



## TÜRK DÜNYASI KADIN ARAŞTIRMALARI DERGİSİ JOURNAL OF TURKIC WORLD WOMEN STUDIES

Dergi web sayfası: <https://turkicworldwomen.com/index.php/pub>  
Journal homepage: <https://turkicworldwomen.com/index.php/pub>



Doi 10.5281/zenodo.10850763

Araştırma Makalesi • Research Article

### KAMU HİZMETİNE GİRMEDE CİNSİYET AYRIMCILIĞI Gender Discrimination in taking part of Public Service

Ayşe Almıla TANRIVERDİ<sup>1</sup>

Melis KORKMAZ<sup>2</sup>

#### Özet

Eşitlik, insanların aynı insan doğasına sahip olmaları nedeniyle aynı konumda bulunmaları halidir. Ülke olarak eşitlik, insanların birbirleriyle eşdeğerde olduğunu, insanlar arasında ayırım gözetilmemesi gerektiğini ifade eder. Mutlak ve nispi eşitlik olmak üzere iki tür anlamı olan eşitlik ilkesinin günümüzde kullanım şekline bakıldığında, hukuk normlarının herkese eşit biçimde uygulanması anlamına gelen mutlak eşitlik olarak değil de aynı hukuki durumda bulunanlara aynı, farklı hukuki durumda bulunanlara ise farklı yönde işlem tesis edilmesi anlamında kullanıldığı Danıştay kararlarından anlaşılmaktadır. Eşitlik ilkesinin uzantısı sayılan pozitif ayrımcılık ilkesiyle de eşitliğin uygulamaya geçirilmesi hedeflenmektedir. Pozitif ayrımcılık ilkesine göre, idare toplumda dezavantajlı durumda olan kişiler için hukuki açıdan gerekli güvenliği sağlamakla mükelleftir. 1982 Anayasasında eşitliğe ilişkin düzenlemeler yer almaktadır. Bu düzenlemeler içerisinde önemli bir yer tutan 10.maddesinde yasaklanan ayrımcılık türleri arasında cinsiyet ayrımcılığı da yer almaktadır. Kamu hizmetinden yararlanma da anayasal güvenceye sahip olan bir haktır. Bu çalışmada, kamu hizmetine girme hakkının Danıştay'ın cinsiyet ayrımcılığı noktasından yaklaşımı incelenmektedir. Bu bağlamda bu çalışmada ilk olarak eşitliğin hukuki çerçevesine değinilmekte, bu ilkenin çeşitleri olan mutlak ve nispi eşitlik kavramlarından bahsedilmekte, 1982 Anayasası 10.maddesinde eşitlik ilkesinin nasıl ele alındığı, cinsiyet ayrımcılığı konusunda mahkemelerin farklı zamanlarda verdiği kararlar esas alınarak konu incelenmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Eşitlik İlkesi, Cinsiyet Ayrımcılığı, Kamu Hizmetine Girme, Danıştay.

#### Abstract

Equality is the state of being in the same position because people have the same human nature. As a principle, equality implies that people are equal to each other and should not be discriminated against. It is understood from the decisions of the Council of State that the principle of equality, which has two types of meanings as absolute and relative equality, is used today not as absolute equality, which means the equal application of legal norms to everyone, but as the same treatment for those in the same legal situation and different treatment for those in different legal situations. The principle of positive discrimination, which is considered as an extension of the principle of equality, aims to put equality into practice. According to the principle of positive discrimination, the administration is obliged to provide the necessary legal security for persons who are disadvantaged in society. The 1982 Constitution contains regulations on equality. Gender discrimination is also included among the types of discrimination prohibited in Article 10, which occupies an important place among these regulations. Benefiting from public service is also a constitutionally guaranteed right. In this study, the approach of the Council of State to the right to enter public service from the point of gender discrimination is examined. In this context, in this study, firstly, the legal framework of equality is mentioned, the concepts of absolute and relative equality, which are the types of this principle, how the principle of equality is handled in Article 10 of the 1982 Constitution, and the issue is examined based on the decisions of the courts on gender discrimination at different times.

**Keywords:** Principle of Equality, Gender Discrimination, Employment in Public Service, Council of State.

<sup>1</sup>Dr. Öğr. Üyesi, Gaziantep Üniversitesi, Hukuk Fakültesi, Gaziantep/TÜRKİYE / e posta: [almilaayse@gmail.com](mailto:almilaayse@gmail.com)  
ORCID: 0000-0002-5215-1527

<sup>2</sup>Yük. Lis. Öğr., Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kamu Hukuku Anabilim Dalı, Gaziantep, Türkiye / e posta: [meliskorkmaz00@hotmail.com](mailto:meliskorkmaz00@hotmail.com) ORCID: 0009-0003-0301-4766

## Giriş

Hukuk devleti ilkesine göre, kamu hizmetlerinden herkesin eşit biçimde faydalanması gerekmektedir. Anayasanın 10.maddesinde düzenlenen ‘kanun önünde eşitlik ilkesi’, 70. Maddesinde düzenlenen ‘kamu hizmetine girme hakkı’ konusunda, ‘hizmetin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemeyeceği’ hususu, kamu hizmetlerinden faydalanma noktasında eşit davranılması gerektiğini açık bir şekilde düzenlemiştir. 1982 Anayasasına 2004 yılında yapılan düzenleme ile kadın ve erkeğin eşit haklara sahip olduğu ve devletin bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Dolayısıyla bu düzenlemeyle, bu amaçla alınacak önlemlerin eşitlik ilkesine aykırı şekilde yorumlanamayacağı hüküm altına alınmıştır. Böylece ilk defa cinsiyet eşitliğine vurgu yapılmıştır.(Albal Hilal, 2020, 213). Çalışmada Danıştay’ın bu konu hakkında farklı zamanlarda verdiği kararlar esas alınarak konu incelenmektedir.

### 1. Eşitlik İlkesinin Hukuki Çerçevesi

Yasalar önünde devletin gözetmesi gereken haklardan biri eşitlik, üstlenmek zorunda olduğu yükümlülüklerden biri ise ayrımcılık yasağıdır. Temel hak ve özgürlükleri savunmak, eşitliği uygulamaya geçirebilmek amacıyla farklı çözümler oluşturulmaya çalışılmıştır. Fırsat eşitliği, pozitif ayrımcılık, ayırım yapmama gibi eşitlik ilkesiyle ilgili formüller geliştirilmiştir. (Keskin Züleyha, 2015, 12).

Eşitlik ilkesinin uygulamaya yansıtılması, farklılıkların kabul edilerek bu farklılıklara eşit muamelenin öngörülmesi ‘**pozitif ayrımcılık**’ ile sağlanır. Pozitif ayrımcılık ilkesine göre idare, dezavantajlı durumda bulunan bazı kişi gruplarıyla ilgili gerekli tedbirleri almakla mükelleftir. İdarenin yapacağı düzenlemelerin ve alacağı tedbirlerin temelinde toplumda sosyal anlamda adaleti gerçekleştirme düşüncesi yatmaktadır. (Kaya Seyithan, 2022, 4).

### 1.2 Mutlak ve Nispi Eşitlik Anlayışları

#### 1.2.1. Mutlak Eşitlik

Denkleştirici adalet anlayışının sonucu olarak ortaya çıkan mutlak eşitlik anlayışı, herkes için geçerli kabul edilen hukuk normlarının tüm insanlara eşit biçimde uygulanmasını esas almaktadır. Anayasanın 10. Maddesi gereğince herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet, ve benzeri sebeplere bakılmaksızın kanun önünde eşit şartlar altında olması mutlak eşitlik anlayışının yansımalarıdır.

Mutlak bir eşitliğin hayatın olağan akışı gereği ancak teorik anlamda var olabileceği doktrinde belirtilmiştir.

#### 1.2.2. Nispi Eşitlik

Dağıtıcı adalet anlayışının sonucu olarak ortaya çıkan nispi eşitlik anlayışı, herkes için geçerli eşitlik anlayışını öngörmediği için hukuki durumu birbirine benzeyenler için aynı; benzemeyenler için ise farklı şekilde davranılmasını ve bu doğrultuda işlem tesis edilmesini esas almaktadır. (Turan Yıldırım, 2016, 43). Anayasanın 10.maddesinde yer verilmiş eşitlik ilkesinin, idari işlemlerdeki uygulama şekline ve Danıştay kararlarındaki yansımalarına bakıldığında nispi eşitlik anlayışının benimsendiği görülmektedir. Aksinin kabulü yeni eşitsizlikler meydana getirecektir. (Turan Göçgün, 2016, 44).

Nispi eşitlik kavramının Danıştay tarafından ele alınan ilgili kararında; (Kaya Seyithan, 2021, 138). Disiplin Kurulu Kararında mesleten çıkarılmasına karar verilen ekip arkadaşı olan görevli diğer polis memurunun, kurul tarafından sicil fişinin incelenmesi neticesinde geçmiş hizmetlerinin olumlu, sicilinin temiz olduğu dikkate alınmış, sözü edilen Tüzüğün [Emniyet Teşkilatı Disiplin Tüzüğü] 15. maddesi gereğince [Takdir yetkisi kullanılarak] bir alt ceza dikkate alınarak yirmi dört ay süreli durdurma cezasıyla cezalandırılmasına karar verilmesine rağmen şahsi dosyasının incelenmesinden geçmiş hizmetlerinin olumlu ve sicilinin temiz olduğu anlaşılan davacı hakkında sözü edilen hükmün uygulanarak alt ceza verilmesi gerekmesine rağmen aksi yönde davacının bu hükümden yararlandırılmamasını eşitlik ilkesine

aykırı görmüştür.<sup>3</sup>

Diğer bir uyuşmazlıkta Danıştay, baro levhasına yazılma talebinde bulunanlardan, ilk defa Avukatlık mesleğine girmek isteyenlerden 500, diğer kişilerden 10.000 lira giriş keseneği alınması yolundaki İstanbul Barosu Genel Kurulu Kararını, makul ve objektif bulmadığından, Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı görmüştür.<sup>4</sup>

Danıştay'ın ilgili kararlarına bakıldığında, Danıştay takdir yetkisini kullanan idarenin, Anayasada düzenleme alanı bulan kanun önünde eşitlik ilkesine uymakla yükümlü olduğunu vurgulamıştır. Bu ilkeye uyarken ölçülülük ilkesini de dikkate alarak eşitlik ilkesinin meslek gruplarında da gözetilmesi gerektiği, aynı hukuki konumda bulunanlara aynı, farklı hukuki konumda bulunanların ise farklı yönde işlem tesis edilmesinin hukuka ve hakkaniyete uygun olacağı sonucu çıkmaktadır.

### 1.3. 1982 Anayasasında Eşitlik İlkesi

“*Kanun Önünde Eşitlik*” başlığı taşıyan 1982 Anayasası'nın 10.maddesine<sup>5</sup> 2010 yılında pozitif ayrımcılık ile ilgili 2. fıkraya ilave edilen bir cümle ve 3. fıkradaki düzenlemesi ile birlikte, ilgili madde ayrımcılığı yasaklayarak maddede sayılan bazı kişi gruplarına pozitif ayrımcılığı haklı nedenle kabul eden genel bir eşitlik ilkesini düzenlemiştir. (Keskin Züleyha, 2013, 60).

Maddenin ilk fıkrası ayrımcılık yasağını düzenleyerek herkesin dil, ırk, renk, cinsiyet ve benzeri sebeplere bakılmaksızın kanun önünde eşit şartlara sahip olduğunu vurgulamaktadır. Yasa önünde eşitlik, konumu fark etmeksizin “herkes” için geçerli olmak üzere “genel” bir anayasal ilkeyi ifade etmektedir.

Anayasa Mahkemesi kararlarına göre,<sup>6</sup> Anayasanın kesin olarak yasakladığı vatandaşların kanun karşısında dillerine, ırklarına, cinsiyetlerine, mezheplerine ve benzeri sebeplerine göre farklı işlem görmeleridir. Bu nitelikler dışında kanun önünde eşitliğin ancak niteliklerde benzerlik veya yasaların getirdiği kurallara uyularak söz konusu olabileceği yargısı üzerine temellenmiştir. ( Keskin Züleyha, 2015, 20).

Bir başka Anayasa Mahkemesi kararına<sup>7</sup> bakıldığında mahkeme, Anayasa'nın 10. maddesinde öngörülen eşitlik ilkesinin, hukuki açıdan durumları aynı olanlar için söz konusu olduğunu, bu ilkenin amacının, aynı veya birbirine benzer durumda bulunan kişilerin yasalarca farklı işleme bağlı tutulmalarını engelleyerek bu kişilere ayrıcalık tanınması önlemek olduğunu belirtmiştir. Böylelikle yasa karşısında eşitliğin ihlalini yasaklamıştır. (Turan Yıldırım, Göçgün Muhammed, 2015, 197).

Anayasa Mahkemesinin eşitlik ve ayrımcılık konusundaki yaklaşımlarına bakıldığında; dil, ırk, cinsiyet, siyasî düşünce ve benzeri konularındaki ayrımcılığı yasaklamakla birlikte hukuki konumu itibarıyla kimi

<sup>3</sup> D10D, E. 1987/932, K. 1988/242, KT. 18.02.1988, DD, 1989

<sup>4</sup> D8D, E. 1975/913, K. 1975/2879, KT. 18.11.1975, DD, 1976

<sup>5</sup> 10.Madde şu şekildedir:

*“Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.*

*Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.*

*Çocuklar, yaşlılar, özürlüler, harp ve vazife malullerinin dul ve yetimleri ile malul ve gaziler için alınacak tedbirler eşitlik ilkesine aykırı sayılmaz.*

*Hiçbir kişiye, aileye, zümreye veya sınıfa imtiyaz tanınamaz.*

*Devlet organları ve idare makamları bütün işlemlerinde kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak hareket etmek zorundadırlar.”*

<sup>6</sup> AYM, 1967/52 E, 1968/29 K, K.T. 02.07.1968, R.G. 17.12.1968/13069; AYM, 1968/8 E, 1969/37 K, K.T. 19.06.1969, R.G. 18.05.1970/13497; 1964/36 E, 1964/77 K, K.T. 25.12.1964, R.G. 21.04.1965/11981; 1967/14 E, 1967/36 K, K.T. 14.11.1967, R.G. 29.04.1968/12886; 1968/12 E, 1968/65 K, K.T. 17.12.1968, R.G. 10.07.1969/13245; 1970/7E 1970/23 K, K.T. 12.05.1970, R.G. 26.10.1970/13651.1980/28 E, 1980/45 K, K.T. 01.07.1980, R.G. 03.10.1980/17124 ([Www.Resmigazete.Gov.Tr](http://www.resmigazete.gov.tr), Erişim: 25.11.2023)

<sup>7</sup>AYM E. 2013/116, K. 2014/135 Sayı Ve 11.9.2014 Tarihli Kararı, 24.6.2015 Tarihli R.G.;

AYM E. 2012/11, K. 2012/104 Sayı Ve 5.7.2012 Tarihli Kararı, 13.10.2012 Tarihli R.G.;

AYM 20.9.2012 Tarih Ve E. 2012/65, K. 2012/128 Sayılı Kararı, 18.04.2013 Tarihli Sayılı R.G.;

AYM E. 2010/93, K. 2012/20 Sayı Ve 9.2.2012 Tarihli Kararı, 26.7.2013 Tarihli R.G.

([Www.Resmigazete.Gov.Tr](http://www.resmigazete.gov.tr), Erişim: 25.11.2023)

topluluklar için farklı kuralların tabi kılınmasını eşitlik ilkesine aykırı görmediği sonucu çıkmaktadır.

2.fıkra, kadın ve erkek için eşit haklar ifadesine vurgu yapan ve devlet için anayasal bir yükümlülük öngören düzenlemesiyle ilgili olarak doktrinde çoğunluktaki görüş, bu düzenlenmenin “pozitif ayrımcılık” anlamı taşıdığını savunmaktadır. (Keskin Züleyha, 2015, 23). İlgili düzenleme ile kadın lehine cinsler arasında eşitliği sağlayabilmek amacıyla ayırım yapılmasını meşrulaştırmaktadır. (Gören Zafer, 2016, 3291).

1990 yılında Anayasa Mahkemesi,<sup>8</sup> Türk Kanunu Medenisi 159.maddesi’nde<sup>9</sup> “karının meslek veya sanatı” başlığında yer alan ve evli kadının ancak kocasının izin vermesi durumunda çalışabileceğine dair hükmün Anayasanın eşitlik ilkesine aykırı olup olmadığını incelemiş ve söz konusu kanun hükmünün kadının kişilik haklarını ve Anayasanın 10.maddesini ihlal ettiğine karar vermiştir. (Erdem Jülide Gül, 2017, 37). Anayasanın 10. Maddesinin 2.fıkrası kadın ile erkek arasında sadece hukuken eşitliği değil fiili anlamda da eşit haklara sahip olmayı içermektedir. Bu kanun hükmüne göre kamu hizmetine girmede görevin icap ettiği özellikler ve hizmet gerekleri yönünde hareket edilmesinin dışında, kadının çalışma hayatına müdahale eden kadının ancak kocasının izniyle çalışabileceğini belirten düzenlemenin eşitlik ilkesine ve ayrımcılık yasağına aykırılık teşkil ettiği açıktır. Dolayısıyla Anayasa Mahkemesi kararı isabetli olmuştur.

2010’daki pozitif ayrımcılıkla ilgili 3. fıkra, 2004’te kadınlarla sınırlı tutulan pozitif ayrımcılığın kişiler yönünden kapsamını genişleterek çocukları, yaşlıları, özürhükümlüleri, malul ve gaziler ile savaş ve görev malullerinin dul ve yetimlerini ekleyerek elverişsiz kişiler için alınacak önlemlerin eşitlik ilkesine aykırı sayılmayacağını açıkça belirtmiştir. (Keskin Züleyha, 2015, 25).

Anayasa’nın 50. maddesiyle<sup>10</sup>, sayılan kişiler için de özel koruyucu önlemler alma yükümlülüğü öngörülmüştür. Anılan maddeye göre; küçükler, kadınlar ve bedeni yetersizliği olan kişiler çalışma şartları açısından özel olarak korunma altına alınmıştır. Söz konusu düzenleme pozitif ayrımcılık açısından somut kuralların uygulanacağını belirtmiştir.

10.maddenin 4.fıkrasıyla hiç kimseye, aileye veya sınıfa imtiyaz tanınmayacağı şeklindeki düzenlemesi ayrımcılık yasağını ifade etmektedir. (Keskin Züleyha, 2015, 25).

Anayasa Mahkemesi’ne göre, eşitlik ilkesinin amacı, aynı veya benzer hukuki durumda bulunan kişilerin yasalar karşısında farklı işleme bağlı tutulmalarına engel olmaktır.”<sup>11</sup> Anayasa Mahkemesinin ilgili kararında önemle vurguladığı husus, nispi eşitlik ilkesi gereğince aynı durumda bulunan kişilerin birbirine denk işleme bağlı tutulacağı, yasalar karşısında kimseye ayrıcalık tanınmayacağıdır. Ancak 1982 Anayasasının 10.maddesi gereğince, bu madde kapsamına giren kişilere yönelik uygulanan sosyal hakların ayrımcılık yasağına girmeyeceği dolayısıyla eşitlik ilkesine aykırılık teşkil etmeyeceği açıktır.

Anayasa’nın 10/5 ve son fıkrasına göre, devlet organları ve idare makamları yaptıkları işlemleri kanun önünde eşitlik ilkesine uygun olarak yerine getirmekle mükelleftir. İlgili düzenleme ile idarenin ayrımcılık sonucunu doğuran işlemler tesis edemeyeceği belirtilir.(Yıldırım Turan, Göçgün Muhammed, 2016, 42).

Toplum tarafından dışlanan, dezavantajlı konumda bulunan gruplara yönelik alınacak önlemlerle nispi eşitliğin sağlanması hedeflenmektedir. (Yıldırım Turan, Göçgün Muhammed, 2016, 57). Sözü edilen

<sup>8</sup> AYM. K.T. 29.11.1990, E.1990/30, K.1990/31, AYMBB

<sup>9</sup> “Madde 159. - Karı koca mallarını idare için hangi usulü kabul etmiş olursa olsun karı, kocanın sarahaten veya zımnen müsaadesi ile bir iş veya sanatta iştirak edebilir. Kocanın izinden imtinaı halinde karı, kendisinin bir iş veya bir sanat ile iştirak etmesi birliğin veya bütün ailenin menfaati icabı olduğunu ispat ederse, bu izin, hâkim tarafından verilebilir. Koca, karısının bir iş veya sanat ile iştirakden men ettiği takdirde keyfiyet kâtibiyadil marifetiyle ilân edilmedikçe, hüsnüniyet sahibi üçüncü şahıslara karşı hüküm ifade etmez.”

<sup>10</sup> 50.Madde şu şekildedir:

“Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılmaz.

Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar.

Dinlenmek, çalışanların hakkıdır.

Ücretli hafta ve bayram tatili ile ücretli yıllık izin hakları ve şartları kanunla düzenlenir.”

<sup>11</sup>AYM, 1999/39 E, 2000/23 K, K.T. 19.09.2000, R.G. 12.10.2000/24198. ([www.resmigazete.gov.tr](http://www.resmigazete.gov.tr), Erişim: 25.11.2023)

grup içerisinde cinsiyetten, engellilikten, çocuk olmaktan, yaşlılıktan ve ırkçılıktan dolayı tepkiye maruz kalanlar sıralanabilir. Cinsiyet ayrımcılığı bir kadının sadece kadın olmasından dolayı istihdam alanında erkeklerin gerisinde kalmasını ifade eder. Günümüzde Türkiye’de cinsiyete dayalı ayrımcılık diğer ayrımcılıkların yanında önemli bir yere sahiptir. (Kılıç Ebru, 2011, 211-240). Kadınlar sadece sosyal hayatlarında değil çalışma hayatında da cinsiyetinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının yansıdığı yerlerden birisi de kamu hizmetine girme noktasında kendisini göstermektedir. Kamu hizmeti, siyasal organlar tarafından kamuya faydalı olarak kabul edilen, bir kamu kuruluşunun kendisi veya yakın denetimi altındaki özel kesim tarafından yürütülen faaliyetler olarak tanımlanabilir. (Yılmaz Dilşat, 2008, 1224). Bu başlık altında çalışmanın konusu olan, Danıştay’ın kamu hizmetine girme hakkı bağlamında cinsiyet ayrımcılığına ilişkin kararları incelenecektir.

## 2. Danıştay’ın Kamu Hizmetine Girme Hakkı Bağlamında Cinsiyet Ayrımcılığına İlişkin Tutumu

Danıştay, kamu hizmetine girmekle ilgili eski tarihli bir kararında kadın erkek eşitliğine ilişkin bakış açısını ortaya koymaktadır.<sup>12</sup> Danıştay İdari Dava Daireleri Kurulu tarafından onaylanan kararda Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatının mühendis kadrosu için yapılması planlanan atamalarda, Danıştay 12. Daire ‘‘cinsiyeti erkek olmak’’ şartının bulunmasını eşitlik ilkesine aykırı yorumlamış, yapılması planlanan personel alımlarında, başvuru için gerekli şartların hizmetin gereklerini ve görevin gerektirdiği niteliklere göre belirlenmesi gerektiği ve Tercih Kılavuzunda Anayasada yer verilen eşitlik ilkesine aykırı düzenlenen şartta hukuka uygunluk bulunmadığı kararını vermiştir. (Yıldırım Turan, Göçgün Muhammed, 2016, 55).

Davalı olan kurum Maden Tetkik ve Arama Enstitüsü Genel Müdürlüğü vermiş olduğu savunmasında, 2804 sayılı<sup>13</sup> Kanununun 2. maddesinde yer verilen görevleri yerine getirmek üzere, genellikle yerleşim yeri olmayan yerlerde zor koşullar altında hizmet verilmeye çalışıldığı ve nitelik açısından ayrımcılık yapıldığı vurgusu üzerinde durmuştur. Danıştay 12. Dairesi ise buna karşılık Anayasanın 10. Ve 70.maddesinden hareket ederek herkesin cinsiyet noktasında kanun önünde eşit olduğunu, kamu hizmetine girmede cinsiyetle ilgili getirilen engelleyici yöndeki koşulların eşitlik ilkesine aykırılık teşkil ettiğinden hareketle meslek unvanlarının kişilerin elinden alınmasının hak kaybına neden olacağı sonucuna varmıştır. (Cin Emine, 2011, 1069). Sonuç olarak Danıştay 12.Dairesi Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı kadrosuna mühendislik için yapılacak atamalarda ‘‘cinsiyeti erkek olmak’’ şartını iptal etmiştir.

Yukarıda verilen kararın aksi yönünde olan diğer bir kararda ise, kaymakam olabilmek için yapılan başvurular neticesinde başvuran kişinin kadın olması nedeniyle reddedilmesini kamu hizmetine girme noktasında eşitlik ilkesine uygun bulmuştur.<sup>14</sup> Anayasada yer alan eşitlik ilkesinde, idarenin kaymakamlık mesleğinin özelliklerini, toplumsal, coğrafi olanakları da değerlendirerek bu mesleği icra etmede kadın erkek ayrımı gözetmesinde, anayasaya göre aykırılık bulunmadığı şeklinde karar vermiştir. (Yıldırım Turan, Göçgün Muhammed, 2016, 55).

Demokrasi anlayışının gelişmesiyle kadınların toplum hayatında aktif şekilde yer alması arasında kuvvetli bir bağın olduğu kuşkusuzdur. Türkiye’de, kamu görevlerine yükselme koşulları dikkate alındığında hukuki olarak hiçbir engel bulunmasa dahi fiili engeller nedeniyle üst düzey yönetici kadın sayısı oldukça azdır. 1989 senesinden beri kadınlar da kaymakamlık sınavına alınmaya başlamıştır. (Kutlu Gürsel, 2002, 41). İlgili adımın Danıştay 5. Dairenin verdiği Anayasanın 70.maddesinde yer alan kamu hizmetine girmede eşitlik anlayışına açık bir şekilde aykırı kararına karşı Türk kadınının hukuki statüsünü geliştirme noktasında isabetli bir gelişme olduğu aşikardır. Aslında kadınların mesleğe girişini engelleyen hukuki bir düzenleme bulunmamasına rağmen İçişleri Bakanlığının başvuruları kabul etmeme tavrından kaynaklanan kısıtlama durumu, 1992 yılında bakanlığın tavrını değiştirmesiyle ortadan kalkmış, mesleğe giriş için yapılan kadın başvuruları kabul edilmeye başlanmıştır.(Çapar Selim, 2011, 81). Bu noktada idarenin geçmişte bu şekilde cinsiyet ayrımına gitmesi kadının çalışma hayatına sırf cinsiyetinden dolayı

<sup>12</sup> Danıştay İDDK’nın 18.3.2010 tarih ve E. 2006/1404, K. 2010/504 sayılı kararı, KİBB.

<sup>13</sup> 2804 Sayılı Maden Tetkik ve Arama Genel Müdürlüğü Kanunu

<sup>14</sup> Danıştay 5. Daire, 15.11.1984 tarih ve E. 1980/9357, K. 1984/3836 sayılı kararı, KİBB.

müdahale olunduğunun açık bir şekilde göstergesi olmuştur.

Danıştay kararlarına bakıldığında, geçmişten günümüze gelinceye dek kamu hizmetine girmede kadın erkek eşitliğini zedeleyici kararlar verirken, günümüzde bu konuda daha hassas davrandığını ve kadın erkek eşitliğine daha özenli yaklaştığı söylenebilir.

## Sonuç

Anayasanın 10.maddesinde düzenleme alanı bulan kanun önünde eşitlik ilkesi, 70.maddede yer alan kamu hizmetine girmede eşitlik ilkesi; hukuk devleti anlayışının ülkeye yerleşebilmesi açısından vazgeçilmesi mümkün olmayan ilkelere.

Anayasa Mahkemesi ve Danıştay tarafından verilmiş kararlara bakıldığında, iki anlamda kullanılan eşitlik ilkesinin mutlak olarak değil nispi anlamıyla kullanıldığı görülmektedir. Buna göre eşitlik ilkesi; şekli anlamda bir eşitlik olmayıp hukuki açıdan durumları denk olanlara aynı, birbirine denk olmayanlar için ise farklı yönde uygulanan bir ilkeyi ifade etmektedir.

Kanun önünde eşitlik anlayışının ve bu anlayışın uzantısı olan kamu hizmetine girmede eşitlik anlayışının getirilen yasal düzenlemelerle tam anlamıyla düzene oturtulduğu söylenemez. Çünkü konu sadece yasal düzenlemelerle iyileştirilebilecek bir husus değildir. Kamu hizmetine girişte eşitliğin sağlanması yani cinsiyet ayrımcılığının önüne geçilebilmesi için ilk olarak idareye sorumluluk düşmektedir. Kamu kurumları personel alımları için belirledikleri başvuru şartlarını, kadın erkek ayrımı yapmaksızın görevin gerektirdiği nitelikler ve hizmetin gerekleri doğrultusunda belirlemeleri gerekir. Aksinin kabulü anayasanın 10. maddesini de dahil etmek üzere birçok anayasal hakka aykırılık teşkil edecektir. Nitekim demokratik bir devlette sorumlu idarenin uygulaması gereken de bu şekilde olmalıdır.

Kamu hizmetine girmek için cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi ve kadınların aktif biçimde meslek hayatına dahil olabilmeleri noktasında Danıştay'ın vereceği kararların da önemli olduğu aşikardır. Geçmişten günümüze Danıştay'ın bu konuda verdiği kararlara bakıldığında kadın erkek arasındaki mesleki anlamda eşitliğin hayata geçirilmeye çalışıldığı en azından bu konuda daha özenli davranılmaya çalışıldığı söylenebilir. Danıştay kadınların kamu hizmetine girmesine yönelik vereceği bu kararlar ile yargı kararlarını yerine getirmek zorunda kalan kurumları bunu gerçekleştirmeye mecbur bırakarak, sırf cinsiyetinden dolayı kadınları meslek hayatından uzaklaştıran düzenlemelerin önüne geçmiş olacaktır.

Kadınların toplum içinde güçlendirilmediği, onlara gerekli fırsat eşitliğinin sağlanmadığı, sırf cinsiyetinden dolayı birtakım ayrımcılığa maruz bırakıldığı hiçbir düzenlemenin ülkenin gerçek anlamda çağdaşlaşmasına faydası olmayacaktır. Çağdaş bir hukuk devleti için öncelikle süregelen bu cinsiyet ayrımcılığının önüne geçmek gerekmektedir.

## Kaynaklar

Albal, Hilal. "Kamu hizmetlerinden yararlanmada kadın-erkek eşitliği". *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi – İnÜHFD*, 11/1, (2020): 213-227. <https://doi.org/10.21492/inuhfd.716066>

Cin, Emine. "Avrupa insan hakları mahkemesi ve Türk Danıştay kararları ışığında kamu hizmetlerine girmede cinsiyet ayrımı". *İÜHFM C. LXIX*, 69/1-2, (2011): 1051-1074.

Çapar, Selim. "Kaymakam adaylığına giriş süreci üzerine bir değerlendirme". *Türk İdare Dergisi* Sayı 473, (2011): 75-95.

Erdem, Jülide Gül. "Yargı kararlarında kanun önünde eşitlik ilkesi ve kadın erkek eşitliği". 4/8, (2017): 19-44.

Göçgün, Muhammed. İdari işlemin konu unsuru. Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2015.

Gören, Zafer. "Genel eşitlik ilkesi". *Marmara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Hukuk Araştırmaları Dergisi Prof. Dr. Cevdet Yavuz'a Armağan*, 22/3, (2016): 3279-3301.

Kaya, Cemil. İdarenin takdir yetkisi ve yargısal denetimi. Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2021.

Kaya, Seyithan. ‘‘Eşitlik, pozitif ayrımcılık ve dağıtıcı adalet ilkeleri çerçevesinde idarenin yükümlülüklerinin değerlendirilmesi’’. *İdare Hukuku ve İlimleri Dergisi*, 21, (2023): 85-119. <https://doi.org/10.26650/ihid.21.008>

Keskin, Züleyha. ‘‘İdari davalarda eşitlik denetiminin yoğunluğu’’. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 14/1, (2023): 58-72.

Keskin, Züleyha. Kamu hizmetinde eşitlik ilkesi. Ankara: On İki Levha Yayıncılık, 2015.

Kılıç, Ebru. ‘‘İşverenin eşit davranma borcu açısından Türk iş hukukunun avrupa birliği iş hukukuna uyumu’’. *TAAD*, 1/6, (2011): 211-240.

Kutlu Gürsel, Meltem. ‘‘Kamu görevine girişte kadın-erkek eşitliği ilkesi konusunda bir değerlendirme’’. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 4/2, (2002): 27-56.

Yıldırım, Turan., Göçgün Muhammed. ‘‘İdarenin düzenleyici işlemlerinde eşitlik ilkesi’’. *İstanbul Medipol Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 3/2, (2016): 39-60.

Yılmaz, Dilşat. ‘‘Türk hukukunda kamu hizmeti kavramı ve kriterleri’’. *Gazi Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi C. XII, Y. Sa.12/1*, (2008): 1215-1234.