizmetlerin genel adının ICAO tarafından, "Airport Rescue and Fire Fighting (ARFF) / Havaalanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele" olarak ifade edildiği,

4/3) Gerek imalatında kullanılan yapısal malzemeler, gerekse de üzerinde taşıdığı tonlarca yakıt, yağ, hidrolik ve kolay tutuşabilen diğer malzemeler nedeniyle, bir kaza sonrasında hasar gören uçaklarda yangın çıkması ihtimali büyük olduğundan ve bu yangınlar kısa süre içinde öldürücü yoğunluğa ulaştığından, havalimanlarında kurtarma ve yangınla mücadele ekiplerinin (ARFF) hayati bir rol oynadıkları,

4/4) Havalimanlarının büyük çoğunluğu 24 saat uçak trafiğine açık olduğundan, ARFF personelinin 24/48, 12/24-12/48 veya uçak trafiği ve personel mevcutlarına göre farklı nöbet sistemleriyle çalıştığı, söz konusu personelin havalimanlarında tesis edilmiş olan yangın istasyonlarında görevi süresince her an hazır bulunmasının uluslararası bir zorunluluk olduğu, bu hizmetin gece-gündüz ve her türlü arazi ve mevsim şartlarında ağır ekipmanlar kullanılarak yürütülmesi gerektiği, tamamen insan gücüne dayandığı, bu hizmetlerde görevli personelden kurtarma ve yangınla mücadele görevleri yanında, aynı zamanda ARFF ünitelerinde mevcut olan özel maksatlı ve ağır tonajlı kurtarma ve yangınla mücadele araçlarının kullanılması konusunda da istifade edilmesi gerektiği, erkek ARFF personelinin dahi uçak kaza kırım ve yangınlar sonrasında yürüttüğü kurtarma ve yangınla mücadele operasyonlarında çeşitli zorluklar yaşadığı,

4/5) ICAO tarafından ARFF personelinin cinsiyeti hakkında bir kısıtlama getirilip getirilmediği hususunda; uluslararası dokümanlarda kurtarma ve yangın söndürme işlemlerinde fiziki

yetenekleri üst seviyede bulunan personele ihtiyaç duyulacağını ifade edildiği, bu yetenekleri taşımayan personelin kendisini, uçakta bulunanları ve çalışma arkadaşlarını tehlikeye sokacağı, bu iş için seçilecek personelin çalışmayı zorlaştıracak ya da performansını sınırlandıracak herhangi bir fiziksel yetersizliğe haiz olmaması gerektiğinin vurgulandığı,

4/6) ICAO üyesi diğer ülkelerde uygulamanın ne şekilde olduğu hususunda; üye diğer ülkelerin (Almanya, İtalya, İngiltere vb.) havalimanlarına gerek inceleme gerekse de eğitim amaçlı yapılan görevlendirmelerde, kadın ARFF personeline rastlanılmadığı,

4/7) Mevcut kadın ARFF personeli olup olmadığı ve "Erkek olma" şartının ne zaman ve ne amaçla getirildiği hususunda; geçmişten günümüze kadar ARFF personeli alımlarında "Erkek olma" şartının yer aldığı, 2000 yılında deneme amaçlı 5 kadın personelin istihdam edildiği, bunlardan birinin ilerleyen süreçte Kurumlarıyla ilişkisinin kesildiği, 2 personelin unvan değişikliği sonucu Kurumlarının diğer ünitelerinde görev yapmakta olduğu, halen 2 kadın ARFF personelinin ARFF memuru unvanı ile ARFF birimi dışında diğer ünitelerde görev yapmakta olduğu, hizmetlerinden kurtarma ve yangınla mücadele görevlerinde yararlanılmadığından, ARFF hizmetlerinde kadın personelin çalıştırılmasının söz konusu ünitelerde personel kaybına ve verilen hizmette sıkıntı yaşanmasına yol açtığı görüldüğünden sonraki alımlarda "Erkek olma" şartının aranmaya devam ettiği,

4/8) ARFF adaylarının işe alım sürecinde ne gibi testlerden geçirildiği, cinsiyet dışında başka kriterlerin (boy, kilo vs. gibi) aranılıp aranmadığı, test sonuçları ve kriterlerin değerlendirilmesinde cinsiyetin gözetilip gözetilmediği hususunda; alımların KPSS merkezi alımlarına göre yapılmakta olduğu, adaylara tercih kılavuzunda duyurulan ve aşağıda belirtilen ARFF personeli alımında aranan özel şartları taşıyıp taşımadığının komisyon marifetiyle mülakatla belirlendiği,

4/9) Bu şartların,

4/9/1) Üniversitelerin; Sivil Savunma ve İtfaiyecilik", İtfaiyecilik ve Sivil Savunma" ve İtfaiyecilik ve

Yangın Güvenliği" önlisans programlarından mezun olmak,

4/9/2) En az 1.65 boyunda olmak,

4/9/3) Boy uzunluğunun santimetre olarak ifade edilen değerinin son iki rakamından en çokm 10 fazla veya 15 noksan kilo ağırlıkta olmak

4/9/4) Astım, bronşit, nefes darlığı, epilepsi, renk körlüğü, kekemelik, sağırılık, ileri derecede görme bozukluğu vb. biyolojik rahatsızlığı bulunmamak,

4/9/5) Aşırı psikolojik duyarlılık ve heyecan, davranış bozuklukları, kapalı alan korkusu, yükseklik korkusu, karanlık korkusu, kan tutması vb. psikolojik ve sinirsel rahatsızlıklardan herhangi birine yakalanmamış olmak,

4/9/6)Yukarıdaki son iki maddede belirtilen bedensel ve psikolojik yapı ile yurdun her yerinde ARFF memuru olarak görev yapabileceğine dair tam teşekküllü devlet veya üniversite hastanelerinden "Sağlık Kurulu" raporu almış olmak, 4/9/7) Erkek olmak, olarak sıralandığı,

4/10) Son olarak, ARFF hizmetinin zorluğundan ve ülke açısından öneminden bahisle, kadın ARFF personeli istihdam edilmesi durumunda söz konusu personelin çeşitli nedenlerle (doğum öncesi sonrasında yasal izin ve istirahatler, süt izni, doğum yapan personele nöbet yazılamaması vb.) işe devam sağlayamayacağı ve bu dönemlerde takviye personel sağlanamayacağından, ARFF hizmetlerinin bu tür durumlarda uluslararası standart ve uygulamalar göre yürütülmesinde

ve yükümlülüklerin yerine getirilmesinde aksaklıklar yaşanmamasına binaen sadece erkek ARFF memuru alımı yapıldığı, belirtilmiştir.

### C. Olaylar

5) DHMİ tarafından ARFF memuru alımları için KPSS tercih kılavuzunda "Erkek olma" şartına yer verilmektedir. "Erkek olma" şartının kaldırılması talebine ilişkin, şikayetçi tarafından ilk olarak 2014 tarihinde Kurumumuza başvuruda bulunulmuş, Kurumumuzca idari başvuru yollarının tüketilmemesi nedeniyle 2014 tarihli Gönderme Kararı verilmiştir. DHMİ Genel Müdürlüğü 2014 tarihli ve .... sayılı yazısı ile talebi reddetmiş ve 2014 tarihli başvuruya Kurumumuza talep yinelenmiştir.

### D. Kamu Denetçisinin İnceleme ve Araştırma Bulguları

6) Şikayete konu işleme ilişkin bilgi ve belgeler DHMİ'den 2015 tarihli yazımız ile istenilmiş, ilgili idarece konuya ilişkin belgelerin örnekleri 2015 tarihli yazı ve ekinde gönderilmiştir.

## III. HUKUKİ DEĞERLENDİRME VE GEREKÇE

### A. İlgili Mevzuat

7) 2709 sayılı T.C. Anayasası 10. maddesinde; "*Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. ... Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.*",

8) 2709 sayılı T.C. Anayasası 70. maddesinde; "*Her Türk, kamu hizmetlerine girme hakkına sahiptir. Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.*",

9) "*İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi*"nin 2 inci maddesinde; "*Herkesin, ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal veya başka bir görüş, ulusal veya sosyal köken, mülkiyet, doğuş veya herhangi başka bir ayırım gözetmeksizin bu Bildirge ile ilan olunan bütün haklardan ve bütün özgürlüklerden yararlanabilir.*",

23 üncü maddesinde; "*Herkesin çalışma, işini serbestçe seçme, adaletli ve elverişli koşullarda çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkı vardır.*",

10) "*Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme*"nin 6 ncı maddesinde; "*Bu Sözleşme'ye Taraf Devletler, herkesin serbestçe seçtiği ya da kabul ettiği bir işte çalışarak hayatını kazanma fırsatı veren çalışma hakkını tanırlar ve bu hakkın korunması için gerekli tedbirleri alırlar.*",

11) 111 numaralı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin 1 inci maddesinde; "*Bu sözleşme bakımından "Ayrımcılık" deyimi ; Irk, renk, cinsiyet, din, siyasal inanç, ulusal veya sosyal menşeye 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,*

İlgili üye, memleketin, varsa temsilci, işçi ve işveren teşekkülleri ve diğer ilgili makamlarla istişare etmek suretiyle tesbit 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 eder."

**2 nci maddesinde; "Bu sözleşmenin yürürlükte bulunduğu üye memleketler, ulusal şartlara ve tatbikata uygun metotlarla; bu sözleşmede ele alınan anlamda her türlü ayrımı ortadan kaldırmak maksadıyla iş veya meslek edinmede ve edinilen iş veya meslekte tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politika tesbit ve takip etmeyi taahhüt eder."**

12) "Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme"nin 3üncü maddesinde; "Kadınların, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, erkeklerle eşit koşullar altında ulusal yasalar uyarınca kurulmuş bütün kamu görevlerinde yer alma ve kamu görevlerini yerine getirme hakları vardır.",

13) Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesinin 2 nci maddesinde, "Herhangi bir kişi veya kuruluşun kadınlara karşı ayırım yapma girişimini önlemek ve kadınlara karşı ayrımcılık oluşturan mevcut yasa, yönetmelik, adet ve uygulamaları değiştirmek veya feshetmek için yasal düzenlemeler de dahil gerekli bütün önlemler alınacaktır.",

## 11. maddesinde;

**"1. Taraf Devletler, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek ve kadın-erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle aşağıda belirtilen konularda bütün uygun önlemleri alacaklardır:**

- a. Bütün insanların vazgeçilmez hakkı olan **çalışma hakkı;**
- b. İstihdam konularında eşit seçim kriterlerinin uygulanması da dahil **erkeklerle eşit istihdam imkanlarına sahip olma hakkı;**
- c. Serbest olarak meslek ve iş seçme hakkı, terfi, iş güvenliği, hizmetin tüm şartları ve avantajlarından faydalanma hakkı, çıraklık ileri mesleki eğitim ve bilgi yenileme eğitimi dahil, mesleki eğitim ve sürekli eğitim görme hakkı;
- d. Sosyal yardımlar dahil eşit ücret hakkı, **eşdeğerdeki işte eşit muamele ve işin cinsinin değerlendirilmesinde eşit muamele görme hakkı;**
- e. Ücretli izinle birlikte, özellikle emeklilik, işsizlik hastalık, sakatlık, yaşlılık ve diğer çalışmama hallerinde sosyal güvenlik hakkı;
- f. Güvenli şartlar içinde çalışma hakkı ve sağlığın ve bu arada doğurganlığın korunması hakkı.

**2. Evlilik ve analık sebebiyle kadınlara karşı olan ayırımı önlemek ve etkin çalışma hakkını sağlamak amacıyla, Taraf Devletler uygun önlemleri alacaklardır:**

- a. **Hamilelik ve analık izni sebebiyle veya evliliğe bağlı olarak işten çıkarma ayırımını yasaklamak, bu ayırımı yapanları cezalandırmak;**
- b. Önceki iş, kıdem ve sosyal haklar kaybedilmeksizin, ücretli olarak aralık izni veya benzeri sosyal içerikli tazminatlar vermek;
- c. Özellikle çocuk bakımevleri ağının tesisi ve geliştirilmesi yoluyla anne ve babanın aile yükümlülüklerini; görev sorumlulukları ve kamu hayatına katılma ile birleştirmeyi mümkün kılan destekleyici sosyal hizmetlerin sağlanmasını teşvik etmek;
- d. Hamilelik süresince zararlı olduğu kanıtlanan işlerde kadınlara özel koruma sağlamak.

**3. Bu maddede yer alan konulara ilişkin koruyucu yasalar bilimsel ve teknik bilgi ışığı altında periyodik olarak yeniden gözden geçirilecek ve gerekirse değiştirilecek, kaldırılacak veya uzatılacaktır."**

Hükümleri yer almaktadır.

14) Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenerek 4/6/2003 tarihinde yürürlüğe giren "Uçak Kaza Kırım Kurtarma ve Yangınla Mücadele Yönergesi"nin Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Personeli başlıklı 11 inci Bölümünün 11.2.3 numaralı alt bölümünde Havaalanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Personelinde aranacak özelliklere yer verilmiştir (bkz. par.4/9).

15) 21/01/2004 tarihli ve 2004/7 sayılı Başbakanlık Genelgesinde, "*Bazı kamu kurum ve kuruluşlarının personel alımına ilişkin ilanlarında hizmet gerekleri dışına çıkıldığı izlenimini oluşturacak şekilde "erkek olmak" şartına yer verildiği görülmektedir. Personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımı yapılması, başta Anayasamız ve taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerdeki kadın-erkek eşitliğine ilişkin hükümlere aykırılık teşkil etmektedir.*" denilmek suretiyle, Anayasamızın 70. maddesine ve Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesinin 2inci ve 11 inci maddelerine vurgu yapılarak "*Tüm kamu kurum ve kuruluşları tarafından personel temini amacıyla yapılacak çalışmalarda, başvuru kabul şartlarının hizmet gerekleri doğrultusunda belirlenmesi ve vatandaşlar arasında ayırım yapıldığı izleniminin oluşmasına meydan vermeyecek şekilde hareket edilmesi gerektiği*" talimatlandırılmıştır.

## B. Şikayet Konusuna İlişkin Uygulamalar

### 16) Danıştay 12. Dairesinin 12.4.2007 günlü ve E. 2005/4910; K. 2007/1804 sayılı kararı

16/1) Davacı, 13 Haziran 2005 tarihli 25844 sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Türkiye Petrolleri A.O. Genel Müdürlüğü, Ankara İl Müdürlüğü kadrolarına daimi işçi alınacağına ilişkin ilanda yer alan 33 meslek grubundan 23 meslek grubu için "cinsiyeti erkek olmak" ibaresini içeren düzenlemenin iptali istemiyle açılmıştır.

16/2) Davalı Türkiye Petrolleri A.O. Genel Müdürlüğü savunmasında; **Ortaklığın ana faaliyet konusunun ham petrol arama, sondaj ve üretim faaliyetinden ibaret olduğunu, bu işlerin 24 saat arazide çalışma yapılmasını gerektiren fiziki güç ve dayanıklılık isteyen işler olduğunu,** işe alınacak bazı meslek gruplarına ait elemanların-arama, üretim ve sondaj faaliyetlerinin en yoğun olarak sürdürüldüğü, Batman, Adıyaman ve Trabzon Bölge Müdürlüğünde, **sık sık seyahat gerektiren, kamp, saha ve kulelerde gerçekleşen 24 saat kesintisiz zor ve çetin çalışma koşullarında görevlendirilecek olmaları nedeni ile hizmet gerekleri gözetilerek "erkek" olma şartının arandığını,** ilanda erkek olma şartının yanında seyahat engeli ve arazide çalışmasına mani hali bulunmamak koşullarının da yer aldığı göz önünde bulundurulduğunda, ağır çalışma şartları gereği olarak bazı meslek grupları için erkek olma koşulu arandığını ve davanın reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

16/3) Yargılama sonucunda; 4857 sayılı İş Kanununun 71 inci maddesinde çalıştırma yaşı ve çocukların çalıştırma yasaklarına yer verdikten sonra 72 nci maddesinde; maden ocakları ile kablo döşemesi, -kanalizasyon ve- tünel inşaatı gibi yer altında veya su altında çalışacak işlerde onsekiz yaşını doldurmamış erkek ve her yaştaki kadınların çalıştırılmasının yasak olduğunun düzenlendiği, 73 üncü maddesinin sanayiye ait işlerde onsekiz yaşını doldurmamış çocuk ve genç işçilerin gece çalıştırılmasının yasak olduğu belirtildikten sonra onsekiz yaşını doldurmuş kadın işçilerin gece postalarında çalıştırılmasına ilişkin usul ve esasların Sağlık Bakanlığının görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca hazırlanacak bir yönetmelikte gösterileceği, hükümlerine yer verilmiş olduğu, **çalıştırma yasağı olan yerlerin sadece kadınların**

çalıştırılmaması gereken alanlar olarak değil 18 yaşını doldurmamış erkeklere, gençlere ve çocuklara da yasak olduğunun kurala bağlandığı belirtilmiştir.

16/4) Ayrıca, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesiyle Kadınlara erkek arasındaki hukuksal eşitsizliğin ortadan kaldırılmasının amaçlandığı, Sözleşmenin 11 inci maddesiyle de çalışma hakkı yönünden ayrımcılığın önlenmesi gerektiğinin düzenlendiği vurgulanmıştır.

16/5) Son iki paragrafta anılan Yasal düzenlemeler gereğince kurumlara personel alımlarında başvuru şartının görevin gerektirdiği nitelikler ve hizmet gerekleri doğrultusunda belirlenmesi gerektiğinin açık olduğu, bunun dışında cinsiyet ayrımının gözetilemeyeceği kuşkusuz olduğundan dava konusu düzenlemenin üst normlara, hukuk ilkelerine aykırı olduğu sonucuna varılmış ve davaya konu düzenlemenin iptaline oybirliği ile karar verilmiştir.

#### 17) Danıştay 12. Dairesinin 22.2.2006 günlü ve E. 2004/4382; K. 2006/539 sayılı kararı

17/1) Dava; KPSS-2004/2 ve Ek Yerleştirme Tercih Kılavuzununun 252 kodunda yer alan ve Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatına mühendis kadrosuna yapılacak atamalar için, "Cinsiyeti erkek olmak." ibaresini içeren düzenlemenin iptali istemiyle açılmıştır.

17/2) Davalı Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü Genel Müdürlüğü savunmasında; 2804 sayılı Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Kanununun 2. maddesinde sayılan görevleri yürütmek üzere, **büyük bir çoğunlukla arazide, genellikle de meskun olmayan mahallerde oldukça zor ve meşakkatli şartlarda hizmet verilmeye çalışıldığını, açıktan ataması yapılacak mühendislerin uzun süreli çalışmalar için alınacağını**, bu nitelik belirlemesinde kesinlikle ayrımcılık düşünülmediğini, bu yöndeki değerlendirmelerinin Başbakanlık Devlet Personel Başkanlığı'nca da benimsendiğini, gerekçelerinin haklı olmasına rağmen kamuoyunda oluşan tepkiler üzerine, ilgili maddenin iptali için yapılan girişimin Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı'nca kabul görmeyerek reddedildiğini, haklı gerekçelere dayanılarak yapılan düzenlemenin hukuka uygun olduğunu ve davanın reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

17/3) Davalı Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi Başkanlığı savunmasında kılavuzda yer alan koşulun kendileri ile bir ilgisi bulunmadığını ve davanın reddi gerektiğini ileri sürmüştür.

17/4) Yapılan yargılama sonucunda; **Anayasa'nın 10. Maddesi ile amaçlanan eşitliğin mutlak ve eylemli eşitlik değil hukuksal eşitlik olduğu, idare hukuku alanında eşitliğin kamu hizmetinin genel ilkelerinden biri olduğu, ayrıca kamu hizmetinin tarafsızlığı ilkesinin, "ayrımcılık yapmama" yükümlülüğünü de içinde barındırdığı; TC. Anayasasının 70 inci maddesinde yer verilen hükümlerden, herkesin cinsiyet yönünden kanun önünde eşit olduğunun anlaşıldığı, aynı hukuksal durumda bulunan kişiler arasında cinsiyet farklılığının hukuksal eşitsizliğe gerekçe olamayacağı, bir yüksek öğretim lisans programına devam edilerek alınan mezuniyet diplomasının diplomaya hak kazanan kişinin mesleği her koşulda yerine getirmeye hak kazandığını gösterdiği, kamu hizmetine girilmede cinsiyet ayrımcılığına dayalı engelleyici yönde getirilen koşulların eşitlik ilkesine aykırı olacağı gibi, işlevselliği kalmayan meslek unvanlarının dolaylı olarak kişilerin elinden alınması suretiyle hak kaybına da yol açacağı belirtilmiştir.**

17/5) Mahkemece yukarıda açıklanan gerekçelerle, Tercih Kılavuzunda Anayasanın 10. ve 70. maddelerinin öngördüğü eşitlik ilkesine aykırı bir şekilde düzenlenen koşulda hukuka uyarlık bulunmadığı sonucuna varılarak **dava konusu düzenlemenin iptaline karar verilmiştir.**

### **C. Kamu Denetçisi Serpil ÇAKIN'ın Kamu Başdenetçisi'ne Önerisi**

**18)** Kamu Denetçisi inceleme ve araştırması sonucunda, ARFF memuru alımlarında KPSS tercih kılavuzunda yer alan "Erkek olma" şartının kaldırılması hususunda Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğüne tavsiyede bulunulmasını önermiştir.

### **D. Hukuka ve Hakkaniyete Uygunluk Yönünden Değerlendirme**

**19) Anayasamızın 10. maddesinde;** Herkesin, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşit olduğu, kadınlar ve erkeklerin eşit haklara sahip oldukları, Devletin, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu, Devlet organları ve idare makamlarının bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorunda oldukları, **70 inci maddesinde,** her Türkün, kamu hizmetlerine girme hakkına sahip olduğu, hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiç bir ayırım gözetilemeyeceğinin hüküm altına alındığı, **Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinin 11. maddesinde,** Taraf Devletlerin, istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemekle yükümlü olduklarının düzenlendiği ve kadın erkek eşitliği esasına dayanarak eşit haklar sağlamak için özellikle hangi konularda uygun önlemlerin alınacağına sayıldığı, **Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşmenin 3üncü maddesinde;** Kadınların, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, erkeklerle eşit koşullar altında ulusal yasalar uyarınca kurulmuş bütün kamu görevlerinde yer alma ve kamu görevlerini yerine getirme haklarının olduğunun kurala bağlandığı, **4857 sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesinde,** iş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamayacağına hüküm altına alındığı, **Başbakanlığın 21.1.2004 tarih ve 2004/7 sayılı Genelgesinde,** personel alımında hizmet gerekleri dışında cinsiyet ayrımının Anayasamız ve taraf olduğumuz uluslararası sözleşmelerdeki kadın-erkek eşitliğine ilişkin hükümlere aykırılık teşkil edeceği, yönündeki değerlendirmelerinden, **kamu hizmetlerine girişte kadın-erkek eşitliğinin teminat altına alındığı anlaşılmaktadır.**

**20)** Somut olayımız, yukarıda yer verilen ulusal ve uluslararası mevzuat hükümleri ile 16 ve 17 numaralı paragraflarda yer verilen Danıştay kararları çerçevesinde ele alınıp değerlendirildiğinde;

20/1) Şikayetçinin ... Üniversitesi Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu Sivil Savunma ve İtfaiyecilik Programında okumakta olduğu, söz konusu programa devam edilerek alınan mezuniyet diplomasının diplomaya hak kazanan kişinin mesleği her koşulda yerine getirmeye hak kazandığını gösterdiği,

20/2) ARFF memuru alımlarının KPSS merkezi alımlarına göre yapılmakta olduğu, ARFF memuru olarak alınacak kişilerde aranan şartların Kurum yönergesiyle belirlendiği, bahse konu Yönergeyle getirilen hiç bir şartın üst hukuk normlarına aykırı olamayacağı, öte yandan adayların bedensel ve psikolojik sağlıklarına ilişkin yeterlilik kriterlerinin mülakat komisyonuyla değerlendirildiği, kadınların da söz konusu kriterleri karşılaması durumunda işe alınmalarını için makul, geçerli bir sebebin bulunmadığı,



20/3) ICAO tarafından ARFF görevinde fiziki yetenekleri üst seviyede bulunan personele ihtiyaç duyulacağı, bu yetenekleri taşımayan personelin kendisini ve çalışma arkadaşlarını tehlikeye sokacağı, bu iş için seçilecek personelin herhangi bir fiziksel yetersizliğe haiz olmaması gerektiği ifade edildiği ancak cinsiyete bağlı bir kısıtlama getirilmediği,

20/4) DHMİ tarafından her ne kadar ICAO'ya üye diğer ülkelerin (Almanya, İtalya, İngiltere vb.) havalimanlarına gerek inceleme gerekse de eğitim amaçlı yapılan görevlendirmelerde kadın ARFF personeline rastlanılmadığı belirtilmişse de yapılan araştırmada ICAO üyesi Avustralya tarafından Bakanlık talimatıyla hazırlanan 2012-2013 Havayolu Hizmetleri İşgücü Planı'nda ARFF kadın personelinin istihdamının artırılmasının stratejik hedef olarak belirlendiğinin tespit edildiği

([http://www.airservicesaustralia.com/wp-content/uploads/12-084BKT\\_Workforce\\_plan\\_201217\\_WEB1.pdf](http://www.airservicesaustralia.com/wp-content/uploads/12-084BKT_Workforce_plan_201217_WEB1.pdf)),

20/5) DHMİ 'nin kadın ARFF memuru alınmamasına gerekçe olarak söz konusu personelin çeşitli nedenlerle (doğum öncesi sonrasında yasal izin ve istirahatler, süt izni, doğum yapan personele nöbet yazılamaması vb.) işe devam edemeyeceği ve bu dönemlerde takviye personel sağlanamayacağı yönünde ileri sürdüğü gerekçenin ulusal ve uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu, kaldı ki, sağlık, emniyet ve şikayet konusu alana yakın itfaiye gibi 7 gün 24 saat çalışma zorunluluğu olan sektörlerde dahi kadın istihdamının kısıtlanmadığı, örneğin İstanbul Büyükşehir Belediyesince 2011 yılında yapılan 350 kişilik İtfaiye Eri alım ilanında "kadın/erkek olma" şartının yer aldığı,

20/6) Danıştay 12. Dairesince (bkz. par.16) yapılan değerlendirmede, İdarenin dava konusu işin, 24 saat arazide zor ve çetin koşullar altında çalışma yapılmasını gerektirdiği, sık sık seyahat gerektiren, kamp, saha ve kulelerde gerçekleşen, fiziki güç ve dayanıklılık isteyen işler arasında olduğu yönündeki savunmasını dikkate almayarak, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesinin 11 inci maddesine vurgu yaparak, kurumlara personel alımlarında başvuru şartları arasında görevin gerektirdiği nitelikler ve hizmet gerekleri dışında hiç bir kriterin getirilemeyeceği yönünde karar verdiği,

gözetildiğinde, **DHMİ tarafından ARFF memuru alımında "Erkek olma" şartı aranmasının hukuka, hakkaniyete ve taraf olunan uluslararası sözleşmelere aykırı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.**

#### **D. İnsan Hakları Yönünden Değerlendirme**

**21)** "İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi"nin 23 üncü ve "Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklara İlişkin Uluslararası Sözleşme"nin 6 ncı maddesinde, herkesin çalışma ve işsizliğe karşı korunma hakkının olduğu ve taraf devletlerce bu hakkın korunması için gerekli önlemlerin alınacağı düzenlenmiştir.

**22)** 111 numaralı Ayrımcılık (İş ve Meslek) Sözleşmesi'nin 2 nci maddesinde; Taraf devletlerin her türlü ayırımı ortadan kaldırmak amacıyla iş veya meslek edinmede tabi olunacak muamelede eşitliği geliştirmeyi hedef tutan milli bir politikayı tesbit ve takip etmeyi taahhüt edecekleri", "Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme"nin 3üncü maddesinde; kadınların, hiçbir ayırım gözetilmeksizin, erkeklerle eşit koşullar altında ulusal yasalar uyarınca kurulmuş bütün kamu görevlerinde yer alma ve kamu görevlerini yerine getirme haklarının olduğu düzenlenmiş, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesinin 11. maddesiyle de taraf devletlerin istihdam alanında kadınlara karşı ayırımı önlemek için gerekli tüm önlemleri alacağı kurala bağlanmıştır.

23) 20 numaralı paragrafta yer verilen tespit ve değerlendirmeler ile anılan uluslararası sözleşmelerin emredici hükümleri karşısında, DHMİ tarafından ARFF memuru alımında "Erkek olma" şartı aranmasının bahse konu sözleşmelere aykırılık teşkil ettiği ve ihlali niteliğinde olduğu tespit edilmiştir.

Bu tespitlerin haricinde Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 13 üncü maddesindeki etkili başvuru hakkının, 17 inci maddesindeki hakları kötüye kullanma yasağının ihlal edildiğine dair herhangi bir bulgu ve bilgiye rastlanmadığı gibi şikayete konu olayda başkaca insan hakları ihlaline de rastlanmamıştır.

#### **E. İyi Yönetim İlkeleri Yönünden Değerlendirme**

24) 28/03/2013 tarihli ve 28601 mükerrer sayılı Resmi Gazetede yayımlanan Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun Uygulanmasına İlişkin Usul Ve Esaslar Hakkında Yönetmeliğin "İyi yönetim ilkeleri" başlıklı 6 ncı maddesinde "Kurum, inceleme ve araştırma yaparken idarenin, insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde; kanunlara uygunluk, ayrımcılığın önlenmesi, ölçülülük, yetkinin kötüye kullanılmaması, eşitlik, tarafsızlık, dürüstlük, nezaket, şeffaflık, hesap verilebilirlik, haklı beklentiye uygunluk, kazanılmış hakların korunması, dinlenme hakkı, savunma hakkı, bilgi edinme hakkı, makul sürede karar verme, kararların gerekçeli olması, karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi, kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi, kişisel verilerin korunması gibi iyi yönetim ilkelerine uygun işlem ve eylem ile tutum veya davranışta bulunup bulunmadığını gözetir ve iyi yönetim ilkelerine uyar." hükmü yer almaktadır. Söz konusu Yönetmelik hükmünde yer alan ilkelerin kaynağını teşkil eden Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının 41. maddesinde de iyi yönetim hakkından bahsedilmekte olup, benzer ilkelere Avrupa Parlamentosu tarafından kabul edilen "Avrupa Doğru İdari Davranış Yasası"nda da yer verilmiştir.

Günümüzde demokratik, modern ve katılımcı yönetim anlayışında idarelerden sadece hukuka uygun olarak hareket etmeleri değil aynı zamanda iyi yönetim ilkelerine de uygun işlem tesis etmeleri beklenmektedir.

25) İlgili idareden istenilen bilgi ve belgelerin süresi içerisinde gönderildiği ve şikâyetçiye makul sürede cevap verildiği anlaşılmakla, "**kararın geciktirilmeksizin bildirilmesi**" ilkesine idare tarafından gereken özenin gösterildiği ve övülmesi gereken bir davranış ve yaklaşım sergilendiği görülmüştür

26) İdarenin ARFF memuru alımında "Erkek olma" şartı aramasının, yukarıda 20-23 numaralı paragraflar arasında gerekçeleri açıklandığı üzere, "**kanunlara uygunluk**", "**ayrımcılığın önlenmesi**", "**eşitlik**", "**haklı beklentiye uygunluk**" ilkelerine aykırı olduğu, ayrıca, şikâyetçinin başvuru dilekçesine ilgili idare tarafından verilen cevapta hangi sürede hangi mercilere başvurabileceğinin gösterilmemiş olması sebebiyle "**karara karşı başvuru yollarının gösterilmesi**" ilkesine **uyulmadığı anlaşılmış olup, idareden bundan böyle bu hususlara da uyması beklenmektedir.**

#### **IV. HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜNE İLİŞKİN YASAL MEVZUAT**

##### **A. Dava Açma Süresinin Yeniden Başlaması**

27) 14/6/2012 tarihli ve 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 21 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, bu tavsiye kararı üzerine otuz gün içinde herhangi bir işlem tesis edilmez veya eylemde bulunulmaz ise durmuş olan dava açma süresi kaldığı yerden işlemeye başlayacaktır.

## **B. Yargı Yolu**

28) 2709 Sayılı 1982 Anayasası'nın Temel Hak ve Hürriyetlerin Korunması Başlıklı 40. maddesinin 2.fıkrasında, "Devlet, işlemlerinde, ilgili kişilerin hangi kanun yolları ve mercilere başvuracağını ve sürelerini belirtmek zorundadır." hükmü yer almakta olup, 6328 sayılı Kamu Denetçiliği Kurumu Kanununun 20 inci maddesinin ikinci fıkrası uyarınca, ilgili idarenin işlemine karşı 60 günlük dava açma süresinden arta kalan süre içinde Ankara İdare Mahkemelerine yargı yolu açıktır.

## **V. KARAR**

Yukarıda açıklanan gerekçe ve dosya kapsamına göre, **ŞİKAYETİN KABULÜNE,**

4/6/2003 tarihli "Uçak Kaza Kırım Kurtarma ve Yangınla Mücadele Yönergesi"nin Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Personeli başlıklı 11 inci Bölümünün 11.2.3 numaralı alt bölümünde Havaalanı Kurtarma ve Yangınla Mücadele (ARFF) Personelinde aranacak özellikler başlığı altında yer verilen "Erkek olmak" şartının kaldırılması ve uygulamanın bu yönde değiştirilmesi hususunda

**DEVLET HAVA MEYDANLARI İŞLETMESİ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ'NE TAVSİYEDE BULUNULMASINA,**

Yukarıda anılan kanunun 20 inci maddesinin üçüncü fıkrası uyarınca, merciince bu karar üzerine tesis edilecek işlem veya eylemin ya da tavsiye edilen çözümün uygulanabilir nitelikte görülmediği takdirde gerekçesinin otuz gün içinde Kurumumuza bildirilmesinin zorunlu olduğuna,

Bu kararın şikayetçiye, Ulaştırma, Denizcilik ve Haberleşme Bakanlığına ve Devlet Hava Meydanları İşletmesi Genel Müdürlüğü'ne tebliğine;

**Türkiye Cumhuriyeti Kamu Başdenetçisi'nce karar verildi.**

M.Nihat ÖMEROĞLU  
Kamu Başdenetçisi