

'Başörtülü kamu hizmeti verilemez' demek ayrımcılıktır

Bekir Berat Özipek

Türkiye'de sessiz sedasız bir insan hakları ihlali yaşanıyor. Gayrimüslim azınlığa yönelik ayrımcılıktan farklı olarak Müslüman çoğunluğa yönelen, ama onunla aynı kaynaktan gelen bir ayrımcılık bu.

On yıllardır devam eden, siyasi partiler tarafından çözümü vaat edilen, ama çözilemeyen bir sorun. İhlalcinin kurbandan durumu kabullenip hakkından vazgeçmesini, kurbanın iktidardan sorununu çözmesini ve iktidarın da toplumdan sabır ve "anlayış" beklemesini talep ettiği, ama bütün bunlar olurken milyonlarca kadının sürekli olarak ayrımcılığa maruz bırakılmaya devam edildiği kronik bir sorun: Başörtüsü sorunu. Başörtüsü yasağı da başka alanlardaki pek çok ihlal üreten yasak gibi toplumdan değil devletten geliyor. Hakkını aramanın resmi düzeyde "gerginlik çıkarmak" olarak suçlanıp kolaylıkla bir "rejim sorunu" haline getirilmesi, kurbanlarının genellikle tarihsel olarak bastırılmış kesimlerden ve alt sınıflardan olması, yaygın bir "öğrenilmiş acizlik" duygusunun varlığı, çözüm için kararlı bir siyasi iradenin ortaya çıkamaması, egemen felsefi ve siyasi söylemdeki pozitivist önyargıların başörtülü kadınların haklarını savunmayı entelektüeller açısından "çekici" kılmaması, çoğu kez bu ayrımcılığın yok sayılması gibi bir sonuç doğuruyor.

Devletin başörtülü kadınlara yönelik resmi ayrımcılığı, hem demokrasiye, hem de din ve vicdan özgürlüğüne aykırı bir laiklik anlayışına dayanılarak meşrulaştırılıyor. Pozitif hukuktaki bu yasağın ekonomik ve sınıfsal ilişkilerden, sığ bir modernleşme ve çağdaşlık anlayışından, İslamofobiden, dine ve inanca ilişkin başka türden sorunlu tercihlerden, felsefi, siyasi ve cinsiyetçi önyargılardan kaynaklanan sebepleri var. Ancak bu yazı, yasağın sebeplerine ışık tutmayı amaçlamıyor; bu alandaki ihlal üreten uygulamalardan birini, kamu görevlisi olarak çalışma hakkı ellerinden alınan başörtülü kadınlara yönelik ayrımcılığı konu alıyor. Başörtülü kadınların üniversite öğrenimlerinin engellenmesinin açıkça bir insan hakları ihlali olduğu konusunda, hukuk, insan hakları, demokrasi gibi kavramlardan "giriş bilgisi" düzeyinde haberdar olanlarla, bu kavramlara ilişkin bilgilerini çeşitli türden önyargılarına kurban etmeyenler açısından bir tartışma yok. Ama konu başörtülü öğrenimden başörtülü olarak kamu görevi yapmaya geldiğinde, Türkiyeli aydınların bir kısmı yasağa aynı kararlılıkla karşı çıkamıyor. Dahası, bazı insan hakları savunucularının bile bu konuda zihinlerinin net olmadığı görülüyor. Son olarak, Prof. Baskın Oran, 10 Haziran 2007 tarihli Radikal'deki yazısında, "hizmet alan-hizmet veren" ayrımına dayalı olarak, üniversite öğrencisinin "türbanlı" olabileceğini, ama hocanın olamayacağını, çünkü onun "devleti temsil" ettiğini ileri sürdü.

Kamu görevlisinin tarafsız olmasının anlamı

Kamu görevlisinin başörtülü olamayacağını savunanlar, genellikle bunu "tarafsız devlet" ilkesine ve "devleti temsil eden kamu görevlisinin tarafsız olması" gereğine dayandırıyorlar. Ancak tarafsızlığa ilişkin bu ilke ve gereklilik, doğru anlaşıldığında, başörtülü kamu çalışanına engel teşkil etmediği gibi, tersine, neden ona engel olunmaması gerektiğini temellendirirken kullanılabilecek güçlü bir argümanı ifade eder. "Kamu hizmeti yürüten tarafsız olmalı, bu yüzden başörtüsü takamaz" diyenler, iki temel hata yapıyorlar. İlki, tarafsızlığı yanlış anlıyorlar. Tarafsızlık, kamu hizmetini niteleyen bir sıfattır; o hizmeti yürüten kişinin var oluş tarzını veya görünüşü değil. Tarafsızlık, kurallarla ilgili bir kavramdır. Yani biz "kamu hizmeti tarafsızlık esasına uygun yürütülmelidir" derken, o hizmeti yürüten kişinin, o hizmeti alan herkese aynı şekilde muamele etmesi, kural izleyici olması ve hizmet verdiği insanlar arasında ayırım yapmaması anlamında tarafsız

davranmasından söz ederiz. Tarafsızlık, kamu görevlisinin bir dine, ideolojiye veya siyasi partiye ait olduğunu belli etmeyecek biçimde giyinmesi değil, bütün bu değerler ve aidiyetlerini yaptığı işin içine sokmamasıdır. Etnik, dinî, siyasi veya cinsel tercihleri doğrultusunda kendisinden hizmet alanlar arasında ayrımcılık yapan bir kamu görevlisi - başörtülü olsun veya olmasın- suç işliyor demektir. Ama bunu yapmayan, yani işi ne gerektiriyorsa onu yapan bir kamu görevlisine, "sen taraflısın, çünkü başında örtü var" veya "taraflısın, çünkü boynunda haç var" diyemeyiz. Dahası, kamu görevlisini dinî veya siyasi sembollerinden soymayı başarsak bile, onun tarafsızlığını sağlamış olmayız. Hizmet almaya gelen bir vatandaşa da aynı yasak söz konusu olmadığına göre, sembollerinden soyutlanmış ama önyargıları yerinde duran bir kamu görevlisinin, kendisinininkiyle zıt bir dinî veya mezhebî kimliğe, ideolojik veya cinsel kimliğe sahip olduğunu gördüğü vatandaşa ayrımcılık yapması pekala mümkündür. Üstelik o "zıt sembol" de üzerinde olmadığı için bunu daha kolay yapacaktır. Oysa tersi söz konusu olduğunda, "devlet dairesi"nde olacak işi olmayan, örneğin evrakı tamam olduğu halde tapu dairesindeki işi bir türlü bitirilmeyen bir vatandaşın, kendisine karşı ayrımcılık yapıldığından kuşkullanması için yararlı bile olabilir.

İnsanların dinî veya siyasi görüşleri, içinde doğdukları veya kendilerini ait hissettikleri kültürel havzanın özellikleri, ister istemez görünüşlerine yansır. Bu bazen giysi olur, bazen makyaj, bazen takılar olur, bazen kullanılan dil ve jargon. Parmağınızdaki nikah yüzüğünün altın veya gümüş olması da, onu sağ veya sol elinizde taşımanız bile, yerine göre dinî veya siyasi bir tercihin ürünü olarak görülebilir ve gerçekten öyle de olabilir. Gündelik bir konuşmada seçtiğiniz kavramlar (örneğin "millet" mi yoksa "halk" mı dediğiniz) veya selamlaşma biçiminiz bile sizin siyasi kimliğinizi ifade edebilir. Dolayısıyla hiçbir üniforma, kamu görevlisini tarz ve görünüm itibarıyla tamamen üni-form hale getirmeye yetmez. Çünkü kamu görevlisi aynı zamanda bir insandır ve insanlar birbirlerinden farklıdır. Kısacası tarafsızlığı; giysi, takı, dil ve benzeri bireysel var oluşun ifadelerinin yasaklanması olarak anlayacak olursak, onu sadece yanlış anlamış olmakla kalmayız; aynı zamanda kamu görevlisini insani bir özelliğinden, ifade hürriyetinden mahrum bırakmaya çalışarak haksızlık etmiş de oluruz.

İkincisi, kamu görevlisinin başının açık olmasını tarafsızlık olarak görenler, farkında olmadan "tarafsız" kıyafeti belirli bir yaşam biçimiyle, genellikle de kendilerinininkiyle özdeşleştirdiklerini ifade etmiş oluyorlar. Kendi yaşam biçimlerini ve buna bağlı olarak kendi "normal"lerini temel alarak, ötekini "normal dışı" gördüklerini ifade etmiş oluyorlar ve devletten de "normal" giyinmiş personel bekliyorlar. Etno-sentrik yaklaşımın ihlalleri meşrulaştırmasına bunun kadar iyi örnek az bulunur. Burada sorun, bir kişi veya grubun, genellikle farkında olmaksızın kendi yaşam biçimini temel alarak onu "normal", "olması gereken", "ideal" vs; diğerini "normal dışı, anormal" kabul etmesidir. Kendisinininkini normal kabul ettiğinden, devlet hizmetlerinin yürütülmesi için görevlendirilecek kamu görevlilerinin de "normal kıyafetler giymiş insanlar"dan oluşmasını istemektedir. Oysa kendisinden farklı dünya görüşüne sahip bireyler de kendi "normal"lerini kural haline getirmek istediklerinde sorunu çözmek mümkün müdür?

"Normal" olan hangimizin giysisi?

"Başörtülü kamu görevlisi olmaz" diyenler, bunu tarafsız devlet ilkesine dayandırıyorlarsa, kadın nüfusunun yarısının başörtülü olduğu bir ülkede, devletin tarafsızlık adına neden bunlardan birini temel aldığını, bunu "kadının normal hali" olarak kabul ettiğini de açıklamak zorundadırlar. Türkiye ve Tunus gibi ülkelerde devlet laiklik adına başörtüsüz olanların, İran ve Malezya'da ise İslam adına başörtülü olanların yaşam biçimini tercih etmekte, bunlardan birini temel alarak onu resmi kıyafet olarak dayatmaktadır. Bunlardan her ikisi de eşit ölçüde yanlıştır. (Ayrıca, insan hakları açısından ilkinde laiklik, ikincisinde İslam algılayışı sorunludur.) Bu, tarafsız değil ideolojik devletin bir özelliğidir. İki farklı kıyafetin de mevcut

olduğu bir toplumda devlet kamu görevlileri için hangisini tercih edecektir? Örtülü olanı mı, örtüsüzü mü? Hemen söyleyelim, devlet hangisini tercih ederse etsin ayrımcılık yapmış olacaktır. Devletin yapması gereken, bütün kamu görevleri için, görevin gerektirdiği niteliklerden başka kriter koymaması ve bu nitelikleri taşıyan herkese (başörtülü, başörtüsüz, haçlı, kıpallı vd.) bu pozisyonları eşit ölçüde açık tutmasıdır.

Kadınlarının yarısının başını örttüğü, yarısının örtmediği bir ülkede yaşıyorsunuz. Bu ülkede, vatandaşların ortaklaşa yaşamının gerektirdiği bazı işleri yürütmesi için bir devlet inşa ediyorsunuz. Bu devlete hizmetçi seçerken hangi "insani durum"un ifadesi olan giysiyi temel alacaksınız? Kriteriniz ne olacak? "Demokratik biçimde belirlemek" mi? Çoğunluğunki mi? Evet dersanız yine illiberal, çoğunlukçu (majoritarian) bir demokrasi adına azınlıkta kalan vatandaşların haklarını ihlal edersiniz. Böyle bir rejimin adı insan haklarına dayalı demokratik rejim olamaz. Hayır dersanız bu kez hem insan haklarına hem de demokrasiye aykırı bir rejimde yaşıyorsunuz demektir. Öyle bir rejim ki, kamu otoritesini elinde bulunduranlar, çoğunluk vatandaşların giyinme biçiminden farklı bir tercihi dayatabiliyorlar. Kısacası bu soruya verilecek en yanlış cevap, bunlardan birisini temel almaktır. Çünkü otomatik olarak devlet taraf olmuş, öteki dışlanmış demektir. Daha az yanlış cevap, "her ikisini de"dir. Ama bu durumda da göze görünmeyen, sayıya gelmeyen azınlıklar, onların tarzını yansıtan giysiler ve ifade biçimleri üzerinden ayrımcılığa uğratılabilirler. Doğru cevap, "hiçbiri"dir; yani devletin kamu görevlisi seçerken bunu bir kriter olarak getirmemesidir. Elbette her mesleğin kendisine özgü kuralları vardır. Bu kurallar, bazı mesleklerin üniformalı olarak görev yapmasını gerektirebilir (polislik veya yargıçlık gibi). Ama o mesleğin gerektirdiği özel kıyafetlerin, kamu çalışanının dinî giysileriyle aynı anda kullanılması mümkün olabilir. İnsan haklarına dayalı demokratik rejimler, bunu insan haklarından değil üniformadan "taviz" vererek çözerler. Çünkü üstün bir değer olarak korunması gereken "devlet işi" değil birey hakkıdır. Örneğin İngiltere'de polis üniformalı türban takmış bir Sih erkeği, ya da polikliniklerde beyaz önlüklü doktorlar arasında başörtülü bir kadın doktoru görebilirsiniz. Mesleğin yürütülebilmesi bakımından zorunlu haller dışında, herkesin hukukunu korumaya niyetli bir irade açısından bunlar sorun değildir. İnsan haklarına dayalı demokratik devlet, kamu görevlisini işe alırken de çalıştırırken de liyakat esasına göre hareket eder; ondan o pozisyonun gerektirdiği diploma, staj veya fiziksel yeterlilik gibi kriterler getirebilir; ama görevin gerekleriyle ilgili olmayan taleplerde bulunamaz (örneğin dalgıç olmak için müzik bilgisi şartı getiremez) ve onun hukukunu ihlal edemez. Kamu görevlisi olmak, dini olan ve olmayan ifade hürriyeti hakkı da dahil olmak üzere, bireyin bütün haklarını devlete devretmesi anlamına gelmez. Yani kamu görevlisi de insan olarak hak sahibi bir bireydir ve bu göreve girmekle "kapıkulu" haline gelmez. (Kapıkulu demişken, bizde abartılı bir vurguyla "ama olmaz, o devleti temsil ediyor" diyenlerin bazılarının zihnindeki devleti de sorgulamaları gerekebilir. Devlet, vatandaşların bir bölümünü kökeninden, kimliğinden koparıp kapıkulu haline getiren "yüce" / "kerim" bir kurum değilse, kamu görevlisini de içinden çıktığı topluma benzemeyen, tipiyle bile "nötr" bir varlık haline getirmeye çalışmanın anlamı nedir?)

"Hizmet alan-veren" ayrımına dayanarak, üniversite öğrencisinin kamu görevlisi olmadığını ve hizmet alan bir vatandaş olarak engellenmesinin bir hak ihlali olduğunu ifade edenler, eğer bunu "hiç değilse öğrencileri kurtaralım" gibi bir kaygıyla yapıyorlarsa, yine hata yapıyorlar demektir. Başörtülü kadınlara yönelik resmi ayrımcılığın egemen olduğu ve onların üniversite öğrenimi almalarının engellendiği Türkiye ve Tunus gibi ülkelerde, en azından üniversitelerde olsun, söz konusu ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını öngörmesi bakımından bu argüman ilk bakışta olumlu görülebilir. Ancak bu yaklaşım, başörtülü kadınların eşit vatandaş olarak öğrenim görme ve çalışma sorununu çözmediği gibi, üniversite öğrencisini kurtaralım derken,

aslında bizleri tam da bu ayrımcılığın dayandığı mantığa ve perspektife teslim olmanın yörüngesine sokuyor.

Hizmet alan-veren ayrımını kabul etmek veya stratejik nedenlerle buna razı olmak, aynı sorunun diğer alanlardaki yansımalarını ortadan kaldırmadığı gibi, insan haklarına dayalı demokratik devletin temel bir gereğini de reddetmek veya talep etmekten vazgeçmek demektir. Bu, "devletin ideolojik tarafsızlığı"dır. Bu ilke gereği gibi tesis edilmediğinde, başörtülü veya başörtüsüz bütün kadınların; hangi inanç, soy, dünya görüşünden olursa olsun vatandaşların ayrımcılığa uğramasını engellemek mümkün değildir. Dahası, sanıldığının aksine "kamusal alan", "hizmet alan-veren ayrımı" gibi kriterler, içinden çıkılmaz polemiklerle dolu bir çıkmaz sokağa girmek demektir. Gülay Göktürk'ün dediği gibi, "bu konuda tam özgürlükçü veya tam yasakçı olmadıkça tutarlı olamazsınız."

Adil çözüm, din ve vicdan özgürlüğünün herkes için tanındığı, sınırın sadece insan haklarına ilişkin genel sınırdan ibaret olduğu, devletin bu sınırları korumaktan başka bir ödevinin olmadığı bir hukuki ve siyasi çerçevenin oluşturulmasıdır. İster kamu görevlisi olsun ister "sade vatandaş", başörtülü, başörtüsüz, haçlı, kupalı veya başka türden dinî veya din dışı ifade biçimleriyle bireyin hakkı tanınmalı ve korunmalıdır. Türkiye toplumu, eğer bir gün gerçekten medeni bir ülkede yaşayacaksa, er veya geç ulaşacağımız çözüm budur ve sadece budur.

(2 Kasım 2007 Zaman)

"Başörtülü kamu hizmeti verilmez" demek, ayrımcılıktır- II

2007 yılının başlarında insan hakları ile ilgili incelemelerde bulunmak üzere gittiğimiz Çek Cumhuriyeti'nde, Anayasa Mahkemesi'ne yaptığımız ziyarette bizi karşılayan görevlinin boynundaki haç, gruptaki hemen herkesin dikkatini çekmiş, bazı arkadaşların kendi aralarında, "burası kamusal alan değil mi?" şeklinde şakalaşmalarına neden olmuştu.

Bazılarımız için şaşırtıcı olan bu durum, aslında mahkeme hakkında bize brifing veren ve dış ilişkilerden sorumlu raportör olduğunu öğrendiğimiz görevli için olağan bir durum ve bir hakkın kullanımından ibaretti. Genç Çek demokrasisi ona bu hakkı veriyordu. Tıpkı, çalışanlarının ifade, düşünce, din ve vicdan özgürlüğünü tanıyan diğer demokrasiler gibi.

Aslında 28 Şubat felaketi yaşanmamış olsaydı, Türkiye toplumu da bu haktan yararlanmaya devam edecekti. Özal döneminde bazı "devlet daireleri"nde fiilen bu hakkın kullanıldığını, başörtülü memurelerin de görev yaptığını hatırlıyoruz. O zamanlar Türkiye'de de bunun mevzuu dahi yapılmazdı; çünkü bunun sorun olarak algılandığına ilişkin herhangi bir tartışma yoktu. Başörtülü memurelerin çalışma hakkını kullanmalarına, bireysel özgürlüklerle ilgili herhangi bir çatışma değil, 1997 Muhtırası son verdi.

Amerika örneği: İnanç ve çalışma hayatı

Türkiye'den bakıldığında yeterince görülme de, kamu çalışanlarına din ve vicdan özgürlüğüne uygun bir ortam ve çalışma koşulları sağlamanın, insan haklarına dayalı demokratik bir rejimin ödevi olduğu, modern demokrasiler tarafından da gittikçe daha iyi anlaşılmakta ve bu hak pozitif hukukun bir parçası haline gelmektedir. Bu konudaki en ufuk açıcı örneklerden biri, ABD'de Başkan Clinton döneminde yayımlanan "Federal İşyerlerinde Dini Pratik ve Dini İfadeye Dair Prensipler" başlığını taşıyan 14 Ağustos 1997 tarihli başkanlık genelgesidir.

"[Yürütme,] federal çalışanlara mümkün olan en geniş çapta kişisel dîni ifadeye izin vermelidir" hükmünü getiren genelge, bu hakkın kullanımını ve sınırlarını son derece açıklayıcı örneklerle belirlemektedir. Genelgenin insan hakları açısından önemli bir diğer

boyutu ise ifade özgürlüğünü bir bütün olarak alması, ifade özgürlüğünde dini olan ve olmayan ifadelerle ilişkin keyfi ayrımı ortadan kaldırması ve işyerinde dini olmayan ifadeye tanınan serbestiden dini ifade ve açıklamaların da yararlanmasını öngörmesidir (Bu nokta, laiklik gerekçesiyle ifade özgürlüğünü dinsel olan ve olmayan ayrımına tabi tutmanın kolay sanıldığı ve olağan görüldüğü Türkiye için ayrıca önemlidir).

Genelgeye göre, Amerikan Anayasası'ndaki "İlk Tadilat'ın serbest konuşmaya ilişkin maddesi, hükümet çalışanını işyerinde [de] korur". Bu madde, hükümetin "yalnızca dini ifadeyi ayırarak engellemeye tabi tutmasını yasaklar". Genelgenin dayanağı sadece Anayasa da değildir. Amerikan Yüksek Mahkemesi'nin "Capitol Sq. Review Bd. v. Pinette" kararında ifade edilen "[Ö]zel dini konuşma, İlk Tadilat'ın üvey evladı olmaktan çok uzak bir şekilde, seküler özel ifade seviyesinde serbest konuşma cümlesinin koruması altındadır" hükmüne de atıfta bulunan genelgeye göre, "Hükümete ait [resmi] işyerinde çalışanın dini ifadesi, dini niteliği gerekçesiyle kayıt altına alınmaz".

Genelgenin ifade hürriyetini sadece bir bütün olarak almakla kalmamakta, aynı zamanda onu mantıksal sonuçlarına kadar genişletmekte ve dini ifadeyi konuşmanın dışındaki tezahür biçimleriyle de koruma altına almaktadır. Buna göre "Dini ayrımcılık yapmaya karşı olan yasak, sadece [kişiyi] işe alma ve meslekte yükselmesini sağlama gibi şekli/resmi işverme kararlarında ayrımcı olmayan bir muameleyi garanti etmekten daha geniş kapsamlıdır. Bu husus, çalışma koşullarının bütününe hitap eder".

Genelgeye göre, dini olmayan konuşmalara olduğu kadar dini konuşmalara da, "birimin resmi sorumluluklarını yerine getirmesini engellemediği sürece izin verilmelidir". Bir çalışan, "bir Kitab-ı Mukaddes veya Kuran nüshasını kişisel masasının üzerine koyabilir ve bunu işe ara verilen saatlerde okuyabilir". Bir çalışana ait resim veya posterin genel duvarda değil, çalışanın karşısında yer alması istenebilir; ancak buna söz konusu posterin dini veya dine karşı olması temelinde karar verilemez. Çalışanlar kumaş mamulleri üzerinde gayri dini mesajlar sergileyebilecekleri gibi, dini mesajlar da sergileyebilirler.

Çalışanlar dini veya din karşıtı mesaj taşıyan düğmeler takabilirler; "çalışanlar dini madalyonlarını giysilerinin üzerine takınabilirler ve bu madalyonlar bir şekilde görünür durumda olabilir. Tek başına bu durum işyeri etkinliğini ihlal etmeyecektir ve bu nedenle koruma altına alınmıştır".

Çalışanların başka konularda arkadaşlarını ikna için yaptıkları propagandalarla dini propaganda da aynı kategoride değerlendirilmekte ve bu özgürlüğün sınırının nerede aşılacağı örneklerle ifade edilmektedir. Buna göre, bir çalışan, kendi inancına arkadaşının niçin dahil olması gerektiğini tartışabilir; onu kendi kilisesine davet edebilir, hatta ona dinini değiştirmesini, aksi halde lanete uğrayacağını da söyleyebilir. Çağrıyı alan kişi bu durum karşısında şok olur ve bu davetin bir daha tekrarlanmasını ister. Genelgeye göre, "ilk davet koruma altındadır", ama "çalışan ikinci bir davetin yapılmaması isteğine uymalıdır". Çünkü ikinci davet taciz anlamına gelir.

Kamuya açık işyerinde de çalışanın dini ifadesi tamamen yasak değildir. Federal çalışanlar, kişisel dini ziynetlerini, "benzer gayri dini bütün ziynetlerin yasaklanmasını gerektiren (güvenlik gibi) özel koşullar söz konusu olmadığı sürece" takınabilirler. Bir amir, çalışanını kiliseye veya sinagogdaki "Bat Mitzvah" törenine davet edebilir; ama "ben sizi bu pazar kilisede görmedim. Bu pazar sizi orada göreceğimi umuyorum" diyemez. İş dışı kişisel ilan/notların asılacağı panoya bir yönetici kendi kilisesindeki paskalya treninin davetiyesini asabilir; ama yönetici Talmut dersine başkanlık edeceğini, ardından yapılacak kariyer ilerleme tartışmalarında yer almak için bu derse katılmanın gerektiğini söyleyemez.

Genelge, tıpkı Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin ifade özgürlüğüne ilişkin ünlü Handyside Kararı'nda olduğu gibi, ifade özgürlüğünün sınırını belirlerken, bu ifadelerden "rahatsızlık duymak" ile "ihlal" arasındaki sınırı da örneklerle somutlaştırmaktadır. Buna göre, bir çalışan kendi çalışma alanında İsa'nın resmini veya "Lord's Prayer" duasını sergileyebilir; "bu davranış, daha fazlası olmaksızın dini taciz oluşturmaz ve bu durum, bu dini görüşleri paylaşmayan çalışanları üzse veya keyfini kaçırrsa bile, izin verilmemesi gereken hasmane bir iş ortamı yaratmaz". Bir kısım çalışan öğle yemeği saatinde veya ilk gelenin kullanımına açık tutulan boş bir konferans salonunda dua etmek veya İncil üzerinde konuşmak için toplanabilirler. Başka çalışanlar dışlandıklarını hissetseler bile, bu bir taciz oluşturmaz.

Genelge, çalışanın ibadet edebilmesi konusunda da kuruma sorumluluk getirmektedir. Buna göre, "bir birim, bir çalışanın yerine aynı işi yapacak birisi mevcut olduğu veya çalışanın yokluğu başka bir şekilde birime fazlaca bir yük getirmeyeceği bir durumda, çalışan için mesela Şabat veya dini tatile uymak gibi dini görevini yapması yönünde iş saatleri ayarlaması yapmak zorundadır". Yine bu genelgeye göre, dini vecibe gereği saçlarını uzun tutması gereken bir görevli bunu yapabilir; bir hükümet biriminde çalışmak üzere müracaat eden bir Yehova Şahidi, "dini inançlarına aykırı olarak, şekli dinen makbul olmayan bir itaat yeminine zorlanmamalıdır". Noel'de bir yönetici, büronun ana resepsiyon kısmına bir çelenk bırakabilir. Genelgenin Türkiye'deki tartışmalarla daha doğrudan ilgili maddesine göre, "Bir haç veya bir yarmulke veya bir başörtüsü veya hicab gibi dini bir kıyafet giymek, çalışanın işgününde dini ifade veya pratiğinin bir gereği ise, buna, giyilmesi işyerinin fonksiyonunu fazlaca menfi etkilemediği sürece izin verilmek zorundadır".

İlgili mevzuatta zaten güvence altına alınmış olan çalışanın ibadet zamanları da unutulmamış ve şu şekilde güvence altına alınmıştır: "Bir çalışanın dini inancı, onun [belli bir zaman] işte bulunmamasını gerektirirse, Federal Hükümet, birimin görevini yapmadaki kabiliyetine zararlı olmadığı takdirde, bu çalışana kaybettiği zaman[ı telafi için fazladan] .. çalışma zamanı vermelidir". (Genelgenin tam metni için bkz. Liberal Düşünce, Güz 1998, Sayı 12, ss. 64-74).

Batı'da olmasaydı da doğrusu budur

Yukarıdaki belge, insan haklarını koruma duyarlılığına sahip bir kamu otoritesinin getirdiği hukuki çerçeveyi ifade etmektedir. Önemli Batı'dan bir örnek olması değil, iyi bir örnek olmasıdır. Kamu hizmeti veren bireylerin düşünce, inanç, ifade, din ve vicdan özgürlüklerinin korunmasına ilişkin ABD ve Avrupa pratikleri hiç olmasaydı, dünya Türkiye, Tunus ve Suudi Arabistan'dan ibaret olsaydı bile, adalet, özgürlük ve barış gibi değerleri önemseyenler açısından durum değişmezdi. Ve yarın Batı'da özgürlükler budanacak olursa da değişmeyecektir.

İnsan hakları ve bu çerçevede ifade hürriyeti bir bütündür. Etnik olanı siyasi olandan, dini olanı cinsel olandan ayırmak veya din ve vicdan özgürlüğünü sadece bir inanç grubu için savunmak veya bir grubu dışta tutmak, ahlaki bakımdan yanlış olduğu gibi, hak savunucusunun duyarlı olduğu kesimlerin sorununu nihai olarak çözecek bir hukuki çerçeveyi tesis etme amacı bakımından da stratejik bir hatadır. Türkiye'de asıl eksik olan, insan haklarını, bu kapsamda din ve vicdan özgürlüğünü herkes için aynı anda ve aynı kararlılıkla savunmayı başaranların gerçekten az olmasıdır. Trajik olan, dünyayı tanıyan ve izleyen Türkiyeli aydınların bu konuda toplumun çok daha gerisinde olması, önyargılarıyla gözünü kör etmesi ve çoğu kez bile bile susmasıdır. Belki de, insan hakları konusundaki bilgi eksikliğinden çok adalet duygusunun eksikliğinden kaynaklanıyor sorunlarımız.

İnsan haklarına dayalı demokratik devlet elbette tarafsız olacaktır. Tarafsız devlet, vatandaşlarına eşit mesafede duran, onlar arasında hiçbir ayırım yapmayan devlettir. Bunun anlamı, devletin kamu görevi yapacak kişileri seçerken de ayırım yapmaması, görevin gerektirdiği nitelikleri taşıyan herkese mesleğe girişte eşit başvuru hakkını tanımasıdır.

Demokratik devlet için başörtülü olan vatandaşla olmayan vatandaş arasında hiçbir fark olamaz. İşe almada bunlardan sadece birini tercih edemez, öncelik tanıyamaz. Bu anlamda "başörtülü kamu görevlisi olur mu" sorusu, "başörtüsüz kamu görevlisi olur mu?" sorusuyla aynı ahlaki değere sahiptir. Dolayısıyla, başörtülü ve başörtüsüz kamu görevlisinin varlığına izin vermek, tarafsızlığa aykırı olmamak bir yana, tarafsız devlet ilkesinin bir gereğidir.

(24 Ocak 2008 Zaman)